

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

โครงการประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

โครงการประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อจัดทำและพัฒนาระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนาเอกสารคุณภาพ และคู่มือการปฏิบัติงานประกันคุณภาพสำหรับผู้เกี่ยวข้องในระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้มีหลักการ กรอบการดำเนินงาน กระบวนการ วิธีปฏิบัติที่ชัดเจนสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของมาตรฐานสากลตามบริบทการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งเพื่อจัดทำแผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

การดำเนินโครงการครั้งนี้ ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ จำนวน 9 กิจกรรม ซึ่งมีผลการดำเนินกิจกรรมดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การศึกษา ทบทวนและวิเคราะห์บริบทเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน เช่น กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศ ระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2552 พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม แผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2560 – พ.ศ.2564) ตลอดจนข้อมูลอื่นๆ เกี่ยวข้อง

คณะที่ปรึกษาดำเนินการศึกษาพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีประกาศ ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน จากนั้นเสนอแนะแนวทางในการปรับกฎหมายให้สอดคล้องตามข้อกำหนดทั่วไปสำหรับหน่วยรับรองบุคลากร (General Requirement for Bodies Operating Certification Persons : ISO/IEC 17024:2012)

กิจกรรมที่ 2 ศึกษาเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่สอดคล้องกับการกิจด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ข้อกำหนดทั่วไปสำหรับหน่วยรับรองบุคลากร) พร้อมทบทวนระบบคุณภาพ/คู่มือเรื่องระบบการประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบประกันคุณภาพการรับรองบุคลากรขององค์กร/หน่วยงานอื่น ซึ่งมีการใกล้เคียงกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งภายในประเทศ ต่างประเทศ ได้แก่ กลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน ในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก และในระดับนานาชาติ ซึ่งมีลักษณะเป็น Good/Best Practice เพื่อเป็นกรณีศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ขณะที่ปรึกษาดำเนินการศึกษาระบบประกันคุณภาพการรับรองบุคลากรของหน่วยงานทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ พบว่า ในประเทศสมาชิกบางประเทศใน ASEAN Member States เช่น ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ และประเทศระดับนานาชาติ เช่น ประเทศสหราชอาณาจักร มีการนำมาตรฐาน ISO/IEC 17024:2012 มาประยุกต์ใช้ รวมทั้งในประเทศไทยกรมวิทยาศาสตร์บริการซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐก็มีการนำมาตรฐานดังกล่าวประยุกต์ใช้ในการสร้างความน่าเชื่อถือในกระบวนการทดสอบ และเพื่อมั่นใจได้ว่ากระบวนการทดสอบมีความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือได้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะที่เป็นหน่วยงานรับรองความสามารถของบุคคลตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จึงได้นำมาตรฐาน ISO/IEC 17024:2012 มาประยุกต์ใช้ในการประกันคุณภาพกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อแสดงความสอดคล้องตามหลักการของการประกันคุณภาพของอาเซียน และทำให้เกิดการยอมรับกับกลุ่มประเทศสมาชิกในอาเซียน และในระดับสากลได้ รวมทั้งสอดคล้องกับทิศทางของประเทศที่พยายามจะพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของคนเพื่อสร้างความได้เปรียบในด้านการแข่งขันในตลาดโลกได้

กิจกรรมที่ 3 พัฒนাজัดทำระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามข้อกำหนดมาตรฐานสากลและสอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานด้านมาตรฐานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขณะที่ปรึกษาจะดำเนินการประเมินเบื้องต้นและประชุมชี้แจงแผนการดำเนินงานให้คำปรึกษาในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพให้แก่ผู้บริหารหรือผู้แทนผู้บริหาร และคณะทำงานของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน โดยดำเนินการสำรวจและศึกษาข้อมูลด้านนโยบาย พันธกิจ โครงสร้างองค์กร และบทบาทหน้าที่ขององค์กร ประเมินเอกสารที่มีอยู่เดิม ที่สามารถนำไปใช้หรือปรับปรุงพัฒนาเพื่อประโยชน์ในการจัดทำระบบประกันคุณภาพต่อไป จากนั้นดำเนินการประเมินความพร้อม และวิเคราะห์ศักยภาพ (Gap Analysis) และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพให้สอดคล้องกับมาตรฐาน ISO/IEC 17024:2012 ซึ่งจากผลการประเมินความพร้อมและวิเคราะห์ศักยภาพ (Gap Analysis) พบว่า ยังพบประเด็นที่ไม่สอดคล้องตามมาตรฐาน ISO/IEC 17024:2012 เช่น ไม่พบการกำหนดข้อกำหนดด้านความสามารถ (Job Specification) และไม่พบเอกสารวิธีการปฏิบัติงานที่อธิบายหน้าที่และความรับผิดชอบ (Job Description) ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กระบวนการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานและวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานยังไม่ผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอัตราส่วนที่สมดุล เป็นต้น ซึ่งทางคณะที่ปรึกษาได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบตามมาตรฐาน ISO/IEC 17024:2012 สำหรับสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

กิจกรรมที่ 4 จัดทำร่างคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานพร้อมแบบฟอร์มและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตามเอกสารแนบ 1 (แบบสำรวจความพร้อมการดำเนินงานประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของหน่วยทดสอบสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน)

คณะที่ปรึกษาดำเนินการพัฒนาร่างเอกสารระบบประกันคุณภาพตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024:2012 ในสาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ : สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ประกอบด้วย คู่มือคุณภาพ คู่มือการปฏิบัติงาน คู่มือวิธีปฏิบัติงาน เอกสารสนับสนุน และแบบฟอร์มต่างๆ และได้นำร่างเอกสารระบบประกันคุณภาพมาประชุมร่วมกับผู้บริหารหรือผู้แทนผู้บริหาร และคณะทำงานของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน เพื่อชี้แจงร่างเอกสารระบบประกันคุณภาพที่ได้พัฒนาขึ้น และพิจารณาให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการ และผู้รับผิดชอบในการกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และให้ความคิดเห็นต่อเอกสารระบบประกันคุณภาพที่พัฒนาขึ้นระยะเวลาดำเนินการ 7 วัน ณ ห้องประชุมของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

กิจกรรมที่ 5 ดำเนินการคัดเลือกพื้นที่เป้าหมายเพื่อเก็บข้อมูลการดำเนินงานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจำนวน 3 แห่ง แห่งละ 1 สาขาอาชีพ (สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ : สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร) ผู้ว่าจ้างและที่ปรึกษาร่วมกันคัดเลือกพื้นที่เป้าหมาย โดยดำเนินการดังนี้

คณะที่ปรึกษาร่วมกับผู้แทนสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ดำเนินการคัดเลือกหน่วยงานเป้าหมายจำนวน 3 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา

5.1 ประชุม ชี้แจงเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพื้นที่เป้าหมายในการดำเนินงานเก็บข้อมูลการดำเนินงานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 15 คน

คณะที่ปรึกษาดำเนินการประชุมชี้แจงเอกสารระบบประกันคุณภาพที่พัฒนาขึ้นให้กับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเป้าหมาย 3 หน่วยงาน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดใกล้เคียงจำนวน 56 หน่วยงาน เป็นระยะเวลาหน่วยงานละ 3 วัน เพื่อพิจารณาและให้ความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขรายละเอียดในเอกสารระบบประกันคุณภาพที่เกี่ยวข้อง หรือปรับปรุงแก้ไขรูปแบบของเอกสารระบบประกันคุณภาพและ/หรือจัดทำร่างเอกสารระบบประกันคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน โดยหัวข้อการประชุมชี้แจงประกอบด้วยรายงานสถานะการดำเนินโครงการ มาตรฐาน ISO/IEC 17024:2012 ขอบข่ายในการจัดทำระบบเอกสารระบบประกันคุณภาพ และชี้แจงคู่มือการปฏิบัติงานและแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง

5.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ณ หน่วยงานพื้นที่เป้าหมาย 3 แห่ง พร้อมบันทึกภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหวในการดำเนินการ

คณะที่ปรึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ณ หน่วยงานพื้นที่เป้าหมาย รวมทั้งสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดใกล้เคียงกับหน่วยงานพื้นที่เป้าหมาย เป็นระยะเวลาหน่วยงานละ 1 วัน โดยวิธีการเก็บข้อมูล ประกอบด้วยการตรวจสอบเอกสาร บันทึก สัมภาษณ์ และสังเกตสถานที่ปฏิบัติงาน โดยการตรวจสอบเอกสาร บันทึก จากงานที่ได้มอบหมายไป แต่อย่างไรก็ตามจากการดำเนินกิจกรรมนี้ พบว่า

หน่วยงานพื้นที่เป้าหมายมีการนำเอกสารระบบประกันคุณภาพไปปฏิบัติแต่ยังไม่ครบถ้วนถูกต้อง รวมทั้งผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 38 หน่วยงานและส่งงานตามที่ได้รับมอบหมายแต่ยังไม่ครบถ้วนถูกต้อง เนื่องจากอยู่ในช่วงเริ่มต้นของการนำเอกสารระบบประกันคุณภาพไปปฏิบัติ และเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่เกี่ยวข้องยังไม่ได้รับการประชุมชี้แจงเอกสารระบบประกันคุณภาพ ซึ่งจากการดำเนินกิจกรรมให้คำปรึกษาในกิจกรรมนี้ พบประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ เช่น เกณฑ์การผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1 ตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และเกณฑ์ที่ระบุใน คู่มือต่างกันทำให้บางหน่วยงานยึดเกณฑ์ตามประกาศบางหน่วยงานยึดเกณฑ์ตามคู่มือทำให้เกิดความแตกต่าง ในการดำเนินงาน และผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของข้อสอบภาคความสามารถค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา น้อยกว่า 0.6 เป็นต้น โดยทางคณะที่ปรึกษาได้ร่วมกำหนดแนวทางการแก้ไขร่วมกับคณะทำงานของ สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อให้ดำเนินการได้สอดคล้องตามมาตรฐานต่อไป

5.3 นำเสนอผลการเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ ปรับปรุงร่างคู่มือ

คณะที่ปรึกษาดำเนินการวิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูล การปรับปรุง และข้อเสนอแนะในการปรับปรุง (หลังเก็บข้อมูล) ของหน่วยงานพื้นที่เป้าหมาย 3 แห่ง ได้แก่ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา ซึ่งครอบคลุมถึงการอธิบายถึงหลักการและเหตุผลในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ วัตถุประสงค์ของการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ แสดงถึงขั้นตอนสำคัญตั้งแต่ขั้นตอนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพและ คู่มือการปฏิบัติงาน การจัดประชุม ชี้แจงในการดำเนินงานเก็บข้อมูล การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพ สำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ปรับปรุงร่างคู่มือที่นำไปปฏิบัติใน รูปแบบ PowerPoint จำนวนไม่น้อยกว่า 36 แผ่นงาน นำเสนอเป็นเวลาอย่างน้อย 15 นาที และวิดิทัศน์เพื่อ เป็นเอกสารประกอบการอธิบาย และให้หน่วยงานอื่นๆ มาดำเนินการเรียนรู้

กิจกรรมที่ 6 จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ สรุปผลการดำเนินงานทั้งหมดของโครงการ ข้อเสนอแนะ แผนดำเนินงานในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว พร้อมโครงการ/กิจกรรมที่ระบุรายละเอียด วิธีการดำเนินงาน ผลลัพธ์ที่ได้เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

คณะที่ปรึกษาจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ สรุปผลการดำเนินงานทั้งหมดของโครงการตั้งแต่กิจกรรมที่ 1 ถึงกิจกรรมที่ 9 ซึ่งประกอบด้วย

- ศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์บริบทเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ศึกษากระบวนการประกันคุณภาพของหน่วยงานที่ภารกิจใกล้เคียงกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ผลการทบทวนเอกสาร นโยบาย กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกฎหมาย

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกรณีศึกษาของหน่วยงานที่มีวิธีปฏิบัติงานที่ดี (Good/Best Practice) เพื่อเป็นข้อมูลจัดทำแนวทางพัฒนาระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โครงร่างแนวคิดการดำเนินงาน แผนการดำเนินโครงการ (ตามกิจกรรมที่ 1 และกิจกรรมที่ 2) ซึ่งประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาระบบการประเมินความรู้ผ่านเครือข่าย (E-Testing) แนวทางการพัฒนากระบวนการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบประกันคุณภาพ
- ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงโครงสร้างการปฏิบัติงานของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน และการปรับบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ผลการดำเนินการคัดเลือกพื้นที่เป้าหมาย การประชุมชี้แจงเจ้าหน้าที่ และการดำเนินการเก็บข้อมูลการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 3 แห่ง
- คู่มือระบบประกันคุณภาพสำหรับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เหมาะสมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- คู่มือการปฏิบัติงานระบบประกันคุณภาพสำหรับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เหมาะสมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ผลการจัดประชุม/สัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแก่ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมที่ 7 พัฒนาคู่มือระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เหมาะสมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่ปรึกษาดำเนินการนำข้อมูลที่ได้รับจากกิจกรรมที่ 5 มาปรับปรุงและจัดพิมพ์คู่มือระบบประกันคุณภาพสำหรับการทดสอบช่างไฟฟ้าภายในอาคาร จำนวน 100 ชุด ซึ่งคู่มือระบบประกันคุณภาพ ประกอบด้วย คู่มือคุณภาพ จำนวน 1 เล่ม คู่มือการปฏิบัติงาน จำนวน 17 เล่ม คู่มือวิธีการปฏิบัติงาน จำนวน 3 เล่ม เอกสารสนับสนุน จำนวน 2 เล่ม และแบบฟอร์ม จำนวน 72 ฉบับ

กิจกรรมที่ 8 จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ขณะที่ปรึกษาดำเนินการนำข้อมูลที่ได้รับจากกิจกรรมที่ 5 มาปรับปรุงและจัดพิมพ์คู่มือการปฏิบัติงานระบบประกันคุณภาพสำหรับการทดสอบช่างไฟฟ้าภายในอาคารโดยจัดกลุ่มคู่มือการปฏิบัติงานตามสาขาที่เปิดให้มีการทดสอบ 3 สาขา ได้แก่ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1 สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 2 และสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 3 จำนวน 100 ชุด ประกอบด้วย

1. คู่มือการปฏิบัติงานระบบประกันคุณภาพสำหรับการทดสอบช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1

2. คู่มือการปฏิบัติงานระบบประกันคุณภาพสำหรับการทดสอบช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 2
3. คู่มือการปฏิบัติงานระบบประกันคุณภาพสำหรับการทดสอบช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 3

กิจกรรมที่ 9 จัดประชุม/สัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแก่ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 80 คน

คณะที่ปรึกษาได้ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2560 ณ ห้องวาสนา 6 - 7 ชั้น 3 โรงแรมโกลเด้นทิวลิป ซอฟเฟอริน ซึ่งได้รับเกียรติจากนางอัจฉรา แก้วกำชัยเจริญ รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นประธานในพิธีเปิด โดยได้เชิญผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มาเข้าร่วมกิจกรรม โดยมีจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน 85 ท่าน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินผล ความพึงพอใจจากการจัดการประชุม เฉลี่ยร้อยละ 81.28 และความพึงพอใจด้านโรงแรม และห้องสัมมนาเฉลี่ย ร้อยละ 79.74

ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของคณะที่ปรึกษา

1. ควรกำหนดแนวทางในการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีความชัดเจนเพื่อให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติได้สอดคล้องกัน เช่น เกณฑ์การผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1 ตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และเกณฑ์ที่ระบุในคู่มือต่างกันทำให้บางหน่วยงานยึดเกณฑ์ตามประกาศ บางหน่วยงานยึดเกณฑ์ตามคู่มือ และการรับรองประสิทธิภาพการทำงานหรือการประกอบอาชีพเกี่ยวกับช่างไฟฟ้าภายในอาคาร หากเป็นช่างอิสระ บางครั้งจะไม่สามารถหาบุคคลอ้างอิงมาลงนามรับรองในหนังสือรับรองประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งกรณีการจ่ายเงินค่าทดสอบแล้วไม่มาทดสอบ เป็นต้น
2. ควรพิจารณาทบทวนวิธีการประเมินและให้คะแนนการสอบภาคความสามารถของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเนื่องจากผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของข้อสอบภาคความสามารถค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาน้อยกว่า 0.6
3. ควรพิจารณาการทบทวนข้อสอบภาคความรู้ที่ใช้ในการทดสอบภายหลังจากที่นำมาใช้โดยพิจารณาข้อมูลผลการวิเคราะห์ค่าความยากง่ายรายข้อ ค่าอำนาจตัวลอง และค่าอำนาจจำแนกที่ได้รับ
4. ควรพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบประกันคุณภาพ ในเรื่องเอกสารระบบประกันคุณภาพ กระบวนการตรวจประเมินภายใน กระบวนการประเมินระบบประกันคุณภาพ รวมทั้งมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อให้มีเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้ตามที่ได้รับมอบหมาย
5. ควรให้มีการติดตามการนำระบบประกันคุณภาพไปปฏิบัติของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรวมกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาและตอบข้อซักถามต่อไป

6. ควรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ วิธีการ การตรวจประเมินภายในให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
7. ควรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ วิธีการ ตรวจประเมินระบบประกันคุณภาพให้กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ประกันคุณภาพด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
8. ควรพิจารณาปรับโครงสร้างและกำหนดบุคลากรประจำที่ทำงานเฉพาะด้านประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนการจัดทำระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องตามมาตรฐานสากล และเพื่อป้องกันปัญหาการโอนย้ายงานไปยังส่วนงานอื่นซึ่งจะทำให้ขาดบุคลากรที่จะมาดำเนินการผลักดันระบบประกันคุณภาพให้เกิดการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความยั่งยืนในนาระบบไปปฏิบัติ
9. ควรพิจารณากำหนดอายุหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เนื่องจากความสามารถในอาชีพอาจปรับเปลี่ยนซึ่งอาจมาจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเป็นการทวนสอบว่าผู้ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานยังคงความสามารถตามที่มาตรฐานอาชีพกำหนด
10. ควรพิจารณากำหนดเงื่อนไขการพักใช้ เพิกถอนหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และความเชื่อมโยงต่างๆ ของการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กับการรับรองความรู้ความสามารถเนื่องจากการรับรองความรู้ความสามารถใช้ผลจากการทดสอบส่วนหนึ่งมาประกอบเพื่อรับรองความรู้ความสามารถซึ่งหากในกรณีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถถูกพักใช้ เพิกถอนก็ต้องส่งผลต่อการได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือกรณีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีการเปลี่ยนแปลงอาจส่งผลกระทบต่อหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ
11. ควรพิจารณากำหนดคุณสมบัติของผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมการภาระกิจด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อแสดงสถานะทางกฎหมายที่สามารถเชื่อมโยงกับความรับผิดชอบ (Liability)
12. ควรพิจารณาทบทวนเกณฑ์การยกเลิกการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เนื่องจากบางท่านเข้ารับการฝึกอบรมแต่ไม่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานอย่างสม่ำเสมอ หรือมีการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทำให้ขาดความน่าเชื่อถือในผลการประเมินการทดสอบ
13. ควรพัฒนา หรือสรรหาบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการประเมินเพื่อออกใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีความรู้ในอาชีพที่จะดำเนินการประเมินเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ยื่นขอใบอนุญาต การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1
14. ควรพิจารณาเพิ่มเติมกรอบอัตรากำลังพลเนื่องจากการค่านวนภาระงาน (Workload) ทำให้ทราบว่าบุคลากรบางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานไม่เพียงพอ

รายงานฉบับสมบูรณ์

1. หลักการและเหตุผล

แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2555-2559 ยุทธศาสตร์ที่ 1 กำหนดทดสอบและสร้างระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากลมีแผนขับเคลื่อนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้เป็นที่ยอมรับในยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาและขับเคลื่อนระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เชิงบูรณาการสู่การปฏิบัติตามแนวทางสากล กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติผ่านระบบประกันคุณภาพตามมาตรฐานสากล

แผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล (พ.ศ. 2560-2564) ผลการศึกษานำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เพียงพอและมีคุณภาพ เสนอให้ดำเนินกิจกรรมเชิงยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ดังนั้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน จึงจัดทำโครงการประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยกำหนดหลักการและกรอบการดำเนินงานให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ที่ได้จากโครงการนำไปใช้ขับเคลื่อนระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ ในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน และในระดับสากล ในด้านคุณภาพของหน่วยงานที่ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ความสามารถและคุณภาพของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ความน่าเชื่อถือของผู้ทดสอบและระบบการทดสอบฝีมือแรงงานของประเทศไทย ส่งผลให้หนังสือรับรองเป็นผู้ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือตามมาตรฐานสากล

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อจัดทำและพัฒนาระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.2 เพื่อพัฒนาเอกสารคุณภาพและคู่มือการปฏิบัติงานประกันคุณภาพสำหรับผู้เกี่ยวข้องในระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้มีหลักการ กรอบการดำเนินงาน กระบวนการ วิธีปฏิบัติที่ชัดเจน สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของมาตรฐานสากลตามบริบทการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.3 เพื่อจัดทำแผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 ผลศึกษา ทบทวนและวิเคราะห์บริบทเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน เช่น กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศ ระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2552 พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม แผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2564) ตลอดจนข้อมูลอื่นๆ เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลมาเสนอแนะแนวทางการแก้ไขกฎหมายเพื่อให้สอดคล้องตามมาตรฐานสากล

3.2 ผลการศึกษา ทบทวน เกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่สอดคล้องกับภารกิจด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (มาตรฐานการรับรองบุคลากร) ทั้งภายในประเทศ ต่างประเทศ ได้แก่ กลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก และในระดับนานาชาติ ซึ่งมีลักษณะเป็น Good/Best Practice ใช้เป็นกรณีศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

4. แผนดำเนินงานตลอดโครงการ

ระยะเวลาดำเนินการโครงการรวม 270 วัน โดยมีแผนการดำเนินงาน ดังนี้

กิจกรรมของโครงการ	ระยะเวลา (วัน)								
	(นับจากวันลงนามในสัญญาจ้าง)								
	30	60	90	120	150	180	210	240	270
กิจกรรมที่ 1 ศึกษา ทบทวนและวิเคราะห์บริบท เชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน เช่น กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศ ระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2552 พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม แผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อ									

กิจกรรมของโครงการ	ระยะเวลา (วัน) (นับจากวันลงนามในสัญญาจ้าง)								
	30	60	90	120	150	180	210	240	270
สนับสนุนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2564) ตลอดจนข้อมูลอื่นๆ เกี่ยวข้อง									
กิจกรรมที่ 2 ศึกษา เกี่ยวกับระบบการประกัน คุณภาพตามมาตรฐานสากลที่สอดคล้องกับ ภารกิจด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ข้อกำหนดทั่วไปสำหรับหน่วยรับรองบุคลากร) พร้อมทบทวนระบบคุณภาพ/คู่มือเรื่องระบบ การประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบ ประกันคุณภาพการรับรองบุคลากรขององค์กร/ หน่วยงานอื่น ซึ่งมีภารกิจใกล้เคียงกับ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งภายในประเทศ ต่างประเทศ ได้แก่ กลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน ในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิกและในระดับนานาชาติ ซึ่งมีลักษณะเป็น Good/Best Practice เพื่อ เป็นกรณีศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการ พัฒนาระบบประกันคุณภาพสำหรับ ระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน									
กิจกรรมที่ 3 พัฒนา จัดทำระบบประกัน คุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานตามข้อกำหนดมาตรฐานสากลและ สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานด้าน มาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือ แรงงานระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน									
กิจกรรมที่ 4 จัดทำร่างคู่มือการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระบบทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานพร้อมแบบฟอร์ม และเอกสารที่เกี่ยวข้องตามเอกสารแนบ 1									

กิจกรรมของโครงการ	ระยะเวลา (วัน) (นับจากวันลงนามในสัญญาจ้าง)								
	30	60	90	120	150	180	210	240	270
(แบบสำรวจความพร้อมการดำเนินงานประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของหน่วยทดสอบสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน)									
กิจกรรมที่ 5 ดำเนินการคัดเลือกพื้นที่เป้าหมายเพื่อเก็บข้อมูลการดำเนินงานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจำนวน 3 แห่ง แห่งละ 1 สาขาอาชีพ (สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์: สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร) ผู้ว่าจ้างและที่ปรึกษาร่วมกันคัดเลือกพื้นที่เป้าหมาย									
กิจกรรมที่ 6 จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์สรุปผลการดำเนินงานทั้งหมดของโครงการข้อเสนอแนะแผนดำเนินงานระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวพร้อมโครงการ/กิจกรรมที่ระบุรายละเอียด วิธีการดำเนินงาน ผลลัพธ์ที่ได้เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน									
กิจกรรมที่ 7 พัฒนาคู่มือระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เหมาะสมกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน									
กิจกรรมที่ 8 จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน									
กิจกรรมที่ 9 จัดประชุม/สัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแก่ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 80 คน									

กิจกรรมของโครงการ	ระยะเวลา (วัน) (นับจากวันลงนามในสัญญาจ้าง)								
	30	60	90	120	150	180	210	240	270
รายงานการศึกษาเบื้องต้น (Inception Report) ครั้งที่ 1									
รายงานการศึกษาเบื้องต้น (Inception Report) ครั้งที่ 2									
รายงานความก้าวหน้า เกี่ยวกับผลการดำเนินงานโครงการ									
รายงานฉบับสมบูรณ์ ผลการดำเนินงานทั้งหมด									

5. การศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์บริบทนโยบาย ยุทธศาสตร์และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน

5.1 การศึกษา ทบทวน วิเคราะห์บริบทเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ได้ระบุวิสัยทัศน์ของประเทศไทย ที่มุ่งเน้นที่จะพัฒนาประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าวได้ จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ 6 ประเด็นเพื่อให้บรรลุกลยุทธ์ ดังนี้

1. ความมั่นคง

- (1) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (2) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง จัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- (3) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (4) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับและรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

- (5) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฝึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
 - (6) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
 - (7) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนานมากขึ้น
2. การสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (1) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า
 - (2) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - (3) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกกระดับผลิตภาพแรงงาน และพัฒนา SMEs สู่สากล
 - (4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ
 - (5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา
 - (6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ
3. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (1) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
 - (2) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
 - (3) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
 - (4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
 - (5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย
4. การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (1) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
 - (2) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
 - (3) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
 - (4) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
 - (5) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา
5. การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (1) จัดระบบอนุรักษ์ พ้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

- (2) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง 25 ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (3) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (4) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (5) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (6) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม
6. การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
 - (1) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
 - (2) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
 - (3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
 - (4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
 - (5) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
 - (6) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
 - (7) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

ที่มา สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. “กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) (สรุปย่อ)” ออนไลน์

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รัฐบาลจึงได้จัดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งเป็นแผน 5 ปีแรกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีสู่การปฏิบัติ ในลำดับแรก ที่ขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุเป้าหมายในระยะยาวได้ในที่สุด โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับคนเป็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ที่เน้นการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดีตลอดช่วงชีวิต และเพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ ซึ่งกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ได้แก่ 1) คนไทยส่วนใหญ่มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมเพิ่มขึ้น 2) คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น 3) คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) คนไทยมีสุขภาวะที่ดีขึ้น 5) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันทางศาสนา ชุมชน สโมสรพลเมือง และภาคเอกชนในส่วนของตัวชีวิตที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย

1. เป้าหมายที่ 2 คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น
 - 1.1. วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงานและมีทักษะทางการเงินเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

1. ตัวชี้วัดที่ 5 : ผู้ที่ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพิ่มขึ้น

ซึ่งแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

1. ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน
 - 1) พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมสมรรถนะแรงงานที่ได้มาตรฐานตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดทำมาตรฐานอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพและให้มีการประเมินระดับทักษะของแรงงานบนฐานสมรรถนะ
 - 2) เร่งพัฒนาระบบข้อมูลความต้องการและการผลิตกำลังคนที่มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปใช้คาดการณ์ความต้องการกำลังคนที่สอดคล้องกับทิศทางตลาดงานในอนาคต
 - 3) จัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลและให้คำปรึกษาในการเป็นผู้ประกอบการรายใหม่และอาชีพอิสระทั้งการจัดหาแหล่งเงินทุนและการตลาดที่เหมาะสม และให้สถาบันการศึกษาจัดทำหลักสูตรระยะสั้นพัฒนาทักษะพื้นฐานและทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานกลุ่มนี้

รวมทั้งได้กำหนดแผนงานโครงการที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับศูนย์ฝึกอบรมแรงงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีสาระสำคัญยกระดับศูนย์ฝึกอบรมเพื่อสร้างสมรรถนะแรงงานตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อสร้างแหล่งพัฒนาแรงงานให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานให้กับแรงงานที่ไม่ผ่านการทดสอบให้มีแหล่งอบรมเพิ่มเติม และแรงงานที่ต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม รวมถึงแรงงานที่ต้องการเปลี่ยนสายอาชีพ ให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะได้มาตรฐานตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สถานศึกษา และสถาบันฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานประกอบการที่มีศักยภาพ เพื่อให้แรงงานมีโอกาสในการพัฒนาทักษะตามศักยภาพและความต้องการของตนในลักษณะการเก็บหน่วยกิตการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

นอกจากยุทธศาสตร์ที่ 1 ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวข้อง ยังมียุทธศาสตร์อื่นๆ ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องสนับสนุนเพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์ ดังกล่าว ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืนโดยต้องวางแผนและพัฒนากำลังคนรองรับอุตสาหกรรมบริการในอนาคต ดำเนินโครงการขยายสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ซึ่งกำหนดสาระสำคัญเพื่อสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการพัฒนาคลัสเตอร์ยานยนต์และชิ้นส่วน โดยมุ่งพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพและทักษะของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน รวมถึงการออกแบบระบบการรับรองมาตรฐานทักษะด้านเทคนิคและการจัดการ และระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานขั้นสูง รวมทั้งมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผนงานพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและยกระดับ

ผู้ประกอบการสำคัญเพื่อให้บุคลากรด้านการท่องเที่ยวภาครัฐมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการการท่องเที่ยว (สำนักนายกรัฐมนตรื, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)

จากแผนยุทธศาสตร์แห่งชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ฐานเศรษฐกิจ, 2559 กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) สร้างความ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” แก่แรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของประเทศ ซึ่งแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น 4 ระยะ ได้แก่ 1) Productive Manpower 2) Innovation Workforce 3) Creative Workforce และ 4) Brain Power เพื่อก้าวสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 เพื่อสร้างความ “มั่นคง” ให้กับแรงงานมีหลักประกันที่ดี ได้ทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีสภาพการจ้างงานที่เป็นธรรม มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม มีศักยภาพได้มาตรฐานสากล และเพื่อสร้างความ “มั่งคั่ง” ให้แรงงานมีรายได้สูง (High Income) มีผลิตภาพแรงงานสูง (High Productivity) นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่าง “ยั่งยืน”

ซึ่งยุทธศาสตร์ดังกล่าวแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ได้แก่

- 1) ช่วงแรก Productive Manpower (พ.ศ. 2560-2564) เป็นช่วงของการสร้างรากฐานด้านแรงงานให้เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ อาทิ การคุ้มครองทางสังคม เตรียมความพร้อมของกำลังคนทั้งด้านปริมาณและคุณภาพการเพิ่มทักษะ (Re -Skilled) เป็นต้น
- 2) ช่วงที่สอง Innovative Workforce (พ.ศ. 2565-2569) เป็นช่วงของการสร้างกำลังคนของประเทศให้เป็นประชาชนของโลก เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับ Thailand 4.0 โดยการปรับปรุงกฎระเบียบด้านแรงงานสร้างระบบการจ้างงานให้เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร
- 3) ช่วงที่สาม Creative Workforce (พ.ศ. 2570-2574) เป็นช่วงของการสร้างกำลังคนให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต โดยการจ้างงานเต็มที่มีผลิตภาพและเป็นงานที่มีคุณค่า
- 4) ช่วงที่สี่ Brain Power (พ.ศ. 2575-2579) เป็นช่วงของการสร้างสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนกำลังคนให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และใช้สติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง เพื่อให้มีรายได้สูงขึ้นอันจะนำพาประเทศหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง

แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – พ.ศ.2564)

จากกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560- พ.ศ. 2579) กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2564) ที่ระบุนโยบาย “แรงงานมีศักยภาพสูงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี” จากวิสัยทัศน์มากำหนดพันธกิจใน 5 ประเด็นดังนี้

1. การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
2. คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. พัฒนาระบบให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการเพื่อการบริหารจัดการและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

จากวิสัยทัศน์ และพันธกิจจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมายออกมา 6 ประเด็นดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

1. แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
2. สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์

1. แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายมีหลักประกันสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. กำลังแรงงาน ได้รับความคุ้มครอง ขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

เป้าประสงค์

1. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและเป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ
2. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศผู้รับและผู้ส่ง ที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานเพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

เป้าประสงค์

1. ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
2. แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

เป้าประสงค์

1. การปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงทันสมัยคล่องตัวและมีธรรมาภิบาล เป็นหน่วยงานต้นแบบ
2. บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

เป้าประสงค์

พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศ ให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน และบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2560-2564)

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากลพร้อมก้าวสู่ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐ มุ่งมั่นที่จะนำพาประชาชนสู่การปฏิรูปประเทศในรูปแบบใหม่ นอกจากนั้น 20 ปี ต่อจากนี้ไปนับว่าเป็นช่วงจังหวะเวลาสำคัญที่ประเทศไทยจะต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนากำลังคนที่สามารถตอบสนองให้ประเทศชาติเกิดความ “มั่งคั่ง” ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2564) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2564) และกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2579) ของกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้กำหนดทิศทางเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

วิสัยทัศน์

พัฒนาทักษะคนทำงานทุกระดับและผู้ประกอบกิจการให้มีผลิตภาพสูง สู่ไทยแลนด์ 4.0

Develop high productivity workers skill of all levels and entrepreneurs towards Thailand 4.0

พันธกิจ

1. พัฒนาศักยภาพแรงงานสู่มาตรฐานสากลและแข่งขันได้
2. พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

1. ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5 ต่อปี
2. คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น
3. ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการกิจการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ต่อปี

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์เป็นประเด็นหลักที่สำคัญเพื่อให้การดำเนินการของแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2564 บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2564) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2579) แผนแม่บทด้านแรงงาน และวาระปฏิบัติการของกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ จำนวน 5 ประเด็นดังนี้

1. เพื่อให้แรงงานไทยมีสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานไปสู่สากล
2. เพื่อให้แรงงานไทยได้รับการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ
3. เพื่อให้แรงงานไทยมีรายได้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือ
4. เพื่อให้แรงงานไทยสามารถแข่งขันและรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี
5. เพื่อพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานอิงมาตรฐานสากล ISO

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0

เป้าประสงค์ จำนวน 3 ประเด็นดังนี้

1. เตรียมความพร้อมแรงงานใหม่ ผู้ว่างงานเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีศักยภาพ
2. ยกระดับฝีมือแรงงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
3. พัฒนาระบบฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมและเข้าถึงได้ง่าย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ

เป้าประสงค์ จำนวน 2 ประเด็นดังนี้

1. พัฒนาระบบ รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเฉพาะผู้ประกอบการใหม่ (Start-ups) และวิสาหกิจชุมชน

2. เพิ่มผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าประสงค์ จำนวน 3 ประเด็นดังนี้

1. สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับตามกฎหมายต้องพัฒนาฝีมือแรงงานครบทุกแห่ง
2. สร้างเครือข่ายเพื่อขยายการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทั่วถึง
3. ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกลไกประชารัฐภายใต้กรอบ กพร.ปช.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ จำนวน 6 ประเด็นดังนี้

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ
2. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมืออาชีพ โดยปฏิบัติตามค่านิยมอย่างมีจริยธรรม
3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสู่รัฐบาลดิจิทัล
4. องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดี
5. ขับเคลื่อนงานวิจัยพัฒนาฝีมือแรงงาน
6. สนับสนุนแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานและพัฒนาระบบติดตามประเมินผล

ยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2560-2564)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นกรอบ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2564) ซึ่งมาจากแผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อ “มุ่งยกระดับฝีมือแรงงานไทยสู่มาตรฐานสากลและสนองตอบต่อความต้องการของเศรษฐกิจและสังคมไทยด้วยระบบมาตรฐานและการทดสอบฝีมือแรงงาน ” จากวิสัยทัศน์ มากำหนดพันธกิจใน 4 ประเด็นดังนี้

1. เร่งรัดการจัดทำและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องและครอบคลุมต่อความต้องการของภาคการผลิตและบริการ และมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
2. เร่งรัดให้มีและสร้างระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีความพร้อมและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน มีกระบวนการที่มีคุณภาพ มีการตรวจสอบมีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจต่อสาธารณะ ทั้งระบบการทดสอบโดยหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานรัฐอื่นๆ องค์กรอาชีพ และหน่วยงานภาคเอกชน
3. ผลักดันการให้นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ประโยชน์ในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงานของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการอย่างทั่วถึง

- ส่งเสริมให้ประชาชน หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนมีความตระหนักถึงความสำคัญของมาตรฐานฝีมือแรงงานด้วยกลไกต่างๆ เช่น การแข่งขันฝีมือแรงงาน การสื่อสารด้วยวิธีการต่างๆ เป็นต้น

จากวิสัยทัศน์ และพันธกิจจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมายออกมา 4 ประเด็นดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการและสู่มาตรฐานสากล

เป้าหมาย

- มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในอุตสาหกรรมสำคัญครบถ้วนตามแผนแม่บทการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน
- มีสถานประกอบกิจการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เพียงพอและมีคุณภาพ

- มีหลักเกณฑ์/วิธีการทดสอบและสามารถดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- ส่งเสริมให้มีผู้ดำเนินการทดสอบ/ศูนย์ทดสอบภาคเอกชนหรือหน่วยงานรัฐอื่นๆ เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการนำเอามาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ประโยชน์ในระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน

เป้าหมาย

- ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีระบบพัฒนาฝีมือแรงงานแบบครบวงจรเพิ่มขึ้น
- ผลักดันให้สถานประกอบการและแรงงานเห็นความสำคัญของการใช้มาตรฐานฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการและทรัพยากรของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานให้รองรับการดำเนินงาน

เป้าหมาย

- บุคลากรของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานมีความพร้อมที่จะดำเนินการให้สำเร็จตามภารกิจและสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์
- สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานมีระบบงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์

นอกจากยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนของชาติ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังมีการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายต่างๆ ดังนี้

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2552

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2552 จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดนโยบาย แนวทาง มาตรการ และการประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงาน และการฝึกอาชีพของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติ ตลอดจนการประสานแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างระบบการศึกษากับระบบการพัฒนากำลังแรงงานให้สอดคล้องตามนโยบายแห่งรัฐเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีระบบและมีประสิทธิภาพ โดยให้อำนาจคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานฝีมืออาชีพแห่งชาติ ให้ทำหน้าที่ดังนี้

1. กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมของผู้อยู่ในกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
2. ประสานแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างระบบการศึกษากับระบบการพัฒนากำลังแรงงานให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องตามนโยบายแห่งรัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
3. ประสานนโยบาย แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อความเป็นเอกภาพในการพัฒนาแรงงาน จัดปัญหาความซ้ำซ้อนและความสับสนเปลือง
4. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงาน ในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
5. เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรม

(ราชกิจจานุเบกษา, 2552)

5.2 การศึกษา ทบทวน วิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ระบุรายละเอียดดังนี้

ได้กำหนดนิยามและคำศัพท์ ที่เกี่ยวข้องมาตรฐานฝีมือแรงงาน ดังที่ระบุใน มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

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

“มาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติ

“การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การทดสอบฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

“ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“สมุดประจำตัว” หมายความว่า เอกสารหรือสิ่งอื่นใดที่ใช้ในการบันทึกประวัติของบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษา การฝึกอบรม การสัมมนา การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การประกอบอาชีพการทำงานที่ผ่านมา หรือกรณีอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพหรือการจ้างงาน

“การประเมิน” หมายความว่า การพิจารณาและวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะส่วนบุคคล และประสบการณ์หรือความสำเร็จในการประกอบอาชีพในระดับต่างๆ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

“ผู้ประเมิน” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการขึ้นทะเบียนให้ทำหน้าที่ประเมินผู้ขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

“การรับรองความรู้ความสามารถ” หมายความว่า การรับรองความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพของบุคคลที่ผ่านการประเมินในแต่ละระดับตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

“หนังสือรับรองความรู้ความสามารถ” หมายความว่า หนังสือที่ออกให้แก่บุคคลที่ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ

“องค์กรอาชีพ” หมายความว่า กลุ่มบุคคลหรือสถาบันที่มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ซึ่งคณะกรรมการได้รับรองให้มีสิทธิและหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด และให้หมายความรวมถึงองค์กรวิชาชีพตามกฎหมายอื่นด้วย

“ผู้ประกอบการ” หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจอย่างอื่นทั้งที่เป็นนายจ้างและมีไชนายจ้างของผู้รับการฝึก

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 2 มาตรฐานฝีมือแรงงาน

มาตรา 22 เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้คณะกรรมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ เสนอรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่รัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำไปใช้ในการจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพนั้นตาม มาตรา 22 หรือให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานนำไปใช้ในการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพนั้นตามมาตรา 24

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบ วิธีการทดสอบ และการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 23 ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและส่งเสริมให้มี ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

มาตรา 24 ผู้ใดประสงค์จะเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ขออนุญาตต่อนายทะเบียน การขออนุญาตและการออกใบอนุญาต คุณสมบัติของผู้ทดสอบ การพักใช้ใบอนุญาตและการเพิกถอน ใบอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 26 ผู้ใดประสงค์จะให้คณะกรรมการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนให้ยื่นคำขอต่อ นายทะเบียน

การขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การนำมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ คณะกรรมการรับรองแล้วไปใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ผ่าน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์

วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนดมาตรา 25 ในการดำเนินการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานให้เรียกเก็บค่าทดสอบจากผู้เข้ารับการทดสอบได้ไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

หมวด 2/1 การรับรองความรู้ความสามารถ

มาตรา 26/1 บุคคลที่ประสงค์จะมีสมุดประจำตัวหรือจะให้บันทึกข้อมูลเพิ่มเติมในสมุดประจำตัว ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน

แบบสมุดประจำตัว การออกสมุดประจำตัว และการบันทึกข้อมูลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 26/2 เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอมิสมุดประจำตัวหรือคำขอให้บันทึกข้อมูลเพิ่มเติมใน สมุดประจำตัวตามมาตรา 26/1 แล้ว ให้ตรวจสอบข้อมูลจากเอกสารหรือหลักฐานที่ผู้ยื่นคำขอได้ยื่นไว้หรือ ขอข้อมูลไปยังหน่วยงานของรัฐ สถานประกอบกิจการ หรือบุคคลที่ทราบข้อมูลดังกล่าว ในกรณีที่นายทะเบียน เชื่อว่าข้อมูลดังกล่าวถูกต้อง ให้บันทึกข้อมูลนั้นไว้ในสมุดประจำตัวของผู้ยื่นคำขอและมอบสมุดประจำตัวนั้น ให้แก่ผู้ยื่นคำขอ

ในกรณีที่ข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในภายหลังหรือไม่ตรงกับความเป็นจริงให้นายทะเบียน แก้ไขข้อมูลในสมุดประจำตัวให้ถูกต้องตามความเป็นจริงได้

มาตรา 26/3 ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดตาม
มาตรา 7 (2) ต้องได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/10

มาตรา 26/4 ให้มีศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ดังต่อไปนี้

- (1) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง
- (2) องค์กรอาชีพหรือหน่วยงานของรัฐตามประเภทที่คณะกรรมการประกาศกำหนดที่ได้รับ
การรับรองจากนายทะเบียนให้เป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ

มาตรา 26/5 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลางมีอำนาจหน้าที่
ดังต่อไปนี้

- (1) ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีการประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ
- (2) สำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย รวบรวม และเก็บรักษาข้อมูลเกี่ยวกับสาขาอาชีพตำแหน่งงาน หรือ
ลักษณะงานที่มีอยู่ในสถานประกอบกิจการ
- (3) ประสานงานกับหน่วยงานของรัฐ สถานประกอบกิจการของเอกชน หรือองค์กรอาชีพเพื่อขอรับ
การสนับสนุนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัตินี้
- (4) ดำเนินการอื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา 26/6 ให้ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) มีอำนาจหน้าที่ในการจัดให้มี
การประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

มาตรา 26/7 องค์กรอาชีพหรือหน่วยงานของรัฐที่ประสงค์จะเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ
ตามมาตรา 26/4 (2) ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน

การยื่นคำขอ การออกหนังสือรับรอง การขอต่ออายุหนังสือรับรอง และการออกใบแทนหนังสือรับรอง
การเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด
ในกฎกระทรวง

มาตรา 26/8 หนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) ให้มี
อายุสองปีนับแต่วันที่นายทะเบียนออกหนังสือรับรอง

มาตรา 26/9 ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถต้องแสดงหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความรู้
ความสามารถไว้ในสถานที่ทำการโดยเปิดเผยและเห็นได้ง่าย

มาตรา 26/10 บุคคลที่ประสงค์จะขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถให้ยื่นคำขอต่อศูนย์ประเมิน
ความรู้ความสามารถกลางหรือศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2)

เมื่อศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลางหรือศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2)
ได้รับคำขอแล้วให้ดำเนินการประเมินเพื่อออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

การยื่นคำขอ การประเมิน การออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ อายุหนังสือรับรองความรู้
ความสามารถ การออกใบแทนหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ
เงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 26/11 บุคคลที่ประสงค์จะขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมิน ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียนเมื่อนายทะเบียนรับขึ้นทะเบียนแล้ว ให้ออกหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียนพร้อมทั้งบัตรประจำตัวผู้ประเมินแก่บุคคลนั้นได้

คุณสมบัติของผู้ประเมิน การยื่นคำขอขึ้นทะเบียน การออกหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียนอายุหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียน และการออกใบแทนหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

แบบบัตรประจำตัวผู้ประเมิน ให้เป็นไปตามแบบที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ในกรณีที่บัตรประจำตัวผู้ประเมินชำรุดหรือสูญหาย ให้ผู้ประเมินยื่นคำขอรับบัตรประจำตัวผู้ประเมินต่อนายทะเบียน

มาตรา 26/12 ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ประเมินในศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง ให้ผู้ประเมินได้รับค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายอื่นตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีที่ผู้ประเมินเป็นเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง ให้ได้รับค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายอื่นตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

มาตรา 26/13 ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลางและศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) ที่เป็นหน่วยงานของรัฐอาจเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากผู้ขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถได้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) ที่เป็นองค์กรอาชีวภาพอาจเรียกเก็บค่าบริการจากผู้ขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถได้ไม่เกินอัตราที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มาตรา 26/14 เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานของผู้ยื่นคำขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ และผลการพิจารณาของผู้ประเมินไว้ไม่น้อยกว่าสองปี

มาตรา 26/15 ให้ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) รายงานผลการดำเนินงานให้นายทะเบียนทราบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

หมวด 5 คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

มาตรา 38 ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผู้แทนกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้แทนสมาคมธนาคารไทย และผู้แทนสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ และกรรมการอื่นจำนวนหกคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิสองคนจากผู้แทนองค์กรอาชีวภาพสองคน จากผู้แทนฝ่ายนายจ้างหนึ่งคน และจากผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอีกหนึ่งคน

ให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีประสบการณ์ทางด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบปี กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรอาชีพ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในระเบียบกระทรวงแรงงาน

มาตรา 39 คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และกองทุน
- (2) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศตามพระราชบัญญัตินี้
- (3) ออกระเบียบหรือประกาศตามพระราชบัญญัตินี้
- (4) จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ ตามมาตรา 22 ทั้งนี้ในกรณีที่มาตรฐานฝีมือแรงงานได้มีการกำหนดไว้โดยกฎหมายหรือเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานสากลที่ใช้กันโดยทั่วไปอยู่แล้ว ให้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้เป็นไปในลักษณะเช่นเดียวกันนั้น
- (5) จำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางในการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ
- (6) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถ
- (7) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ
- (8) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2)
- (9) ส่งเสริมให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงาน
- (10) ส่งเสริมให้มีการประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน
- (11) ส่งเสริมการดำเนินการประเมินและการรับรองความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ
- (12) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรอาชีพและการมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้
- (13) ติดตามผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการดำเนินงานของกองทุน
- (14) พิจารณาและวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้

(15) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ
คณะกรรมการ หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 40 ให้กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจาก
ตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่
กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระในวาระหนึ่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะแต่งตั้งติดต่อกัน
เกินสองวาระไม่ได้

มาตรา 41 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 40 กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง
พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) รัฐมนตรีให้ออกเพราะบกพร่อง ไม่สุจริตต่อหน้าที่ หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย
- (4) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (5) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ
โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

เมื่อกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ รัฐมนตรีอาจแต่งตั้งผู้อื่นเป็นกรรมการ
แทนได้ และให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่ง
ตนแทน

มาตรา 42 การประชุมคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการ
ทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ให้ประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่
ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน
ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 43 คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการตามที่คณะกรรมการ
มอบหมายได้การประชุมคณะอนุกรรมการตามวาระหนึ่ง ให้นำความในมาตรา 42 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 44 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่เป็นหน่วยงาน
ธุรการของคณะกรรมการ และมีหน้าที่ติดตามให้ผู้ที่ได้รับสิทธิและประโยชน์ปฏิบัติการให้เป็นไปตาม
พระราชบัญญัตินี้แล้วรายงานให้คณะกรรมการทราบ

หมวด 6 นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่

มาตรา 45 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดังต่อไปนี้

- (1) มีหนังสือเรียกผู้ดำเนินการฝึก ครูฝึก ผู้รับการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ประกอบกิจการ ผู้ได้รับหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ผู้ประเมิน ผู้ขอรับการประเมิน ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำ หรือออกคำสั่งให้บุคคลดังกล่าวส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณา
- (2) เข้าไปในสถานที่ฝึก ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสถานประกอบกิจการ หรือศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ในระหว่างเวลาทำการเพื่อตรวจตราและให้คำแนะนำต่อผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ประกอบกิจการ ผู้ประเมิน ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 46 ในการปฏิบัติหน้าที่ของนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 45 (2) ให้ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ประกอบกิจการ ผู้ประเมิน ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหรืออยู่ในสถานที่นั้นอำนวยความสะดวกตามสมควร

มาตรา 47 ในการปฏิบัติหน้าที่ นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัว

บัตรประจำตัวนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

หมวด 7 การเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึก การพักใช้และเพิกถอนใบอนุญาต การเพิกถอนหนังสือรับรอง และการอนุญาตให้ใช้เครื่องหมาย

มาตรา 49 ในกรณีที่ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไขให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดได้

ถ้าผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไขให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคหนึ่งให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือสั่งเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ แล้วแต่กรณี

คำสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาต ให้ทำเป็นหนังสือส่งให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานนั้นทราบ ถ้าไม่พบตัวผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ยอมรับคำสั่ง ให้ปิดคำสั่งดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สถานที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และให้ถือว่าผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้รับทราบคำสั่งแล้วตั้งแต่วันที่ปิด คำสั่ง เว้นแต่กรณีไม่พบตัวผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ถือว่าได้รับคำสั่งเมื่อพ้นระยะเวลาสิบห้าวันนับแต่วันที่ปิดคำสั่ง

ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาต ห้ามมิให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

มาตรา 49/1 ในกรณีที่ปรากฏต่อนายทะเบียนว่าศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือผู้ประเมินปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ และการปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัตินั้นสามารถแก้ไขให้ถูกต้องได้ให้นายทะเบียนมีคำสั่งเป็นหนังสือให้ปฏิบัติให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

ในกรณีที่นายทะเบียนมีคำสั่งตามวรรคหนึ่ง หากศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือผู้ประเมินไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องหรือไม่แก้ไขให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดให้นายทะเบียนมีคำสั่งให้ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือผู้ประเมินหยุดการดำเนินการจนกว่าจะปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไขให้ถูกต้อง

ในระหว่างถูกสั่งให้หยุดการดำเนินการ ห้ามศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือผู้ประเมินดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับการรับรองความรู้ความสามารถ

มาตรา 49/2 ในกรณีที่ปรากฏต่อนายทะเบียนว่าศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือผู้ประเมินปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ และการปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัตินั้นไม่สามารถแก้ไขให้ถูกต้องได้ให้นายทะเบียนมีคำสั่งเพิกถอนหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมิน

มาตรา 49/3 คำสั่งของนายทะเบียนตามมาตรา 49/1 และมาตรา 49/2 ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งคำสั่งให้ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือผู้ประเมินนั้นทราบ และให้นำบทบัญญัติมาตรา 48 วรรคสาม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 49/4 ในกรณีที่พบว่าสถานประกอบกิจการที่ได้รับอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายตามมาตรา 33/1 (3) มีการจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถน้อยกว่าจำนวนที่คณะกรรมการประกาศกำหนดให้นายทะเบียนออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไขให้ถูกต้องภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง หากสถานประกอบกิจการไม่ดำเนินการให้ถูกต้องให้นายทะเบียนออกคำสั่งเพิกถอนการอนุญาตให้ใช้เครื่องหมาย

มาตรา 49/5 ในกรณีที่การออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามมาตรา 26/10ให้นายทะเบียนมีอำนาจออกคำสั่งเพิกถอนหนังสือรับรองความรู้ความสามารถนั้นได้

หมวด 8 อุตสาหกรรม

มาตรา 50 ผู้ดำเนินการฝึกซึ่งถูกเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึกตามมาตรา 48 มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง และให้คณะกรรมการแจ้งผลการวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด

ในระหว่างรอคำวินิจฉัยอุทธรณ์ ให้ถือว่าผู้อุทธรณ์ยังเป็นผู้ดำเนินการฝึกมีสิทธิและประโยชน์ตามที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้จนกว่าจะมีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์

ในกรณีผู้ดำเนินการฝึกไม่อุทธรณ์คำสั่งเพิกถอนของนายทะเบียนภายในกำหนดตามวรรคหนึ่ง หรือในกรณีคณะกรรมการมีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์ ให้สิทธิและประโยชน์ที่ได้รับตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้เป็นอันระงับตั้งแต่วันที่รับคำสั่งเพิกถอนของนายทะเบียนหรือวันที่คณะกรรมการมีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์แล้วแต่กรณี

มาตรา 51 ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานซึ่งถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตตามมาตรา 49 มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสิบห้าวันนับแต่วันได้รับคำสั่ง และให้คณะกรรมการแจ้งผลการวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด

มาตรา 51/1 ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) ผู้ประเมินสถานประกอบกิจการหรือผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา 49/1 มาตรา 49/2 มาตรา 49/3 มาตรา 49/4 หรือมาตรา 49/5 มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนต่อคณะกรรมการภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง และให้คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ และแจ้งผลการวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ผู้อุทธรณ์ทราบโดยไม่ชักช้า

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด

มาตรา 52 การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
หมวด 9 บทกำหนดโทษ

มาตรา 53 ผู้ใดกระทำการเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยมิได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 24 หรือดำเนินการฝ่าฝืนมาตรา 49 วรรคสี่ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหกหมื่นบาท

มาตรา 53/1 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 26/3 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 53/2 ผู้ใดจ้างงานผู้ที่ไม่มียกย่องรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/3 ทำงานในสถานประกอบกิจการในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงาน ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดตามมาตรา 7 (2) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสามหมื่นบาท

มาตรา 53/3 ผู้ใดดำเนินการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) หรือเป็นผู้ประเมินโดยมิได้รับหนังสือรับรองจากนายทะเบียนตามมาตรา 26/7 หรือมาตรา 26/11 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหกหมื่นบาท

มาตรา 53/4 ผู้ใดใช้เครื่องหมายตามมาตรา 33/1 (3) โดยมิได้รับอนุญาต ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 53/5 ผู้ใดไม่มาให้ถ้อยคำหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ขัดขวางหรือไม่อำนวยความสะดวกแก่นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 45 หรือมาตรา 46 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 53/6 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 49/1 วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 53/7 บรรดาความผิดตาพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนมีอำนาจเปรียบเทียบได้

ทั้งนี้ ประกาศ ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งในส่วนของผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้เข้ารับการทดสอบ ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีดังนี้

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบ วิธีการทดสอบ และการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ลงวันที่ 24 มีนาคม 2560 แสดงรายละเอียดดังนี้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 22 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และมาตรา 39 (3) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบ วิธีการทดสอบ และการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ลงวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547

ข้อ 2 ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต้องมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

- 1) เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดในแต่ละสาขาอาชีพ
- 2) เป็นผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่สุดท้ายในสาขาที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพที่จะเข้ารับการทดสอบ

ข้อ 3 ผู้ประสงค์จะเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ยื่นใบสมัครพร้อมเอกสารหลักฐานต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การยื่นใบสมัครต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามวรรคหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครให้ยื่น ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในจังหวัดอื่นให้ยื่น ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น

ข้อ 4 วิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดในแต่ละสาขาอาชีพ

ข้อ 5 เมื่อผู้เข้ารับการทดสอบผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้นายทะเบียนออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขอ อนุญาตและการออกใบอนุญาต การพักใช้ใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน และคุณสมบัติของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2550 แสดงรายละเอียดดังนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิก

(1) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขอ อนุญาตและการออกใบอนุญาต การพักใช้ใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน ลงวันที่ 15 มิถุนายน 2547

(2) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดคุณสมบัติของผู้ทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน ลงวันที่ 15 มิถุนายน 2547

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 3 ผู้ใดประสงค์จะเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ยื่นคำขออนุญาต ต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยเอกสารหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในแบบ มฐ. 1 มฐ. 2 และมฐ. 3 ท้ายประกาศนี้ การยื่นคำขอตามวรรคหนึ่ง ให้ยื่น ณ จังหวัดที่จะตั้งสถานที่ทดสอบ โดยในกรุงเทพมหานคร ให้ยื่น ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร สำหรับท้องที่จังหวัดอื่นให้ยื่น ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดนั้น

ข้อ 4 เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอพร้อมด้วยเอกสารหลักฐานตามข้อ 3 แล้ว ให้ตรวจสอบความพร้อม และความเหมาะสมของสถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ ความปลอดภัยและคุณสมบัติของบุคลากรที่จะ ทำหน้าที่ทดสอบตามที่คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติแต่ละสาขาอาชีพ

ข้อ 5 เมื่อนายทะเบียนตรวจสอบแล้วเห็นว่าผู้ยื่นคำขอมีความพร้อมและมีความเหมาะสมตามข้อ 3 ให้พิจารณาออกใบอนุญาตแก่ผู้ยื่นคำขอ ตามแบบ มฐ. 4 ท้ายประกาศนี้ ภายในเวลาไม่เกิน 30 วันนับแต่วัน รับคำขอ

ในกรณีที่นายทะเบียนไม่อนุญาตให้แก่ผู้ยื่นคำขอรายใด ให้มีหนังสือแจ้งการไม่อนุญาตพร้อมด้วยเหตุผล ให้ผู้ยื่นคำขอทราบ

ใบอนุญาตดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ใช้ได้ครั้งละสองปี

ข้อ 6 ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ประสงค์จะขอต่ออายุใบอนุญาต ให้ยื่นคำขอต่อ นายทะเบียน ณ สถานที่ตามข้อ 3 ภายใน 30 วันก่อนใบอนุญาตหมดอายุ และเมื่อยื่นคำขอต่อใบอนุญาตแล้ว ให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานดำเนินต่อไปได้ จนกว่านายทะเบียนจะสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุ ใบอนุญาตนั้น

ข้อ 7 ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานต้องแสดงใบอนุญาตดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไว้ในที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ในกรณีใบอนุญาตสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุด ลบเลือนในสาระสำคัญ ให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติขอรับใบแทนใบอนุญาต ให้ยื่นคำขอ ณ สถานที่ตามข้อ 3 พร้อมแนบใบอนุญาตที่ชำรุดเว้นแต่ในกรณีใบอนุญาตสูญหาย

ข้อ 8 ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานต้องดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานอย่างน้อยปีละครั้งและต้องทำการทดสอบ ณ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต

ข้อ 9 ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ใดไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ให้นายทะเบียนที่มีอำนาจสั่งให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานปฏิบัติให้ถูกต้อง หรือแก้ไขให้ถูกต้องภายในเวลาไม่เกิน 30 วันนับแต่วันที่นายทะเบียนมีคำสั่ง

ข้อ 10 ถ้าผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไม่ปฏิบัติหรือแก้ไขให้ถูกต้องตามคำสั่งของนายทะเบียนภายในเวลาที่กำหนดตามข้อ 9 ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งพักใช้ใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีกำหนดครั้งละไม่เกิน 120 วัน

ข้อ 11 ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตมาแล้วยังไม่เกินหนึ่งปี หรือเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตมาแล้ว 2 ครั้ง และมีเหตุที่ต้องถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตอีก
- (2) นายทะเบียนเห็นว่าผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้อีกต่อไปแล้ว
- (3) นายทะเบียนเห็นว่าการที่ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายซึ่งเป็นการหลอกลวงประชาชน

ข้อ 12 คำสั่งพักใช้ใบอนุญาต หรือคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้นายทะเบียนแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทราบ

ในระหว่างถูกพักใช้ใบอนุญาตหรือถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาต ห้ามมิให้ผู้ดำเนินการมาตรฐานฝีมือแรงงานดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รวมทั้งการรับสมัครผู้เข้ารับ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ข้อ 13 ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (1) เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการ ตำแหน่งครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่รับผิดชอบในสาขาอาชีพที่จะเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (2) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐหรือภาคเอกชนซึ่งมีใบประกอบวิชาชีพ หรือผู้ที่มีความรู้ระดับอนุปริญญาขึ้นไป หรือผู้ได้รับวุฒิปัตรหรือหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตั้งแต่ระดับ 1 ขึ้นไปในสาขาอาชีพที่จะเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือ

(3) เป็นอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาที่จะเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ผู้มีความสามารถตาม (1) หรือ (2) ต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพที่จะเป็นผู้ทดสอบซึ่งจัดโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อ 14 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแต่ละครั้งต้องมีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป โดยต้องประกอบด้วย ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามข้อ 13 (1) หรือ (2) อย่างน้อย 1 คน

ข้อ 15 ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ต่อไปนี้

- (1) ให้คำปรึกษาแนะนำผู้ดำเนินการทดสอบและผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- (2) เตรียมการทดสอบ ควบคุม และตรวจผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- (3) ปฏิบัติการอื่นตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดอัตราค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ลงวันที่ 20 กรกฎาคม 2550 แสดงรายละเอียดดังนี้

(1) กลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง

ลำดับ	ค่าทดสอบ	กลุ่มสาขาอาชีพ	ระดับ
1	ไม่เกินครั้งละ 1,000 บาท/คน	(ก) ช่างฉาบปูน	1
		(ข) ช่างไม้ในอาคาร	1
		(ค) ช่างหินขัด	1
		(ง) ช่างเหล็กเสริมคอนกรีต	1
2	ไม่เกินครั้งละ 1,250 บาท/คน	(ก) ช่างก่ออิฐ	1
		(ข) ช่างทอและสุขภัณฑ์	1
		(ค) ช่างไม้ก่อสร้าง	1
		(ง) ช่างสีตกแต่ง	1
		(ก) ช่างปูกระเบื้องผนังและพื้น	1
		(จ) ช่างอะลูมิเนียมก่อสร้าง	1
		(ฉ) ช่างสีอาคาร	2
3	ไม่เกินครั้งละ 1,500 บาท/คน	(ก) ช่างสีอาคาร	1
		(ข) ช่างไม้ก่อสร้าง	2
4	ไม่เกินครั้งละ 1,750 บาท/คน	ช่างอะลูมิเนียมก่อสร้าง	2
5	ไม่เกินครั้งละ 2,000 บาท/คน	(ก) ช่างปูกระเบื้องผนังและพื้น	1
		(ข) ช่างฉาบปูน	2
		(ค) ช่างก่ออิฐ	2

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์



ลำดับ	ค่าทดสอบ	กลุ่มสาขาอาชีพ	ระดับ
		(ง) ช่างท่อและสุขภัณฑ์	2
		(จ) ช่างก่ออิฐ	3
		(ฉ) ช่างไม้ก่อสร้าง	3
		(ช) ช่างฉาบปูน	3

(2) กลุ่มสาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์

ลำดับ	ค่าทดสอบ	กลุ่มสาขาอาชีพ	ระดับ
1	ไม่เกินครั้งละ 500 บาท/คน	(ก) ช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์	1
		(ข) ช่างไฟฟ้าภายนอกอาคาร	1
		(ค) ช่างวิทยุและโทรทัศน์	1
		(ง) พนักงานการใช้คอมพิวเตอร์(กราฟฟิก)	1
		(จ) พนักงานการใช้คอมพิวเตอร์(ฐานข้อมูล)	1
2	ไม่เกินครั้งละ 750 บาท/คน	(ก) ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก	1
		(ข) ช่างโทรคมนาคม(ไมโครเวฟและการสื่อสารดาวเทียม)	1
		(ค) ช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม	1
		(ง) นักเขียนโปรแกรมเว็บแบบโต้ตอบ	1
		(จ) นักเขียนโปรแกรมเว็บแบบโต้ตอบ	2
3	ไม่เกินครั้งละ 1,000 บาท/คน	(ก) ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร	1
		(ข) ช่างอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม	1
		(ค) ช่างวิทยุและโทรทัศน์	2
4	ไม่เกินครั้งละ 1,250 บาท/คน	ช่างวิทยุและโทรทัศน์	3
5	ไม่เกินครั้งละ 1,500 บาท/คน	(ก) ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก	2
		(ข) ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร	2
6	ไม่เกินครั้งละ 2,000 บาท/คน	(ก) ช่างไฟฟ้าการควบคุมทางอุตสาหกรรม	1
		(ข) ช่างไฟฟ้าการควบคุมทางอุตสาหกรรม	2
		(ค) ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร	3

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ



(3) กลุ่มสาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์

ลำดับ	ค่าทดสอบ	กลุ่มสาขาอาชีพ	ระดับ
1	ไม่เกินครั้งละ 500 บาท/คน	(ก) พนักงานควบคุมเครื่องจักรส่วนการเตรียมปั่นด้าย	1
		(ข) พนักงานควบคุมเครื่องจักรส่วนการปั่นด้าย	1
		(ค) พนักงานควบคุมเครื่องถักผ้าแนวเส้นพุ่ง	1
		(ง) พนักงานควบคุมเครื่องถักผ้าแนวเส้นยืน	1
		(จ) พนักงานควบคุมเครื่องทอผ้า	1
		(ฉ) พนักงานควบคุมเครื่องสับด้ายยืน	1
		(ช) พนักงานควบคุมเครื่องลงแป้ง	1
		(ซ) พนักงานร้อยตะกอล	1
		(ณ) ช่างเย็บ	1
		(ญ) พนักงานย้อมสีสิ่งทอ	1
		(ฎ) พนักงานย้อมสีสิ่งทอ	2
2	ไม่เกินครั้งละ 750 บาท/คน	(ก) ช่างเครื่องเรือนไม้	1
		(ข) ช่างเจียรระไนพลอย	1
		(ค) ช่างเทคโนโลยีจักรอุตสาหกรรมและอุปกรณ์ช่วยเย็บ	1
		(ง) ช่างเจียรระไนพลอย	2
		(จ) ช่างสีเครื่องเรือน	1
3	ไม่เกินครั้งละ 1,000 บาท/คน	พนักงานย้อมสีสิ่งทอ	3
4	ไม่เกินครั้งละ 1,250 บาท/คน	(ก) ช่างจัดดอกไม้	1
		(ข) ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี	1
5	ไม่เกินครั้งละ 1,500 บาท/คน	(ก) ช่างพิมพ์ออฟเซต ประเภทป้อนแผ่น	1
		(ข) ช่างเทคโนโลยีจักรอุตสาหกรรมและอุปกรณ์ช่วยเย็บ	2
		(ค) ช่างเครื่องประดับ(รูปพรรณ)	1
		(ง) ช่างเครื่องประดับ(ประดับอัญมณี)	1
6	ไม่เกินครั้งละ 1,500 บาท/คน	(ก) ช่างเครื่องประดับ(ประดับอัญมณี)	2
		(ข) ช่างเจียรระไนพลอย	3
7	ไม่เกินครั้งละ 1,750 บาท/คน	ช่างเครื่องประดับ (รูปพรรณ)	2
8	ไม่เกินครั้งละ 2,000 บาท/คน	(ก) ช่างตัดผ้า	1

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์



ลำดับ	ค่าทดสอบ	กลุ่มสาขาอาชีพ	ระดับ
		(ข) ช่างพิมพ์ออฟเซต ประเภทป้อนแผ่น	2

(4) กลุ่มสาขาอาชีพช่างเครื่องกล

ลำดับ	ค่าทดสอบ	กลุ่มสาขาอาชีพ	ระดับ
1	ไม่เกินครั้งละ 500 บาท/คน	(ก) ช่างซ่อมรถยนต์	1
		(ข) ช่างไฟฟ้าในรถยนต์	1
		(ค) ช่างไฟฟ้าในรถยนต์	2
2	ไม่เกินครั้งละ 750 บาท/คน	(ก) ช่างซ่อมเครื่องยนต์ดีเซล	1
		(ข) ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์	1
3	ไม่เกินครั้งละ 1,000 บาท/คน	(ก) ช่างซ่อมเครื่องยนต์ดีเซลเล็ก	1
		(ข) พนักงานควบคุมเครื่องจักรรถยก	1
		(ค) ช่างสีรถยนต์	1
		(ง) ช่างซ่อมปั๊มฉีดน้ำมันเชื้อเพลิงเครื่องยนต์ดีเซล	1
		(จ) ผู้ควบคุมปั้นจั่นชนิดหอสู่	1
		(ฉ) พนักงานขับรถบรรทุก	1
		(ช) ช่างซ่อมเครื่องยนต์ดีเซล	2
		(ซ) ช่างเคาะตัวถังรถยนต์	2
		(ฌ) ช่างซ่อมรถยนต์	2
		(ญ) ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์	2
		(ณ) ช่างสีรถยนต์	3
		(ม) ช่างซ่อมเครื่องยนต์ดีเซล	3
4	ไม่เกินครั้งละ 1,250 บาท/คน	(ก) ช่างเคาะตัวถังรถยนต์	1
		(ข) ช่างซ่อมเครื่องยนต์เบนซินเล็ก	1
		(ค) พนักงานควบคุมเครื่องจักรรถตัก	1
		(ง) พนักงานควบคุมเครื่องจักรรถบด	1
		(จ) ช่างซ่อมแทรกเตอร์การเกษตร	1
		(ฉ) ช่างซ่อมบำรุงเครื่องจักรกลหนัก	1
		(ช) ช่างซ่อมรถยนต์	3
5	ไม่เกินครั้งละ 1,500 บาท/คน	(ก) ช่างบำรุงรักษารถยนต์	1
		(ข) พนักงานควบคุมเครื่องจักรรถบรรทุกเท้าย	1
		(ค) พนักงานควบคุมเครื่องจักรรถเกลี่ย	1
		(ง) พนักงานควบคุมเครื่องจักรรถปั้นจั่น	1

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์



ลำดับ	ค่าทดสอบ	กลุ่มสาขาอาชีพ	ระดับ
		(จ) ช่างซ่อมบำรุงเครื่องจักรกลหนัก	2
		(ฉ) ช่างสีรถยนต์	2
6	ไม่เกินครั้งละ 1,750 บาท/คน	(ก) พนักงานควบคุมเครื่องจักรรถชุด	1
		(ข) พนักงานควบคุมเครื่องจักรรถดัน	1
		(ค) พนักงานควบคุมเครื่องจักรรถลากจูง	1

(5) กลุ่มสาขาอาชีพช่างภาคบริการ

ลำดับ	ค่าทดสอบ	กลุ่มสาขาอาชีพ	ระดับ
1	ไม่เกินครั้งละ 500 บาท/คน	(ก) การแพทย์แผนไทย ประเภทการนวดไทย	1
		(ข) ช่างแต่งผมสตรี	1
		(ค) ช่างแต่งผมบุรุษ	1
		(ง) ผู้ช่วยงานแม่บ้าน	1
		(จ) พนักงานการใช้คอมพิวเตอร์ (การนำเสนอผลงาน)	1
		(ฉ) พนักงานการใช้คอมพิวเตอร์(ตารางทำการ)	1
		(ช) พนักงานการใช้คอมพิวเตอร์(ประมวลผลคำ)	1
		(ซ) พนักงานต้อนรับส่วนหน้า	1
		(ฌ) พนักงานทำความสะอาดห้องพัก	1
		(ญ) พนักงานบริการอาหารและเครื่องดื่ม	1
2	ไม่เกินครั้งละ 750 บาท/คน	(ก) การดูแลผู้สูงอายุ	1
		(ข) การเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย	1
		(ค) ผู้ประกอบขนมอบ	1
		(ง) การแพทย์แผนไทย ประเภทการนวดไทย	2
3	ไม่เกินครั้งละ 1,000 บาท/คน	(ก) ผู้ประกอบอาหารไทย	1
		(ข) การแพทย์แผนไทย ประเภทการนวดไทย	3
4	ไม่เกินครั้งละ 1,250 บาท/คน	นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม สปาทะวันตก	1
5	ไม่เกินครั้งละ 1,500 บาท/คน	(ก) นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม สปาทะวันตก	2
		(ข) ผู้ประกอบอาหารไทย	2

(6) กลุ่มสาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม

ลำดับ	ค่าทดสอบ	กลุ่มสาขาอาชีพ	ระดับ
1	ไม่เกินครั้งละ 500 บาท/คน	(ก) ช่างโลหะแผ่น	1

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์



ลำดับ	ค่าทดสอบ	กลุ่มสาขาอาชีพ	ระดับ
		(ข) ช่างกลึง	1
		(ค) ช่างปรับ	1
		(ง) ช่างเขียนแบบเครื่องกล	1
		(จ) ช่างเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์	1
2	ไม่เกินครั้งละ 750 บาท/คน	(ก) ช่างเชื่อมแก๊ส	1
		(ข) ช่างกลึง	2
3	ไม่เกินครั้งละ 1,000 บาท/คน	ช่างทำแม่พิมพ์ฉีดโลหะ	1
4	ไม่เกินครั้งละ 1,250 บาท/คน	(ก) ช่างชำนาญงานสาขาช่างกลโรงงาน	1
		(ข) ช่างกลึง	3
5	ไม่เกินครั้งละ 1,500 บาท/คน	(ก) ช่างตัดเหล็กกล้าคาร์บอนด้วยแก๊ส	1
		(ข) ช่างทำแม่พิมพ์พลาสติก	1
		(ค) ช่างเชื่อมแก๊ส	2
		(ง) ช่างกระสวน	2
6	ไม่เกินครั้งละ 2,000 บาท/คน	(ก) ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ	1
		(ข) ช่างเชื่อมแม็ก	1
		(ค) ช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์	1
		(ง) ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ	2
		(จ) ช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์	2
		(ฉ) ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ	3
7	ไม่เกินครั้งละ 2,000 บาท/คน	(ก) ช่างทำแม่พิมพ์ปั๊มโลหะ	1
		(ข) ช่างเชื่อมต่อพอลิเอทีลีนความหนาแน่นสูง	1
		(ค) ช่างควบคุมเครื่องเจียระไน	1
		(ง) ช่างเชื่อมทิก	1
		(จ) ช่างเชื่อมแม็ก	2
		(ฉ) ช่างทำจิกซ์และฟีกเจอร์	2
		(ช) ช่างเชื่อมทิก	2
		(ซ) ช่างเชื่อมแม็ก	3
		(ฌ) ช่างเชื่อมทิก	3
		(ญ) ช่างกระสวน	3

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดอัตราค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2558 แสดงรายละเอียดดังนี้

สาขาอาชีพช่างภาคบริการ

ลำดับ	ค่าทดสอบ	กลุ่มสาขาอาชีพ	ระดับ
1	ไม่เกินครั้งละ 1,000 บาท/คน	(ก) นักบริหารการขนส่งสินค้าทางถนน	1
		(ข) ผู้ควบคุมสินค้าคงคลัง	1
		(ค) นักบริหารการขนส่งสินค้าทางถนน	2
		(ง) ผู้ควบคุมสินค้าคงคลัง	2
2	ไม่เกินครั้งละ 1,300 บาท/คน	(ก) ผู้ปฏิบัติการคลังสินค้า	1
		(ข) ผู้ปฏิบัติการคลังสินค้า	2
3	ไม่เกินครั้งละ 1,550 บาท/คน	(ก) ผู้ควบคุมรถยกสินค้าขนาดไม่เกิน 10 ตัน	1
		(ข) ผู้ควบคุมรถยกสินค้าขนาดไม่เกิน 10 ตัน	2

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดอัตราค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2559 แสดงรายละเอียดดังนี้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และมาตรา 39(3) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2557 คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ 1 การดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้เรียกเก็บค่าทดสอบจากผู้เข้ารับการทดสอบได้ไม่เกินอัตราตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

(1) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม

ลำดับ	ค่าทดสอบ	สาขาอาชีพ	ระดับ
1	ไม่เกินครั้งละ 600 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคเครื่องเป่าถุงพลาสติก	1
2	ไม่เกินครั้งละ 700 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคบำรุงรักษาเครื่องจักรกลสำหรับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์	1
3	ไม่เกินครั้งละ 900 บาท/คน	(ก) ช่างเชื่อมมิก-แม็ก สำหรับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์	1
4	ไม่เกินครั้งละ 1000 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคเครื่องเป่าถุงพลาสติก	1

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ



ลำดับ	ค่าทดสอบ	สาขาอาชีพ	ระดับ
5	ไม่เกินครั้งละ 1100 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคเครื่องกลึงอัตโนมัติสำหรับ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์	1
		(ข) ช่างเชื่อมมิก-แม็ก สำหรับอุตสาหกรรมผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์	2
6	ไม่เกินครั้งละ 1200 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคเครื่องเป่าถุงพลาสติก	2
		(ข) ช่างเทคนิคเครื่องกลึงอัตโนมัติสำหรับ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์	2
7	ไม่เกินครั้งละ 1300 บาท/คน	(ก) ช่างกลึงสำหรับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์	1
8	ไม่เกินครั้งละ 1500 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคเขียนแบบเครื่องกล	1
		(ข) ช่างเทคนิคเขียนแบบเครื่องกล	2
		(ค) ช่างเทคนิคเครื่องเป่าภาชนะกลวง	1
		(ง) ช่างกลึงสำหรับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยาน ยนต์	2
9	ไม่เกินครั้งละ 1600 บาท/คน	(ก) ช่างเชื่อมทิกสำหรับอุตสาหกรรมจักรกลและ โลหะการ	1
		(ข) ช่างเทคนิคเครื่องฉีดพลาสติก	1
10	ไม่เกินครั้งละ 1800 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคเครื่องเป่าภาชนะกลวง	2
11	ไม่เกินครั้งละ 1900 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคเครื่องฉีดพลาสติก	2
12	ไม่เกินครั้งละ 2000 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคฟันสีตัวถังสำหรับอุตสาหกรรมผลิต รถยนต์	1
		(ข) ช่างเชื่อมทิกสำหรับอุตสาหกรรมจักรกลและ โลหะการ	2
13	ไม่เกินครั้งละ 2400 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคเครื่องอีดีเอ็ม	1
		(ข) ช่างเทคนิคฟันซิลเลอร์ตัวถังสำหรับ อุตสาหกรรมผลิตรถยนต์	1
14	ไม่เกินครั้งละ 2500 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคฟันซิลเลอร์ตัวถังสำหรับ อุตสาหกรรมผลิตรถยนต์	2
15	ไม่เกินครั้งละ 2700 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคระบบส่งกำลัง	1

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์



ลำดับ	ค่าทดสอบ	สาขาอาชีพ	ระดับ
16	ไม่เกินครั้งละ 2800 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคเครื่องอีดีเอ็ม	2
17	ไม่เกินครั้งละ 3000 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคสปอตตัวถังสำหรับอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์	1
		(ข) พนักงานหลอมเหล็กเตาอาร์คไฟฟ้า	1
		(ค) พนักงานปรุงแต่งน้ำเหล็กในเตาปรุงน้ำเหล็ก (Ladle Furnace)	1
		(ง) พนักงานหล่อเหล็ก	1
		(จ) ช่างเทคนิคระบบส่งกำลัง	2
		(ฉ) พนักงานปรุงแต่งน้ำเหล็กในเตาปรุงน้ำเหล็ก (Ladle Furnace)	2
		(ช) พนักงานควบคุมการอบเหล็ก	2
18	ไม่เกินครั้งละ 3200 บาท/คน	(ก) พนักงานประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ยานยนต์ (ขั้นสุดท้าย)	1
		(ข) ช่างเทคนิคพ่นสีตัวถังสำหรับอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์	2
19	ไม่เกินครั้งละ 3300 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคเครื่องไวร์คัทอีดีเอ็ม	1
		(ข) ช่างเทคนิคการซ่อมเครื่องเป่าถุงพลาสติก	2
20	ไม่เกินครั้งละ 3400 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคเครื่องไวร์คัทอีดีเอ็ม	2
21	ไม่เกินครั้งละ 3500 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคเครื่องกัดอัตโนมัติ	1
		(ข) ช่างขัดเงาแม่พิมพ์	1
		(ค) ช่างเทคนิคบำรุงรักษาเครื่องจักรกลสำหรับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์	2
		(ง) พนักงานหลอมเหล็กเตาอาร์คไฟฟ้า	2
22	ไม่เกินครั้งละ 3700 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคเครื่องกัดอัตโนมัติ	2
		(ข) ช่างขัดเงาแม่พิมพ์	2
23	ไม่เกินครั้งละ 3800 บาท/คน	(ก) พนักงานควบคุมการอบเหล็ก	1
		(ข) พนักงานหล่อเหล็ก	2
24	ไม่เกินครั้งละ 4200 บาท/คน	(ก) พนักงานประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ยานยนต์ (ขั้นสุดท้าย)	2

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์



ลำดับ	ค่าทดสอบ	สาขาอาชีพ	ระดับ
25	ไม่เกินครั้งละ 4500 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคเชื่อมสปอตตัวถังสำหรับอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์	2

(2) สาขาอาชีพช่างเครื่องกล

ลำดับ	ค่าทดสอบ	สาขาอาชีพ	ระดับ
1	ไม่เกินครั้งละ 2700 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคระบบไฮดรอลิก	1
2	ไม่เกินครั้งละ 3000 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคระบบไฮดรอลิก	2

(3) สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์

ลำดับ	ค่าทดสอบ	สาขาอาชีพ	ระดับ
1	ไม่เกินครั้งละ 1000 บาท/คน	(ก) ช่างเชื่อมระบบท่อในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น	1
2	ไม่เกินครั้งละ 1400 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคเครื่องปรับอากาศขนาดใหญ่	1
3	ไม่เกินครั้งละ 1500 บาท/คน	(ก) พนักงานประกอบเครื่องปรับอากาศ	1
		(ข) ช่างเทคนิคห้องเย็นขนาดเล็ก	1
4	ไม่เกินครั้งละ 1800 บาท/คน	(ก) พนักงานประกอบมอเตอร์สำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า	1
		(ข) พนักงานประกอบมอเตอร์สำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า	2
		(ค) พนักงานประกอบอุปกรณ์ไฟฟ้าแสงสว่าง	1
5	ไม่เกินครั้งละ 2000 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคบำรุงเครื่องจักรกลสำหรับอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	1
		(ข) ช่างเชื่อมระบบท่อในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น	2
		(ค) พนักงานประกอบเครื่องปรับอากาศ	2
		(ง) พนักงานประกอบอุปกรณ์ไฟฟ้าแสงสว่าง	2
6	ไม่เกินครั้งละ 2200 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคระบบรักษาความปลอดภัย	1
7	ไม่เกินครั้งละ 2500 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคห้องเย็นขนาดเล็ก	2
8	ไม่เกินครั้งละ 3200 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคระบบรักษาความปลอดภัย	2
		(ก) ช่างเทคนิคเครื่องปรับอากาศขนาดใหญ่	2

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์



ลำดับ	ค่าทดสอบ	สาขาอาชีพ	ระดับ
9	ไม่เกินครั้งละ 4000 บาท/คน	(ก) ช่างเทคนิคบำรุงรักษาเครื่องจักรกลสำหรับอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	2

(4) สาขาอาชีพอุตสาหกรรมศิลป์

ลำดับ	ค่าทดสอบ	สาขาอาชีพ	ระดับ
1	ไม่เกินครั้งละ 600 บาท/คน	(ก) พนักงานเตรียมวัตถุดิบสำหรับอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้จริง	1
2	ไม่เกินครั้งละ 700 บาท/คน	(ก) พนักงานประกอบเฟอร์นิเจอร์ไม้จริง	1
3	ไม่เกินครั้งละ 800 บาท/คน	(ก) ช่างเย็บรองเท้า	1
		(ข) ช่างเย็บรองเท้า	2
4	ไม่เกินครั้งละ 1,000 บาท/คน	(ก) ช่างทำสีเฟอร์นิเจอร์ไม้จริง	1
		(ข) พนักงานตัดวาดรองเท้า	1
		(ค) พนักงานตัดวาดรองเท้า	2
		(ง) พนักงานประกอบรองเท้า (เย้น)	1
		(จ) พนักงานประกอบรองเท้า (เย้น)	2
5	ไม่เกินครั้งละ 1,200 บาท/คน	(ก) พนักงานอัดพื้นรองเท้า	1
		(ข) พนักงานอัดพื้นรองเท้า	2
		(ค) พนักงานเตรียมวัตถุดิบสำหรับอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้จริง	2
6	ไม่เกินครั้งละ 1,300 บาท/คน	(ก) พนักงานประกอบเฟอร์นิเจอร์ไม้จริง	2
7	ไม่เกินครั้งละ 1,400 บาท/คน	(ก) ช่างทำสีเฟอร์นิเจอร์ไม้จริง	2
8	ไม่เกินครั้งละ 1,500 บาท/คน	(ก) พนักงานผลิตชิ้นส่วนเฟอร์นิเจอร์ไม้จริงด้วยเครื่องจักรอัตโนมัติ	1
		(ข) ช่างหล่อเครื่องประดับ	1
		(ค) ช่างตกแต่งเครื่องประดับ	1
		(ง) ช่างเจียรระโนพลอย	1
		(จ) ช่างฝังอัญมณีบนเครื่องประดับ	1
9	ไม่เกินครั้งละ 1,800 บาท/คน	(ก) ช่างหล่อเครื่องประดับ	2
		(ข) ช่างตกแต่งเครื่องประดับ	2
		(ค) ช่างเจียรระโนพลอย	2
		(ง) ช่างฝังอัญมณีบนเครื่องประดับ	2

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ



ลำดับ	ค่าทดสอบ	สาขาอาชีพ	ระดับ
10	ไม่เกินครั้งละ 2,200 บาท/คน	(ก) พนักงานผลิตชิ้นส่วนเฟอร์นิเจอร์ไม้จริงด้วยเครื่องจักรอัตโนมัติ	2

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดอัตราค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2559 แสดงรายละเอียดดังนี้

(1) กลุ่มสาขาอาชีพช่างก่อสร้าง

ลำดับ	ค่าทดสอบ	กลุ่มสาขาอาชีพ	ระดับ
1	ไม่เกินครั้งละ 750 บาท/คน	ช่างฉาบยิปซัม	1
2	ไม่เกินครั้งละ 1,150 บาท/คน	ช่างฉาบยิปซัม	2
3	ไม่เกินครั้งละ 1,500 บาท/คน	ช่างมุงหลังคากระเบื้องคอนกรีต	1
4	ไม่เกินครั้งละ 2,000 บาท/คน	ช่างมุงหลังคากระเบื้องคอนกรีต	2
5	ไม่เกินครั้งละ 2,500 บาท/คน	ช่างมุงหลังคากระเบื้องคอนกรีต	3
6	ไม่เกินครั้งละ 3,150 บาท/คน	ช่างติดตั้งยิปซัม	1
7	ไม่เกินครั้งละ 3,350 บาท/คน	ช่างติดตั้งยิปซัม	2

(2) กลุ่มสาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม

ลำดับ	ค่าทดสอบ	กลุ่มสาขาอาชีพ	ระดับ
1	ไม่เกินครั้งละ 2,000 บาท/คน	ช่างควบคุมเครื่องกลึง CNC	1

(3) กลุ่มสาขาอาชีพช่างเครื่องกล

ลำดับ	ค่าทดสอบ	กลุ่มสาขาอาชีพ	ระดับ
1	ไม่เกินครั้งละ 1,500 บาท/คน	(ก) พนักงานควบคุมเครื่องจักรรถยนต์ไฟฟ้า	1
		(ข) พนักงานควบคุมเครื่องจักรรถยนต์ใช้เครื่องยนต์	1
2	ไม่เกินครั้งละ 1,700 บาท/คน	พนักงานขับรถโดยสารสาธารณะเพื่อการท่องเที่ยว (รถทัวร์)	1
3	ไม่เกินครั้งละ 2,100 บาท/คน	พนักงานควบคุมเครื่องจักรรถตักหน้าขุดหลัง	1
4	ไม่เกินครั้งละ 2,600 บาท/คน	ช่างซ่อมรถแทรกเตอร์การเกษตร	2
5	ไม่เกินครั้งละ 3,100 บาท/คน	ช่างซ่อมรถแทรกเตอร์การเกษตร	3

(4) กลุ่มสาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์

ลำดับ	ค่าทดสอบ	กลุ่มสาขาอาชีพ	ระดับ
1	ไม่เกินครั้งละ 1,000 บาท/คน	(ก) ช่างอิเล็กทรอนิกส์ (ข) ช่างอิเล็กทรอนิกส์ (โทรทัศน์)	1 1
2	ไม่เกินครั้งละ 1,300 บาท/คน	(ก) ช่างอิเล็กทรอนิกส์ (โทรทัศน์) (ข) นักออกแบบระบบสื่อสารโทรคมนาคม	2 1

(5) กลุ่มสาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์

ลำดับ	ค่าทดสอบ	กลุ่มสาขาอาชีพ	ระดับ
1	ไม่เกินครั้งละ 650 บาท/คน	ช่างเตรียมเนื้อดินสำหรับอุตสาหกรรมเซรามิก	1
2	ไม่เกินครั้งละ 1,500 บาท/คน	ช่างประกอบติดตั้งเฟอร์นิเจอร์	1
3	ไม่เกินครั้งละ 1,650 บาท/คน	ช่างเทคโนโลยีอุปกรณ์ช่วยเย็บอุตสาหกรรม	1
4	ไม่เกินครั้งละ 2,100 บาท/คน	ช่างเทคโนโลยีจักรอุตสาหกรรมและอุปกรณ์ช่วยเย็บ	3

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การนำมาตรฐานฝีมือแรงงานที่คณะกรรมการรับรองแล้วไปใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2550 แสดงรายละเอียดดังนี้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 26 มาตรา 39(3) และมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขในการขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การนำมาตรฐานฝีมือแรงงานที่คณะกรรมการรับรองแล้วไปใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ลงวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2548

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ 3 ผู้ประกอบอาชีพ ผู้ประกอบกิจการ หรือกลุ่มผู้ประกอบกิจการที่ยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้ยื่น ณ จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสถานประกอบกิจการหรือกลุ่มผู้ประกอบกิจการโดยในเขตกรุงเทพมหานครให้ยื่น ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในเขตต่างๆ ในจังหวัดอื่นให้ยื่น ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดนั้น

ข้อ 4 มาตรฐานฝีมือแรงงานที่ขอรับรอง ให้รับรองเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานตาม มาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ

ข้อ 5 การยื่นคำขอตามข้อ 3 ให้ยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามแบบ รมฐ. 1 ท้ายประกาศนี้

ข้อ 6 เมื่อนายทะเบียนได้รับคำ ขอฟพร้อมด้วยเอกสารหลักฐานตามข้อ 5 แล้วให้ตรวจสอบรายการในคำ ขอตตามแบบ รมฐ. 2 ท้ายประกาศนี้ ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

- (1) ชื่อสาขาอาชีพ และผู้ประกอบการ หรือกลุ่มผู้ประกอบการ
- (2) สารบัญ
- (3) รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (4) คำจำกัดความของมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (5) คำจำกัดความของสาขาอาชีพที่กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (6) การกำหนดขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (7) คุณสมบัติของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (8) คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (9) หลักเกณฑ์ที่จะได้รับหนังสือรับรองผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (10) ข้อกำหนดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (11) ลักษณะการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (12) แบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภาคความรู้ พร้อมเฉลย
- (13) แบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภาคความสามารถ
- (14) ใบให้คะแนนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตาม (13) พร้อมเกณฑ์การให้คะแนน
- (15) ใบสรุปผลคะแนนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (16) รายการอื่นตามที่นายทะเบียนกำหนด

ให้นายทะเบียนดำเนินการตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง หากเห็นว่าถูกต้องครบถ้วนให้ส่งคำขอพร้อมเอกสาร หลักฐานให้คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยเร็ว

ในกรณีที่นายทะเบียนพบว่ารายการในคำขอตตามแบบ รมฐ. 2 ไม่ถูกต้องครบถ้วนให้แจ้งผู้ยื่นคำขอ ดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วน ภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง

ข้อ 7 ให้คณะกรรมการตรวจสอบรายละเอียดของมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ขอรับรองโดยเร็ว

เมื่อคณะกรรมการตรวจสอบแล้วเห็นว่ามาตรฐานฝีมือแรงงานที่ขอรับรองนั้นเหมาะสมถูกต้อง ครบถ้วน ให้รายงานต่อนายทะเบียน

ในกรณีมีข้อสงสัยหรือข้อเสนอแนะใด ๆ ให้เชิญผู้ยื่นคำขอหรือผู้แทนมาชี้แจงหรือรับทราบตลอดจน ร่วมทำการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดของมาตรฐานฝีมือแรงงานดังกล่าว ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับ หนังสือแจ้ง

ข้อ 8 ให้นายทะเบียนนำเสนอรายงานของอนุกรรมการตามข้อ 7 พร้อมด้วยเอกสารหลักฐานให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณา

ในการพิจารณาของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ประธานหรือเลขานุการคณะอนุกรรมการ และผู้ยื่นคำขอหรือผู้แทน เข้าร่วมชี้แจงรายละเอียดของมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ขอรับรองตามความจำเป็น

ข้อ 9 ในกรณีดังต่อไปนี้ ให้ถือว่าผู้ยื่นคำขอไม่ประสงค์จะดำเนินการขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพต่อไป

- (1) ไม่ดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนตามข้อ 6 วรรคสาม
- (2) ไม่เข้าร่วมแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดมาตรฐานฝีมือแรงงานตามข้อ 7 วรรคสาม

หากผู้ยื่นคำขอประสงค์จะขอรับรายละเอียดมาตรฐานฝีมือแรงงานและเอกสารหลักฐานคืนให้ผู้ยื่นคำขอภายในสามสิบวันนับจากวันสิ้นสุดระยะเวลาที่ได้รับแจ้งตาม (1) หรือสิ้นสุดการพิจารณา ตาม (2)

ข้อ 10 เมื่อคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแล้วให้นายทะเบียนออกหนังสือรับรองแก่ผู้ยื่นคำขอตามแบบ รมฐ. 3 ท้ายประกาศนี้

ข้อ 11 มาตรฐานฝีมือแรงงานที่รับรองแล้ว ผู้ยื่นคำขอมิสิทธินำไปใช้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแก่ผู้เข้ารับการทดสอบ และออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามแบบ รมฐ. 4 ท้ายประกาศนี้

ผู้ดำเนินการทดสอบตามวรรคหนึ่ง ต้องรายงานผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้นายทะเบียนได้รับทราบตามแบบ รมฐ. 5 ท้ายประกาศนี้

ข้อ 12 มาตรฐานฝีมือแรงงานที่ผ่านการรับรองตามข้อ 11 จะต้องได้รับการพิจารณาทบทวนทุกปีโดยผู้ยื่นคำขอมิหน้าที่ในการทบทวนดังกล่าว

การทบทวนตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคมของทุกปี

ผลการทบทวนตามวรรคสองเป็นประการใด ให้ผู้ยื่นคำขอรายงานให้นายทะเบียนทราบภายในเดือนเมษายนของทุกปีตามแบบ รมฐ. 6 ท้ายประกาศนี้

เมื่อได้รับรายงานผลตามวรรคสามแล้ว ให้นายทะเบียนดำเนินการตามข้อ 4 ถึงข้อ 8 โดยอนุโลม

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และช่วยเหลือหรืออุดหนุนการดำเนินการของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง ลงวันที่ 22 กันยายน 2559 แสดงรายละเอียดดังนี้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 28(3) และ (3/2) และมาตรา 39(3) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2557 คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่ 1 มกราคม พ.ศ. 2560 เป็นต้นไป

ข้อ 2 ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานลงวันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ. 2558

ข้อ 3 ในประกาศนี้

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“ปี” หมายความว่า ปีปฏิทิน

ข้อ 4 ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา 24 ซึ่งดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมีผู้ผ่านการทดสอบในปีที่ผ่านมาตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป โดยมีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนปีละหนึ่งหมื่นบาทต่อผู้ผ่านการทดสอบทุกหนึ่งร้อยคน ทั้งนี้ในส่วนที่เกินหนึ่งร้อยคน ถ้ามีจำนวนตั้งแต่เจ็ดสิบห้าคนขึ้นไป ให้ปรับเป็นหนึ่งร้อยคนเพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ข้อ 5 ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ประกอบการกิจการที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนภายในเวลาที่กำหนดในปีที่ผ่านมา และได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานตามมาตรา 29 วรรคสอง ครบตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนดในปีถัดมา โดยมีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนในอัตราร้อยละสิบของเงินสมทบที่นำส่งเพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้าง

ข้อ 6 ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) ที่เป็นหน่วยงานของรัฐ ซึ่งส่งเงินค่าธรรมเนียมเข้ากองทุนตามมาตรา 27 (3/1) โดยมีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเท่ากับจำนวนเงินที่ส่งเข้ากองทุน

ข้อ 7 ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา 24 ซึ่งดำเนินการทดสอบให้แก่ผู้เข้ารับการทดสอบที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่งไปทดสอบตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพที่จำเป็นต้องให้การส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีผู้ประกอบการอาชีพที่มีทักษะฝีมือได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานหรือเป็นสาขาอาชีพที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ เครื่องมืออุปกรณ์หรือเทคโนโลยีเฉพาะด้าน โดยมีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นค่าทดสอบตามที่ผู้ดำเนินการทดสอบกำหนด แต่ทั้งนี้ไม่เกินอัตราค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดอัตราค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานต่อจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบหนึ่งคน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอาชีพที่มีทักษะฝีมือที่ได้มาตรฐานตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

ข้อ 8 ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ประกอบการอาชีพ ผู้ประกอบกิจการหรือกลุ่มผู้ประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนตามมาตรา 26 และได้นำมาตรฐานฝีมือแรงงานดังกล่าวไปใช้

ในการทดสอบให้แก่ลูกจ้างของตนในปีที่ผ่านมา โดยมีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนในแต่ละสาขา ระดับละหนึ่งหมื่นบาทเพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนและนำมาตรฐานฝีมือแรงงานนั้นไปใช้ในการทดสอบให้แก่ลูกจ้างของตน

ความในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับกับมาจะผ่านฝีมือแรงงานที่ได้รับการรับรองตั้งแต่ปีพ.ศ. 2560 เป็นต้นไป

ข้อ 9 ให้ความช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ประกอบการที่ส่งลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างดังกล่าวตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ก่อนวันยื่นขอรับเงินอุดหนุนโดยมีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนหนึ่งพันบาทต่อลูกจ้างหนึ่งคน ทั้งนี้ไม่เกินปีละหนึ่งแสนบาทเพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ข้อ 10 ให้ความช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง เป็นค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายอื่นของผู้ประเมิน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรับรองความรู้ความสามารถทั้งนี้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานในกรณีที่ส่วนประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการรับรองความรู้ความสามารถ โดยให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายประจำปีงบประมาณเสนอคณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบ

การช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามวรรคหนึ่ง หากเป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วน ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบ เป็นกรณีไป

ข้อ 11 ผู้ประสงค์จะขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามข้อ 4 ข้อ 5 ข้อ 6 ข้อ 7 ข้อ 8 และข้อ 9 ให้ยื่นคำขอตามแบบที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

การยื่นคำขอตามวรรคหนึ่ง ให้ยื่น ณ ท้องที่ที่สถานประกอบการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือส่วนประเมินความรู้ความสามารถตั้งอยู่ แล้วแต่กรณี ในกรุงเทพมหานคร ให้ยื่น ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในจังหวัดอื่น ให้ยื่น ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น

ข้อ 12 เมื่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับคำขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามข้อ 11 ให้พิจารณาคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานประกอบ หากเห็นว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้อนุมัติคำขอและจ่ายเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ยื่นคำขอ

ข้อ 13 การจ่ายเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ การจ่ายเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามข้อ 12 ให้จ่ายเป็นเช็คขีดคร่อมสั่งจ่ายชื่อผู้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และขีดฆ่าคำว่า “หรือผู้ถือ” ออก

ข้อ 14 ผู้ประสงค์จะขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนต้องยื่นคำขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนภายในวันที่ 31 สิงหาคมของปีที่มีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ในกรณีผู้ยื่นคำขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นผู้มีสิทธิตามข้อ 6 สิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเกิดขึ้นเกิดขึ้นในระหว่าง 1 กันยายน ถึง 31 ธันวาคมในปีใด ต้องยื่นคำขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนภายในวันที่ 31 ธันวาคมของปีนั้น

ในกรณีผู้ยื่นคำขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นผู้มีสิทธิตามข้อ 9 และสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเกิดขึ้นในระหว่าง 1 กันยายนถึง 31 ธันวาคมในปีใด ให้มีสิทธิยื่นคำขอรับเงินช่วยเหลือและอุดหนุนได้ในปีถัดไป

ข้อ 15 ผู้ที่ได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ปฏิบัติตามเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

1) รายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ตามแบบที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

2) ยินยอมให้นายทะเบียน พนักงานเจ้าหน้าที่ และคณะกรรมการติดตามตรวจตราและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานตามที่ได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ข้อ 16 ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานรายงานผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการเป็นประจำทุกเดือน

ข้อ 17 ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำทะเบียนคุมผู้ที่ได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2548 ลงวันที่ 20 เมษายน 2548 แสดงรายละเอียดดังนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2548”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 3 ผู้ดำเนินการฝึกซึ่งถูกเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึก หรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานซึ่งถูกสั่งพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันได้รับคำสั่งพร้อมด้วยหลักฐานเอกสาร ดังนี้

- (1) สำเนาคำสั่งเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึก หรือคำสั่งพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แล้วแต่กรณี
- (2) กรณีนิติบุคคลเป็นผู้อุทธรณ์ให้มีหนังสือรับรองการจดทะเบียนและหนังสือมอบอำนาจในการเป็นผู้กระทำการแทนนิติบุคคล
- (3) หลักฐานการเป็นผู้ดำเนินการฝึก หรือใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แล้วแต่กรณี การยื่นอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครให้ยื่นที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในจังหวัดอื่นให้ยื่นที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดที่สถานที่

ฝึก ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน สถานที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แล้วแต่กรณี

ข้อ 4 หนังสืออุทธรณ์อย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อและที่อยู่ของผู้อุทธรณ์
- (2) ที่ตั้งของสถานที่ฝึก ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน สถานที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแล้ว แต่กรณี
- (3) คำสั่งอันเป็นเหตุให้ผู้อุทธรณ์ พร้อมทั้งข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์ตามสมควร
- (4) คำขออุทธรณ์ หรือเหตุผล หรือข้อโต้แย้งของผู้อุทธรณ์
- (5) ลายมือชื่อของผู้อุทธรณ์

ข้อ 5 เมื่อหน่วยงานรับเรื่องอุทธรณ์แล้วให้ส่งเรื่องให้นายทะเบียนผู้ออกคำสั่งทำความเข้าใจเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการพร้อมหลักฐานที่เกี่ยวข้องภายในเจ็ดวันนับแต่รับเรื่องอุทธรณ์เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยต่อไป

ข้อ 6 เมื่อคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานแจ้งผลคำวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ผู้อุทธรณ์ทราบ

ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาให้ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละระดับ ลงวันที่ 3 ธันวาคม 2548 แสดงรายละเอียดดังนี้

ข้อ 1 หลักเกณฑ์การพิจารณาให้ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับ 2

- (1) เป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่ขอดำเนินการในระดับ 1 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และระหว่าง 2 ปี นั้น ต้องดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับ 1 มาแล้ว ไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง
- (2) มีความพร้อมและความเหมาะสมในเรื่องของสถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่จะดำเนินการทดสอบตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดไว้ในวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่ขอดำเนินการ
- (3) มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่ขอดำเนินการอย่างน้อยจำนวน 3 คน โดยผ่านการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับ 1 มาแล้วและผ่านการสัมมนาเตรียมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับ 2 ของสาขาอาชีพที่ขอดำเนินการ

ข้อ 2 หลักเกณฑ์การพิจารณาให้ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับ 3

- (1) เป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่ขอดำเนินการในระดับ 2 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และระหว่าง 2 ปีนั้นต้องดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับ 2 มาแล้ว ไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง
- (2) มีความพร้อมและความเหมาะสมในเรื่องของสถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่จะดำเนินการทดสอบตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดไว้ในวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่ขอดำเนินการ
- (3) มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่ขอดำเนินการอย่างน้อยจำนวน 3 คน โดยผ่านการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับ 2 มาแล้วและผ่านการสัมมนาเตรียมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับ 3 ของสาขาอาชีพที่ขอดำเนินการ

หมายเหตุ อยู่ระหว่างการปรับปรุงประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาให้ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละระดับ

ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขอรับเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของสถานประกอบการ ลงวันที่ 3 ธันวาคม 2558 แสดงรายละเอียดดังนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิกประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง การออกเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่สถานประกอบการ ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2540

ข้อ 2 สถานประกอบการที่ประสงค์จะขอรับเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต้องมีลูกจ้างที่ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไม่น้อยกว่าร้อยละสิบของลูกจ้างทั้งหมดของสถานประกอบการ

ข้อ 3 สถานประกอบการที่ประสงค์จะขอรับเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐาน ณ ท้องที่ที่สถานประกอบการนั้นตั้งอยู่ ในกรุงเทพมหานคร ให้ยื่น ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร ในจังหวัดอื่นให้ยื่น ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น

ข้อ 4 เมื่อหน่วยงานตามข้อ 3 ได้รับคำขอแล้ว ให้ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน หากเห็นว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 2 ให้ออกเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแก่ผู้ยื่นคำขอหากเป็นไปตามหลักเกณฑ์ให้มีหนังสือแจ้งให้ผู้ยื่นคำขอทราบ

ข้อ 5 สถานประกอบการที่ได้รับเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ต้องแสดงเครื่องหมายไว้ในที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สถานประกอบการ พร้อมให้เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานตรวจสอบ

ข้อ 6 ในกรณีที่สถานประกอบการที่ได้รับเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีการจ้างงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในข้อ 2 ให้หน่วยงานตามข้อ 3 ยกเลิกและเรียกคืนเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ 942/2558 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความพร้อมและความเหมาะสมของผู้ยื่นคำขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และตรวจสอบคุณสมบัติของสถานประกอบการที่ยื่นคำขอรับเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงาน ลงวันที่ 5 มิถุนายน 2558 แสดงรายละเอียดดังนี้

เพื่อให้การดำเนินการตรวจสอบความพร้อมและความเหมาะสมของผู้ยื่นคำขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและตรวจสอบคุณสมบัติของสถานประกอบการที่ยื่นคำขอรับเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินพ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 อดีตรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

1. ให้ยกเลิกกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ 121/2543 ลงวันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2543 แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความพร้อมและความเหมาะสมของผู้ยื่นคำขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และตรวจสอบคุณสมบัติของสถานประกอบการที่ยื่นคำขอรับเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความพร้อมและความเหมาะสมของผู้ยื่นคำขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และตรวจสอบคุณสมบัติของสถานประกอบการที่ยื่นคำขอรับเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

- | | |
|---|------------------|
| (1) ผู้อำนวยการกลุ่มงานทดสอบมาตรฐานและวิชาชีพควบคุม | ประธานคณะกรรมการ |
| หรือนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ | |
| (2) นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับปฏิบัติการขึ้นไป | คณะกรรมการ |
| หรือครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ข2 ขึ้นไป | |
| ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่จะพิจารณาอนุญาต | |
| สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน | |
| (3) นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับปฏิบัติการขึ้นไป | คณะกรรมการและ |
| หรือครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ข2 ขึ้นไป | เลขานุการ |
| สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน | |

3. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความพร้อมและความเหมาะสมของผู้ยื่นคำขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และตรวจสอบคุณสมบัติของสถานประกอบการที่ยื่นคำขอรับเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานในจังหวัดอื่นประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------|
| (1) นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ | ประธานคณะกรรมการ |
| หรือนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ | |
| (2) นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับปฏิบัติการขึ้นไป | คณะกรรมการ |

หรือครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช2 ขึ้นไป

ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่จะพิจารณาอนุญาต

(3) นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับปฏิบัติการขึ้นไป

คณะทำงานและ

หรือครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช2 ขึ้นไป

เลขานุการ

4. ในกรณีที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตามข้อ 3 มีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ หรือมีเหตุจำเป็นอื่นที่ไม่สามารถดำเนินการตรวจสอบความพร้อมและความเหมาะสมของผู้ยื่นคำขอหรือคุณสมบัติของสถานประกอบการได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด อาจขอให้สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานมอบหมายเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานเป็นคณะทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่หน่วยงานของตนก็ได้

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความพร้อมและความเหมาะสมของสถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ ความปลอดภัย และคุณสมบัติของผู้ที่จะทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ยื่นคำขอ
2. ตรวจสอบคุณสมบัติของสถานประกอบการที่ยื่นคำขอรับเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้เป็นไปตามประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง การออกเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่สถานประกอบการ
3. รายงานผลการตรวจสอบและความเห็นต่ออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย
4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีมอบหมาย

คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ 648/2555 เรื่อง มอบหมายข้าราชการเป็นนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2555 แสดงรายละเอียดดังนี้

1. ยกเลิกคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ 89/2551 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 เรื่อง มอบหมายข้าราชการเป็นนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
2. ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเป็นนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ดังนี้
 - (1) ให้ความเห็นขอรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน กรณีสถานประกอบการกิจการดำเนินการฝึกอบรมเอง
 - (2) อนุญาตแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

- (3) รับแจ้งการออกหนังสือรับรองผู้รับการฝึกว่าเป็นผู้สำเร็จการฝึกของผู้ดำเนินการฝึกเตรียมเข้าทำงาน
- (4) รับแจ้งการโอนการประกอบกิจการของผู้ดำเนินการฝึกเตรียมเข้าทำงาน
- (5) จัดแจ้งการเปลี่ยนแปลงผู้ดำเนินการฝึกเตรียมเข้าทำงานเป็นของผู้รับโอนการประกอบกิจการ
- (6) ดำเนินการให้ผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานซึ่งค้างการฝึกอยู่ในวันโอนการประกอบกิจการไปรับการฝึกในสาขาอาชีพเดียวกันกับผู้ดำเนินการฝึกรายอื่น หรือในสถานฝึกทางอาชีพของทางราชการ
- (7) ให้ความเห็นชอบหลักสูตรและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกเตรียมเข้าทำงานกรณีผู้ดำเนินการฝึกดำเนินการให้ผู้รับการฝึกไปรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานของทางราชการ หรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานอื่นที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบ
- (8) รับแจ้งเลิกประกอบกิจการ หรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่น จนผู้ดำเนินการฝึกไม่สามารถดำเนินการฝึกได้อีกต่อไป
- (9) รับทราบหลักสูตรที่ผู้ดำเนินการฝึกรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาที่สถานศึกษาส่งเข้ารับการฝึก หรือบุคคลที่ทางราชการส่งมาฝึก
- (10) พิจารณาการขออนุญาต และการออกใบอนุญาตเป็นศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- (11) ให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ กรณีสถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมเอง และออกหนังสือให้แก่ผู้ยื่นคำขอ
- (12) ให้ความเห็นชอบหลักสูตรในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพที่ผู้ดำเนินการฝึกซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการให้ผู้รับการฝึกซึ่งเป็นลูกจ้างไปรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานของทางราชการ หรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานอื่นที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบ
- (13) ลงนามในหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- (14) พิจารณาการขออนุญาต และการออกใบอนุญาตเป็นศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- (15) พิจารณาต่ออายุใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (16) พิจารณาการขอรับใบแทนใบอนุญาตและการออกใบแทนใบอนุญาต กรณีใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุด ลบเลือนในสาระสำคัญ
- (17) ออกหนังสืออนุญาตรายการเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ผู้ดำเนินการฝึกนำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

- (18) ออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้ดำเนินการฝึกปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไขให้ถูกต้อง
- (19) ออกคำสั่งเป็นหนังสือการเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึก กรณีไม่ปฏิบัติหรือแก้ไขให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด
- (20) ออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไขให้ถูกต้อง กรณีผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ปฏิบัติหรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย
- (21) สั่งพักใช้ใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีกำหนดครั้งละไม่เกิน 120 วันหรือสั่งเพิกถอนใบอนุญาต แล้วแต่กรณี

คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ 2122/2559 เรื่อง มอบหมายข้าราชการเป็นนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2559 แสดงรายละเอียดดังนี้

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่นายทะเบียนตามราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. 2545 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและอำนวยความสะดวกแก่การประกอบกิจการและประชาชน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 มาตรา 26/2 มาตรา 26/7 มาตรา 26/11 มาตรา 33/1(3) มาตรา 49/1 มาตรา 49/2 มาตรา 49/4 มาตรา 49/5 และมาตรา 53/7 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. 2545 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 มาตรา 8 มาตรา 13 มาตรา 14 มาตรา 16 มาตรา 17 มาตรา 18 มาตรา 19 มาตรา 20 มาตรา 22 มาตรา 24 มาตรา 26 มาตรา 34 มาตรา 48 และมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

1. ให้ยกเลิกคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ 1863/2559 ลงวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2559 เรื่อง มอบหมายข้าราชการเป็นนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
2. มอบหมายให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (ยกเว้นผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 13 กรุงเทพมหานคร) หรือผู้อำนวยการสำนักงานฝีมือแรงงานเป็นนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ดังนี้
 - 1) ให้ความเห็นชอบรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน กรณีสถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกเอง
 - 2) อนุญาตแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน
 - 3) รับแจ้งการออกหนังสือรับรองผู้รับการฝึกว่าเป็นผู้สำเร็จการฝึกของผู้ดำเนินการฝึกเตรียมเข้าทำงาน
 - 4) รับแจ้งโอนการประกอบกิจการของผู้ดำเนินการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

- 5) จัดแจ้งการเปลี่ยนแปลงผู้ดำเนินการฝึกเตรียมเข้าทำงานเป็นผู้รับโอนการประกอบกิจการ
- 6) ดำเนินการให้ผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานซึ่งค้างการฝึกอยู่ในวันโอนการประกอบกิจการไปรับการฝึกในสาขาอาชีพเดียวกันกับผู้ดำเนินการฝึกรายอื่น หรือในสถานฝึกอาชีพของทางราชการ
- 7) ให้ความเห็นชอบหลักสูตรและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน กรณีผู้ดำเนินการฝึกดำเนินการให้ผู้รับการฝึกไปรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานของทางราชการหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานอื่นที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบ
- 8) รับแจ้งเลิกการประกอบกิจการหรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่นจนผู้ดำเนินการฝึกไม่สามารถดำเนินการฝึกได้อีกต่อไป
- 9) รับทราบหลักสูตรที่ผู้ดำเนินการฝึกรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา ที่สถานศึกษาส่งเข้ารับการฝึกหรือบุคคลที่ทางราชการส่งมาฝึก
- 10) พิจารณาการขออนุญาตและการออกใบอนุญาตเป็นศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- 11) ให้ความเห็นชอบหลักสูตรรายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ กรณีสถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมเอง และออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ยื่นคำขอ
- 12) ให้ความเห็นชอบหลักสูตรในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพที่ผู้ดำเนินการฝึกซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการให้ผู้รับการฝึกซึ่งเป็นลูกจ้างไปรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานของทางราชการหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานอื่นที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบ
- 13) ออกหนังสืออนุญาตรายการเครื่องมือเครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ผู้ดำเนินการฝึกนำเข้ามาในราชอาณาจักร เพื่อใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- 14) ลงนามในหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- 15) พิจารณาการขออนุญาตและการออกใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 16) พิจารณาการขอต่ออายุใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 17) พิจารณาการขอรับใบแทนใบอนุญาตและการออกใบแทนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กรณีใบอนุญาตสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดลบเลือนในสาระสำคัญ
- 18) ตรวจสอบรายการในคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ผู้ประกอบการอาชีพ ผู้ประกอบกิจการ หรือกลุ่มผู้ประกอบการยื่นขอรับมาตรฐานฝีมือแรงงานตามแบบ รมฐ. 2
- 19) ออกหนังสือรับรองเป็นองค์กรอาชีพให้แก่องค์กรอาชีพที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาให้การรับรองการขึ้นทะเบียนแล้ว
- 20) แจ้งการไม่รับรองเป็นองค์กรอาชีพพร้อมด้วยเหตุผลเป็นหนังสือ กรณีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาไม่รับรองการขึ้นทะเบียนเป็นองค์กรอาชีพ
- 21) ออกสมุดประจำตัวและบันทึกข้อมูลในสมุดประจำตัว

- 22) พิจารณาคำขอออกหนังสือรับรอง ต่ออายุหนังสือรับรองและออกใบแทนหนังสือรับรองการเป็น
ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4(2)
- 23) พิจารณาคำขอขึ้นทะเบียนออกหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียน ออกใบแทนหนังสือรับรอง
การขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมินและออกบัตรประจำตัวผู้ประเมิน
- 24) พิจารณาอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ประกอบการกิจการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับ
หนังสือรับรองความรู้ความสามารถ
- 25) ออกหนังสือออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้ดำเนินการฝึกปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไขให้ถูกต้อง
- 26) ออกคำสั่งเป็นหนังสือเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึกกรณีไม่ปฏิบัติหรือแก้ไขให้ถูกต้องภายใน
เวลาที่กำหนด
- 27) ออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไข
ให้ถูกต้อง กรณีผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตาม
กฎหมาย
- 28) สั่งพักใช้ใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีกำหนดครั้งละไม่เกิน
หนึ่งร้อยยี่สิบวันหรือสั่งเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
แล้วแต่กรณี
- 29) ออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือผู้ประเมิน ปฏิบัติให้ถูกต้องภายใน
เวลาที่กำหนด กรณีศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือผู้ประเมินปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติให้
ถูกต้องตามกฎหมายและการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัตินั้นสามารถแก้ไขให้ถูกต้องได้
- 30) ออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือผู้ประเมินหยุดการดำเนินการ
จนกว่าจะปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไขให้ถูกต้องตามคำสั่งของนายทะเบียนภายในเวลาที่กำหนด
กรณีศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือผู้ประเมินปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย
และการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัตินั้นสามารถแก้ไขให้ถูกต้องได้
- 31) ออกคำสั่งเป็นหนังสือเพิกถอนหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือ
หนังสือรับรองการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมิน กรณีศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือ
ผู้ประเมินปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายและการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัตินั้นไม่สามารถ
แก้ไขให้ถูกต้องได้
- 32) ออกคำสั่งเป็นหนังสือให้สถานประกอบการที่ได้รับอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายตามมาตรา
33/1(3) ที่มีการจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถน้อยกว่าจำนวนที่
คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด ให้ปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไขให้
ถูกต้องภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวัน นับตั้งแต่ได้รับคำสั่ง
- 33) ออกคำสั่งเพิกถอนการอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายตามมาตรา 33/1(3) แก่สถานประกอบการ
ที่ไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไขให้ถูกต้องภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับตั้งแต่ได้รับคำสั่งของ

นายทะเบียน กรณีสถานประกอบการมีการจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ
น้อยกว่าจำนวนที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

34) ออกคำสั่งเพิกถอนหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ กรณีที่ออกหนังสือรับรองความรู้
ความสามารถไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามมาตรา 26/10

35) เปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมาย

คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ 601/2560 เรื่องมอบหมายข้าราชการเป็นนายทะเบียนตาม
พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 แสดงรายละเอียด
ดังนี้

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่นายทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. 2545
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวกแก่สถานประกอบการและประชาชน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 มาตรา 26/2 มาตรา 26/7 มาตรา 26/11 มาตรา 33/1(3)
มาตรา 49/1 มาตรา 49/2 มาตรา 49/4 และมาตรา 49/5 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการณฝีมือแรงงาน
พ.ศ. 2545 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 มาตรา
8 มาตรา 13 มาตรา 14 มาตรา 16 มาตรา 17 มาตรา 18 มาตรา 20 มาตรา 22 มาตรา 24 มาตรา 26 มาตรา
34 มาตรา 48 และมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 อธิบดี
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

1. ให้ยกเลิกคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ 1862 / 2559 ลงวันที่ 15 ตุลาคม พ.ศ. 2559 เรื่อง
มอบหมายข้าราชการเป็นนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
2. มอบหมายให้ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน เป็นนายทะเบียนตาม
พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ดังนี้
 - 1) ตรวจสอบรายการในคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ผู้ประกอบการอาชีพ ผู้ประกอบ
กิจการหรือกลุ่มผู้ประกอบการยื่นขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามแบบ รมฐ.2
 - 2) ออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานปฏิบัติให้ถูกต้องหรือ
แก้ไขให้ถูกต้อง กรณีผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติ
ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย
 - 3) สั่งพักใช้ใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีกำหนดครั้งละไม่เกิน
หนึ่งร้อยยี่สิบวัน หรือสั่งเพิกถอนใบอนุญาต แล้วแต่กรณี
 - 4) ลงนามในหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
3. มอบหมายให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพเป็น
นายทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. 2545 ในการลงนามใน

หนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ กรณีสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพจัดทดสอบ

4. มอบหมายให้ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถเป็นนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. 2545 ดังนี้
 - 1) ออกสมุดประจำตัวและบันทึกข้อมูลในสมุดประจำตัว
 - 2) พิจารณาคำขอขึ้นทะเบียนออกหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมิน ออกใบแทนหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมินและออกบัตรประจำตัวผู้ประเมิน
5. มอบหมายให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 13 กรุงเทพมหานคร เป็นนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. 2545 ดังนี้
 - 1) ให้ความเห็นชอบรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน กรณีสถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมเอง
 - 2) อนุญาตแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน
 - 3) รับแจ้งการออกหนังสือรับรองผู้รับการฝึกว่าเป็นผู้สำเร็จการฝึกของผู้ดำเนินการฝึกเตรียมเข้าทำงาน
 - 4) รับแจ้งโอนการประกอบกิจการของผู้ดำเนินการฝึกเตรียมเข้าทำงาน
 - 5) จัดแจ้งการเปลี่ยนแปลงผู้ดำเนินการฝึกเตรียมเข้าทำงานเป็นผู้รับโอนการประกอบกิจการ
 - 6) ดำเนินการให้ผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานซึ่งค้างการฝึกอยู่ในวันโอนการประกอบกิจการไปรับการฝึกในสาขาอาชีพเดียวกันกับผู้ดำเนินการฝึกรายอื่น หรือในสถานฝึกอาชีพของทางราชการ
 - 7) ให้ความเห็นชอบหลักสูตรและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน กรณีผู้ดำเนินการฝึกดำเนินการให้ผู้รับการฝึกไปรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานของทางราชการหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานอื่นที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบ
 - 8) รับแจ้งเลิกการประกอบกิจการหรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่นจนผู้ดำเนินการฝึกไม่สามารถดำเนินการฝึกได้อีกต่อไป
 - 9) รับทราบหลักสูตรที่ผู้ดำเนินการฝึกรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา ที่สถานศึกษาส่งเข้ารับการฝึกหรือบุคคลที่ทางราชการส่งมาฝึก
 - 10) พิจารณาการขออนุญาตและการออกใบอนุญาตเป็นศูนย์ฝึกกานันฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
 - 11) ให้ความเห็นชอบหลักสูตรรายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ กรณีสถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมเอง และออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ยื่นคำขอ

- 12) ให้ความเห็นชอบหลักสูตรในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ
ที่ผู้ดำเนินการฝึกซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการให้ผู้รับการฝึกซึ่งเป็นลูกจ้างไปรับการฝึกอบรม
ฝีมือแรงงานในสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานของทางราชการหรือสถาน
ฝึกอบรมฝีมือแรงงานอื่นที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบ
- 13) พิจารณาการขออนุญาตและการออกใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงาน
- 14) พิจารณาการขอต่ออายุใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 15) พิจารณาการขอรับใบแทนใบอนุญาตและการออกใบแทนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบ
มาตรฐานฝีมือแรงงาน กรณีใบอนุญาตสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดคลื่อนในสาระสำคัญ
- 16) ลงนามในหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
กรณีผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการจัดทดสอบ
และกรณีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 13 กรุงเทพมหานครเป็นผู้ดำเนินการจัดทดสอบ
- 17) ตรวจสอบรายการในคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ผู้ประกอบการอาชีพ ผู้ประกอบกิจการ
หรือกลุ่มผู้ประกอบการยื่นขอรับมาตรฐานฝีมือแรงงานตามแบบ รมฐ. 2
- 18) ออกสมุดประจำตัวและบันทึกข้อมูลในสมุดประจำตัว
- 19) พิจารณาคำขอออกหนังสือรับรอง ต่ออายุหนังสือรับรอง และออกใบแทนหนังสือรับรอง
การเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4(2)
- 20) พิจารณาคำขอขึ้นทะเบียนออกหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียน ออกใบแทนหนังสือรับรอง
การขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมินและออกบัตรประจำตัวผู้ประเมิน
- 21) พิจารณาอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ประกอบการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับ
หนังสือรับรองความรู้ความสามารถ
- 22) ออกหนังสืออนุญาตรายการเครื่องมือเครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ผู้ดำเนินการฝึกนำเข้ามามี
ราชอาณาจักร เพื่อใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- 23) ออกหนังสือออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้ดำเนินการฝึกปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไขให้ถูกต้อง
- 24) ออกคำสั่งเป็นหนังสือเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึกกรณีไม่ปฏิบัติหรือแก้ไขให้ถูกต้อง
ภายในเวลาที่กำหนด
- 25) ออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานปฏิบัติให้ถูกต้องหรือ
แก้ไขให้ถูกต้อง กรณีผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่
ถูกต้องตามกฎหมาย
- 26) สั่งพักใช้ใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีกำหนดครั้งละไม่เกิน
หนึ่งร้อยยี่สิบวันหรือสั่งเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
แล้วแต่กรณี

- 27) ออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือผู้ประเมิน ปฏิบัติให้ถูกต้อง ภายในเวลาที่กำหนด กรณีศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือผู้ประเมินปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายและการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัตินั้นสามารถแก้ไขให้ถูกต้องได้
- 28) ออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือผู้ประเมินหยุดการดำเนินการ จนกว่าจะปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไขให้ถูกต้องตามคำสั่งของนายทะเบียนภายในเวลาที่ กำหนด กรณีศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือผู้ประเมินปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้อง ตามกฎหมายและการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัตินั้นสามารถแก้ไขให้ถูกต้องได้
- 29) ออกคำสั่งเป็นหนังสือเพิกถอนหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือ หนังสือรับรองการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมิน กรณีศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือ ผู้ประเมินปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายและการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัตินั้นไม่ สามารถแก้ไขให้ถูกต้องได้
- 30) ออกคำสั่งเป็นหนังสือให้สถานประกอบกิจการที่ได้รับอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายตามมาตรา 33/1(3) ที่มีการจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถน้อยกว่าจำนวนที่ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด ให้ปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไข ให้ถูกต้องภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับตั้งแต่ได้รับคำสั่ง
- 31) ออกคำสั่งเพิกถอนการอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายตามมาตรา 33/1(3) แก่สถานประกอบ กิจการที่ไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไขให้ถูกต้องภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับตั้งแต่ได้รับคำสั่ง ของนายทะเบียน กรณีสถานประกอบกิจการมีการจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ ความสามารถน้อยกว่าจำนวนที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศ กำหนด
- 32) ออกคำสั่งเพิกถอนหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ กรณีที่ออกหนังสือรับรองความรู้ ความสามารถไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามมาตรา 26/10

ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง การออกเครื่องหมายให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2559 แสดงรายละเอียดดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2559 เป็นต้น

ข้อ 2 ในประกาศนี้ “เครื่องหมาย” หมายความว่า เครื่องหมายที่ออกให้แก่ผู้เข้ารับการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

ข้อ 3 ให้มีเครื่องหมายทำด้วยโลหะสีเงินงามมีลักษณะเป็นรูปดาวหกแฉก ขนาดเส้นผ่านศูนย์กลาง 1.5 เซนติเมตร มีตัวอักษรภาษาอังกฤษสีน้ำเงินคำว่า “SKILL” อยู่ตรงกลาง ตามภาพถ่ายประกาศนี้

ข้อ 4 ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีสิทธิประดับเครื่องหมายได้จำนวนตามระดับของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ผ่านการทดสอบ

ข้อ 5 ผู้ประสงค์จะขอรับเครื่องหมาย ให้ยื่นคำขอพร้อมเอกสารที่ระบุไว้ในคำขอ ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยในกรุงเทพมหานคร ให้ยื่น ณ สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน หรือสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 13 กรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี ในจังหวัดอื่น ให้ยื่น ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น

ข้อ 6 ให้หน่วยงานที่รับคำขอตามข้อ 5 ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน หากเห็นว่าถูกต้องให้ออกเครื่องหมายแก่ผู้ยื่นคำขอ

ข้อ 7 การประดับเครื่องหมายให้ประดับไว้ที่อกเสื้อด้านซ้าย ตามจำนวนเครื่องหมายที่มีสิทธิประดับ ในกรณีมีสิทธิประดับเครื่องหมายมากกว่าหนึ่งเครื่องหมายให้ประดับเรียงกันไปโดยเว้นระยะห่างระหว่างเครื่องหมาย 0.5 เซนติเมตร

ข้อ 8 ในกรณีเครื่องหมายสูญหายให้นำความในข้อ 5 และข้อ 6 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

6. ศึกษาเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพของหน่วยงานที่ภารกิจใกล้เคียงกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

6.1 วิธีการสร้างการยอมรับในสากล ผ่านกระบวนการด้านการตรวจสอบและรับรอง

นิยามและคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบรับรอง

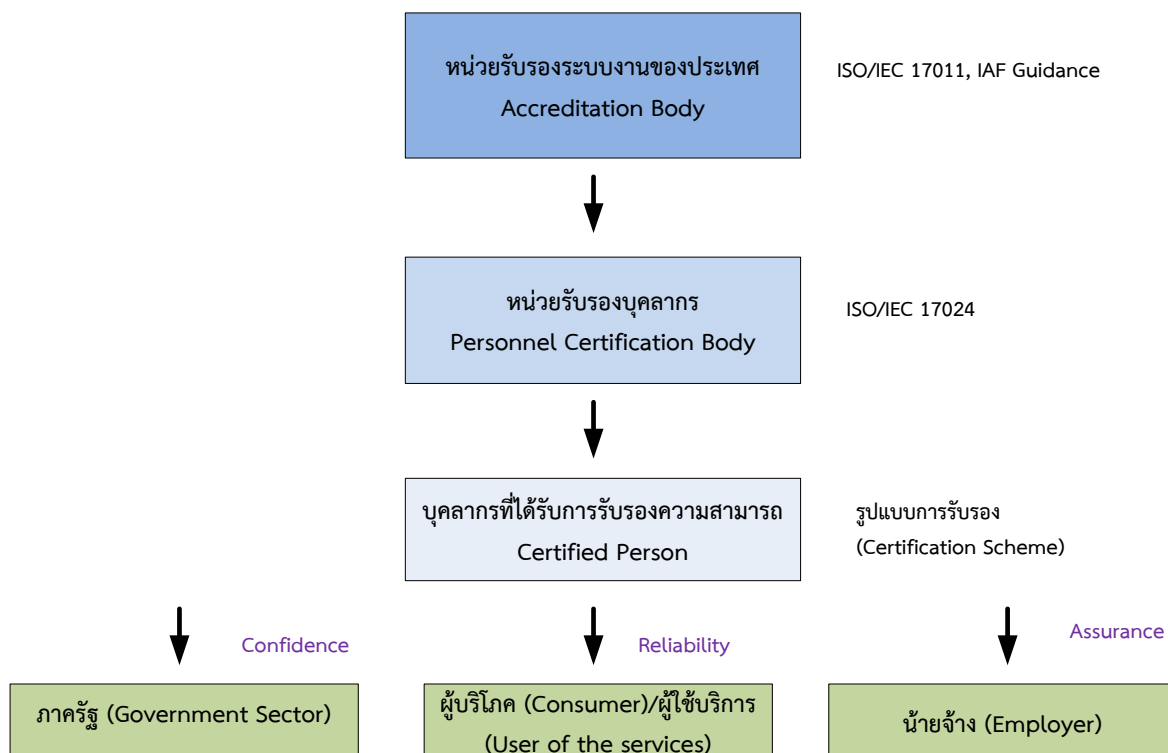
1. การตรวจสอบและรับรอง (Conformity Assessment ; CA) คือ การแสดงว่า วัสดุ ผลิตภัณฑ์ (รวมถึง บริการ) การติดตั้ง กระบวนการ ระบบ บุคลากร หรือ หน่วยงาน เป็นไปตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องที่ระบุไว้ ซึ่งการตรวจสอบและรับรองครอบคลุมถึง การทดสอบ (Testing) การตรวจ (Inspection) การรับรอง (Certification) และการรับรองระบบงาน (Accreditation)
2. การทดสอบ (Testing) คือ การพิจารณาคุณลักษณะหนึ่งหรือมากกว่านั้นของสิ่งที่ตรวจสอบและรับรอง โดยดำเนินการตามขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือกระบวนการที่กำหนดไว้ การทดสอบในที่นี้ใช้ได้กับวัสดุ ผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการ
3. การตรวจ (Inspection) คือ การตรวจสอบ การออกแบบผลิตภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือ การติดตั้ง และพิจารณาความเป็นไปตามข้อกำหนดเฉพาะ หรือข้อกำหนดทั่วไปบนพื้นฐานการตัดสินเชิงวิชาชีพ การตรวจกระบวนการ อาจรวมถึง บุคคล เครื่องมือ เครื่องจักร เทคโนโลยี และวิธีการ
4. การรับรอง (Certification) คือ การที่หน่วยงานบุคคลที่สาม (Third-party) พิสูจน์/รับรอง ผลิตภัณฑ์ กระบวนการ ระบบ หรือบุคคลที่เกี่ยวกับการรับรองว่า ดำเนินการได้ถูกต้อง

- (Attestation) การรับรองระบบการจัดการ (Certification) ในบางประเทศ อาจเรียกว่า การจดทะเบียน (Registration) ยกเว้น การรับรองหน่วยงานที่ให้บริการตรวจสอบและรับรอง (CAB) ซึ่ง จะเรียกว่า “การรับรองระบบงาน” แทน “การรับรอง”
5. การรับรองระบบงาน (Accreditation) คือ การดำเนินการได้อย่างถูกต้องของหน่วยงานบุคคลที่สาม เพื่อแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีความสามารถในการปฏิบัติงาน
 6. หน่วยรับรอง (Certification Body) คือ บุคคลที่สามที่ให้บริการการตรวจประเมินและรับรองหรือ จดทะเบียนการเป็นไปตามเกณฑ์กำหนดของกิจกรรมต่างๆ
 7. หน่วยรับรองระบบงาน (Accreditation Body) คือ หน่วยงานที่มีหน้าที่รับรองระบบงาน
 8. รูปแบบการรับรอง (Certification scheme) คือ ความสามารถและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพและความชำนาญเฉพาะของบุคลากร
 9. เจ้าของรูปแบบการรับรอง (Certification scheme owner) คือ องค์กรที่รับผิดชอบในการพัฒนา และคงไว้ซึ่งรูปแบบการรับรองเฉพาะ
 10. ผู้สอบ (Examiner) คือ บุคลากรที่มีความสามารถที่จะดำเนินการสอบ และให้คะแนนผลสอบซึ่ง ต้องใช้การตัดสินเชิงวิชาชีพ
 11. องค์กรระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization: ISO) คือ องค์กรอิสระซึ่งจัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2490 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการกำหนด มาตรฐานและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้การแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการเป็นไปโดยสะดวก และช่วยพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศในด้านวิชาการ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และเศรษฐกิจ มาตรฐานที่กำหนดขึ้นเรียกว่า มาตรฐานระหว่างประเทศ (International Standard)
 12. คณะกรรมาธิการระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐานสาขาอิเล็กทรอนิกส์ (International Electrotechnical Commission: IEC) คือ องค์กรอิสระที่เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2449 โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อจัดทำมาตรฐานระหว่างประเทศ ทางด้านไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และเทคโนโลยีที่ เกี่ยวข้อง นอกจากนั้นยังดำเนินการจัดทำระบบการตรวจประเมิน เพื่อการรับรองคุณภาพให้กับ มาตรฐานของ IEC เพื่อเป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกทางการค้าระหว่างประเทศ การ เป็นสมาชิก IEC จะต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการแห่งชาติของประเทศแต่ละประเทศจะมี คณะกรรมการแห่งชาติได้เพียงคณะเดียว
 13. องค์กรระหว่างประเทศว่าด้วยการรับรองระบบงาน (International Accreditation Forum, Inc.: IAF) คือ องค์กรที่มีสมาชิกหลักประกอบด้วยหน่วยรับรองระบบงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากทั่วโลกเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ให้เกิดการยอมรับร่วมในการรับรองระบบงานในระดับสากล

ที่มา : ISO/IEC 17000 : 2004 Conformity assessment – Vocabulary and general principles, ISO/IEC 17024:2012 General Requirement for Bodies Operating Certification Persons และ <http://www.tisi.go.th/>

วิธีการสร้างการยอมรับในผลการตรวจสอบรับรอง

หน่วยรับรองบุคลากรต้องสร้างการยอมรับในสากล และสร้างความมั่นใจให้หน่วยงานภาครัฐที่ทำหน้าที่กำกับดูแลในผลการรับรอง การสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการว่าผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ได้รับมีคุณภาพ ปลอดภัย หรือเป็นหลักประกันสำหรับนายจ้างในการจ้างงานว่าบุคลากรที่จัดจ้างมีความสามารถในวิชาชีพโดยอาศัยหลักการด้านการตรวจสอบรับรอง ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยรับรองบุคลากรต้องนำระบบประกันคุณภาพตามมาตรฐานสากลที่เป็นที่ยอมรับ คือ มาตรฐานข้อกำหนดทั่วไปสำหรับหน่วยรับรองบุคลากร หรือ General Requirement for Bodies Operating Certification Persons : ISO/IEC 17024 และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยรับรองระบบงานของประเทศ ดังนี้



หน่วยรับรองบุคลากรที่ต้องการได้รับการยอมรับ จะขอรับการประเมินและรับรองความสามารถในการดำเนินงานหรือการบริการ จากหน่วยรับรองระบบงานของประเทศ ซึ่งหน่วยรับรองระบบงานของประเทศนั้น จะเป็นหน่วยงานที่ได้นำมาตรฐานสากลสำหรับหน่วยรับรองระบบงาน คือ มาตรฐาน Conformity assessment - General requirements for accreditation bodies accrediting conformity assessment bodies : ISO/IEC 17011 ไปปฏิบัติเช่นกัน ซึ่งปัจจุบันหน่วยรับรองระบบงานของประเทศไทยในสาขาการรับรองบุคลากร คือ สำนักงานคณะกรรมการการมาตรฐานแห่งชาติ (สก.)

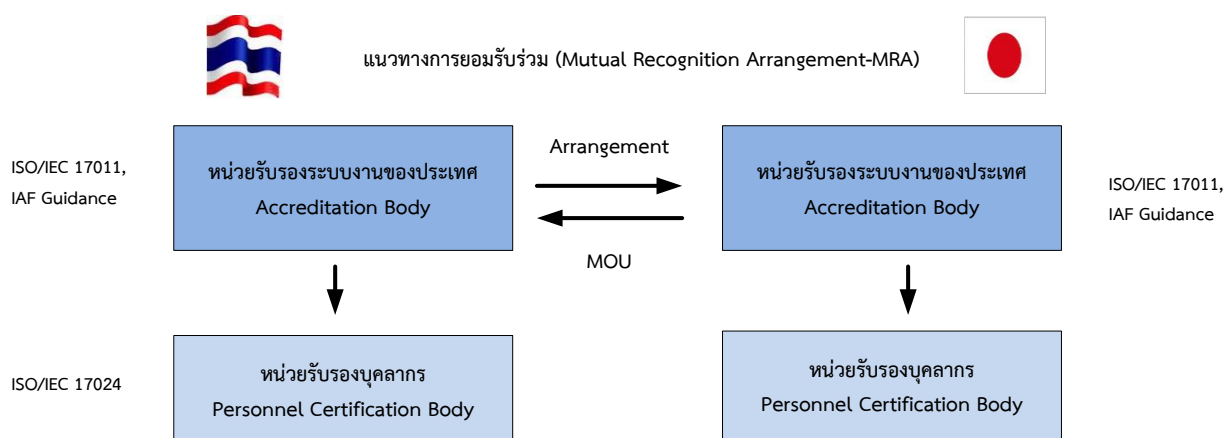
ส่วนบุคคลที่ได้รับการรับรอง (Certified Personnel) คือ บุคคลที่ผ่านการทดสอบ/ประเมินตามรูปแบบการรับรอง (Certification Scheme) ที่หน่วยรับรองบุคลากรกำหนดขึ้น และมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่หน่วยรับรองบุคลากรประกาศไว้

ทั้งนี้ หน่วยรับรองบุคลากรหลายแห่งในปัจจุบัน อาจมิได้จัดทำรูปแบบการรับรองด้วยองค์กรเอง และอาจนำรูปแบบการรับรองที่หน่วยงานอื่นจัดทำขึ้น (Scheme Owner) มาดำเนินการ โดยจะมีข้อตกลง/สัญญาระหว่างหน่วยรับรองบุคลากร และหน่วยงานเจ้าของรูปแบบการรับรองดังกล่าว ในการอนุญาตให้หน่วยรับรองบุคลากรดำเนินการทดสอบ/ประเมินบุคคล ภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานเจ้าของรูปแบบการรับรอง

ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการสร้างการยอมรับในผลการตรวจสอบรับรองข้างต้น จะทำให้กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาทิ ภาครัฐ ผู้บริโภค และนายจ้าง เกิดความเชื่อมั่นในผลการทดสอบ/ประเมิน และมีความมั่นใจในการใช้บุคคลที่ได้รับการรับรองในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ

การสร้างการยอมรับร่วมในผลการตรวจสอบรับรองระหว่างประเทศ

มาตรการสร้างการยอมรับร่วมในผลการตรวจสอบรับรองระหว่างประเทศ โดยใช้มาตรการยอมรับร่วมกันในมาตรฐานและการตรวจสอบทั้งสองฝ่าย (Mutual Recognition Arrangements, MRAs) แสดงรายละเอียด ดังภาพ



ซึ่งการทำให้เกิดการยอมรับร่วมในผลการรับรองบุคลากรระหว่างประเทศไทยกับประเทศอื่นๆ อาทิ ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งการยอมรับร่วมดังกล่าวผ่านช่องทางการจัดทำ MRAs โดยก่อนที่จะดำเนินการจัดทำ MRAs ได้นั้น หน่วยรับรองระบบงานของประเทศไทยต้องมีความเท่าเทียมกันในความสามารถทางเทคนิคกับหน่วยงานที่ทำ MRAs ในกิจกรรมการตรวจสอบและรับรองบุคลากร ด้วยการพัฒนากระบวนการตามมาตรฐาน Conformity assessment - General requirements for accreditation bodies accrediting conformity assessment bodies : ISO/IEC 17011 และการจัดทำบันทึกความเข้าใจ และการตรวจประเมิน (Peer Evaluation) ระหว่างประเทศ จึงจะทำให้การยอมรับร่วมในระดับรัฐต่อรัฐ หมายความว่ารวมถึงวิชาชีพ นั้นๆ ที่ถูกควบคุมโดยภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ซึ่งภายใต้กรอบข้อตกลงคู่เจรจาที่ทำความตกลงการยอมรับร่วม

ต้องยอมรับผลการสอบและรับรองซึ่งกันและกัน ซึ่งต้องเป็นไปตามข้อกำหนดด้านกฎหมายของตน โดยประโยชน์ของการทำ MRAs คือบุคลากรที่ได้รับการทดสอบและได้รับการรับรองก่อนการไปทำงาน ยังต่างประเทศสามารถเข้าทำงานในประเทศนั้นได้โดยตรง โดยไม่จำเป็นต้องถูกตรวจสอบและรับรองซ้ำจากประเทศที่ไปทำงาน

6.2 การศึกษาระบบประกันคุณภาพการรับรองบุคลากรของหน่วยงานทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ได้แก่ ภายในประเทศ กลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน/ภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก และระดับนานาชาติ

กลุ่มประเทศอาเซียน

ผลการศึกษาหลักการแนวทางของอาเซียน (ASEAN Guiding Principles for Quality Assurance and Recognition of Competency Certification Systems) ที่เป็นโครงการร่วมกันเพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นและความเข้าใจรอบการทำงานระดับชาติและระบบการรับรองความสามารถระหว่างประเทศสมาชิกและเพื่อกำหนดหลักการและข้อตกลงร่วมกันเพื่อพัฒนากระบวนการให้ได้รับการยอมรับ ปัจจุบันมีสมาชิกจากประเทศต่างๆ ดังนี้

- ราชอาณาจักรกัมพูชา (ประเทศกัมพูชา)
- สาธารณรัฐอินโดนีเซีย (ประเทศอินโดนีเซีย)
- สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (ประเทศลาว)
- มาเลเซีย (ประเทศมาเลเซีย)
- สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ (ประเทศพม่า)
- สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (ประเทศฟิลิปปินส์)
- สาธารณรัฐสิงคโปร์ (ประเทศสิงคโปร์)
- ราชอาณาจักรไทย (ประเทศไทย)
- สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม (ประเทศเวียดนาม)
- บรูไนดารุสซาลาม (ประเทศบรูไน) (ไม่ได้เข้าร่วมการประชุม)

ที่มา กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ <http://www.mfa.go.th/asean/th/other/2363>

โดยขั้นตอนในการให้การรับรองบุคลากรตามกระบวนการรับรองคุณภาพนั้น มีดังต่อไปนี้

1. การพัฒนามาตรฐานความสามารถ

ทุกประเทศมีลักษณะการดำเนินการคล้ายคลึงโดยอาศัยแนวทางในเอกสาร Guidelines โดยมีหน่วยงานภาครัฐ และตัวแทนภาคเอกชนเข้าร่วมบางภาคส่วนในการพัฒนามาตรฐานความสามารถ เช่น คณะทำงานทางเทคนิค กลุ่มนายจ้าง กลุ่มลูกจ้าง เป็นต้น และมีการให้หน่วยงานด้านการฝึกอบรมร่วมในกระบวนการ ซึ่งการพัฒนาจะรวมถึงการพัฒนาหลักสูตร การวิเคราะห์งาน และภาระหน้าที่ ร่วมกับ

งานวิจัยระดับนานาชาติ และมาตรฐานจะได้รับการอนุมัติใช้ในขั้นสุดท้ายจะกระทำโดยหน่วยงานภาครัฐ แต่ในบางประเทศ การอนุมัติใช้จะกระทำโดยคณะกรรมการที่มีผู้แทนภาคเอกชนเข้าร่วมในการพิจารณา

รูปแบบของมาตรฐานความสามารถทั่วไป จะรวมถึง

- ข้อมูลประวัติการทำงาน
- Unit Code และหัวข้อ
- การอธิบายหน่วยงาน
- Unit of Competence ซึ่งประกอบด้วย Elements and Performance Criteria, Variables and Range Statement และ Evidence Guide

2. ความสามารถของผู้สอบ (ผู้ทดสอบ)

แม้ว่าระบบการรับรองความสามารถสามารถการฝึกอบรมและการประเมินไว้ด้วยกัน โดยข้อกำหนดด้านความสามารถจะใช้ได้กับทั้งวิทยากรและ/หรือผู้สอบ (ผู้ทดสอบ) โดยให้มีระดับความสามารถในด้านอาชีวศึกษาและทักษะด้านการสอน และในบางกรณี ต้องมีประสบการณ์ทำงาน และในบางกรณี ผู้สอบ (ผู้ทดสอบ) จะต้องมีความสามารถเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความสามารถ ในบางประเทศ ข้อกำหนดวิทยากร/ผู้สอบ (ผู้ทดสอบ) จะถูกกำหนดขึ้นใหม่และไม่ถูกนำไปปฏิบัติอย่างเต็มที่

ในบางประเทศมีขึ้นทะเบียนวิทยากรนานาชาติ เช่น ประเทศฟิลิปปินส์เป็นตัวอย่างการขึ้นทะเบียนการพัฒนาและการจัดการรูปแบบการศึกษา (Technical Vocational Education and Training: TVET) และประเทศไทยขึ้นทะเบียนกับสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา (Office of The Vocational Education Commission: OVEC) ซึ่งการประเมินจะถูกควบคุมที่ส่วนกลาง ทั้งประเทศฟิลิปปินส์และอินโดนีเซีย มีระบบการรับรองความสามารถที่มีขั้นตอนการเฝ้าระวังผู้สอบ (ผู้ทดสอบ) กำหนดไว้

3. พิจารณาความสามารถของผู้ให้บริการรับรอง

การจัดการประกันคุณภาพอาจมีหลากหลายรูปแบบและไม่จำเป็นที่จะนำไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องในทุกประเภทของผู้ให้บริการรับรอง ควรกำหนดกระบวนการอนุมัติ ซึ่งการอนุมัติผู้ให้บริการรับรองจะต้องเป็นเอกสารที่มีผลทางกฎหมายหรือหลักเกณฑ์ตามที่ภาครัฐกำหนดหรือระบุในระบบประกันคุณภาพ รวมทั้งพิจารณาการนำไปปฏิบัติหรือการเฝ้าระวังการทำงานของผู้ให้บริการรับรอง

4. การประเมิน

ความสามารถจะต้องครอบคลุมในเรื่อง ต่อไปนี้

- การฝึกอบรม

- ประสบการณ์ทำงาน (Work Experience)
- ประสบการณ์ชีวิต (Life Experience)

การประเมินจะถูกนำมาใช้เพื่อยืนยันความสามารถ การประเมินสามารถเกิดขึ้นในขั้นตอนการฝึกอบรมและในขั้นตอนการประเมินของผู้ให้บริการรับรองเท่านั้น ในประเทศสมาชิกบางประเทศใน ASEAN Member States (AMS) ดำเนินการแยกส่วนการฝึกอบรมออกจากส่วนของการประเมินจะถูกพิจารณาองค์ประกอบที่จำเป็นในระบบการรับรองความสามารถที่เข้มแข็ง วิธีการที่นำมาใช้คือการนำมาตรฐาน ISO/IEC 17024 มาใช้ โดยมาตรฐานนี้เน้นต้องการความเป็นกลางในกิจกรรมการรับรองและแยกการฝึกอบรมออกจากการประเมิน

5. ความมั่นใจในการตัดสินผลการประเมิน

ทั่วไปจะยอมรับผลตัดสินการประเมินว่าถูกต้องและน่าเชื่อถือ

กรณีทั่วไป ความถูกต้องจะถูกกังวลถึงความเหมาะสมของการสรุป การใช้ และผลกระทบที่มาจากผลลัพธ์จากการประเมิน ในกรณีทั่วไป จะกังวลในขอบเขตการตัดสินผลการประเมินของผู้เข้ารับการทดสอบ เช่น มีความสามารถ/ไม่มีความสามารถระดับขั้น และ/หรือคะแนน เป็นต้น โดยขึ้นอยู่กับหลักฐานจากการแสดงความสามารถของผู้เข้ารับการทดสอบที่จะถูกตัดสิน โดยวิธีการที่สร้างความมั่นใจในผลการตัดสิน เช่น

- อุปกรณ์ เครื่องมือในการประเมินที่ผ่านรับรอง เช่น Department of Skills Development ในประเทศมาเลเซีย
- การตรวจประเมินและการใช้การทวนสอบจากภายนอก เช่น Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) - National Professional Certification Agency ในประเทศอินโดนีเซีย
- การรับรองและการเฝ้าระวังผู้สอบ (ผู้ทดสอบ) เช่น Technical Education and Skills Development Authority (TESDA) ในประเทศฟิลิปปินส์
- ผู้แทนภาคส่วนอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการมีการปฏิบัติตามกระบวนการที่ประเมิน หรือมีการทบทวนการประเมินในอดีต

หลักการของการประกันคุณภาพ

กรอบการประกันคุณภาพของ East Asia Summit TVET Quality Assurance Framework (EAS TVET Assurance Framework) ระบุว่ากรอบการพิจารณาองค์ประกอบสำหรับการประกันคุณภาพของระบบ TVET

ควรประกอบด้วยหลักการดังต่อไปนี้

1. ความโปร่งใสและความรับผิดชอบ ซึ่งความรับผิดชอบให้อ้างอิงตามกฎหมาย และการรายงานผลตามข้อกำหนด ส่วนความโปร่งใส ที่สัมพันธ์กับความน่าเชื่อถือ ความชัดเจน และการให้สาธารณชนเข้าถึงกระบวนการประเมิน

2. ความเทียบเท่า การให้การยอมรับระบบประกันคุณภาพ ซึ่งแต่ละประเทศก็มีระบบที่แตกต่าง แต่ต้องอยู่บนพื้นฐานของมาตรฐาน และความคาดหวัง
3. ความยืดหยุ่นและการตอบสนอง ในการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม การจัดหา แต่ไม่นำไปใช้ในกระบวนการแสดงความสอดคล้องหรือการลงโทษ
4. ความสมดุลและการผสมผสานที่อ้างอิงในระบบประกันคุณภาพที่สมดุลกันระหว่างกลุ่มของ มาตรฐานและการปกป้องผลประโยชน์ของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อการมีส่วนร่วมในการปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง และการพัฒนานวัตกรรม
5. ความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอการให้บริการอย่างต่อเนื่องการสร้างเชื่อมั่นให้กลุ่มผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียและความสม่ำเสมอในการประยุกต์ใช้
6. ขั้นต่ำของมาตรฐานให้อ้างอิงตามระบบของ TVET
7. การประกันและการปรับปรุงให้อ้างอิงตามระบบระบบคุณภาพ และส่งเสริมการปรับปรุง การส่งมอบบริการและผลลัพธ์ที่ต้องการ
8. ความเป็นอิสระ ความเป็นอิสระในการตัดสินใจการรับรอง ความเป็นอิสระต่อการดำเนินงาน และ การหลีกเลี่ยงความมีส่วนได้ส่วนเสีย
9. เงินสนับสนุน เพื่อใช้ในการสนับสนุนกิจกรรมในการประกันคุณภาพ

อย่างไรก็ตามความรับผิดชอบของแต่ละประเทศที่กำหนดหลักการสำคัญของการประกันคุณภาพกับ ระบบการรับรองความสามารถ ระบุหลักการอยู่ในเอกสารที่แสดงวิสัยทัศน์และพันธกิจ สำหรับหน่วยรับรอง ความสามารถนั้นมักจัดทำเป็นเอกสารเผยแพร่สาธารณะ ที่แสดงให้เห็นถึงการตัดสินใจและความมั่นใจให้ผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย

องค์ประกอบของการประกันคุณภาพ

จากผลการศึกษา พบว่าหลายประเทศมีประสบการณ์และวิธีการที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม EAS TVET ระบุว่าองค์ประกอบสำหรับการประกันคุณภาพทั่วไป มีดังนี้

1. การพัฒนาผลิตภัณฑ์ TVET โครงสร้างมาตรฐาน ประกอบด้วย มาตรฐานความสามารถ มาตรฐาน วิชาชีพ มาตรฐานการประเมิน มาตรฐานการรับรอง มาตรฐานการศึกษา
2. การอนุมัติหน่วยงานที่ให้บริการการฝึกอบรม และ/หรือหน่วยงานที่ให้บริการประเมิน กระบวนการ อนุมัติอาจเป็นได้ทั้งภาคสมัครใจหรือภาคบังคับ และพิจารณาขั้นต่ำ ดังนี้ผู้ให้บริการภาคเอกชน ต้องได้รับอนุมัติจากผู้ให้บริการภาครัฐ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ให้บริการประเมิน และให้บริการการ ฝึกอบรมที่สนใจทั่วไป ตลอดจนต้องจัดทำข้อกำหนดในการอนุมัติเป็นเอกสารซึ่งอาจจัดทำเป็น แนวทางปฏิบัติ หรือกฎหมาย หรือหลักเกณฑ์และเงื่อนไข หรือข้อกำหนดด้านคุณภาพ กระบวนการ อนุมัติรวมถึงการยื่นหลักฐาน และ/หรือการตรวจประเมิน และการอนุมัติ สำหรับหน่วยรับรอง ความสามารถสามารถนำมาตรฐาน ISO/IEC 17024 ในส่วนของข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการจ้างเหมาช่วงไปใช้

3. การติดตามกระบวนการและการให้บริการ การประเมินผ่านตัวชี้วัดด้านคุณภาพ เช่น ผลที่จากการเรียนรู้ของนักศึกษา ผลลัพธ์ที่ได้จากการทบทวนวิธีการประเมินนักเรียน อัตราส่วนระหว่างครูกับนักเรียน และผลประโยชน์จากการจ้างงานและระดับความพึงพอใจของนักศึกษาและผู้ใช้บริการ เพื่อตรวจประเมิน และทบทวนวิธีการในการบริหารจัดการผู้ให้บริการ
4. ผลลัพธ์ TVET ผ่านการควบคุม ดูแลและการเฝ้าระวังการประเมินขั้นตอนการสำเร็จการศึกษา และผลลัพธ์การประเมินระบบประกันคุณภาพ รวมถึง
 - การประเมินการควบคุม โดยการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินที่จากส่วนกลาง และดำเนินการประเมินจากส่วนกลาง หรือพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินที่จากส่วนกลาง และดำเนินการประเมินโดยหน่วยงานภายนอก หรือส่วนกลางร่วมกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาเครื่องมือและส่วนกลางร่วมกับหน่วยงานภายนอกประเมิน
 - การเฝ้าระวัง โดยหน่วยงานกลางดำเนินการประเมินและตัดสินผลการประเมิน หรือให้ผู้ให้บริการประเมินตนเองและรายงาน
 - การจัดการผู้ประเมิน (Assessors) โดยกำหนดเกณฑ์และการพัฒนาทางวิชาชีพของผู้ประเมิน การขึ้นทะเบียนผู้ประเมิน การต่ออายุผู้ประเมิน

สำหรับหน่วยรับรองความสามารถสามารถนำมามาตรฐาน ISO/IEC 17024 ในส่วนของข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐาน ได้แก่ เอกสารวิธีการประเมิน และกลไก การจัดการคำร้องขอพิเศษ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการประเมินมีความเที่ยงตรง ความเชื่อถือได้ การจัดทำข้อกำหนดสำหรับผู้ประเมิน และกระบวนการอนุมัติ การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ประเมิน ความรับผิดชอบในการออกใบรับรอง และมั่นใจได้ว่ามีหลักฐานที่เพียงพอสำหรับการตัดสินในการใบรับรอง

5. การประเมินระบบคุณภาพของ TVET เพื่อทบทวนวัตถุประสงค์ และผลลัพธ์ของระบบ
6. การให้ข้อมูลที่เป็นสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น โปรแกรมและหน่วยสมรรถนะ ความพึงพอใจของนักศึกษาและนายจ้าง (การให้ข้อมูลแก่สาธารณะ)

หน่วยรับรองความสามารถใน ASEAN Member States (AMS) ต้องพิจารณาถึงระบบการประกันคุณภาพทั้ง 6 องค์ประกอบในข้างต้น และดำเนินการศึกษาแนวทางการหลักการและขั้นตอนการประกันคุณภาพของหลักการตามแนวทางของ ASEAN Guiding Principles for Quality Assurance and Recognition of Competency Certification Systems แบ่งออก 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. หน่วยรับรองความสามารถ

1) แนวทางหลักการสำหรับหน่วยรับรองความสามารถ

- การกำกับดูแล หน่วยรับรองความสามารถต้องมีเอกสารที่แสดงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และแนวปฏิบัติ นโยบาย ขั้นตอนการทำงาน นำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้มั่นใจได้ว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ การจัดการความเสี่ยง และทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง

- ความรับผิดชอบ หน่วยรับรองความสามารถต้องมีสถานะทางกฎหมาย หรือกรอบการดำเนินงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ และมั่นใจได้ว่าผลลัพธ์จากการประเมินและการทบทวนกิจกรรมด้านคุณภาพได้รับการรายงานอย่างน้อยทุกปี
 - ความโปร่งใส หน่วยรับรองความสามารถต้องให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของแต่ละส่วน กระบวนการ มาตรฐาน ผลการดำเนินการ อย่างชัดเจนถูกต้อง
 - ความเป็นอิสระ หน่วยรับรองความสามารถต้องมีข้อปฏิบัติ แนวทางปฏิบัติ กระบวนการ และหลักปฏิบัติที่ดีเพื่อให้มั่นใจได้ว่าเป็นอิสระในแต่ละองค์ประกอบของระบบประกันคุณภาพ การหลีกเลี่ยงความมีส่วนได้ส่วนเสียและความเป็นอิสระในการตัดสินใจ
 - ความเชื่อมั่นและมาตรฐาน หน่วยรับรองความสามารถต้องมีกระบวนการและหลักปฏิบัติที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ระบบประกันคุณภาพของหน่วยรับรองความสามารถต้องดำเนินการปรับปรุงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง หรือเกิดจากความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - ความสมดุล หน่วยรับรองความสามารถมีการประกันคุณภาพ และการทบทวน วิธีการที่เหมาะสมในการบรรลุตามวัตถุประสงค์ และผลสะท้อนของบริบท และความหลากหลายของ AMS
 - ความยืดหยุ่นของการบริการ หน่วยรับรองความสามารถต้องมั่นใจได้ว่าเป็นความยืดหยุ่นในกระบวนการให้บริการได้ยึดตามแนวปฏิบัติภายในประเทศที่เกี่ยวข้อง หรือกระบวนการที่ได้รับการยอมรับจากภายในประเทศหรือสากล
 - ความร่วมมือ หน่วยรับรองความสามารถต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยรับรองความสามารถอื่นทั้งในประเทศ และระหว่างประเทศ
- 2) แนวทางขั้นตอนสำหรับหน่วยรับรองความสามารถ
- (1) ต้องมีเอกสารและนำระบบการจัดการคุณภาพไปปฏิบัติอย่างน้อยต้องระบุได้ถึง
- การอนุมัติและการเฝ้าระวังความสอดคล้องตามมาตรฐาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมของภาคอุตสาหกรรม
 - การอนุมัติ การเฝ้าระวัง และการประเมินผู้ให้บริการฝึกอบรมและ/หรือประเมินการบริการขึ้นอยู่กับเงื่อนไขและมาตรฐาน
 - การเฝ้าระวังผลลัพธ์การประเมิน
 - การออกใบรับรอง

- การจัดการบันทึก รวมทั้งข้อมูล
 - ความปลอดภัยของข้อมูล
 - การจ้างเหมาช่วง
 - ช่องทางการร้องเรียน
 - การรายงานข้อตกลง
 - การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการทบทวนภายใน
- (2) หน่วยรับรองความสามารถต้องจัดทำกระบวนการประกันคุณภาพให้เป็นสาธารณะชนเข้าถึง ทั้งภาษาของตนและภาษาอังกฤษ
 - (3) หน่วยรับรองความสามารถต้องจัดการต่อความสามารถของผู้ให้บริการประเมินผ่านกลไกต่างๆ ทั้งสิ่งจูงใจและบทลงโทษที่ชัดเจน
 - (4) หน่วยรับรองความสามารถต้องคงไว้ซึ่งการรับสมัครที่เป็นสาธารณะเพื่อการบริการฝึกอบรม และ/หรือการบริการประเมิน และเพื่อให้ได้ตามมาตรฐานกำหนดทั้งรูปแบบการรับรองความสามารถและคุณสมบัติ
 - (5) หน่วยรับรองความสามารถต้องกำหนดขั้นตอนสำหรับการแลกเปลี่ยนสู่นานาชาติ รวมทั้งข้อตกลงในการสื่อสารกับหน่วยรับรองความสามารถอื่นๆ ทั้งในประเทศและนานาชาติที่มีกิจกรรมเทียบเท่า
 - (6) หน่วยรับรองความสามารถต้องให้คำมั่นว่าจะทบทวนผลลัพธ์ภายนอกและจัดทำสิ่งที่พบจากการทบทวนเป็นสาธารณะ

2. ผู้ให้บริการประเมิน (Provider)

1) แนวทางหลักการสำหรับผู้ให้บริการประเมิน

- การกำกับดูแล ผู้ให้บริการประเมินมีเอกสารแสดงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมีการจัดการและความเที่ยงธรรมเพื่อให้มั่นใจในการดำเนินการตามข้อกำหนด และกฎหมายของหน่วยรับรองความสามารถ
- ความรับผิดชอบ การตรวจสอบผู้ให้บริการและการประเมินการปฏิบัติงานและผลการดำเนินงานที่ได้รับจากหน่วยรับรองความสามารถ และการใช้ข้อมูลตอบกลับจากลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ให้บริการต้องมั่นใจว่าผลลัพธ์ของการประกันคุณภาพ และกิจกรรมการทบทวนการประกันคุณภาพ การจัดทำเป็นรายงานสำหรับการเผยแพร่ต่อสาธารณะชน
- ความโปร่งใส ผู้ให้บริการมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน งานสนับสนุนการบริการต่อลูกค้า อย่างชัดเจนถูกต้อง

- ความเป็นอิสระ ผู้ให้บริการต้องมีวิธีการควบคุมการให้บริการด้วยความเป็นกลาง การหลีกเลี่ยงความมีส่วนได้ส่วนเสีย และมั่นใจว่ามีความเป็นอิสระในการตัดสิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินผลการตัดสิน
 - ความเชื่อมั่นและมาตรฐาน ผู้ให้บริการต้องมีกระบวนการ และวิธีปฏิบัติ เพื่อให้มั่นใจว่า มีการควบคุมการให้บริการเพื่อแสดงความสอดคล้องตามข้อกำหนด และความคาดหวัง กระบวนการ หรือวิธีปฏิบัติของผู้ให้บริการอาจมาจากหน่วยรับรองความสามารถ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้ให้บริการต้องมีกระบวนการ และวิธีปฏิบัติที่สมดุลระหว่าง ความสอดคล้องตามมาตรฐาน และกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มั่นใจว่า กระบวนการให้บริการสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - ความสมดุล ผู้ให้บริการมีการประกันคุณภาพและการทบทวนระบบคุณภาพเพื่อ ความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ และจุดประสงค์ของผลลัพธ์ด้านคุณภาพ
 - ความยืดหยุ่นของการบริการ ผู้ให้บริการต้องมั่นใจได้ว่าปัญหาหรืออุปสรรคจาก กระบวนการให้บริการได้มีการประยุกต์ใช้ยึดตามแนวปฏิบัติภายในประเทศหรือระหว่าง ประเทศ
- 2) แนวทางขั้นตอนสำหรับผู้ให้บริการประเมิน
- (1) ต้องมีเอกสารและนำระบบการจัดการคุณภาพไปปฏิบัติอย่างน้อยต้องระบุได้ถึง
- มั่นใจว่าการประเมินทรัพยากรอย่างเหมาะสม ทรัพยากรทางกายภาพต้องเหมาะสม สำหรับรูปแบบการให้การรับรองความสามารถและโปรแกรม
 - มั่นใจว่าระดับความสามารถของเจ้าหน้าที่มีอย่างเหมาะสมกับการให้บริการประเมิน รวมทั้งการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญ
 - มั่นใจว่าผู้สอบ (เจ้าหน้าที่ทดสอบ) สนับสนุนการบริการอย่างเหมาะสม
 - การเฝ้าระวังการบริการผ่านลูกค้าและการตอบกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - ผลลัพธ์การประเมินถูกต้องและเชื่อถือได้
 - ขั้นตอนการทดสอบและรับรอง (ถ้ามี)
 - การจัดการบันทึก
 - ความปลอดภัยของข้อมูล
 - การจ้างเหมาช่วง
 - ช่องทางการร้องเรียนของลูกค้า
 - การรายงานข้อตกลง

- การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการทบทวนภายใน
- (2) ผู้ให้บริการประเมินจะต้องมีความรับผิดชอบสำหรับการให้บริการประเมินทั้งหมดที่ดำเนินการในนามผู้ให้บริการประเมินคงไว้ซึ่งการสมัครที่เป็นสาธารณะตามสาขา (Campus) การประเมินที่ส่วนกลางหรือสถานที่และให้ข้อมูลที่เป็นสาธารณะเกี่ยวกับผลลัพธ์แต่ละแห่ง
- (3) ผู้ให้บริการประเมินต้องนำเข้าถึงและมีกลยุทธ์ไปใช้ในส่วนต่างๆ ของการบริการ รวมทั้งนำข้อกำหนดไปปฏิบัติ ให้การสนับสนุนผู้พิการ (Disability) ในการฝึกอบรมและ/หรือการประเมิน การยอมรับความสามารถในปัจจุบัน และการประเมินความรู้ภายใต้ผู้ให้บริการที่มีคุณภาพหรือหน่วยรับรอง
- (4) ผู้ให้บริการประเมินมีกระบวนการและการปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่าการตัดสินใจมาจากการที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียและเป็นอิสระไม่มีภาวะกดดัน
- (5) ผู้ให้บริการประเมินมีกระบวนการเพื่อลดการกีดกันการให้บริการ รวมทั้งการประเมินในช่วงเวลาปกติ อัตราบริการสมเหตุสมผลและโปร่งใส
- (6) ผู้ให้บริการประเมินกำหนดขั้นตอนเพื่อการคงไว้ซึ่งการสื่อสารกับหน่วยรับรองความสามารถและหน่วยงานอื่นๆ ที่มีกิจกรรมเทียบเท่าและ/หรือการกลั่นกรองการประเมิน
- (7) ผู้ให้บริการประเมินมีความรับผิดชอบต่อคงไว้ซึ่งความสอดคล้องของมาตรฐานคุณภาพ ผู้ให้บริการประเมินมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริการประเมิน ผู้ให้บริการประเมินจะมีวาระการทบทวนภายนอกเกี่ยวกับผลลัพธ์ และจัดทำสิ่งที่พบจากการทบทวนเป็นสาธารณะ

ทั้งนี้ ได้ศึกษาแนวทางการประกันคุณภาพและระบบการรับรองความสามารถของหน่วยรับรองของประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ พบว่า มีข้อมูลของประเทศมาเลเซียและประเทศสิงคโปร์ที่มีการเปิดเผยข้อมูลกระบวนการรับรองความสามารถของบุคคล ดังต่อไปนี้

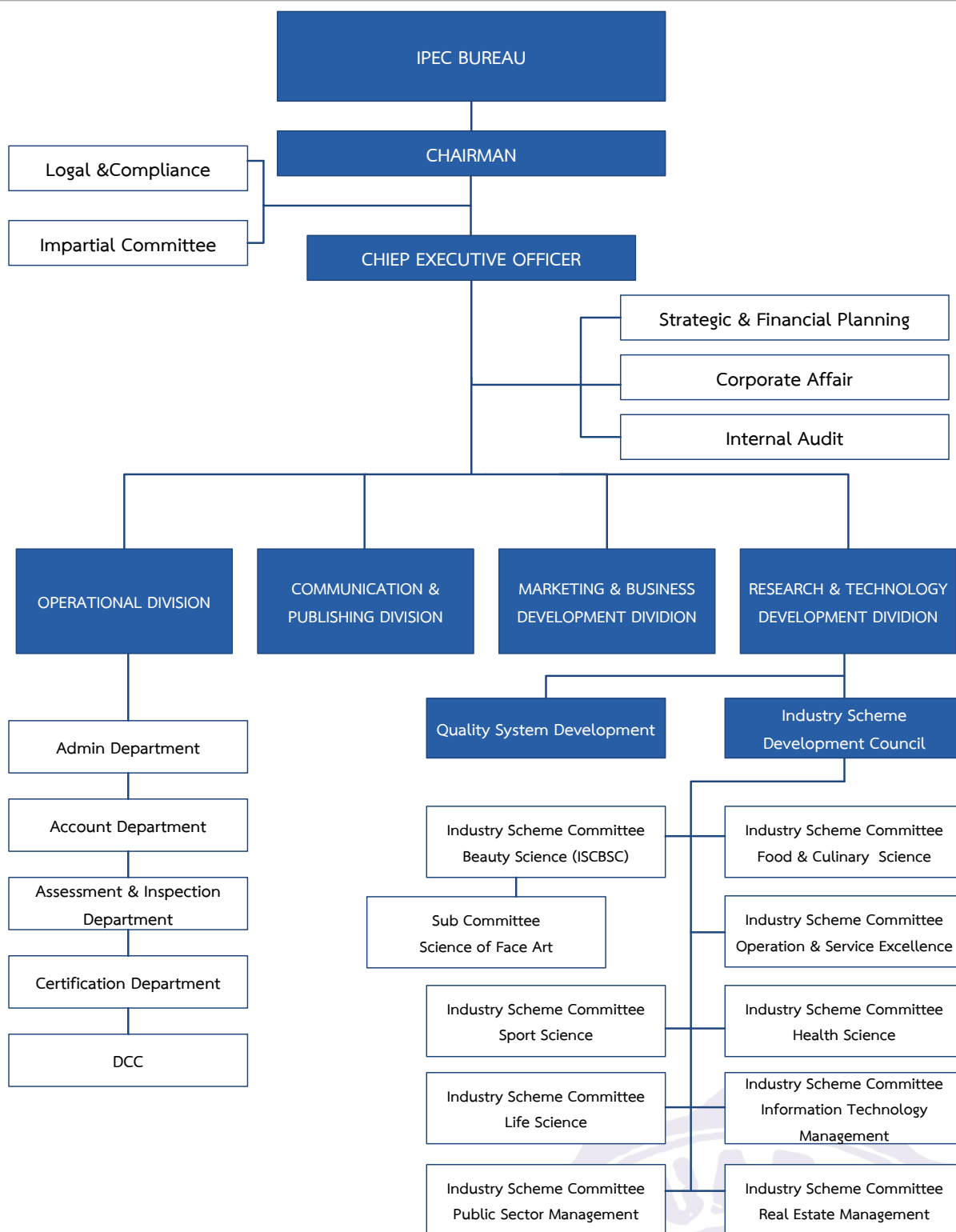
ประเทศมาเลเซีย

หน่วยงานที่ทำหน้าที่รับรองบุคลากรที่ดำเนินการศึกษา คือ IPEC (International Personnel Certification)



ซึ่งการรับรองของ IPEC เป็นที่ได้รับการยอมรับจากทั่วโลกในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร การฝึกอบรมและการปรับปรุงที่เน้นการประเมินความสามารถของบุคคล โดยดำเนินการพัฒนามาตรฐาน ความสามารถที่กำหนดตามความต้องการภาคอุตสาหกรรมที่สามารถตรวจสอบและวัดผลได้ IPEC ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลมาเลเซียในด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม และได้รับการรับรองจาก Department of Standards Malaysia ซึ่งเป็นสมาชิกของ International Organization Standardization (ISO) International Electro-technical Commission (IEC), International Accreditation Forum (IAF) และความร่วมมือจากห้องปฏิบัติการระหว่างประเทศ (ILAC) IPEC กำลังดำเนินงานด้านภาพลักษณ์ของ หน่วยงานบริหารสาธารณะโดยนำมาตรฐาน ISO/IEC 17024 มาใช้ โครงสร้างของ IPEC แสดงรายละเอียด ดังนี้





โดยบทบาทของ IPEC ประกอบด้วย การรับรองของบุคคล การออกใบอนุญาตให้ผู้เชี่ยวชาญ การประเมินและการทดสอบสมรรถนะ การรับรองระบบการฝึกอบรมและการจัดสอบ พัฒนารูปแบบ การรับรองตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม การดำเนินการตามนโยบายภาครัฐ การจัดทวิภาคีของ ภาคอุตสาหกรรม การจัดการความร่วมมือแบบพหุภาคี

IPEC เปิดให้บริการรับรองบุคลากรที่ทำงานด้านวิทยาศาสตร์ความงาม ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ด้านน้ำมันและแก๊ส ด้าน Lean Six Sigma ด้านวิทยาศาสตร์ชีวภาพ ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ด้านอาหาร และการปรุงอาหาร ด้านการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการอสังหาริมทรัพย์ การจัดการภาคสาธารณะ

IPEC มีการกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการเพื่อความเป็นกลาง (Impartial Committee) ที่มาจากสมาชิกจากสภาพัฒนาระบบอุตสาหกรรม ผู้ใช้บริการและลูกค้าของ IPEC ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายและการออกกฎหมาย องค์กรอิสระ ภาครัฐบาล หน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแล สถาบันการศึกษา หน่วยงานที่ดูแลผลประโยชน์ของภาคสาธารณะ รวมทั้ง IPEC มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนารูปแบบการรับรองภาคอุตสาหกรรม (Industry Scheme Development Committee: ISDC) เพื่อทำหน้าที่พัฒนารูปแบบการรับรอง โดยมีการพัฒนาเป็นระดับได้แก่ Skill Force, Professional, Advance Specialist, Entrepreneur, Fellowship Elite นอกจากนี้ มีการแต่งตั้ง Industry Scheme Committee (ISC) เป็นคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการให้ข้อมูลทางเทคนิค ให้คำแนะนำเกี่ยวกับมาตรฐานอุตสาหกรรมและหลักเกณฑ์ต่างๆ พัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์และข้อกำหนดในการให้การรับรอง ให้คำแนะนำเพื่อประโยชน์ในการขยายตัวและเกี่ยวข้องกับรูปแบบให้การรับรอง และให้ความรู้พื้นฐานในขอบข่ายอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นที่น่าสนใจของ IPEC คือ เป็นหน่วยรับรองบุคลากรที่รับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม มากำหนดเป็นรูปแบบการรับรองบุคลากรในสาขาวิชาชีพต่างๆ (Certification Scheme) เพื่อให้เกิดการยอมรับในภาคส่วนที่เกี่ยวข้องรวมทั้งมีการนำมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024 มาใช้ในการจัดทำระบบ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในผลการตรวจสอบและรับรอง

ที่มา <http://ipecbureau.org/>

ประเทศสิงคโปร์

หน่วยงานที่ทำหน้าที่รับรองบุคลากรที่ดำเนินการศึกษา คือ The Singapore Business Advisors and Consultants Council (SBACC)



SBACC เป็นองค์กรอิสระที่ไม่แสวงหาผลกำไรที่สนับสนุนและเป็นที่ยอมรับในฐานะผู้แทนภาครัฐ SBACC เป็นองค์กรแรกในประเทศสิงคโปร์ที่ได้รับการรับรอง ISO/IEC 17024 ในมกราคม 2015 เป็นองค์กรมาตรฐานระดับนานาชาติที่ให้การรับรองด้านบุคลากรเพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการให้การรับรองมีความ

เป็นกลางและไม่มีการขัดแย้ง โดย SBACC มีความมุ่งมั่นในความเป็นกลางต่อกระบวนการให้การรับรองและจัดทำเอกสารแสดงโครงสร้าง นโยบายและกระบวนการที่ผ่านการวิเคราะห์ กำจัดและลดความเสี่ยงต่อความความเป็นกลาง

ทั้งนี้ในเว็บไซต์ของ SBACC ได้มีการเผยแพร่รูปแบบการรับรองในสาขาอาชีพ Practising Management Consultant (PMC) ซึ่งมีโครงสร้างรูปแบบที่สอดคล้องและมั่นใจว่าเป็นที่ปรึกษาด้านการจัดการที่ได้รับการรับรองอย่างมีคุณภาพ มีการออกแบบรูปแบบการรับรองโดยผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมที่ปรึกษาด้านการจัดการและออกแบบให้ PMC เป็นเครื่องหมายการประกันคุณภาพในสาขาอาชีพสาขาอาชีพนี้จะได้รับการประเมินโดยคณะกรรมการ ดังนั้นการออกแบบ PMC จึงได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการถึงความเชื่อมั่นอาชีพและความซื่อสัตย์ของแต่ละบุคคลและเป็นหลักฐานของความสามารถและความน่าเชื่อถือ

รูปแบบ PMC มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือ SMEs และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อระบุ PMC ให้กับผู้ที่มีความสามารถ และน่าเชื่อถือ ก่อตั้ง Critical Mass ของที่ปรึกษาในด้านการจัดการความสามารถเพื่อรองรับ SMEs รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ SMEs เติบโตและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันแก่ภาคธุรกิจ

นอกจากนี้ SBACC ได้มีการนำเสนอข้อมูลเมื่อได้รับรองเป็น PMC จะสามารถยกระดับและสิทธิพิเศษดังนี้

- ได้ยกระดับเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- ผลักดันความเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- เสริมสร้างประวัติ
- ได้รับสิทธิในการสนับสนุนจากภาครัฐ
- ได้รับการประกันรับผิดชอบทางความเชี่ยวชาญ
- ขยายเครือข่าย

SBACC มีกระบวนการให้การรับรอง ดังต่อไปนี้

1. ยื่นคำขอโดยใช้ใบสมัคร พร้อมชำระค่าธรรมเนียมการสมัครและค่าธรรมเนียมการสัมภาษณ์
2. เข้ารับการสัมภาษณ์
3. เข้ารับการอบรมในหน่วยสมรรถนะที่แนะนำโดยคณะกรรมการทบทวน (Review Panel)
4. ชำระค่าธรรมเนียมการบริหารและความสามารถ (ค่าธรรมเนียมการฝึกอบรม 2 หน่วยสมรรถนะ และ ค่าธรรมเนียมการสอบข้อเขียน 2 หน่วยสมรรถนะ)
5. สอบข้อเขียน
6. ตัดสินผลการรับรอง และได้รับการรับรองเป็น PMC

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการรับรอง

การศึกษา	อย่างน้อยระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า
ประสบการณ์เป็นที่ปรึกษา	- อย่างน้อย 500 ชั่วโมงให้คำปรึกษาด้านการจัดการภายในระยะเวลา 3 ปี - ประสบการณ์ทำงาน 5 ปี ในด้านการจัดการและ/หรือให้คำปรึกษาสำหรับผู้จบระดับปริญญาตรี หรือประสบการณ์ทำงาน 7 ปี ในด้านการจัดการและ/หรือให้คำปรึกษาสำหรับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญที่ได้รับการยอมรับหรือ ประสบการณ์ทำงาน 10 ปีในด้านการจัดการและ/หรือให้คำปรึกษาสำหรับผู้จบระดับอนุปริญญา
โครงการให้คำปรึกษา	สามารถเขียนสรุปโครงการอย่างน้อย 3 โครงการโดยระบุภาวะการณ์ทางธุรกิจของลูกค้า แนวทางการนำเสนอ รวมถึงการวิเคราะห์ประเด็นการระบุทางเลือก และนิยามและการตัดสินใจของการดำเนินการที่นำเสนอ โดยใช้การนำเสนอแบบปากเปล่า ผู้สมัครต้องให้ข้อมูลของผู้ประสานงานของลูกค้าเพื่อการทวนสอบโครงการ
การอ้างอิงลูกค้าและบุคคลที่ 3	อ้างอิงลูกค้า 3 รายหรือบุคคลที่ 3 สำหรับ 3 โครงการที่อ้างอิงถึง โดยระบุเป็นคำรับรองหรือการประเมินโดยบุคคลที่ 3 ที่เป็นอิสระหรือแบบฟอร์มตอบกลับ
ความสามารถ	เข้าร่วมหลักสูตร PMC และผ่านการสอบข้อเขียนภายใน 1 ปี สามารถละเว้นการพิจารณาขึ้นกับประสบการณ์และคุณสมบัติ คณะกรรมการทบทวนจะดำเนินการประเมินและให้ข้อเสนอแนะการฝึกอบรมตามความเหมาะสม
จริยธรรม	มีคุณสมบัติที่เหมาะสมตามที่กำหนด มี Code of Ethics
การเสนอแนะ	พิจารณาโดยคณะกรรมการทบทวนและให้การรับรองโดย PMC-CB
การอนุญาต	2 ปีนับจากวันที่ลงมติให้การรับรอง

ค่าธรรมเนียม

ค่าธรรมเนียมให้การรับรอง	
ค่าธรรมเนียมการสมัครและการดำเนินการ	500 เหรียญสิงคโปร์
ค่าทดสอบสัมภาษณ์	500 เหรียญสิงคโปร์
ค่าใบรับรอง	1,300 เหรียญสิงคโปร์
ค่าธรรมเนียมต่อหน่วยสมรรถนะ	
ค่าฝึกอบรม	500 เหรียญสิงคโปร์

โครงการประกันคุณภาพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์



ค่าธรรมเนียมการทดสอบข้อเขียน	200 เหรียญสิงคโปร์
ค่าธรรมเนียมการปรับระดับจาก APMC เป็น PMC	
ค่าธรรมเนียมการสมัครปรับระดับ	200 เหรียญสิงคโปร์
ค่าใบรับรอง PMC	2,300 เหรียญสิงคโปร์

หมายเหตุ

- ต้องชำระค่าธรรมเนียมในทุกะดับของการรับรอง
 - APMCs ที่ต้องการปรับระดับ 1 ภายในหลังจากได้รับการรับรองจะต้องเสียค่าธรรมเนียมการปรับระดับ
 - APMCs ที่ไม่สามารถปรับระดับเป็น PMC ได้อย่างสมบูรณ์และต้องการสมัครใหม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมการปรับระดับในทุกครั้ง
 - เอกสารประกอบการสมัคร ที่ผู้สมัครออนไลน์ควรแนบเอกสารดังต่อไปนี้
 - ประวัติ
 - เอกสารประกอบประวัติ เช่น พาสปอร์ต
 - สำเนาหลักฐานการศึกษาและรับรองคุณสมบัติทางความเชี่ยวชาญ
 - สำเนาคำรับรองของลูกจ้างหรือเอกสารโครงการ เช่น ข้อเสนอ รายงาน ตามที่ระบุใบสมัคร
- นอกจากนี้ พบว่า SBACC มีการกำหนดกระบวนการสมัครและสัมภาษณ์ ดังนี้
- 1) เมื่อได้รับใบเสร็จชำระค่าธรรมเนียม SBACC จะดำเนินการสมัครและประสานกับผู้สมัครเพื่อนัดสัมภาษณ์กับคณะกรรมการทบทวนของ PMC-CB ระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้เข้ารับการทดสอบจะต้องนำเสนอโครงการให้คำปรึกษา 3 โครงการ
 - 2) คณะกรรมการทบทวนจะประเมินความสามารถเทียบกับเงื่อนไขการประเมิน ประสิทธิภาพการทำงาน และให้คำปรึกษา และการนำเสนอโครงการให้คำปรึกษาเพื่อให้ผู้สมัครตัดสินใจระดับการรับรองตามความเหมาะสม
 - 3) ผลการสัมภาษณ์จะแจ้งทาง E-mail ไม่เกิน 7 วันทำการนับตั้งแต่วันที่เข้ารับการสัมภาษณ์

หน่วยสมรรถนะการฝึกอบรม:

เพื่อเติมเต็มตามรูปแบบการรับรอง ผู้สมัครทุกรายจะต้องเข้าร่วมและผ่านหน่วยสมรรถนะการฝึกอบรมของ PMC ดังนี้

หน่วยสมรรถนะที่บังคับ	หน่วยสมรรถนะ 1b Ethics and Law หน่วยสมรรถนะ 9 Application of Government Incentives
หน่วยสมรรถนะทางเลือก	หน่วยสมรรถนะ 1a Introduction to Management Consultancy
การเพิ่มหน่วยสมรรถนะ	หน่วยสมรรถนะ 2 Project Management
อาจจะแจ้งไปยังผู้สมัคร	หน่วยสมรรถนะ 3 Proposal Writing and Project Scoping

ภายหลังจากระเมินโดย คณะกรรมการทบทวนของ PMC-CB	หน่วยสมรรถนะ 4 Data Gathering and Collation
	หน่วยสมรรถนะ 5 Analysis and Recommendations
	หน่วยสมรรถนะ 6 Report Writing
	หน่วยสมรรถนะ 7 Project Implementation and Completion
	หน่วยสมรรถนะ 8 Client-Consultant Relationship
	สามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ certification@pmccertification.sg

หากต้องการยกเลิกคำขอ ผู้สมัครจะต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรมาที่ SBACC ไม่เกิน 3 วันทำการก่อนการฝึกอบรมและการสอบข้อเขียน มิฉะนั้นจะโดนปรับค่าธรรมเนียม

การยกเลิกจะอนุญาตไม่เกิน 3 ครั้ง หากเกินผู้สมัครจะเสียค่าปรับในการสมัครครั้งต่อไป

นอกจากจะมีการสัมภาษณ์แล้ว ยังมีการประเมินข้อเขียน ซึ่งมีเกณฑ์การประเมิน คือ

การประเมินข้อเขียนทั้งหมดจะถูกควบคุมที่สำนักงาน SBACC Examinations Office และระหว่างการสอบแต่ละส่วน (ประกอบด้วย คำถามตัวเลือก (ปรนัย) คำถามให้ตอบสั้น และตอบยาว) ควรใช้เวลา 90 นาที ผู้เข้ารับการทดสอบจะผ่านเกณฑ์การสอบข้อเขียนที่อย่างน้อย 70%

ผู้เข้ารับการทดสอบต้องเข้าร่วมการฝึกอบรมและผ่านการประเมินข้อเขียนภายใน 1 ปีนับจากวันที่สมัคร

ประเด็นที่น่าสนใจของ SBACC หน่วยรับรองบุคลากรที่มีกำหนดเป็นรูปแบบการรับรองบุคลากรในสาขาวิชาชีพต่างๆ (Certification Scheme) เพื่อให้เกิดการยอมรับในภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เน้นการพัฒนา SMEs ร่วมทั้งมีการนำมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024 มาใช้ในการจัดทำระบบเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในผลการตรวจสอบและรับรอง มีการเปิดเผยหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตราค่าทำเนียมให้สาธารณชนสามารถเข้าถึงที่มา <https://www.sbacc.org.sg/>

ทั้งนี้จากข้อมูลการศึกษา พบว่า ในกลุ่มประเทศอาเซียน มีหน่วยงานที่ได้การรับรองระบบงานตามมาตรฐาน ISO/IEC 17024 แสดงรายละเอียด ดังนี้

หน่วยงาน	ขอบข่ายการรับรอง
ประเทศสิงคโปร์	
Singapore Business Advisors and Consultants Council	Business Consultant
ประเทศมาเลเซีย	
IPEC Certification Bureau	Beauty Therapist and Aesthetician
Jabatan Pembangunan Kemahiran	ISO 9712 (Non-Destructive Testing)
ประเทศสาธารณรัฐอินโดนีเซีย	

หน่วยงาน	ขอบข่ายการรับรอง
Pusat Pengembangan Tenaga Perminyakan dan Gas Bumi (Development Center for Energy and Natural Gas)	Seismic Investigators
Pusat Pengujian Mutu Barang (Goods Quality Testing Center)	Product Quality Testing
Pusat Standardisasi LIPI (LIPI Standardization Center)	Corrosion Engineer
Balai Besar Bahan dan Barang Teknik (Central for Material and Technical Products)	Sampling Officials
USER PLN	Electric Distribution and Maintenance Technician
Bidang Keteknisian Medik (Medical Engineering)	Medical Technician
Quantum HRM Internasional (Quantum HRM International)	Human Resources and Organizational Management

ในส่วนของระดับนานาชาตินั้น ได้ดำเนินการศึกษาส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการรับรองบุคลากรของประเทศสหราชอาณาจักรและประเทศสหรัฐอเมริกา ดังต่อไปนี้

ประเทศสหราชอาณาจักร (UK)

หน่วยงานที่ทำหน้าที่รับรองบุคลากร ที่ดำเนินการศึกษา คือ Blue Flame Certification Ltd (BFC)



BFC เปิดให้บริการรับรองในขอบข่ายการรับรองบุคลากรด้านก๊าซ น้ำมัน ระบบไฟฟ้า การบริการ การก่อสร้าง เทคโนโลยีด้านพลังงานทดแทนและการใช้พลังงาน รวมทั้งเป็นองค์กรที่ได้รับการรับรองระบบงานตามมาตรฐาน ISO 17024 ทั้งนี้เมื่อได้ศึกษาการรับรองความสามารถในสาขาอาชีพผู้ดำเนินโครงการ พบว่ามีการกำหนดข้อกำหนดด้านความสามารถทั้งในส่วนของผู้ทราวิชาชีพ และองค์กรนายจ้าง ดังนี้

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองบุคลากร

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองบุคลากรต่อไปนี้ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการรับรองบุคลากร โดยอ้างอิงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. องค์กรนายจ้างต้องมีความสามารถอย่างน้อยให้เป็นไปตามเกณฑ์คุณสมบัติเบื้องต้น รวมทั้งตามที่ระบุใน EN 45011 และ ISO/IEC 17065
2. สำหรับองค์กรนายจ้างที่มีงานเกี่ยวกับการสันดาป ต้องมีคุณสมบัติการทำงานโดยตรงสอดคล้องกับคุณสมบัติที่ระบุในภาคผนวกของกฎหมายอาศาร ปี 1984 และต้องต่ออายุใบอนุญาตทุก 5 ปี
3. องค์กรนายจ้างต้องมั่นใจว่า ได้จัดทำบันทึกของแต่ละท่านบุคคลได้รับรองความสามารถและขอบเขตงานที่ได้รับรองความสามารถอย่างครบถ้วนแล้ว รายละเอียดการรับรองความสามารถจะต้องเผยแพร่ต่อสาธารณะ
4. หน่วยรับรองบุคลากรต้องมีระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรนายจ้างฯ ที่สมัครทุกรายมีผู้มีความสามารถเพียงพอ เพื่อให้มั่นใจว่า บุคคลที่ได้รับรองสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องตามลักษณะงานนั้น รวมทั้ง มีการติดตามผลเพื่อประเมินความสามารถตามรอบเวลากำหนด
5. หากองค์กรนายจ้างมีการจ้างช่วง ต้องมีการจัดการผ่านการทำข้อตกลงกับผู้จ้างช่วง
6. เมื่อได้รับการรับรองรายบุคคลแล้ว หากบุคลากรวิชาชีพไม่สามารถปฏิบัติได้สอดคล้องตามเงื่อนไขที่กำหนด เช่น ผู้ใช้แรงงาน ช่างพิต ผู้ฝึกหัด หรือผู้ชำนาญการ ในกรณีนี้ หน่วยรับรองบุคลากรต้องมีการประเมินสมรรถนะเพิ่มเป็นรายบุคคลเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีความรับผิดชอบเพียงพอต่อความปลอดภัยและปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับเงื่อนไข
7. องค์กรนายจ้างต้องสามารถปรับปรุงและพัฒนาความสามารถที่จำเป็น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตามกฎหมาย มาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้อง

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการประเมินความสามารถ

1. หน่วยรับรองบุคลากรต้องรับผิดชอบในการประเมินความสามารถขององค์กรที่ขอรับการรับรอง
2. หน่วยรับรองบุคลากรต้องดำเนินการสอดคล้องกับระเบียบที่กำหนดโดยหน่วยงานรัฐที่มีอำนาจ
3. หากองค์กรนายจ้างยื่นคำขอรับรองโดยแนบหลักฐานตามรูปแบบคุณสมบัติที่ต้องการ หน่วยรับรองต้องดำเนินการตรวจสอบความสามารถ ณ หน่วยงานตามความเหมาะสมภายใต้ขอบข่ายที่สมัคร และดำเนินการพิจารณารายละเอียดเงื่อนไขความสามารถที่เกี่ยวข้อง เมื่อองค์กรไม่ให้อื่นหลักฐานตามรูปแบบคุณสมบัติที่ต้องการ หน่วยรับรองอาจดำเนินการตรวจเต็มรูปแบบตามรายการความสามารถที่กำหนด
4. ผู้ทดสอบของหน่วยรับรองบุคลากรต้องปฏิบัติตามข้อกำหนด ต่อไปนี้
 - ผู้ทดสอบต้องพิสูจน์ให้เห็นถึงระดับความสามารถที่เสนอแนะในมาตรฐานสากลแนวทางการตรวจประเมินระบบการจัดการ (BS EN ISO 19011) ข้อ 7 เรื่องความสามารถและการประเมินผู้ตรวจประเมิน

- การประเมินหลักฐานความสามารถในพื้นที่การทำงาน หลักฐานอาจอยู่ในรูปแบบของคุณสมบัติหรือใบประกาศที่ระบุถึงการได้รับรางวัล/ใบรับรองขององค์กรหรือหลักฐานจากบันทึกเพื่อยืนยันความสามารถที่ครอบคลุมถึงความรู้และทักษะปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ISO 19011 และต้องมีบันทึกแสดงความสามารถของผู้ทดสอบต้องเป็นปัจจุบัน

การทดสอบกับอุปกรณ์เครื่องมือ

1. องค์กรนายจ้างต้องมีหรือเข้าถึงจำนวนอุปกรณ์เครื่องมือที่เหมาะสมตามลักษณะงานและต้องบันทึกผลการทดสอบอุปกรณ์การทดสอบต้อง คงไว้ซึ่งความสะอาด พร้อมใช้งาน และการใช้คำแนะนำของผู้ผลิต
2. องค์กรนายจ้างต้องมีระบบที่เหมาะสมกับสถานที่เพื่อให้มั่นใจว่าอุปกรณ์เครื่องมือทดสอบจะใช้สำหรับการทดสอบโดยจะต้องได้รับการทวนสอบอย่างเหมาะสม

การให้การรับรองและการรายงานผล

1. องค์กรนายจ้างต้องมีการดำเนินการตามที่กำหนด โดยมีบันทึกของลูกค้านำมาเหมาะสม รายละเอียดผลของการปฏิบัติทดสอบที่กำหนดตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ โดยองค์กรต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง
2. องค์กรนายจ้างต้องจัดเก็บหลักฐานการประเมิน เช่น Logbook หรือรายการการตรวจสอบ หรือบันทึก Logbook หรือรายการการตรวจสอบที่มีอยู่ให้เป็นปัจจุบัน
3. องค์กรนายจ้างต้องชี้แจงขั้นตอนในการน้อมเรียนให้แก่ผู้ใช้บริการ ตามความเหมาะสม

การประกัน

องค์กรนายจ้างต้องสำรองเงินอย่างน้อย 2 ล้านบาท เพื่อประกันความรับผิดชอบจากการทำงานภายใต้ขอบข่ายที่ให้การรับรอง

การร้องเรียน

องค์กรนายจ้างต้องคงไว้ซึ่งบันทึกทุกข้อร้องเรียนที่ได้รับ ย้อนกลับไปอย่างน้อย 6 ปี พร้อมกันรายละเอียดการปฏิบัติการแก้ไขข้อร้องเรียนเหล่านั้น

สุขภาพและความปลอดภัย

1. องค์กรนายจ้างต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับข้อกำหนดเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน และต้องกำหนดนโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัยเป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งต้องชี้แจง ประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง
2. บุคคลที่ได้รับรองต้องมีความสามารถตามข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยสำหรับขอบข่ายการทำงานที่ดำเนินการ

บันทึก

องค์กรนายจ้างต้อง

1. จัดทำทะเบียนระบุงานทั้งหมดที่ดำเนินการ
2. ออกแบบข้อมูล กำหนดลักษณะ บันทึก Logbook ความต้องการและข้อกำหนดสำหรับผู้ใช้บริการ

การพัฒนาทางวิชาชีพ

1. บุคคลที่ได้รับรองต้องพัฒนาตนเองตามข้อกำหนดด้านการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continual Professional Development: CPD)
2. กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภาคอุตสาหกรรมต้องพิจารณาและกำหนดความรู้และข้อกำหนดทักษะสำหรับผู้ได้รับการรับรอง โดยพิจารณาจากบริบทในธุรกิจ

ข้อกำหนดเอกสารอ้างอิงทางเทคนิค

องค์กรที่ได้รับรองจะต้องจัดทำและเข้าถึงเอกสารอ้างอิงทางเทคนิคฉบับล่าสุด รวมถึงฉบับแก้ไข
ทั้งนี้ BFC มีบทบาทเป็นหน่วยรับรองบุคลากรที่มีบทบาทในการพัฒนารูปแบบการรับรอง
(Certification Scheme) และนำมาใช้ในการรับรองบุคลากร โดยมีการนำมาตรฐาน ISO/IEC 17024 มาใช้ในการ
การจัดทำระบบเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ และเพื่อการยอมรับในระดับสากล
ที่มา <http://www.blueflamecertification.com/index.php/homepage.html>

ประเทศสหรัฐอเมริกา

สถาบันมาตรฐานแห่งชาติ ประเทศสหรัฐอเมริกา American National Standards Institute (ANSI)



ANSI ซึ่งเป็นองค์กรสำคัญที่ให้การสนับสนุนการพัฒนามาตรฐานทางเทคโนโลยีของประเทศ
สหรัฐอเมริกา ทำหน้าที่พัฒนามาตรฐานต่างๆ ของประเทศสหรัฐอเมริกาให้เหมาะสม และสนับสนุนให้
มาตรฐานของประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นมาตรฐานสากล รวมทั้ง ANSI ยังเป็นตัวแทนของประเทศในการเข้าไป
เป็นสมาชิกขององค์การระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐาน ISO (International Organization for
Standardization) และองค์กร IEC (International Electrotechnical Commission) รวมทั้งเป็นหน่วย
รับรองระบบงาน (Accaditation Body) โดยในด้านการบริหารงานมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร ที่มา
จากสมาชิกองค์กร สมาชิกภาครัฐ สมาชิกสถานประกอบการ สมาชิกภาคการศึกษา สมาชิกนานาชาติ
สมาชิกรายบุคคล

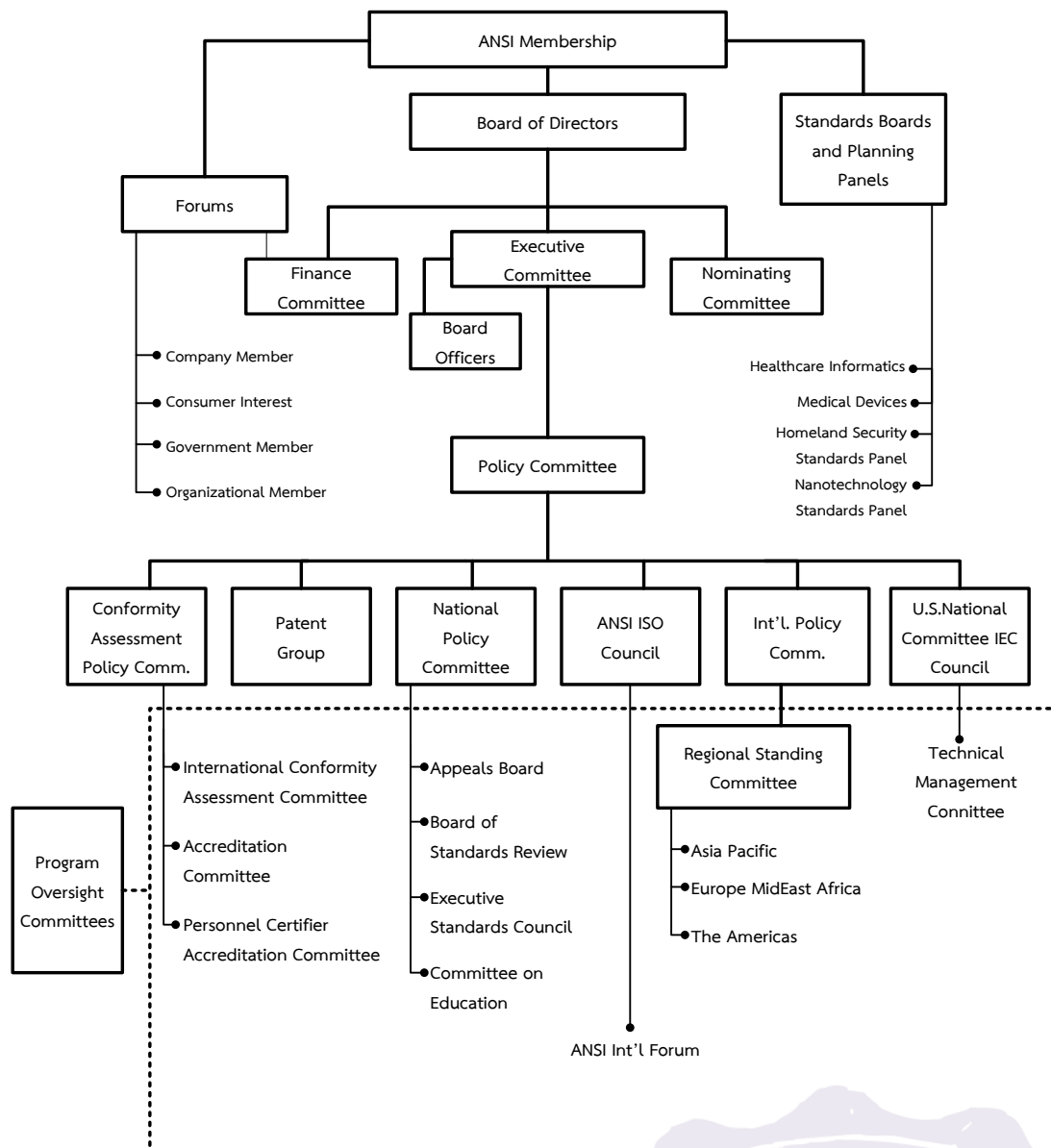
ซึ่งปัจจุบันมีผู้เชี่ยวชาญเกือบหนึ่งล้านคนที่ได้รับการรับรองจากองค์กรที่ได้รับการรับรองภายใต้
โปรแกรมการรับรองบุคลากรของ ANSI ซึ่งการดำเนินงานของ ANSI มีการนำมาตรฐานสากล ISO/IEC 17011
มาใช้เพื่อสร้างความมั่นใจความน่าเชื่อถือในการรับรองระบบงาน และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ปัจจุบัน
ANSI ประกอบด้วยภาคธุรกิจ 1,000 องค์กร สมาคมทางวิชาชีพ สมาคมการค้า นักพัฒนามาตรฐาน หน่วยงาน

โครงการประกันคุณภาพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์



ภาครัฐจำนวน 30 แห่ง และองค์กรผู้บริโภคและองค์กรด้านแรงงาน หน่วยงานที่ให้ความสนใจกว่า 120,000 แห่งและผู้เชี่ยวชาญทั่วโลกกว่า 3.2 ล้านคน
ทั้งนี้โครงสร้างของ ANSI แสดงรายละเอียด ดังนี้



ทั้งนี้จากการศึกษา ANSI พบว่าบทบาทหน้าที่ปัจจุบันดำเนินการเป็นหน่วยรับรองระบบงานที่ทำหน้าที่รับรองความสามารถของหน่วยรับรองบุคลากร รวมทั้งยังเป็นตัวแทนของประเทศในการเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐาน ISO (International Organization for Standardization) และ IEC (International Electrotechnical Commission)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรับรองบุคลากรภายในประเทศไทย

ได้ดำเนินการศึกษาขององค์กร จำนวน 2 องค์กร ดังนี้

- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)
- กรมวิทยาศาสตร์บริการ

รายละเอียด ดังนี้

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) หรือ สคช.

(Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization) : TPQI)



สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
(องค์การมหาชน)

สคช. จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2554 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2554 มีฐานะเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี โดยทำหน้าที่พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพให้ได้มาตรฐานสากลการรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ รวมถึงเป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

วัตถุประสงค์การจัดตั้ง

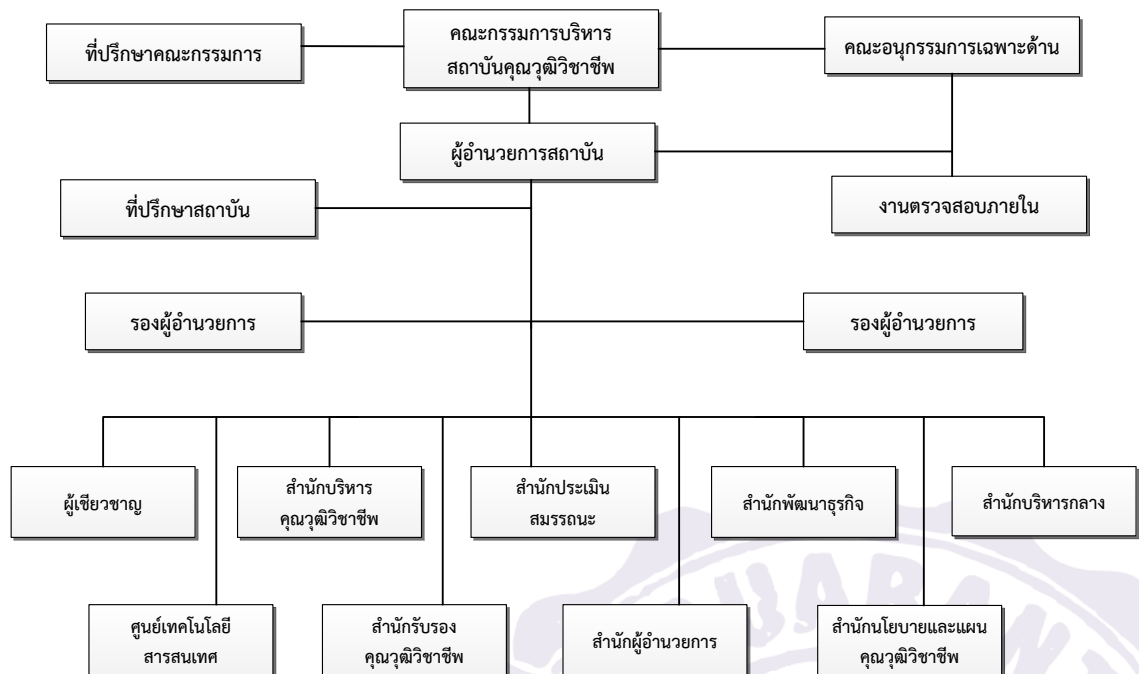
1. ดำเนินการศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ
3. ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
4. เป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ
5. ติดตามและประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ รวมทั้งระบบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม
6. ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรม สถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐและองค์กรเอกชนในการเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

พันธกิจองค์กร

1. สร้างการรับรู้ต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่รู้จัก และผลักดันให้เกิดความตระหนักถึงประโยชน์และมีการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพไปใช้อย่างกว้างขวาง
2. สนับสนุนให้ผู้ประกอบการอาชีพมีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ และคุณวุฒิวิชาชีพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และ Thailand 4.0
3. ส่งเสริมให้นำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรสมรรถนะโดยภาคการศึกษา และหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคคลในภาคอุตสาหกรรม
4. ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อประเมินสมรรถนะของบุคคลได้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพโดยกระบวนการที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและบูรณาการความร่วมมือกับกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่นๆ
5. นำระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับมาตรฐานอาชีพ และคุณวุฒิวิชาชีพไปใช้สนับสนุนบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงสร้างองค์กร

สคช. มีการกำหนดโครงสร้างองค์กร ดังนี้



จากโครงสร้างองค์กรข้างต้น สรุปหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยสังเขป ดังนี้

- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารระบบสารสนเทศ งานพัฒนาระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ และงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

- สำนักบริหารคุณวุฒิวิชาชีพ มีบทบาทหน้าที่ในการจัดทำมาตรฐานอาชีพในสาขาวิชาชีพเป้าหมาย
- สำนักรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ มีบทบาทหน้าที่ในการตรวจประเมินและรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ การขึ้นทะเบียนและตรวจติดตามองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ การพัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ และการพัฒนาผู้ประเมิน (Assessor) ที่ทำหน้าที่ตรวจประเมินองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
- สำนักประเมินสมรรถนะ มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลการประเมินสมรรถนะของบุคคลโดยองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ งานทะเบียนและออกประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ
- สำนักผู้อำนวยการ มีบทบาทหน้าที่ในงานเลขานุการและการประชุม งานวิเทศสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างประเทศ งานประกันคุณภาพ งานวิจัยและพัฒนากระบวนคุณวุฒิวิชาชีพและงานนิติการ
- สำนักพัฒนาธุรกิจ มีบทบาทหน้าที่ในงานพัฒนาธุรกิจและการตลาด งานสื่อสารองค์กร และงานองค์กรสัมพันธ์
- สำนักนโยบายและแผนคุณวุฒิวิชาชีพ มีบทบาทหน้าที่ในงานงบประมาณ การบริหารกลยุทธ์และความเสี่ยง งานติดตามและประเมินผลตามแผนกลยุทธ์
- สำนักบริหารกลาง มีบทบาทหน้าที่ในงานบริหารบุคคลและการบริการ งานบัญชี การเงิน และงานพัสดุ

สคช. มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์องค์กร ดังนี้

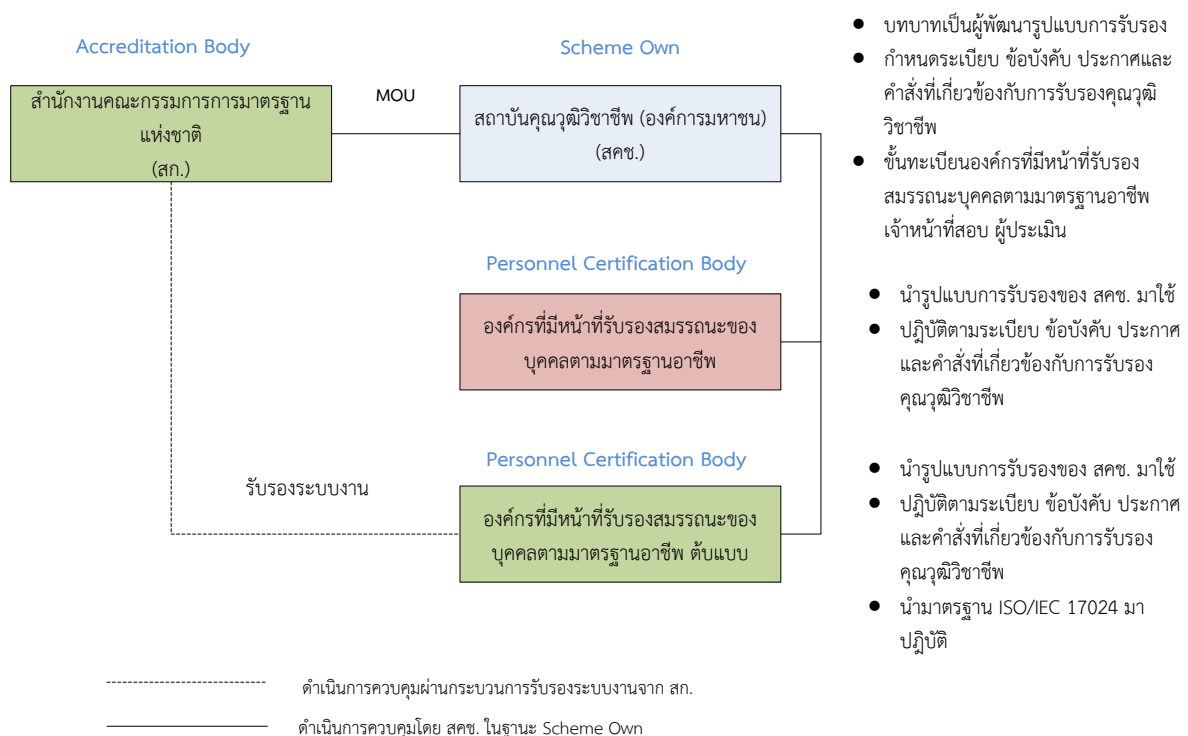
1. พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในและต่างประเทศ
2. ส่งเสริมให้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ
3. เสริมสร้างและบูรณาการความร่วมมือ ในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ
4. พัฒนาสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพให้เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนงานระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ
5. เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้เป็นองค์กรหลักในด้านการบริหารจัดการที่ดี

ทั้งนี้การดำเนินกิจกรรมที่ผ่านมา สคช. มีบทบาทหน้าที่ในการเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลโดยดำเนินการพัฒนารูปแบบการรับรอง (Certification Scheme) และส่งเสริมให้มีการนำไปใช้มีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการกำกับดูแลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ เจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ผู้ประเมิน (Assessor) ในฐานะเจ้าของรูปแบบการรับรอง (Scheme Owner) ดำเนินการขึ้นทะเบียนองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคล

โครงการประกันคุณภาพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์

ตามมาตรฐานอาชีพ เจ้าหน้าที่สอบ ผู้ประเมิน รวมทั้งส่งเสริมให้องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพนำมาตรฐาน ISO/IEC 17024 ไปปฏิบัติ ตลอดจนได้ดำเนินการจัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการมาตรฐานแห่งชาติโดยรอบความร่วมมือเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพของประเทศไทย พัฒนาผู้ตรวจประเมิน (Assessor) องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ และการรับรองระบบงานให้แก่องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการการมาตรฐานแห่งชาติ ดำเนินการรับรองระบบงานเพื่อเป็นการรับรองความสามารถขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ซึ่งเป็นช่องทางหนึ่งที่ใช้ในการควบคุมกำกับดูแล องค์กรและเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือในการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ รายละเอียดแสดงดังภาพ



นอกจากนี้ จากโครงสร้างการดำเนินการของ สคช. ข้างต้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลักในการรับรองสมรรถนะของบุคคล คือ 1) สำนักบริการคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่จัดทำมาตรฐานอาชีพ และเครื่องมือที่ใช้ในประเมินความสามารถ 2) สำนักรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่รับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ 3) สำนักประเมินสมรรถนะ ซึ่งทำหน้าที่ประเมินสมรรถนะบุคคล งานขึ้นทะเบียน และออกประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพและหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพแก่บุคคลที่ผ่านการทดสอบและรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ โดยมีสำนักผู้อำนวยการทำหน้าที่ประกันคุณภาพงานของ สคช. ซึ่งใช้ระบบประกันคุณภาพตามมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001

ที่มา <http://www.tpqi.go.th/home.php>

สำนักพัฒนาศักยภาพนักวิทยาศาสตร์ กรมวิทยาศาสตร์บริการ

สำนักพัฒนาศักยภาพนักวิทยาศาสตร์ห้องปฏิบัติการ กรมวิทยาศาสตร์บริการ



กรมวิทยาศาสตร์บริการมีฐานะเป็นหน่วยรับรองบุคลากร (Certification Body for Persons) ตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024 ได้ดำเนินการให้การรับรองความสามารถของบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งได้รับการรับรองระบบงานเป็นแห่งแรกของประเทศไทย จากสำนักงานคณะกรรมการการมาตรฐานแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยรับรองระบบงานของประเทศไทย (Accreditation Body : AB) ในสาขาวิชาชีพ “การควบคุมและจัดการสารเคมีในห้องปฏิบัติการ”

กรมวิทยาศาสตร์บริการได้นำระบบงานตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024 มาดำเนินการเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ว่าจ้าง ผู้รับบริการ ผู้ได้รับการรับรอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมยกระดับความสามารถบุคลากร สร้างโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลให้ประเทศไทยมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ มีความพร้อมในการแลกเปลี่ยนแรงงานในประชาคมอาเซียน และในตลาดโลกต่อไปในอนาคต

ทั้งนี้ สำนักพัฒนาศักยภาพนักวิทยาศาสตร์ห้องปฏิบัติการ มีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจ ไว้ดังนี้

นโยบาย การรับรองความสามารถบุคลากร : ISO/IEC 17024

“มุ่งมั่นให้การรับรองบุคลากรด้วยความเป็นกลาง โปร่งใส ยุติธรรม และพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง”

วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำในการให้บริการด้วยคุณภาพและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล

พันธกิจ : ให้บริการตรวจสอบและรับรองสินค้าและบริการด้วยระบบ MSTQ วิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างมูลค่าผลิตภัณฑ์และนวัตกรรม และเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของผู้ประกอบการ ในภาคการผลิตและบริการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย และวิสาหกิจชุมชน

หมายเหตุ MSTQ คือ ระบบการให้บริการเทคนิคด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (MSTQ) แบ่งเป็น 4 หมวดหลัก ได้แก่ ระบบมาตรวิทยา (M: Metrology) การกำหนดมาตรฐาน (S: Standardization) การทดสอบ (T: Testing) และการรับรองคุณภาพ (Q: Quality Assurance) ระบบ MSTQ นี้เป็นโครงสร้างพื้นฐานด้านคุณภาพ (Quality Infrastructure) ที่สำคัญในการผลักดันให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

ภารกิจ : ให้บริการทางวิทยาศาสตร์ โดยการดำเนินการกำกับดูแล ส่งเสริม วิจัยพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นสถานปฏิบัติการกลางทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศเพื่อเสริมสร้าง

โครงการประกันคุณภาพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ



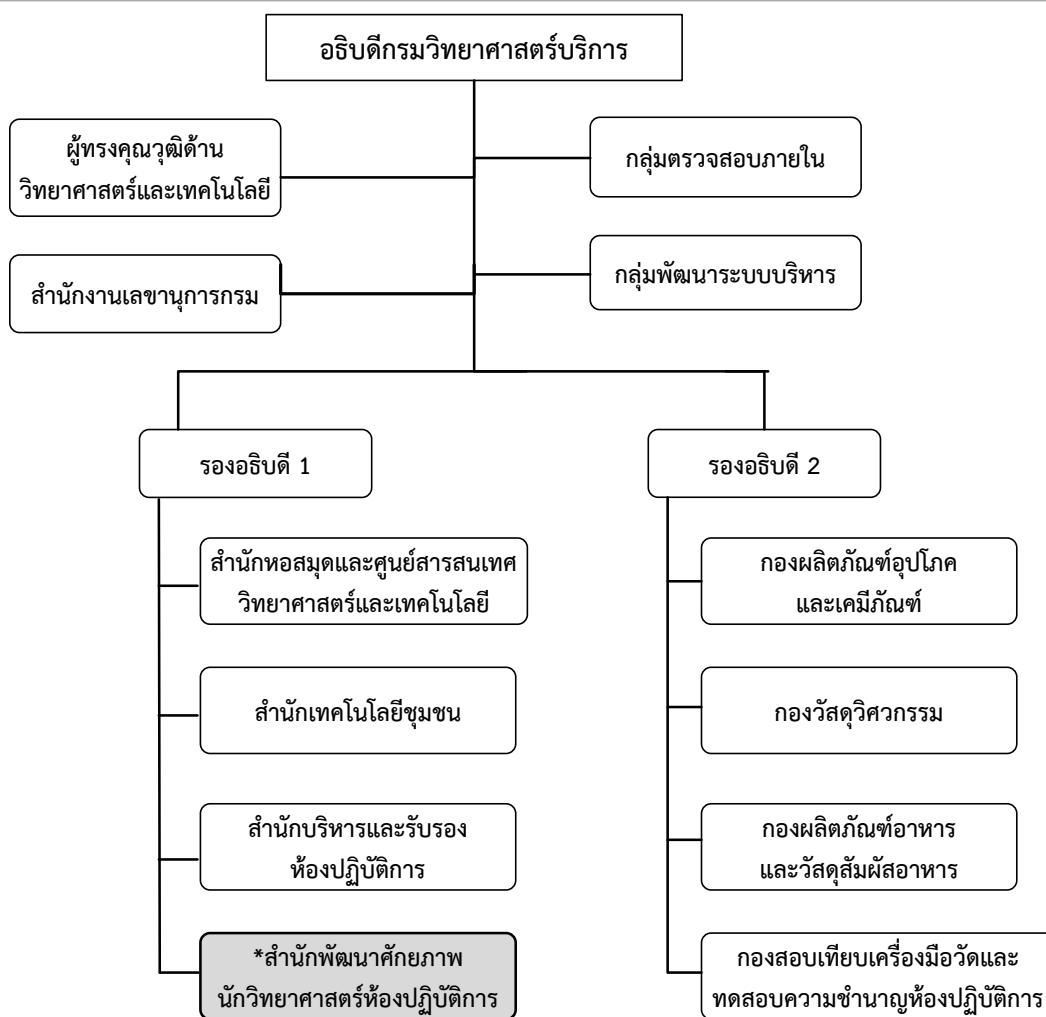
การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ สำนักพัฒนาศักยภาพนักวิทยาศาสตร์ห้องปฏิบัติการ กรมวิทยาศาสตร์บริการ ได้แสดงโครงสร้างองค์กรที่แสดงถึงสายบังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับส่วนงานอื่นๆ ที่อยู่ภายใต้สถานภาพทางกฎหมายเดียวกัน ซึ่งจะต้องดำเนินการขึ้นหน่วยงานและดำเนินการจัดการผลกระทบต่อความเป็นกลางในการรับรอง รวมทั้งพิจารณาถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่อาจทำให้เสียความเป็นกลาง โดยมีรายละเอียดดังนี้



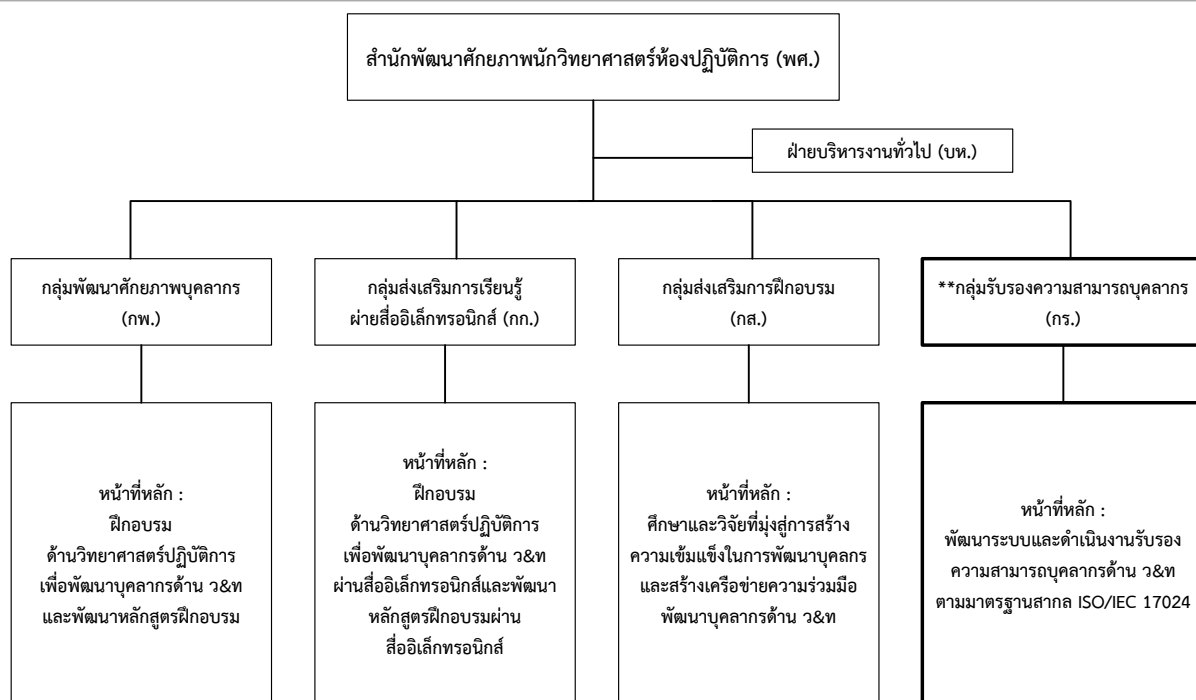
จากภาพข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความเชื่อมโยงของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับกรม ภายใต้กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ทั้งนี้ โครงสร้างของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ซึ่งมีสำนักพัฒนาศักยภาพนักวิทยาศาสตร์ห้องปฏิบัติการ ทำหน้าที่หน่วยรับรองบุคลากร มีดังนี้



หมายเหตุ * หมายถึง หน่วยรับรองบุคลากร (Certification Body for Persons) ตามมาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024)

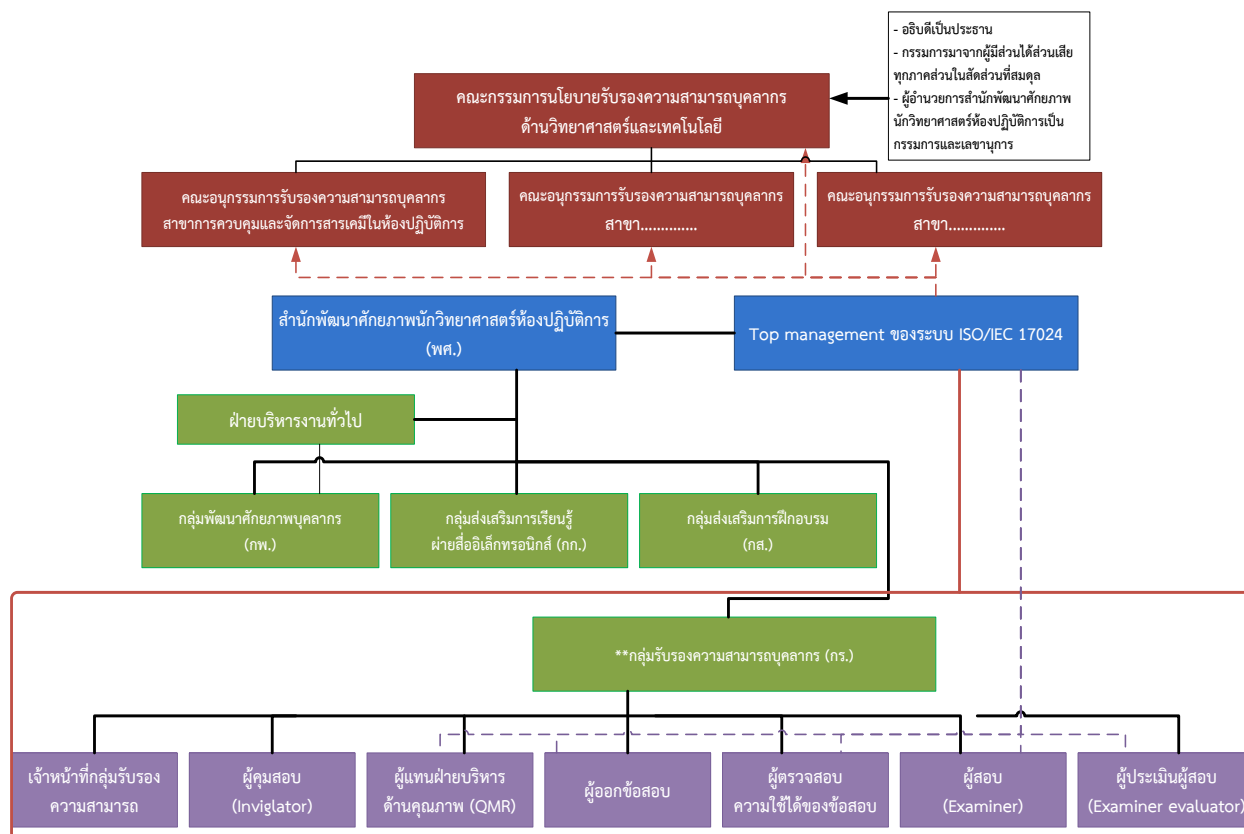
สำนักพัฒนาศักยภาพนักวิทยาศาสตร์ห้องปฏิบัติการมีการจัดผังโครงสร้างที่แสดงถึงความเป็นกลางตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024 ดังนี้



หมายเหตุ ** หมายถึง กลุ่มรับรองความสามารถบุคลากร (กร.) ภายในสำนักพัฒนาศักยภาพนักวิทยาศาสตร์ห้องปฏิบัติการ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่ในการดำเนินการพัฒนาระบบและดำเนินการรับรองความสามารถบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024

สำนักพัฒนาศักยภาพนักวิทยาศาสตร์ห้องปฏิบัติการ กรมวิทยาศาสตร์บริการ ได้จัดทำเอกสารประกอบการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนไว้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดทำเอกสารการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยรับรองความสามารถบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับหน่วยงานต่างๆ ที่อยู่ภายใต้กรมวิทยาศาสตร์บริการ และหน่วยงานอื่นที่มีความสัมพันธ์กัน ในขอบข่าย/สาขาการควบคุมและจัดการสารเคมีในห้องปฏิบัติการเพื่อชี้แจงหน่วยงานและดำเนินการจัดการผลกระทบต่อความเป็นกลาง โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่างๆ ที่อยู่ภายใต้กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กรมวิทยาศาสตร์บริการ และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้ง ภาครัฐและเอกชน รวมทั้งบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับหน่วยรับรองความสามารถบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
2. เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่สร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานให้การรับรองความสามารถบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้พิจารณาถึงผลกระทบต่อความเชื่อมั่น ป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) และดำเนินการอย่างเป็นกลาง โปร่งใส และยุติธรรม
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ รวมทั้ง บุคคลในสาขาการควบคุมและจัดการสารเคมีในห้องปฏิบัติการ



จากการดำเนินงานของสำนักพัฒนาศักยภาพนักวิทยาศาสตร์ห้องปฏิบัติการ กรมวิทยาศาสตร์บริการ นั้น สำนักฯ จะมีบทบาทในการพัฒนารูปแบบการรับรอง (Certification Scheme) และนำมาใช้ในการรับรอง บุคลากรที่ทำหน้าที่การควบคุมและจัดการสารเคมีในห้องปฏิบัติการ ซึ่งเป็นมาตรฐานสมัครใจ โดยสำนักฯ ได้ นำมาตรฐาน ISO/IEC 17024 มาใช้ในการจัดทำระบบเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ และเพื่อการยอมรับในระดับ สากล ซึ่งปัจจุบันสำนักฯ ได้รับการรับรองระบบงานจากสำนักงานคณะกรรมการการมาตรฐานแห่งชาติ และมี ผู้ได้รับการรับรองทั้งสิ้นจำนวน 12 คน แสดงรายละเอียดดังภาพ

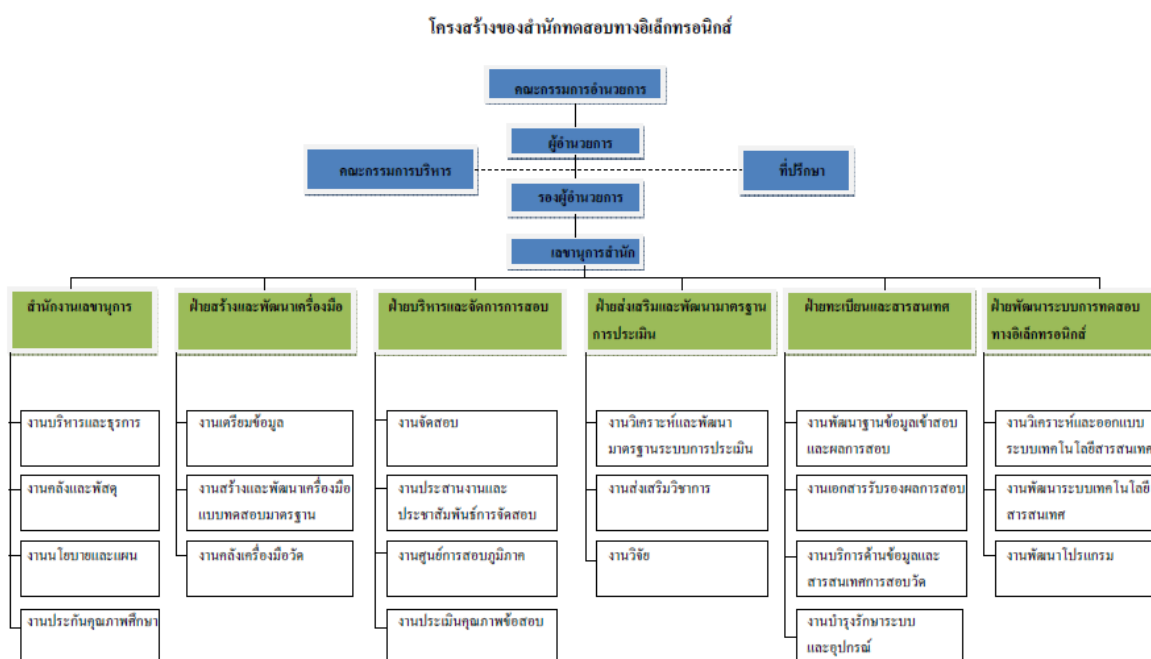


ที่มา <http://www.dss.go.th/index.php/th/>

6.3 การศึกษาระบบประเมินความรู้ผ่านเครือข่าย (E-Testing) ของหน่วยงานที่นำระบบประเมินความรู้ผ่านเครือข่ายมาใช้

ระบบประเมินความรู้ผ่านเครือข่าย (E-Testing) สำนักทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

โครงสร้างของสำนักทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์



ขั้นตอนการสอบ

1. นักศึกษาต้องรู้บัตรก่อนเข้าห้องสอบทุกครั้ง ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้รับบัตรเข้าห้องสอบ ดังภาพ



Ramkhamhaeng University
บัตรเข้าห้องสอบ e-Testing
ภาคการศึกษา 1/2548

รหัสนักศึกษา 395021410
ชื่อ นายธีรวิทย์ พุทธิเดช
กระบวนวิชา RU100 Sec. 01
วันสอบ 02/08/2548 คาบ 1
ห้องสอบ SKB801 ที่นั่ง A01

Username : 395021410
Password : 18531024

Institute of Computer 2/08/2548 11:46:13

① ที่นั่งสอบ
② Username และ Password ยึดไว้สำหรับการสอบ

หลังจากนักศึกษาได้รับบัตรเข้าห้องสอบแล้ว ในบัตรจะแสดงที่นั่งสอบพร้อมกับ Username และ Password สำหรับการ Login เข้าสู่ระบบการสอบต่อไป

2. เมื่อถึงเวลาในการสอบแล้วให้นักศึกษากรอก Username และ Password แล้วคลิกที่ปุ่ม Login เพื่อเข้าสู่ระบบ ต่อไป

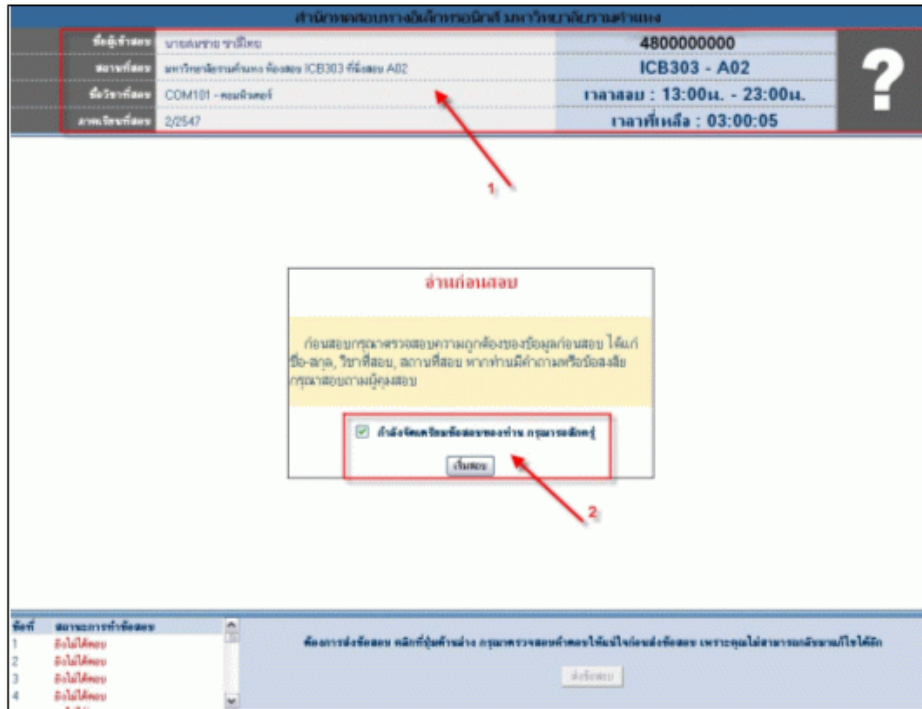
User Name :

Password :

โครงการประกันคุณภาพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ

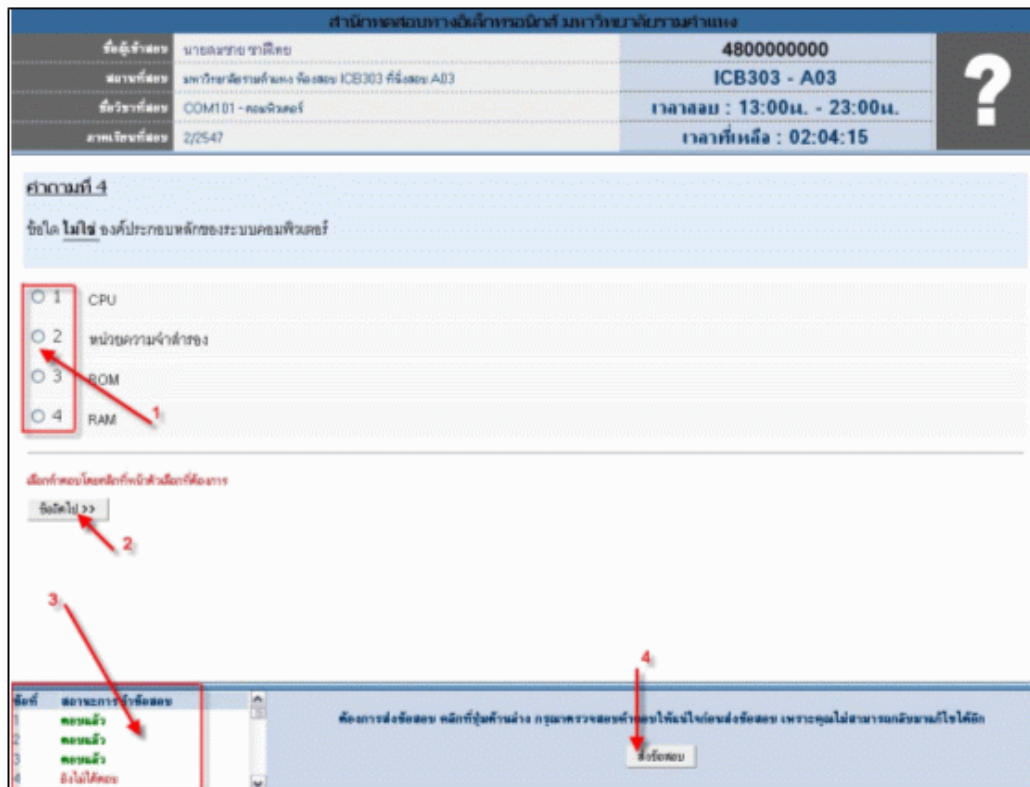
รายงานฉบับสมบูรณ์

3. หลังจากที่ Login เข้าสู่ระบบไปแล้วหน้าจอคอมพิวเตอร์ของนักศึกษาจะปรากฏ ดังภาพ



จากภาพด้านบนนักศึกษาจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตรงบริเวณลูกศรหมายเลข 1 ว่าข้อมูลส่วนตัวถูกต้องหรือไม่ แล้วให้นักศึกษาคลิกที่ Check Box เพื่อยอมรับข้อมูลซึ่งจะปรากฏเครื่องหมาย ลูกศรบริเวณลูกศรหมายเลข 2 หลังจากนั้นคลิกที่ปุ่มเริ่มสอบต่อไป

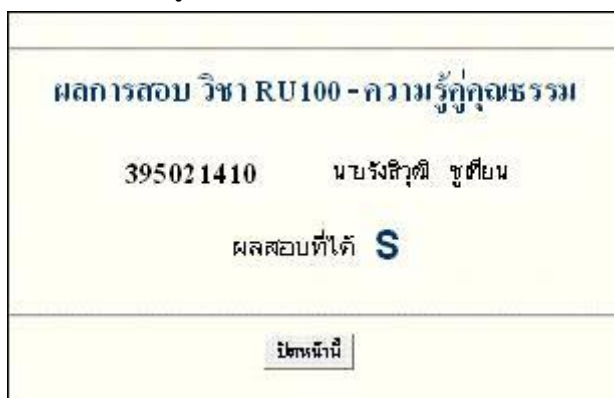
4. จากขั้นตอนที่ผ่านมาระบบจะทำการส่งข้อสอบวิชาที่นักศึกษาเข้าสอบมาให้ ดังภาพ



การทำข้อสอบ

ข้อสอบจะปรากฏที่หน้าจอครั้งละหนึ่งข้อเท่านั้น

- (1) เลือกคำตอบที่ต้องการโดยคลิกที่วงกลมสีขาวหน้าตัวเลือกที่ต้องการตอบ
 - (2) คลิกเพื่อทำข้อต่อไป
 - (3) แจ้งสถานะในการทำข้อสอบตั้งแต่ข้อแรกจนถึงข้อสุดท้าย โดยที่นักศึกษาสามารถนำเมาส์ไปคลิกที่สถานะของข้อนั้นๆ เพื่อเรียกข้อสอบข้อนั้นขึ้นมาได้
 - (4) เมื่อนักศึกษาทำข้อสอบเสร็จแล้วให้คลิกที่ปุ่มส่งข้อสอบ
5. เมื่อนักศึกษาส่งข้อสอบแล้วรอสักครู่ ระบบจะทำการตรวจข้อสอบพร้อมกับแจ้งผลการสอบ ดังภาพ



เมื่อนักศึกษาทราบผลการสอบแล้ว ให้ไปรับสลิปยืนยันผลการสอบที่หน้าห้องสอบต่อไป

ขั้นตอนการผลิตข้อสอบทางอิเล็กทรอนิกส์

ขั้นตอนที่	แนวปฏิบัติ
1. การสร้างข้อสอบทางอิเล็กทรอนิกส์	อาจารย์ผู้รับผิดชอบกระบวนวิชาแจ้งความประสงค์สร้างข้อสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ (แบบฟอร์ม สทอ.ฝส.1)
2. ส่งมอบข้อสอบทางอิเล็กทรอนิกส์	อาจารย์ส่งมอบข้อสอบที่สำนักทดสอบฯ อาคารสุขโขทัย ชั้น 10 (แบบฟอร์ม สทอ.ฝส.2)
3. ตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำข้อสอบเข้าสู่ระบบ	ตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำข้อสอบเข้าสู่ระบบ ในกรณีที่ข้อสอบไม่สมบูรณ์จะแจ้งให้ท่านทราบเพื่อแก้ไขร่างข้อสอบต่อไป (แบบฟอร์ม สทอ.ฝส.3)
4. นำข้อสอบเข้าสู่ระบบ และแจ้งกำหนดการสอบ	แจ้งกำหนดการสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ในกระบวนกรวิชานั้น ให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบกระบวนกรวิชาทราบ ภายหลังจากนำข้อสอบบรรจุคลังข้อสอบเรียบร้อยแล้ว (แบบฟอร์ม สทอ.ฝส.4)

ขั้นตอนที่	แนวปฏิบัติ
5. ดำเนินงานจัดสอบ และรายงานผล	ดำเนินการจัดสอบ และรายงานผลการจัดสอบประจำภาคการศึกษานั้นๆ ให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบกระบวนการสอบทราบ และแก้ไขหากมีข้อผิดพลาดเกี่ยวกับข้อสอบ (แบบฟอร์ม สทอ.ผส.5)

ตัวอย่างแบบฟอร์มต่างๆ ที่ใช้ในขั้นตอนการผลิตข้อสอบทางอิเล็กทรอนิกส์



1. แบบแจ้งความประสงค์สร้างข้อสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ ดังภาพ

แบบ สทอ. ฝส 1



มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แบบแจ้งความประสงค์สร้างข้อสอบทางอิเล็กทรอนิกส์

ตามที่สำนักทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการจัดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์นั้น
ข้าพเจ้า.....ผู้รับผิดชอบกระบวนการวิชา.....
ภาควิชา.....คณะ.....
โทรศัพท์.....โทรศัพท์มือถือ.....e-Mail.....
มีความประสงค์ให้สำนักทดสอบฯ เป็นผู้ดำเนินการสร้างข้อสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ ในกระบวนการวิชา.....
จำนวน.....ข้อ จำนวน.....ข้อ/ชุด จำนวน.....บท/ชุด จำนวน.....ชุด
โดยประสงค์ที่จะให้สำนักทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์จัดสอบชุดข้อสอบดังกล่าวในภาค...../.....

ลงชื่อ.....

(.....)

อาจารย์ผู้รับผิดชอบกระบวนการวิชา

ลงชื่อ.....

(.....)

สำนักทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ประจำวิชาสามารถติดต่อผู้รับผิดชอบได้ที่

.....สำนักทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ อาคารสุโขทัย ชั้น 10

โทร.0-2310-8790 โทรศัพท์มือถือ..... e-Mail.....

หมายเหตุ โดยการจัดทำข้อสอบจะแล้วเสร็จภายใน 3 วันทำการหลังจากได้รับข้อสอบแล้ว และผู้รับข้อสอบต้องถ่าย
เอกสารนี้ให้อาจารย์ประจำวิชาด้วย

2. แบบส่งมอบข้อสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ ดังภาพ

แบบ สทอ.ฟส 2



มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แบบส่งมอบข้อสอบทางอิเล็กทรอนิกส์

รายงานส่งมอบข้อสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ ภาค...../.....กระบวนวิชา.....
จำนวน.....ข้อ จำนวน.....ข้อ/ชุด จำนวน.....บท/ชุด จำนวน.....ชุด
เวลาที่ใช้ในการสอบ.....ชั่วโมง.....นาที

ตัวเลือกสลับที่ได้/ไม่ได้ ☐ ได้ ☐ ไม่ได้

อักษรระดับคะแนน	ช่วงคะแนน	อักษรระดับคะแนน	ช่วงคะแนน
.....	=		=
.....	=		=
.....	=		=
.....	=		=

(ระบุอักษรระดับคะแนนและช่วงคะแนนตามข้อ และคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ทศนิยม 2 ตำแหน่ง กำกับ)

ชื่อ-สกุล อาจารย์ประจำวิชา.....

ภาควิชา.....คณะ.....

โทรศัพท์.....โทรศัพท์มือถือ..... e-Mail.....

วันที่รับข้อสอบ.....

(กรณีที่ประสงค์จะให้สำนักทดสอบฯ นำข้อสอบเข้าระบบ กรุณาระบุรหัสผ่าน.....)

ลงชื่อ.....
(.....)

ผู้ส่งข้อสอบ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลงชื่อ.....
(.....)

สำนักทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ประจำวิชาสามารถติดต่อผู้รับผิดชอบได้ที่

.....สำนักทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ อาคารสุขโขทัย ชั้น 10

โทร.0-2310-8790 โทรศัพท์มือถือ..... e-Mail.....

3. แบบแจ้งแก้ไขร่างข้อสอบ ดังภาพ

แบบ สทอ. ฝส 3



มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แบบแจ้งแก้ไขร่างข้อสอบ

เรียน อาจารย์ประจำวิชา.....

ตามที่อาจารย์.....ประจำวิชา.....
ภาควิชา.....คณะ.....ได้นำร่างข้อสอบส่งสำนักทดสอบทาง
อิเล็กทรอนิกส์แล้วนั้น ทางสำนักทดสอบฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบแล้ว พบว่าข้อสอบยังไม่สมบูรณ์ ทำให้ไม่
สามารถดำเนินการจัดทำข้อสอบต่อไปได้

ดังนั้น จึงขอแจ้งให้อาจารย์ประจำวิชาดำเนินการ.....

.....

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณาดำเนินการ

ลงชื่อ.....

(.....)

สำนักทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ประจำวิชาสามารถติดต่อผู้รับผิดชอบได้ที่

.....สำนักทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ อาคารสุโขทัย ชั้น 10

โทร.0-2310-8790 โทรศัพท์มือถือ..... e-Mail.....

4. แบบแจ้งกำหนดการสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ ดังภาพ

แบบ สทอ. ฝส 4



มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แบบแจ้งกำหนดการสอบทางอิเล็กทรอนิกส์

เรียน อาจารย์ประจำวิชา.....

ตามที่สำนักทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ดำเนินการจัดทำข้อสอบทางอิเล็กทรอนิกส์เสร็จสิ้นไปแล้ว
นั้น สำนักทดสอบฯ ขอแจ้งกำหนดการสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ให้อาจารย์ประจำวิชาทราบดังนี้
สำนักทดสอบฯ จะจัดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ในภาค...../.....ระหว่างวันที่.....

.....
.....

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ลงชื่อ.....
(.....)
สำนักทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ประจำวิชาสามารถติดต่อผู้รับผิดชอบได้ที่
.....สำนักทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ อาคารสุโขทัย ชั้น 10
โทร.0-2310-8790 โทรศัพท์มือถือ..... e-Mail.....

5. แบบรายงานผลการจัดสอบ ดังภาพ

แบบ สทอ. ๘๕ 5



มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แบบรายงานผลการจัดสอบ

เรียน อาจารย์ประจำวิชา.....

ตามที่สำนักทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ได้จัดให้มีการสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ ประจำภาค.....
ระหว่างวันที่.....

ทางสำนักทดสอบฯ ใ้รขอรายงานผลการสอบ ดังนี้.....
.....
.....

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณาดำเนินการแก้ไขต่อไป

ลงชื่อ.....
(.....)
สำนักทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ประจำวิชาสามารถติดต่อผู้รับผิดชอบได้ที่
.....สำนักทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ อาคารสุโขทัย ชั้น 10
โทร.0-2310-8790 โทรศัพท์มือถือ..... e-Mail.....

ระบบประกันคุณภาพด้านการศึกษา โดยดำเนินการประเมินขั้นตอนการจัดทำข้อสอบทางอิเล็กทรอนิกส์
ประเมินขั้นตอนการลงทะเบียนสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ และการประเมินระบบการสอบทางอิเล็กทรอนิกส์
รายละเอียดดังนี้

1. แบบประเมินความพึงพอใจของคณาจารย์ต่อขั้นตอนการจัดทำข้อสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ ดังภาพ

สทอ./ปม 01

แบบประเมินความพึงพอใจของคณาจารย์
ขั้นตอนการจัดทำข้อสอบทางอิเล็กทรอนิกส์

ด้วยสำนักทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์มีความประสงค์ที่จะประเมินความพึงพอใจของคณาจารย์ในขั้นตอนของการจัดตั้ง
และดำเนินการจัดทำข้อสอบ เพื่อเป็นหลักในการประกันคุณภาพการศึกษาและพัฒนารูปแบบของการให้บริการได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจสูงสุด
จึงใคร่ขอให้อ่านกรอกแบบประเมินผลตามความเป็นจริง โดยแสดง ✓ ในช่องว่าง
โดยกำหนดระดับความพึงพอใจ ดังนี้
5 = มากที่สุด , 4 = มาก , 3 = พอใช้ , 2 = น้อย , 1 = น้อยที่สุด

สังกัดภาควิชา..... คณะ..... วิชาที่สอบ.....

รายละเอียด	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ส่วนที่ 1 ด้านขั้นตอนการดำเนินการจัดทำข้อสอบทางอิเล็กทรอนิกส์					
1.1 ท่านมีความเข้าใจถึงขั้นตอนการจัดตั้งและดำเนินการจัดทำข้อสอบ e-Testing					
1.2 ขั้นตอนการจัดตั้งและดำเนินการจัดทำข้อสอบเป็นไปด้วยความรวดเร็ว					
1.3 ความถูกต้องและรวดเร็วของระบบการทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์					
1.4 ความสะดวกในการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพื่อดำเนินการจัดทำข้อสอบ					
1.5 ความพึงพอใจต่อระบบการจัดสอบและประเมินผลแบบ e-Testing					
1.6 ความสะดวกในการใช้โปรแกรมจัดทำข้อสอบ					
ส่วนที่ 2 ด้านการให้บริการ					
2.1 ความสะดวก รวดเร็วในการให้บริการ					
2.2 ความชัดเจนในการอธิบายและให้คำแนะนำ ถึงขั้นตอนต่างๆ					
2.3 การให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส และไม่รีบร้อน					
2.4 ได้รับการติดต่อประสานงานของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง					
2.5 ความเหมาะสมของการจัดตารางการสอบและคาบสอบ					
2.6 การแต่งกายของเจ้าหน้าที่สะอาดและเรียบร้อย					
2.7 เจ้าหน้าที่ควรใส่แบบฟอร์มที่เหมือนกัน					
2.8 บรรยากาศของห้องพัฒนาข้อสอบ					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....
.....
.....

สำนักทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

โครงการประกันคุณภาพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์



2. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อขั้นตอนการลงทะเบียนสอบทางอิเล็กทรอนิกส์

สทอ./ปม 02

แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ขั้นตอนการลงทะเบียนสอบทางอิเล็กทรอนิกส์

ด้วยสำนักทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ มีความประสงค์ที่จะประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในขั้นตอน การลงทะเบียนสอบเพื่อเป็นหลักในการประกันคุณภาพการศึกษาและพัฒนารูปแบบของการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิด ความพึงพอใจสูงสุด

จึงใคร่ขอให้ท่านกรอกแบบประเมินผลตามความเป็นจริง โดยแสดง ✓ ในช่องว่าง

โดยกำหนดระดับความพึงพอใจ ดังนี้

5 = มากที่สุด , 4 = มาก , 3 = พอใช้ , 2 = น้อย , 1 = น้อยที่สุด

คณะ..... ชั้นปี..... วิชาที่สอบ.....

รายละเอียด	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ส่วนที่ 1 ด้านขั้นตอนการลงทะเบียนสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ 1.1 ความถูกต้อง และรวดเร็วของการลงทะเบียน 1.2 ความพึงพอใจต่อระบบการลงทะเบียนสอบ 1.3 ท่านมีความเข้าใจถึงขั้นตอนต่างๆ ของการลงทะเบียนสอบ 1.4 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการลงทะเบียนสอบผ่าน internet ได้ 1.5 บรรยากาศของสถานที่ในการลงทะเบียนสอบ					
ส่วนที่ 2 ด้านการให้บริการ 2.1 ความสะดวก รวดเร็วในการให้บริการ 2.2 ความชัดเจนในการอธิบายและให้คำแนะนำถึงขั้นตอนต่างๆ 2.3 การให้บริการด้วยความอึดอึ้งแอ้มแอ้มแอ้ม และไมตรีจิตอันดี 2.4 ความเหมาะสมของการจัดตารางสอบและคาบสอบ 2.5 เจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุภาพ ให้ความเป็นกันเอง 2.6 การแต่งกายของเจ้าหน้าที่สะอาดและเรียบร้อย 2.7 เจ้าหน้าที่ควรใส่แบบฟอร์มที่เหมือนกัน					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

สำนักทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

โครงการประกันคุณภาพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์



3. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อระบบการสอบทางอิเล็กทรอนิกส์

สทอ./ปม 03

แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ระบบการสอบทางอิเล็กทรอนิกส์

ด้วยสำนักทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์มีความประสงค์ที่จะประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ เพื่อเป็นหลัก ในการ
ประกันคุณภาพการศึกษาและพัฒนา รูปแบบของการให้บริการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจสูงสุด
จึงใคร่ขอให้ท่านกรอกแบบประเมินผลตามความเป็นจริง โดยแสดง ☒ ในช่องว่าง
โดยกำหนดระดับความพึงพอใจ ดังนี้
5 = มากที่สุด , 4 = มาก , 3 = พอใช้ , 2 = น้อย , 1 = น้อยที่สุด

คณะ..... ชั้นปี..... วิชาที่สอบ.....

รายละเอียด	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ส่วนที่ 1 ด้านระบบการสอบทางอิเล็กทรอนิกส์					
1.1 ความถูกต้อง และรวดเร็วของข้อสอบ					
1.2 ความเหมาะสมของจำนวนข้อสอบ					
1.3 ความเหมาะสมของระยะเวลาที่กำหนดให้					
1.4 จำนวนรายวิชาที่ทางสำนักจัดสอบ					
1.5 ความสะดวกในการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพื่อเลือกคำตอบ					
1.6 ความพึงพอใจต่อระบบการจัดสอบและประเมินผลแบบ e-Testing					
1.7 บรรยากาศของห้องสอบ					
ส่วนที่ 2 ด้านการให้บริการ					
2.1 ความสะดวก รวดเร็วในการให้บริการ					
2.2 ความชัดเจนในการอธิบายและให้คำแนะนำ ถึงขั้นตอนต่างๆ					
2.3 การให้บริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และไมตรีจิตอันดี					
2.4 ความเหมาะสมของการจัดตารางสอบและคาบสอบ					
2.5 เจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุภาพ ให้ความเป็นกันเอง					
2.6 การแต่งกายของเจ้าหน้าที่สะอาดและเรียบร้อย					
2.7 เจ้าหน้าที่ควรใส่แบบฟอร์มที่เหมือนกัน					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....
.....
.....

สำนักทดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

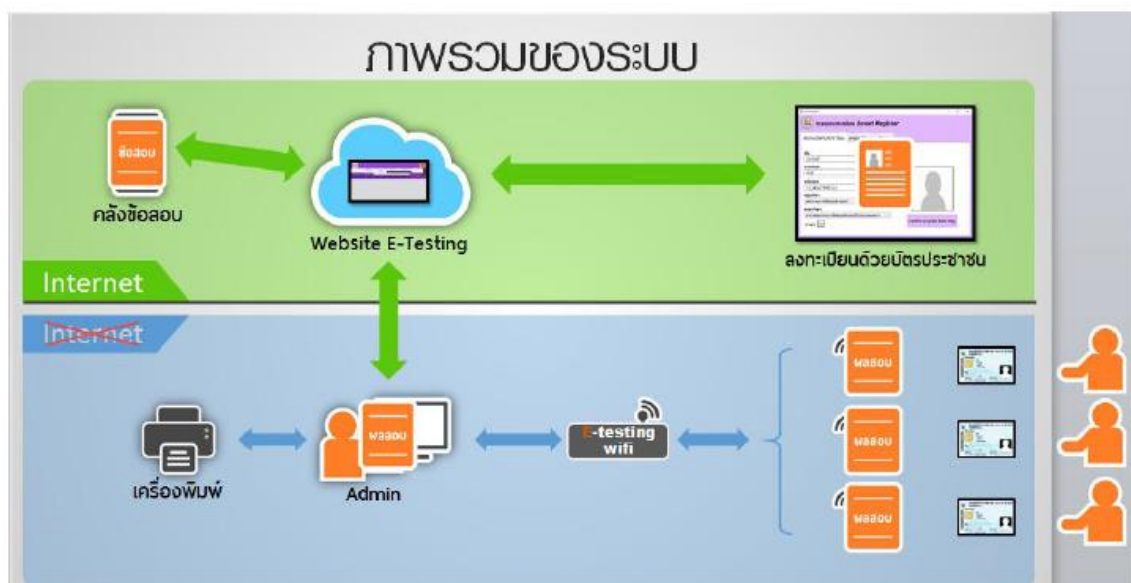
ที่มา <http://www.etesting.ru.ac.th/Step-exam.html>

ระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ภาคความรู้) ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System Management) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

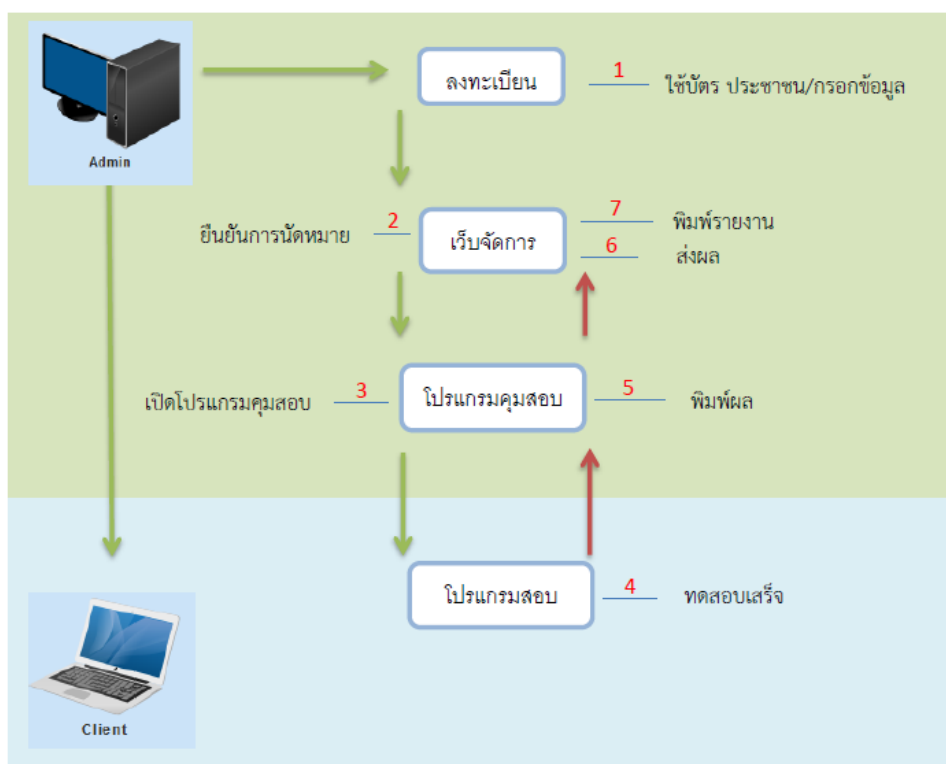
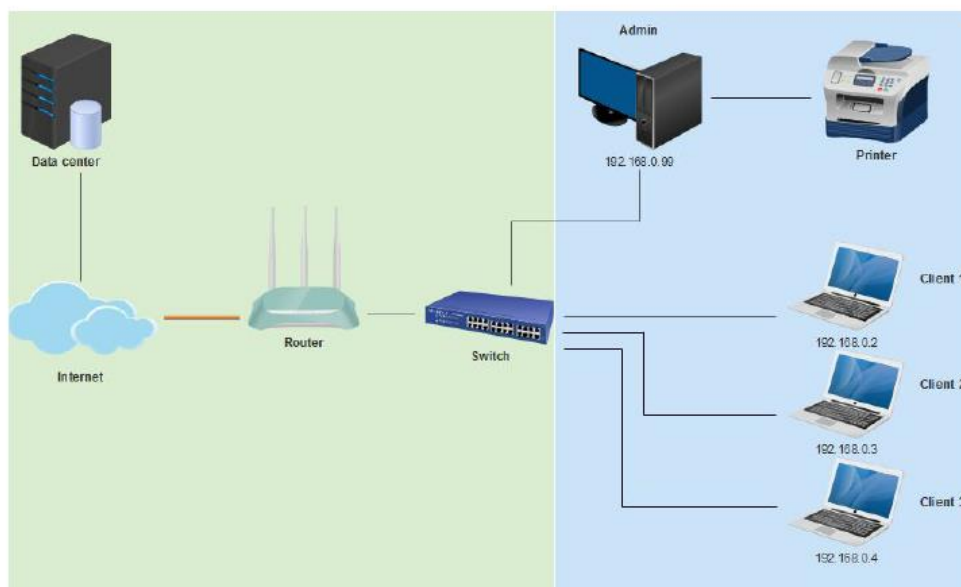
ขั้นตอนการทดสอบ

1. ลงทะเบียนโดยใช้บัตรประชาชน/กรอกข้อมูลของผู้เข้ารับการทดสอบ โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับลงทะเบียน/ผู้ดูแลระบบ (Admin)
2. ทำการยืนยันการนัดหมายผู้เข้ารับการทดสอบด้วยเว็บไซต์การจัดการสอบ โดยผู้ดูแลระบบ (Admin)
3. ดำเนินการเปิดโปรแกรมคุมสอบโดยผู้ดูแลระบบ (Admin)
4. ให้ผู้เข้ารับการทดสอบดำเนินการสอบด้วยโปรแกรมสอบจนเสร็จสิ้น (Client)
5. ดำเนินการพิมพ์ผลสอบด้วยโปรแกรมคุมสอบ โดยผู้ดูแลระบบ (Admin)
6. ดำเนินการพิมพ์รายงานผลการทดสอบด้วยโปรแกรมคุมสอบ โดยผู้ดูแลระบบ (Admin)
7. ดำเนินการส่งผลสอบด้วยเว็บไซต์การจัดการสอบโดยผู้ดูแลระบบ (Admin) กลับเข้าสู่ระบบ Data Center

ภาพรวมของระบบ



รูปแบบการทำงานของระบบ



ขั้นตอนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) แสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การลงทะเบียนเข้ารับการทดสอบ

เจ้าหน้าที่ผู้ประสานการทดสอบหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับสมัคร - ลงทะเบียนหรือผู้ดูแลระบบคอมพิวเตอร์ (Admin) ประจำหน่วย/ศูนย์ทดสอบ ดำเนินการรับลงทะเบียนสอบโดยใช้บัตรประชาชนหรือกรอกข้อมูลของผู้เข้ารับการทดสอบ (ใบสมัคร) โดยใช้โปรแกรมลงทะเบียนการทดสอบ (E-Testing Registration) ทั้งนี้ ควรเตรียมการลงทะเบียนให้แก่ผู้สมัครไว้ล่วงหน้าก่อนจะดำเนินการทดสอบ

2. การบริหารจัดการข้อสอบ

ผู้ดูแลระบบคอมพิวเตอร์ (Admin) ประจำหน่วย/ศูนย์ทดสอบ ต้องดำเนินการยืนยันการนัดหมาย การสอบวันสอบให้แก่ผู้เข้ารับการทดสอบ โดยผ่านเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมระบบบริหารจัดการข้อสอบ (E-Testing System Management) ซึ่งต้องใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ระบบทำการสุ่มเลือก ข้อสอบ และระบบจะดาวน์โหลดข้อสอบจากเครื่องแม่ข่ายส่วนกลาง (Central Computer Server) ให้แก่ ผู้เข้ารับการทดสอบแต่ละคนโดยอัตโนมัติ (สัมพันธ์และเชื่อมโยงกับหมายเลขบัตรประจำตัวประชาชนของผู้เข้ารับการทดสอบ) และเมื่อระบบดาวน์โหลดเสร็จสิ้นสมบูรณ์และครบถ้วนข้อสอบของผู้สมัครเข้ารับการทดสอบที่ได้ลงทะเบียนเรียบร้อยแล้วจะถูกเก็บไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ควบคุมหรือเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Computer Administrator) ประจำหน่วย/ศูนย์ทดสอบ

3. การควบคุมการทดสอบ

ผู้ดูแลระบบคอมพิวเตอร์ (Admin) ประจำหน่วย/ศูนย์ทดสอบ ต้องดำเนินการเปิดโปรแกรมควบคุม การทดสอบ (E-Testing for Tester) ที่เครื่องคอมพิวเตอร์ควบคุม/เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Computer Administrator) ประจำหน่วย/ศูนย์ทดสอบสำหรับการบริหารจัดการควบคุมการทดสอบให้เป็นไปตามขั้นตอน และกระบวนการในการทดสอบ โดยอาจจะมีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (กรรมการควบคุมการทดสอบ) จำนวน 1 – 3 คน ในสาขาอาชีพที่สอบ

4. การดำเนินการทดสอบ

ผู้ดูแลระบบคอมพิวเตอร์ (Admin) ประจำหน่วย/ศูนย์ทดสอบต้องดำเนินการเปิดเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้สำหรับสอบ (Client) ให้แก่ ผู้เข้ารับการทดสอบเพื่อดำเนินการสอบด้วยโปรแกรมสอบ (E-Testing Client) จนเสร็จสิ้นกระบวนการสอบ สำหรับระยะเวลาที่ใช้ในการสอบจะสิ้นสุดโดยอัตโนมัติซึ่งระบบคำนวณนับถอยหลัง ตั้งแต่ผู้เข้ารับการทดสอบเริ่มทำข้อสอบ ซึ่งการสอบจะต้องเป็นไปตามระเบียบเงื่อนไขและข้อกำหนดที่ใช้ในการทดสอบเมื่อผู้เข้ารับการทดสอบได้ทำข้อสอบเสร็จสิ้น และยืนยันในการส่งข้อสอบ (ควรส่งก่อนหมดเวลา สอบ) ระบบจะทำการแจ้งผลคะแนนการทดสอบให้แก่ผู้เข้ารับการทดสอบทราบทันทีโดยอัตโนมัติ

5. การพิมพ์ผลการทดสอบ (Print out Report) ให้แก่ผู้ผ่านกระบวนการทดสอบ

ผู้ดูแลระบบคอมพิวเตอร์ (Admin) ประจำหน่วย/ศูนย์ทดสอบต้องดำเนินการพิมพ์ผลการทดสอบ (Print out report) ด้วยโปรแกรมควบคุมสอบ (E-Testing for Tester) ให้แก่ ผู้ผ่านกระบวนการทดสอบ (คะแนนอาจจะผ่านเกณฑ์หรือไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้) พร้อมทั้งลงนามรับรองผลคะแนนการสอบเป็นการยืนยันผลการทดสอบให้แก่ผู้ผ่านกระบวนการทดสอบไว้เป็นหลักฐานเพื่อนำไปแสดงต่อผู้ดำเนินการทดสอบและผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (กรรมการควบคุมการสอบ) ในภาคทักษะ (ภาคปฏิบัติ) ต่อไป

6. การส่งผลการทดสอบของผู้เข้ารับการทดสอบเข้าสู่ระบบบริหารจัดการข้อสอบ

ผู้ดูแลระบบคอมพิวเตอร์ (Admin) ประจำหน่วย/ศูนย์ทดสอบต้องดำเนินการส่งผลการทดสอบของผู้เข้ารับการทดสอบทุกคนด้วยโปรแกรมควบคุมการสอบ (E-Testing for Tester) เข้าสู่โปรแกรมระบบบริหารจัดการข้อสอบ (E-Testing System Management) ที่เครื่องคอมพิวเตอร์ควบคุม (Computer Admin) และสามารถดำเนินการพิมพ์รายงานผลการทดสอบ (Print out report) เป็นกลุ่มหรือรายงานผลประจำวันเพื่อทำการส่งรายงานผลการทดสอบ (ภาคความรู้) ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) ในรูปแบบเอกสารรายงานให้แก่ ผู้ดำเนินการทดสอบและนายทะเบียน (ผู้อำนวยการหรือผู้บริหาร) รับทราบ

7. การส่งผลการทดสอบของผู้ผ่านกระบวนการทดสอบเข้าสู่ระบบดาต้าเซ็นเตอร์ (Data Center)

ผู้ดูแลระบบคอมพิวเตอร์ (Admin) ประจำหน่วย/ศูนย์ทดสอบจะต้องดำเนินการส่งผลการทดสอบของผู้ผ่านกระบวนการทดสอบทุกคนด้วยโปรแกรมระบบบริหารจัดการข้อสอบ (E-Testing System Management) ที่เครื่องคอมพิวเตอร์ควบคุม (Computer Administrator) โดยใช้เว็บไซต์บริหารจัดการข้อสอบผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตกลับเข้าสู่ระบบดาต้าเซ็นเตอร์ (Data Center) ซึ่งเป็นเครื่องคอมพิวเตอร์เซิร์ฟเวอร์ส่วนกลาง Computer Server) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ในอนาคตอาจจะใช้วิธีเช่าระบบ Cloud Server เพื่อรองรับฐานข้อมูล Big Data ในยุค Thailand 4.0)

6.4 การศึกษากระบวนการกำหนดมาตรฐาน

กระบวนการกำหนดมาตรฐานของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

กระบวนการกำหนดมาตรฐานของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม มี 2 กระบวนการ ดังนี้

- วิธีการจัดทำมาตรฐานโดยการยกร่าง

1. พิจารณาให้มีการกำหนดมาตรฐานเรื่องใหม่
2. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะด้าน โดยคณะกรรมการมาตรฐานแห่งชาติ ตามมาตรา 13 ของพระราชบัญญัติการมาตรฐานแห่งชาติ พ.ศ. 2551 ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนภาครัฐ และเอกชน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4 ฝ่าย ได้แก่ หน่วยงานชำนาญการ หน่วยงานด้านการตรวจสอบ

และรับรอง หน่วยงานผู้ผลิต/ผู้ส่งมอบ หน่วยงานผู้บริโภค โดยมีสัดส่วนที่จะไม่ทำให้เกิดการครอบครองเสียงข้างมาก โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) ประกาศกำหนด แกไข หรือยกเลิกมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบและรับรอง
 - (2) กำหนดมาตรการในการแก้ไขและป้องกันปัญหาที่อาจเป็นอุปสรรคต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศที่เกี่ยวกับการมาตรฐานหรือเกี่ยวกับกฎระเบียบหรือข้อมูลทางวิชาการดานการมาตรฐานของต่างประเทศ
 - (3) ประกาศกำหนดอัตราค่าบริการ หรือยกเว้นค่าบริการสำหรับการตรวจสอบ หรือการประเมินผลให้แก่ผู้ประกอบการตรวจสอบและรับรอง หรือประกาศกำหนดอัตราค่าบริการสำหรับการตรวจสอบและรับรองให้แก่ผู้ประกอบการ
 - (4) รายงานผลการดำเนินการต่อคณะกรรมการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด
 - (5) ปฏิบัติการอื่นใดตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย โดยคณะกรรมการเฉพาะดานแต่ละคณะให้มีจำนวนไม่น้อยกว่าเกาคนแต่ไม่เกินสิบหาคคน
3. ดำเนินจัดทำร่างมาตรฐาน โดยการยกร่างมาตรฐานหรือโดยการรับมาตรฐานระหว่างประเทศ ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้
- (1) การจัดทำร่างมาตรฐาน โดย
 - ศึกษาข้อมูลจากมาตรฐานระหว่างประเทศ/ภูมิภาค/ต่างประเทศข้อมูลจากผู้ทำ ผู้ใช้ ผลทดสอบที่มีอยู่ รายงานวิจัยมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องหรืออื่นๆ
 - จัดทำร่างมาตรฐานหรือจัดทำเป็นโครงร่างมาตรฐานเสนอคณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจัดทำเป็นร่างมาตรฐาน
 - อาจจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาร่างมาตรฐานก่อนเวียนร่างมาตรฐานหรือไม่ก็ได้
 - (2) ขั้นตอนเวียนร่างมาตรฐาน โดย
 - จัดทำหนังสือขอข้อคิดเห็นร่างมาตรฐาน
 - เวียนร่างมาตรฐานไปยังคณะกรรมการ ต้นสังกัดคณะกรรมการ ผู้ใช้ ผู้ทำ นักวิชาการและหน่วยงานภายในสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เวลาเวียนไม่น้อยกว่า 60 วัน กรณีที่เป็นเรื่องเร่งด่วนมากอาจเวียนน้อยกว่า 60 วันได้
 - รวบรวมข้อคิดเห็นที่ได้รับ โดยนำเฉพาะประเด็นปัญหาทางวิชาการมาจัดทำสรุปผลการเวียนร่างมาตรฐาน
 - (3) ขั้นตอนการประชุมคณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
 - (4) ขั้นตอนการประกาศมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

(5) ขั้นตอนการทบทวนมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

- วิธีการจัดทำร่างมาตรฐานโดยการรับมาตรฐานระหว่างประเทศมาใช้ แบ่งออกเป็น 3 วิธีการ ได้แก่ วิธีการพิมพ์ซ้ำ วิธีการแปล และวิธีการร่างใหม่
 1. ศึกษามาตรฐานระหว่างประเทศฉบับล่าสุดที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม จากนั้นดำเนินการดังนี้
 - (1) กรณีใช้วิธีพิมพ์ซ้ำ ให้จัดทำสรุปรสาระสำคัญของมาตรฐานระหว่างประเทศเป็นภาษาไทย
 - (2) กรณีใช้วิธีการแปลและวิธีร่างใหม่ แปลเป็นภาษาไทยโดยแปลเองหรือจ้างแปล
 2. ดำเนินการจัดทำร่างมาตรฐาน
 3. กรณีใช้วิธีพิมพ์ซ้ำ อาจเวียนขอข้อคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามีข้อคิดเห็นและส่งข้อคิดเห็นนั้นไปเสนอในการประชุม ISO/IEC เพื่อขอแก้ไขมาตรฐานระหว่างประเทศต่อไป ทั้งนี้ อาจพิจารณาความสมควรในการเปลี่ยนวิธีการพิมพ์ซ้ำเป็นวิธีแปลหรือวิธีร่างใหม่หรือโดยการยกร่างก็ได้
 4. กรณีใช้วิธีการแปลและวิธีร่างใหม่ให้เสนอคณะกรรมการวิชาการพิจารณา
 5. ขั้นตอนเวียนร่างมาตรฐาน โดย
 - จัดทำหนังสือขอข้อคิดเห็นร่างมาตรฐาน
 - เวียนร่างมาตรฐานไปยังคณะกรรมการ ต้นสังกัดคณะกรรมการ ผู้ใช้ ผู้ทำ นักวิชาการ และหน่วยงานภายในสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องโดยใช้เวลายเวียนไม่น้อยกว่า 60 วัน กรณีที่เป็นเรื่องเร่งด่วนอาจเวียนน้อยกว่า 60 วันได้
 - รวบรวมข้อคิดเห็นที่ได้รับโดยนำเฉพาะประเด็นปัญหาทางวิชาการมาจัดทำสรุปผลการเวียนร่างมาตรฐาน
 6. ขั้นตอนการประชุมคณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
 7. ขั้นตอนการประกาศมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
 8. ขั้นตอนการทบทวนมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

กระบวนการกำหนดมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารของสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ

การกำหนดมาตรฐานสินค้าเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นอำนาจของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานและตรวจสอบสินค้าเกษตร ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ และขั้นตอนการกำหนดมาตรฐานสินค้าเกษตรไว้ ดังนี้

1. การพิจารณาเรื่องที่เหมาะสมควรกำหนดมาตรฐานสินค้าเกษตร
พิจารณาจัดลำดับความสำคัญของสินค้าเกษตรที่จะกำหนดมาตรฐานตามความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ดังนี้
 - (1) เป็นสินค้าที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจ เช่น มีมูลค่าการผลิตและส่งออกสูง การกำหนดมาตรฐานจะทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ
 - (2) เป็นสินค้าหรือระบบที่กำลังมีการจัดทำหรือเปลี่ยนแปลงมาตรฐานระหว่างประเทศ จำเป็นต้องจัดทำมาตรฐานของไทยให้สอดคล้องกับสากล
 - (3) เป็นสินค้าที่มีปัญหาคุณภาพมาตรฐาน การจัดทำมาตรฐานจะเป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริมและควบคุมคุณภาพที่ชัดเจน
 - (4) แก้ไขปัญหาการกีดกันทางการค้า
 - (5) คัดค้านผู้บริโภค
2. การแต่งตั้งคณะกรรมการวิชาการพิจารณามาตรฐานสินค้าเกษตร
คณะกรรมการวิชาการซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งของคณะกรรมการมาตรฐานสินค้าเกษตร โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 และมาตรา 17 แห่ง พ.ร.บ. มาตรฐานสินค้าเกษตร พ.ศ. 2551 กรรมการวิชาการต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับมาตรฐานตามประเภทหรือกลุ่มของสินค้าเกษตรที่ได้รับแต่งตั้ง โดยมีองค์ประกอบจำนวนไม่เกิน 15 คน ประกอบด้วยผู้แทนจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
คณะกรรมการวิชาการมีหน้าที่จัดทำร่างมาตรฐานสำหรับสินค้าเกษตรหรือเสนอแนะในการแก้ไขหรือยกเลิกมาตรฐานสำหรับสินค้าเกษตร รวมทั้งปฏิบัติงานทางวิชาการอื่นที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานตามที่คณะกรรมการมาตรฐานสินค้าเกษตรมอบหมาย
3. การจัดทำร่างมาตรฐานสินค้าเกษตร
ศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลทางวิชาการและข้อมูลเทคนิคภาคปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานที่จะจัดทำขึ้น รวมทั้งมาตรฐานระหว่างประเทศ มาตรการ ข้อกำหนดกฎระเบียบ ของประเทศคู่ค้าที่สำคัญหรือ แนวทางปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในประเทศ เพื่อนำมาจัดทำร่างมาตรฐานการจัดทำมาตรฐาน แบ่งเป็น 3 วิธี คือ
 - (1) การยกร่างใหม่

- (2) การรับร่างมาตรฐานระหว่างประเทศแบบเหมือนกันทุกประการ
- (3) การรับร่างมาตรฐานระหว่างประเทศแบบการเรียบเรียงใหม่
4. การเสนอคณะกรรมการวิชาการพิจารณาร่างมาตรฐานสินค้าเกษตร

คณะกรรมการวิชาการประชุมพิจารณาให้ข้อมูล ข้อคิดเห็น คำแนะนำทางวิชาการต่อร่างมาตรฐานสินค้าเกษตร เพื่อให้มาตรฐานที่กำหนดขึ้นอยู่บนพื้นฐานข้อมูลทางวิทยาศาสตร์ และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการมาตรฐานสินค้าเกษตร กำหนดให้ร่างมาตรฐาน นั้นเป็นมาตรฐานบังคับหรือมาตรฐานทั่วไป
5. การประสานความเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย

เป็นขั้นตอนเพื่อให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ให้ข้อคิดเห็นต่อร่างมาตรฐานสินค้าเกษตรโดยใช้วิธีการสัมมนา หรือวิธีการอื่น เพื่อให้เป็นที่ยอมรับและปฏิบัติได้ โดยนำข้อคิดเห็นมาปรับปรุงแก้ไขร่างมาตรฐานสินค้าเกษตรให้ครบถ้วนและสมบูรณ์ก่อนนำเสนอคณะกรรมการมาตรฐานสินค้าเกษตรให้ความเห็นชอบ กรณีข้อสรุปมีความเห็นแตกต่างกัน และไม่สามารถหาข้อยุติได้หรือมีการแก้ไขในรายละเอียดของเนื้อหาในสาระสำคัญให้นำร่างมาตรฐานสินค้าเกษตรพร้อมประเด็นปัญหาเข้าพิจารณาในคณะกรรมการวิชาการเพื่อหาข้อสรุปก่อนนำเสนอคณะกรรมการมาตรฐานสินค้าเกษตรให้ความเห็นชอบ
6. การเสนอคณะกรรมการมาตรฐานสินค้าเกษตร

เมื่อร่างมาตรฐานสินค้าเกษตรผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการวิชาการแล้วให้เสนอคณะกรรมการมาตรฐานสินค้าเกษตรพิจารณาให้ความเห็นชอบในการประกาศร่างมาตรฐานนั้นเป็นมาตรฐานบังคับหรือมาตรฐานทั่วไปตามที่คณะกรรมการวิชาการเสนอ

กรณีคณะกรรมการมาตรฐานสินค้าเกษตรมีมติเห็นชอบให้เป็นมาตรฐานทั่วไปให้ดำเนินการโดยออกเป็นประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์กำหนดเป็นมาตรฐานทั่วไป

กรณีคณะกรรมการมาตรฐานสินค้าเกษตรมีมติเห็นชอบให้เป็นมาตรฐานบังคับให้ดำเนินการรับฟังความคิดเห็นตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานสินค้าเกษตรที่ออกตามมาตรา 18 ของ พ.ร.บ. มาตรฐานสินค้าเกษตร พ.ศ. 2551 โดยสาระหลักคือการให้ลงประกาศในหนังสือพิมพ์รายวันอย่างน้อย 1 ฉบับเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 วัน และให้เวลาแจ้งความคิดเห็นคัดค้านระยะเวลาไม่น้อยกว่า 15 วัน และให้นำผลการแสดงความคิดเห็นนั้นเสนอคณะกรรมการมาตรฐานสินค้าเกษตรเพื่อประกอบการพิจารณาเสนอแนะต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เพื่อออกเป็นกฎกระทรวงกำหนดเป็นมาตรฐานบังคับในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนเพื่อสวัสดิภาพของประชาชน ความมั่นคงของประเทศหรือเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจอาศัยอำนาจตามความมาตรา 19 ของ พ.ร.บ. มาตรฐานสินค้าเกษตร พ.ศ. 2551 คณะกรรมการมาตรฐานสินค้าเกษตรอาจเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เพื่อออกกฎกระทรวงกำหนดให้สินค้าเกษตรใดอยู่ภายใต้มาตรฐานบังคับโดยไม่ต้องรับฟังความคิดเห็นก็ได้

7. การรับฟังความเห็นจากต่างประเทศตามพันธกรณีของการเป็นสมาชิก WTO (กรณีเป็นมาตรฐานบังคับ)

ในกรณีที่คณะกรรมการมาตรฐานสินค้าเกษตรเห็นชอบให้เป็นมาตรฐานบังคับซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการนำเข้าสินค้าเกษตรจากต่างประเทศตามพันธกรณีของความตกลง SPS หรือ TBT จะต้องมีการแจ้งสมาชิก WTO เพื่อรับทราบ กรณีที่มีข้อคิดเห็น คำถาม หรือข้อคัดค้านจากประเทศอื่นจะต้องนำเสนอคณะกรรมการวิชาการพิจารณาตามความจำเป็นและความเหมาะสมและนำผลการแสดงความคิดเห็นของการรับฟังความเห็นเสนอคณะกรรมการมาตรฐานสินค้าเกษตรอีกครั้งเพื่อทราบ/ประกอบการพิจารณาออกกฎกระทรวงประกาศเป็นมาตรฐานบังคับต่อไป

8. การเสนอรัฐมนตรีลงนามในประกาศ/กฎกระทรวงประกาศในราชกิจจานุเบกษา และเผยแพร่มาตรฐานสินค้าเกษตร

มาตรฐานสินค้าเกษตรที่คณะกรรมการมาตรฐานสินค้าเกษตรมีมติเห็นชอบแล้วนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เพื่อออกเป็นประกาศ/กฎกระทรวงและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกันพร้อมทั้งเผยแพร่มาตรฐานสินค้าเกษตรผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป

9. การทบทวนมาตรฐานสินค้าเกษตร

การทบทวนมาตรฐานสินค้าเกษตรจะพิจารณาดำเนินการเมื่อประกาศใช้มาตรฐานแล้วครบ 5 ปี ขึ้นไป หรือเมื่อมีข้อเสนอให้ปรับปรุงแก้ไขมาตรฐานนั้น เช่น มาตรฐานสากล สถานการณ์ทางการค้า หรือข้อมูลอื่นๆ เปลี่ยนแปลงไปที่มีผลต่อความปลอดภัยของผู้บริโภค เป็นเหตุให้มาตรฐานไม่เหมาะสมในทางปฏิบัติหรือมีความจำเป็นต้องเพิ่มเติมข้อกำหนดในมาตรฐานเพื่อความครบถ้วนเพื่อให้มาตรฐานมีความเป็นปัจจุบัน และตรงกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กระบวนการกำหนดมาตรฐานอาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

การจัดทำมาตรฐานอาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) นั้นดำเนินการดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานอาชีพ โดยพิจารณาจากความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายภาครัฐ เช่น ความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรม ผู้ประกอบอาชีพ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ดำเนินการจัดทำมาตรฐานอาชีพ โดยมีแนวทางการทำงาน ดังต่อไปนี้

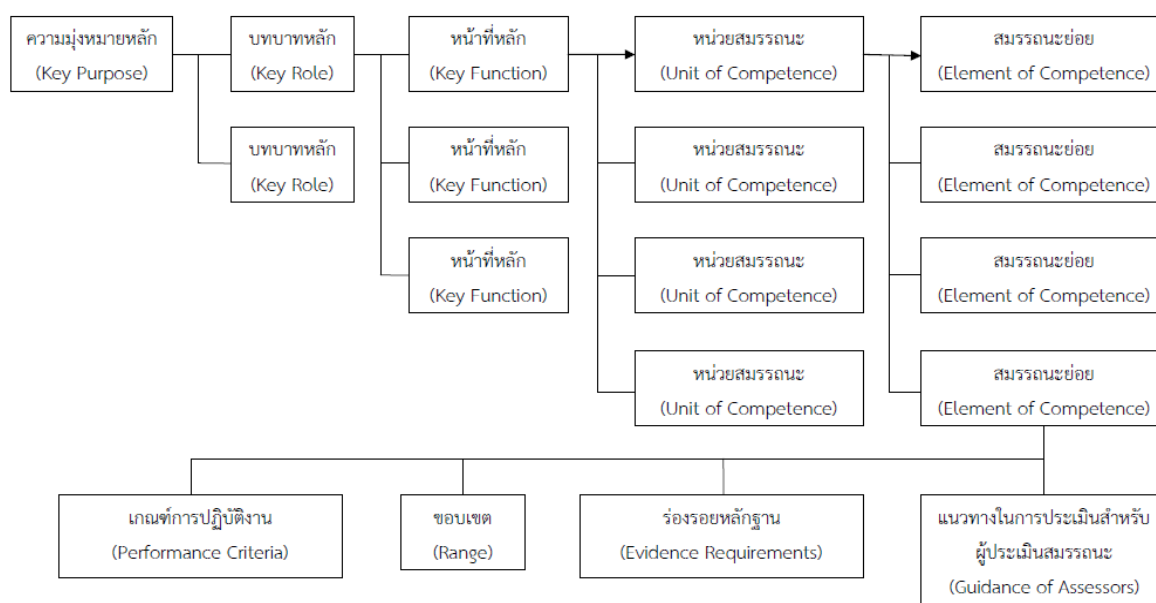
2.1 ขั้นเตรียมการ

- 1) ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการ บุคลากรในกลุ่มอาชีพ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง รับทราบถึงโครงการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพทางสื่อช่องทางต่างๆ

- 2) ประสานงานกับผู้ประกอบการ บุคลากรในกลุ่มอาชีพ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง และบุคคลโดยทั่วไป เพื่อเชิญเข้าร่วมการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ
- 3) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอาชีพเป้าหมายเพื่อประกอบการพิจารณาจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ ดังนี้
 - มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพของกลุ่มอาชีพที่จัดทำมาตรฐานอาชีพของต่างประเทศที่เป็นตัวอย่างที่ดี
 - การกำหนดและรับรองความรู้ ความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอาชีพที่จัดทำมาตรฐานอาชีพทั้งของไทยและสากลที่ใช้ในประเทศไทยในปัจจุบัน
 - ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานอาชีพที่จัดทำของประเทศไทย ประกอบด้วย ข้อมูลอุตสาหกรรม บทบาทหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ด้านกฎหมาย นโยบาย แผนงาน ข้อมูลที่เคยมีการศึกษาไว้แล้ว เว้นแต่ไม่เคยมีการศึกษามาก่อน
- 4) เสนอชื่อบุคคล และหน่วยงานที่เห็นว่ามีเหมาะสมต่อ สคช. เพื่อประกอบการคัดเลือกคณะกรรมการ
- 5) การนำเสนอข้อมูลผลการศึกษาวิเคราะห์ กรอบ วิธีการ แผนการดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ของฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็น จากคณะรับรองมาตรฐานอาชีพ คณะทำงาน ผู้ประกอบการ บุคลากรและผู้ทรงคุณวุฒิในกลุ่มอาชีพ สมาคม/ชมรม หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดการมีส่วนร่วมและการยอมรับจากทุกภาคส่วน

2.2 ขั้นตอนการจัดทำมาตรฐานอาชีพ

- 1) การจัดทำมาตรฐานอาชีพโดยใช้เทคนิควิเคราะห์หน้าที่ (Functional Analysis) โดยให้ครอบคลุมระดับงานตั้งแต่เบื้องต้นจนถึงขั้นสูง ประกอบด้วย
 - ความมุ่งหมายหลัก (Key Purpose)
 - บทบาทหลัก (Key Role)
 - หน้าที่หลัก (Key Function)
 - หน่วยสมรรถนะ (Unit of Competence) ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย (Element of Competence) เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) ขอบเขต (Range Statement) หลักฐานที่ต้องการทั้งหลักฐานการปฏิบัติงานและหลักฐานความรู้ (Evidence Requirements) แนวทางการประเมิน (Assessment Guidance)



ภาพที่ 1 การวิเคราะห์หน้าที่ด้วยเทคนิคแผนภาพหน้าที่งาน

- 2) กำหนดอาชีพตามมาตรฐานอาชีพ
- 3) กำหนดระดับสมรรถนะของแต่ละอาชีพ
- 4) เสนอผลการจัดทำมาตรฐานอาชีพต่อคณะกรรมการสาขาอาชีพเพื่อพิจารณาทบทวน
- 5) ดำเนินการจัดสัมมนาประชาพิจารณ์ นำเสนอผลการจัดทำมาตรฐานอาชีพและรับฟังความคิดเห็น โดยเชิญผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วนโดยเฉพาะผู้ประกอบการ บุคลากรและผู้ทรงคุณวุฒิในกลุ่มอาชีพ สมาคม/ชมรม หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ที่เกี่ยวข้อง และบุคคลโดยทั่วไปเข้าร่วม เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและการยอมรับจากทุกภาคส่วน

2.3 ขั้นตอนการจัดทำการประเมินและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

- 1) กำหนดวิธีการและสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินตามแนวทางการประเมินในทุกชั้นของคุณวุฒิวิชาชีพตามมาตรฐานอาชีพ
- 2) ประเมินคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 3 คน
- 3) ทดลองประเมินสมรรถนะตามที่กำหนดไว้ในคุณวุฒิวิชาชีพของอาชีพเป้าหมายระดับละไม่น้อยกว่า 10 คน โดยผู้ประเมินที่ สคช. ให้การรับรอง

2.4 ขั้นตอนการสรุปผลการจัดทำมาตรฐานอาชีพ

- 1) สรุปผลการประเมินและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
- 2) การประเมินและสรุปผลการจัดทำกระบวนการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ เสนอต่อคณะกรรมการสาขาอาชีพเพื่อพิจารณาเห็นชอบ

- 3) สรุปผลการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ และประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการ บุคลากรในกลุ่มอาชีพ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง รับทราบถึงผลการจัดทำ มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพทางสื่อช่องทางต่างๆ รวมไม่น้อยกว่า 5 ครั้ง

กระบวนการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจ วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

วิธีปฏิบัติ การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาใดสาขาหนึ่งนั้นจะต้องเป็นไปตามความต้องการของ ตลาดแรงงาน ดังนั้นจึงต้องมีการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ซึ่งอาจใช้วิธี ส่งแบบสอบถามหรือจากการทำวิจัยหรือการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามนโยบายของรัฐบาล

ผู้ปฏิบัติ หน่วยงานรับผิดชอบเกี่ยวกับแผนงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการและ กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ขั้นตอนที่ 2 เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อขออนุมัติกำหนดเป็นมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ

วิธีปฏิบัติ นำข้อมูลที่ได้รับจากการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของตลาดแรงงานมาพิจารณาคัดเลือกสาขาที่ มีความจำเป็นต้องกำหนดเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยการเสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงานเพื่อขออนุมัตินั้น ให้จัดเตรียมข้อมูลพร้อมเหตุผลประกอบการชี้แจงให้การกำหนดมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติสาขาอาชีพใหม่ ส่งให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ (สำนักงานบริหารพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน) นำเสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบใน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต่อไป

ผู้ปฏิบัติ กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน และสำนักงาน บริหารพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขั้นตอนที่ 3 สรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

วิธีปฏิบัติ

- (1) การสรรหาคณะอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จะสรรหาผู้เชี่ยวชาญจากภาครัฐ และเอกชน หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่จะดำเนินการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยในขั้นต้นให้ประสานงานเบื้องต้นทางโทรศัพท์หรือไปพบด้วยตนเองเพื่อขอเชิญเข้าร่วมเป็น คณะอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

โครงสร้างของคณะอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------------------------|-------|----|
| - ประธานอนุกรรมการ | 1 | คน |
| - ผู้เชี่ยวชาญจากภาครัฐและเอกชน | 4 - 5 | คน |
| - ผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการ | 3 - 4 | คน |

- ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 คน
 - เลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการ 2 คน
- (2) การแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หลังจากได้ประสานงานในขั้นต้นเพื่อขอเชิญเข้าร่วมเป็นอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ดำเนินการดังต่อไปนี้
- 2.1 จัดพิมพ์คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กำหนดมาตรฐาน โดยนำร่างคำสั่งเสนอให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อทราบแล้วจึงนำเสนอต่อปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อลงนามแต่งตั้งในฐานะประธานกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีรูปแบบการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ดังนี้
1. ประธานอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 2. ผู้แทนส่วนราชการ
 - 2.1 ผู้แทนกระทรวง..... ให้เรียงตามการแบ่งส่วนราชการ
 - 2.2 ผู้แทนกรม..... กระทรวง..... ให้เรียงตามการแบ่งส่วนราชการ
 - 2.3 ผู้แทนกอง..... กรม..... กระทรวง..... ให้เรียงตามการแบ่งส่วนราชการ
 - 2.4 ชื่อ (บุคคล)
หน่วยงานสังกัด ให้เรียงตามการแบ่งส่วนราชการ
 - 2.5 ผู้แทนสถานศึกษาของภาครัฐ ให้เรียงตามลำดับตัวอักษร
ชื่อ (บุคคล)
 - 2.6 สถานศึกษาของรัฐ ให้เรียงตามลำดับตัวอักษร
 3. ผู้แทนสถานศึกษาเอกชน/สมาคม/บริษัท
 - 3.1 ผู้แทนสถานศึกษา ให้เรียงตามลำดับตัวอักษร
 - 3.2 ผู้แทนสมาคม/บริษัท ให้เรียงตามลำดับตัวอักษร
 - 3.3 ชื่อ (บุคคล) สถานศึกษา ให้เรียงตามลำดับตัวอักษร
 - 3.4 ชื่อ (บุคคล) สมาคม/บริษัท ให้เรียงตามลำดับตัวอักษร
 4. ชื่อ (บุคคล) ไม่มีหน่วยงานสังกัด ให้เรียงตามลำดับตัวอักษร
 5. เลขานุการ
 6. ผู้ช่วยเลขานุการ
- 2.2 หลังจากปลัดกระทรวงแรงงานลงนามแต่งตั้งคำสั่งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแล้วให้ดำเนินการจัดส่งคำสั่งดังกล่าวให้หน่วยงานที่ได้รับการแต่งตั้งคัดเลือกผู้แทนจากหน่วยงานเข้าร่วมเป็นอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- 2.3 จัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยคัดเลือกจากเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีความรู้ ความสามารถในสาขาอาชีพที่กำหนดมาตรฐานเป็นอย่างดีจำนวน 2 คน ประกอบด้วย

ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้แทนสำรอง (ในกรณีที่ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ ให้เชิญผู้แทนสำรองเข้าประชุมแทน) การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนี้ให้เสนอต่ออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานลงนามแต่งตั้ง

2.4 จัดทำคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยคัดเลือกจากเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 4 คน เพื่อทำหน้าที่เป็นเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ เลขานุการสำรอง และผู้ช่วยเลขานุการสำรอง หากมีความจำเป็นอาจแต่งตั้งจากกลุ่มงานอื่นในสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน เข้าร่วมเป็นเลขานุการสำรองและผู้ช่วยเลขานุการสำรองด้วยก็ได้ การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งเลขานุการนี้ ให้เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานลงนามแต่งตั้ง

2.5 จัดทำทะเบียนประวัติคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ผู้ปฏิบัติ กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

ขั้นตอนที่ 4 ยกร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

การยกร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สามารถดำเนินการได้ 3 กรณี ดังนี้

- คณะอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติร่วมกันยกร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- จ้างผู้เชี่ยวชาญยกร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

กรณีที่ 1 คณะอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติยกร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

วิธีปฏิบัติ

1. การเตรียมการประชุม

- (1) ประสานงานทางโทรศัพท์กับประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการทุกท่านเพื่อกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการประชุมเพื่อจะได้ทราบจำนวนคณะอนุกรรมการที่สามารถเข้าร่วมประชุมในเบื้องต้นว่าครบองค์ประชุมหรือไม่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 กำหนดไว้ใน มาตรา 42 “การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม” (มาตรา 43 การประชุมคณะอนุกรรมการให้นำความในมาตรา 42 มาใช้บังคับโดยอนุโลม)
- (2) หลังจากทราบกำหนดการประชุมที่แน่นอนแล้ว (วัน เวลา และสถานที่ในการประชุม) ให้ประสานจองห้องประชุม กรณีใช้ห้องประชุมของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานให้ลงสมุดจองการใช้ห้องประชุมที่งานบริหารทั่วไป ถ้าใช้ห้องประชุมของหน่วยงานอื่นให้ประสานไปยังหน่วยงานนั้นเพื่อขอใช้ห้องประชุม
- (3) ขออนุมัติดำเนินการประชุมพร้อมยืมเงินทรองราชการเพื่อเป็นค่าเบี้ยประชุมดำเนินการ โดยอนุกรรมการและเลขานุการ หรืออนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งต้องมีเอกสารประกอบการยืมเงินทรองราชการ ดังนี้

- 3.1 แบบประมาณการเบี้ยประชุม ระบุชื่อสาขา ครั้งที่ วันที่ จำนวนคณะกรรมการ ซึ่งมีรายละเอียดในการเบิกจ่ายดังนี้
 - ประธานอนุกรรมการ (1 คน)
 - อนุกรรมการ
 - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม
 - ค่าอาหารกลางวัน/อาหารเย็น (ที่ประชุมเกินเวลา)
- 3.2 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- 3.3 สัญญาเงิน
- (4) จัดทำหนังสือเชิญประชุม โดยระบุชื่อสาขา ครั้งที่ วันที่ สถานที่ในการประชุมส่งถึงคณะกรรมการเพื่อเชิญเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลาที่ได้ประสานไว้ในเบื้องต้น หนังสือเชิญประชุมนี้ฝ่ายเลขานุการลงนามในหนังสือเชิญประชุม และออกเลขที่หนังสือที่งานบริหารทั่วไป ในกรณีเป็นการเชิญประชุมครั้งแรกในสาขานั้นควรให้ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานเป็นผู้ลงนามในหนังสือเชิญประชุม
เอกสารประกอบหนังสือเชิญประชุม
 - ระเบียบวาระการประชุม
 - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (กรณีเป็นการประชุมครั้งแรก)
 - หนังสือแต่งตั้งผู้แทน (กรณีในคำสั่งระบุชื่อเป็นผู้แทนหน่วยงาน)
- (5) เรื่องอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการ
 - 5.1 จัดทำบันทึกแจ้งแม่บ้านเพื่อจัดเตรียมอาหารว่างและเครื่องดื่มในการประชุม
 - 5.2 จัดทำบันทึกในการจัดเตรียมสถานที่จอดรถสำหรับคณะกรรมการถึงผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวง
 - 5.3 จัดทำบันทึกขออนุมัติเข้าสถานที่ทำงานในวันหยุดราชการกรณีจัดประชุมในวันหยุดราชการ
 - 5.4 ประสานงานยืนยันการเข้าร่วมประชุมทางโทรศัพท์กับอนุกรรมการล่วงหน้าอย่างน้อย 1-2 วันก่อนการประชุม
 - 5.5 จัดเตรียมเอกสารเข้าประชุม ประกอบด้วย
 - ระเบียบวาระการประชุม
 - แนวการประชุม
 - รายงานการประชุม (กรณีไม่ใช่เป็นการประชุมครั้งแรก)
 - เอกสารที่ใช้ในการประชุม
 - ใบลงนามการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ
 - ใบสำคัญรับเงินในการจ่ายค่าเบี้ยประชุม

- เงินค่าเบี้ยประชุมสำหรับคณะกรรมการ และค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มตามที่ประมาณการไว้เบื้องต้นขอรับได้ที่งานบริหารทั่วไป
- ป้ายชื่อคณะกรรมการ
- เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมจอรับภาพ และเครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ (ถ้าจำเป็นต้องใช้)

2. การดำเนินการประชุม

- (1) เมื่อถึงวันที่ประชุมต้องจัดเตรียมห้องประชุมให้เรียบร้อยพร้อมที่จะใช้ประชุม และเมื่อถึงเวลาประชุมและองค์ประชุมมาครบแล้วให้แจ้งต่อประธานอนุกรรมการเพื่อเปิดการประชุม (กรณีประธานอนุกรรมการไม่มาประชุม หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้อนุกรรมการที่มาประชุมคัดเลือกอนุกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในการประชุมครั้งนั้น)
- (2) ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม โดยฝ่ายเลขานุการจะต้องจัดบันทึกรายงานการประชุมเพื่อเป็นหลักฐานยืนยันมติของที่ประชุม
- (3) หลังจากการประชุมสิ้นสุดลง ให้ฝ่ายเลขานุการจ่ายค่าเบี้ยประชุมให้คณะกรรมการพร้อมทั้งให้คณะกรรมการลงนามใบสำคัญรับเงิน และใบลงนามการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ
- (4) จัดเก็บห้องประชุมให้เรียบร้อยพร้อมที่จะใช้งานต่อไป

3. หลังการประชุม

- (1) จัดทำรายงานการประชุมตามแบบของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2546 โดยมีรายละเอียดตามที่กำหนดไว้ดังนี้
 - 1.1 รายงานการประชุมให้ลงชื่อคณะที่ประชุมหรือการประชุมนั้น เช่น รายงานการประชุมคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขา.....
 - 1.2 ครั้งที่ ให้ลงครั้งที่ที่ประชุมเป็นรายปีโดยเริ่มต้นครั้งแรกจากเลข 1 เรียงลำดับไปจนสิ้นสุดปีปฏิทินที่เลขปีพุทธศักราชที่ประชุม และเมื่อขึ้นปีปฏิทินใหม่ให้เริ่มตั้งที่ 1 ใหม่ เช่น ครั้งที่ 1/2547 หรืออาจลงจำนวนครั้งที่ประชุมทั้งหมดของคณะที่ประชุมหรือการประชุมนั้น ประกอบกับครั้งที่ประชุมเป็นรายปีก็ได้ เช่น ครั้งที่ 10-1/2547 เป็นต้น
 - 1.3 ให้ลงวันที่ เดือน ปีที่ประชุม โดยลงวันที่พร้อมตัวเลขของวันที่ ชื่อเต็มของเดือน และตัวเลขของปีพุทธศักราช เช่น เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2547
 - 1.4 ณ ให้ลงชื่อสถานที่ที่ใช้ในการประชุม
 - 1.5 ผู้มาประชุม ให้ลงชื่อและ/หรือตำแหน่งของผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะที่ประชุม ซึ่งมาประชุม ในกรณีเป็นผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้แทนหน่วยงานให้ระบุว่าเป็นผู้แทนจากหน่วยงานใดพร้อมตำแหน่งในคณะที่ประชุมหรือการประชุมนั้น ในกรณีที่ผู้มาประชุมแทนผู้ใดหรือตำแหน่งใดหรือแทนผู้แทนหน่วยงานใด

- 1.6 ผู้ไม่มาประชุม ให้ลงชื่อและ/หรือตำแหน่งของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะที่ประชุมซึ่งมิได้มาประชุม โดยระบุให้ทราบว่า เป็นผู้แทนจากหน่วยงานใด พร้อมเหตุผลที่ไม่สามารถมาประชุมได้
- 1.7 ผู้เข้าร่วมประชุม ให้ลงชื่อและ/หรือตำแหน่งของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะที่ประชุมซึ่งได้เข้าประชุมและหน่วยงานที่สังกัด (ถ้ามี)
- 1.8 เริ่มประชุมเวลา ให้ลงเวลาที่เริ่มประชุม
- 1.9 ข้อความ ให้บันทึกข้อความที่ประชุม โดยปกติให้เริ่มด้วยประธานกล่าวเปิดประชุมและเรื่องที่ประชุมกับมติหรือข้อสรุปในแต่ละเรื่องประกอบด้วยหัวข้อดังนี้
 - 1.9.1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
 - 1.9.2 เรื่องการรับรองรายงานการประชุม
การรับรองรายงานการประชุมอาจทำได้ 3 วิธี ดังนี้
 - รับรองในการประชุมครั้งนั้น ใช้สำหรับกรณีเร่งด่วนให้ประธานหรือเลขานุการของที่ประชุมอ่านสรุปมติให้ที่ประชุมพิจารณารับรอง
 - รับรองในการประชุมครั้งต่อไป ประธานหรือเลขานุการเสนอรายงานการประชุมครั้งที่แล้วให้ที่ประชุมพิจารณารับรอง
 - รับรองโดยการแจ้งเวียน ใช้ในกรณีที่ไม่มีการประชุมครั้งต่อไปหรือมีแต่ยังกำหนดเวลาการประชุมครั้งต่อไปไม่ได้ หรือมีระยะเวลาห่างจากการประชุมครั้งนั้นมากให้เลขานุการส่งรายงานการประชุมไปให้บุคคลในคณะพิจารณารับรองภายในระยะเวลาที่กำหนด
 - 1.9.3 เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ
 - 1.9.4 เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา
 - 1.9.5 เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)
- 1.10 เลิกประชุมเวลา ให้ลงเวลาที่เลิกประชุม
- 1.11 ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม ให้เลขานุการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้จดรายการประชุมลงลายมือชื่อ พร้อมทั้งพิมพ์ชื่อเต็มและนามสกุลไว้ใต้ลายมือชื่อในรายการประชุมครั้งนั้นด้วยการจัดบันทึกรายงานการประชุม อาจทำได้ 3 วิธี
 - จดรายละเอียดทุกคำพูดของคณะกรรมการ หรือผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนพร้อมด้วยมติ
 - จดย่อคำพูดที่เป็นประเด็นสำคัญของกรรมการหรือผู้เข้าร่วมประชุมอันเป็นเหตุพื่อนำไปสู่มติของที่ประชุมพร้อมด้วยมติ
 - จดแต่เหตุผลกับมติของที่ประชุมการจดรายการประชุมโดยวิธีใดนั้นให้ที่ประชุมนั้นเองเป็นผู้กำหนดหรือให้ประธานและเลขานุการของที่ประชุมปรึกษาหารือกันและกำหนด

- (2) จัดส่งเอกสาร พร้อมเงินเหลือจ่าย (ถ้ามี) เพื่อหักล้างเงินยืมหรือส่งเบิกแล้วแต่กรณีที่งานบริหารทั่วไป
 - 2.1 หักล้างเงินยืมค่าเบี้ยประชุม เอกสารประกอบด้วย
 - 2.1.1 ใบสำคัญรับเงิน
 - 2.1.2 รายงานการประชุม
 - 2.1.3 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
 - 2.1.4 หนังสือหรือคำสั่งแต่งตั้งผู้แทน (ถ้ามี)
 - 2.1.5 สำเนาคำสั่งแต่งตั้งผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 2.1.6 สำเนาคำสั่งแต่งตั้งผู้แทนสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
 - 2.2 ส่งเบิกค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม เบิกตามหนังสือกระทรวงการคลังกำหนดเบิกเอกสารประกอบด้วย
 - 2.2.1 ใบสำคัญรับเงิน
 - 2.2.2 ใบลงนามการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ
 - 2.2.3 รายงานการประชุม
 - 2.2.4 สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนผู้จัดอาหารว่าง

ผู้ปฏิบัติ เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ

กรณีที่ 2 จ้างผู้เชี่ยวชาญดำเนินการ

วิธีปฏิบัติ การจ้างผู้เชี่ยวชาญดำเนินการนั้นจะใช้วิธีจ้างบุคคล หรือหน่วยงานที่คณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมเมื่อพิจารณาสรรหาผู้เชี่ยวชาญได้แล้วให้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญส่งใบเสนอราคาค่าจ้างร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานตามเงื่อนไขการว่าจ้างในวงเงิน ดังนี้
 - มาตรฐานที่มีระดับเดียว
 - มาตรฐานที่มี 2 ระดับ
 - มาตรฐานที่มี 3 ระดับ
2. สำนักพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน ทำหนังสือสัญญาจ้างร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานกับผู้เชี่ยวชาญที่เสนอตัวมาร่างมาตรฐานฯ
3. ผู้เชี่ยวชาญ ส่งร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เลขานุการภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง
4. ผู้เชี่ยวชาญส่งใบแจ้งหนี้ให้สำนักพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานเมื่อร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานนั้น คณะกรรมการมีมติรับร่างเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ผู้ปฏิบัติ 1) เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ รับผิดชอบเรื่องการสรรหาผู้เชี่ยวชาญและการจัดประชุมเพื่อพิจารณาร่างมาตรฐาน

2) งานบริหารทั่วไป รับผิดชอบเรื่องหนังสือสัญญาการจ้าง

กรณีที่ 3 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการโดยแต่งตั้งคณะทำงาน

วิธีปฏิบัติ

1. สรรหาคณะทำงานจากเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหน่วยงานอื่น หรือคณะอนุกรรมการบางท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่จะกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ แล้วเสนออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน
2. จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยจัดประชุมคณะทำงานเพื่อยกร่างให้สอดคล้องกับรูปแบบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่กำหนดไว้ โดยกำหนดองค์ความรู้และความสามารถของแต่ละสาขาอาชีพออกเป็นระดับต่างๆ ให้ครอบคลุมทุกหัวข้อวิชา

ผู้ปฏิบัติ กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีเลขานุการเป็นผู้ประสานการดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 5 คณะอนุกรรมการพิจารณาร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

หลังจากยกร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเสร็จเรียบร้อยแล้ว ตามกรณีที่ 1, 2 และ 3 จะต้องนำร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติดังกล่าว เสนอให้คณะอนุกรรมการร่วมกันพิจารณาตรวจสอบหรือแก้ไข

วิธีปฏิบัติ

1. การปฏิบัติงานในขั้นตอนนี้จะจัดส่งร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานให้คณะอนุกรรมการพิจารณาล่วงหน้าและนัดประชุมคณะอนุกรรมการเพื่อตรวจสอบร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานนี้ซึ่งการปฏิบัติในการจัดประชุมคณะกรรมการนั้นจะเหมือนกับขั้นตอนที่ 4 กรณีที่ 1
2. หลังจากคณะอนุกรรมการได้ตรวจสอบร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแล้วหากมีข้อบกพร่องต้องแก้ไขสำหรับกรณีที่ 1 และ 3 คณะอนุกรรมการจัดปรับแก้ไขให้แล้วเสร็จสำหรับกรณีที่ 2 คณะอนุกรรมการเชิญผู้รับจ้างมาฟังคำชี้แจงเพื่อปรับแก้ไขตามมติที่ประชุมคณะอนุกรรมการ

ผู้ปฏิบัติ คณะอนุกรรมการฯ หรือผู้รับจ้างยกร่างมาตรฐานฝีมือแรงงาน แล้วแต่กรณี

ขั้นตอนที่ 6 จัดส่งแบบสอบถามและ/หรือจัดประชาพิจารณ์เกี่ยวกับร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและร่างประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบให้สถานประกอบการเพื่อให้ข้อเสนอแนะ

ภายหลังจากร่างมาตรฐานฝีมือแรงงาน และร่างประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบผ่านการพิจารณาจากคณะอนุกรรมการเรียบร้อยแล้ว เลขานุการจะต้องจัดส่งแบบสอบถามและ/หรือจัดประชาพิจารณ์เกี่ยวกับร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและร่างประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบดังกล่าวไปยังสถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน และผู้เชี่ยวชาญที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพนั้นๆ ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบอาชีพในสาขานั้นๆ

วิธีปฏิบัติ

1. จัดทำแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วน โดยส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2. จัดทำและส่งหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมาย พร้อมร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานและแบบสอบถามหรือดำเนินการจัดประชาพิจารณ์ กรณีที่มีงบประมาณ
3. รวบรวมและสรุปข้อมูลของแบบสอบถามนำเสนอคณะอนุกรรมการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและสอดคล้องกับข้อเสนอแนะและความต้องการของตลาดแรงงาน

ผู้ปฏิบัติ เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ

ขั้นตอนที่ 7 เสนอขออนุมัติเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และอนุมัติประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบ

นำร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานและร่างประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากสถานประกอบการเสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาขออนุมัติเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

วิธีปฏิบัติ

- (1) จัดเตรียมร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและร่างประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบ ที่ผ่านการพิจารณาจากคณะอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเตรียมเข้าประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามจำนวนคณะกรรมการ
- (2) ประสานนัดประธานอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรืออนุกรรมการที่ได้รับมอบหมาย เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับร่างมาตรฐานฝีมือแรงงาน และร่างประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบในการประชุมคณะกรรมการ
- (3) จัดเตรียมรายละเอียดร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และร่างประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบให้ผู้ทำหน้าที่ชี้แจง

ผู้ปฏิบัติ

1. เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ
2. สำนักงานบริหารพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขั้นตอนที่ 8 นำประกาศมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบ เสนอรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ

วิธีปฏิบัติ นำประกาศมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบที่ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานนำเสนอรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ

ผู้ปฏิบัติ

1. สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
2. สำนักงานบริหารพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. กองกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ขั้นตอนที่ 9 นำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบ ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา

วิธีปฏิบัติ นำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ผู้ปฏิบัติ

1. สำนักงานบริหารพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
3. กองกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ขั้นตอนการกำหนดวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

การยกร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจะต้องกระทำหลังจากกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเรียบร้อยแล้ว

ขั้นตอนที่ 1 ยกร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การยกร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจะคล้ายกับการยกร่างมาตรฐานฝีมือแรงงาน คือ สามารถกระทำได้ 3 กรณี ดังนี้

- คณะอนุกรรมการร่วมกันดำเนินการ
- จ้างผู้เชี่ยวชาญดำเนินการ
- จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

การยกร่างวิธีการทดสอบจะยกยกร่างตามองค์ความรู้ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งการยกร่างสามารถยกร่างวิธีการทดสอบที่ละระดับ หรือ 2 ระดับ หรือ 3 ระดับ พร้อมกันก็ได้ ร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจะมีอยู่ 2 ส่วน คือ

- 1) วิธีการทดสอบภาคความรู้ พร้อมเฉลย
- 2) วิธีการทดสอบภาคความสามารถ พร้อมหลักเกณฑ์การให้คะแนน

วิธีปฏิบัติ การยกร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจะปฏิบัติคล้ายกับวิธีปฏิบัติของการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ขั้นตอนที่ 4

ผู้ปฏิบัติ คณะอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ ผู้เชี่ยวชาญที่รับจ้างร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ขั้นตอนที่ 2 คณะอนุกรรมการพิจารณาร่างวิธีการทดสอบ

วิธีปฏิบัติ

1. การปฏิบัติงานในขั้นตอนนี้จะต้องจัดเตรียมร่างวิธีการทดสอบให้คณะอนุกรรมการพิจารณาล่วงหน้าและนัดประชุมคณะอนุกรรมการ เพื่อตรวจสอบร่างวิธีการทดสอบ ซึ่งการปฏิบัติงานจะคล้ายกับการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ขั้นตอนที่ 5

2. หลังจากคณะกรรมการได้พิจารณาแล้วหากมีข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไขสำหรับกรณีที่ 1 และ 3 คณะกรรมการจะปรับแก้ไขให้แล้วเสร็จ สำหรับกรณีที่ 2 คณะกรรมการจะเชิญผู้รับจ้างมาฟังคำชี้แจงเพื่อปรับแก้ไขตามมติที่ประชุมคณะกรรมการ

ผู้ปฏิบัติ คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือผู้รับจ้างยกร่างวิธีการทดสอบแล้วแต่กรณี

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองทดสอบ

เมื่อคณะกรรมการมีมติรับร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแล้ว ขั้นตอนต่อมาคือการทดลองทดสอบเพื่อหาความสมบูรณ์ของวิธีการทดสอบ

การเตรียมการก่อนการทดลองทดสอบ

- (1) กรณีที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่มีสถานที่ ให้ประสานงานในเบื้องต้นจัดทำและส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์สถานที่ในการทดลองทดสอบ ไปยังหน่วยงานที่มีความพร้อมในสาขาที่จะทดลองทดสอบ หากมีค่าใช้จ่ายในเรื่องสถานที่ให้ทำหนังสือขออนุมัติเข้าสถานที่
- (2) หลังจากทราบกำหนดวัน และสถานที่ทดลองทดสอบแล้วให้ขออนุมัติดำเนินการทดลองทดสอบพร้อมยืมเงินทรงพระราชการเป็นคำตอบแทนผู้ควบคุม ผู้ตรวจประเมินผล และคำตอบแทนผู้เข้าทดลองทดสอบ พร้อมแนบสัญญาการยืมเงินและขออนุมัติดำเนินการประชุมพร้อมยืมเงินทรงพระราชการเป็นค่าเบี้ยประชุม
- (3) ประสานกับงานบริหารทั่วไป เรื่อง การจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ แต่ถ้ารายการใดเป็นครุภัณฑ์ไม่สามารถจัดซื้อได้ให้ทำหนังสือขอยืมจากหน่วยงานอื่น ขอจัดซื้อโดยใช้เงินบำรุงการพัฒนามือแรงงาน
- (4) จัดทำและส่งหนังสือขอความร่วมมือสถานประกอบการ สถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ส่งช่างฝีมือเข้าร่วมทดลองทดสอบพร้อมส่งมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาที่จะทดลองทดสอบให้ศึกษาก่อนพร้อมแนบใบสมัครเข้าทดลองทดสอบไปด้วย
- (5) จัดทำและส่งหนังสือเชิญคณะกรรมการทุกท่านร่วมประชุมและเป็นกรรมการในการทดลองทดสอบ
- (6) จัดทำหนังสือ
 - 6.1 เชิญผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน ร่วมสังเกตการณ์การทดลองทดสอบ
 - 6.2 เชิญเจ้าหน้าที่กลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบและวิชาชีพควบคุม ร่วมดำเนินการทดลองทดสอบ
- (7) เรื่องอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการ
 - 7.1 ประสานยืนยันการเข้าร่วมทดลองทดสอบทางโทรศัพท์กับหน่วยงานที่ขอความร่วมมือให้ส่งช่างฝีมือเข้าร่วมทดลองทดสอบล่วงหน้าอย่างน้อย 1-2 วันก่อนการทดลองทดสอบ
 - 7.2 ประสานยืนยันการเข้าร่วมประชุมและเป็นกรรมการในการทดลองทดสอบทางโทรศัพท์กับคณะกรรมการล่วงหน้าอย่างน้อย 1-2 วันก่อนการทดลองทดสอบ
 - 7.3 เอกสารและอื่นๆ ที่ต้องจัดเตรียม
 - 7.3.1 กำหนดการทดลองทดสอบ

- 7.3.2 วิธีการทดสอบภาคความรู้ ภาคความสามารถ เกณฑ์การให้คะแนน ใบให้คะแนน และกระดาษคำตอบเพื่อใช้ในการทดลองทดสอบ
- 7.3.3 จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทดลองทดสอบ
- 7.3.4 ระเบียบวาระการประชุม
- 7.3.5 แนวการประชุม
- 7.3.6 รายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- 7.3.7 เอกสารที่ต้องใช้ในการประชุม (ถ้ามี)
- 7.3.8 ใบสำคัญรับเงินในการจ่ายค่าเบี้ยประชุม
- 7.3.9 ใบลงนามเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการ (ใช้ประกอบการเบิกจ่ายค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม)
- 7.3.10 เงินที่ต้องจ่ายเป็นค่าเบี้ยประชุมสำหรับคณะกรรมการขอรับได้ทั้งงานบริหารทั่วไป ซึ่งจ่ายตามพระราชกฤษฎีกาเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม
- 7.3.11 ใบลงนามและใบสำคัญรับเงินในการจ่ายค่าตอบแทนผู้ควบคุม ผู้ตรวจประเมิน และค่าตอบแทนผู้เข้าทดลองทดสอบ
- 7.3.12 ใบสมัครผู้เข้ารับการทดลองทดสอบ
- 7.3.13 เงินที่ต้องจ่ายเป็นค่าตอบแทนผู้ควบคุม ผู้ตรวจประเมินผล และค่าตอบแทนผู้เข้าทดลองทดสอบ
- 7.3.14 เงินที่ต้องจ่ายเป็นค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม และค่าอาหารกลางวัน ซึ่งจ่ายตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค 0409.7/6706 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2549 เรื่อง การเบิกจ่ายค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม
- 7.3.15 จัดสถานที่ทดลองทดสอบและห้องประชุม (จัดก่อน 1 วัน)

การทดลองทดสอบ

- (1) ตรวจสอบความเรียบร้อยของสถานที่เพื่อใช้ในการทดลองทดสอบ
- (2) ให้ผู้เข้าทดลองทดสอบลงทะเบียนตามกำหนดการและแจกหมายเลขประจำตัวสอบเมื่อผู้เข้าทดลองทดสอบมาพร้อมแล้ว ให้ประธานอนุกรรมการ หรือเลขานุการอธิบายกำหนดการในการทดลองทดสอบ รวมทั้งขั้นตอนและสถิติการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร ก่อนเริ่มการทดลองทดสอบ
- (3) จัดให้มีการทดลองทดสอบตามกำหนดการ โดยปกติจะสอบภาคความรู้ก่อนภาคความสามารถ
- (4) เมื่อสิ้นสุดการทดลองทดสอบแล้ว เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการ แจกแบบสอบถามให้ผู้เข้าทดลองทดสอบกรอกแบบสอบถามและเก็บคืน พร้อมจ่ายค่าตอบแทนให้คณะกรรมการและผู้เข้าทดลองทดสอบ พร้อมทั้งให้คณะกรรมการและผู้เข้าทดลองทดสอบลงชื่อในใบลงนามเข้าทดลองทดสอบและใบสำคัญรับเงิน
- (5) จัดเก็บวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือให้เรียบร้อย

สรุปผลการทดลองทดสอบ

- (1) รวบรวมสรุปผลการทดลองทดสอบภาคความรู้ และภาคความสามารถ และข้อมูลเกี่ยวกับการทดลองทดสอบ เช่น
 - 1.1 การวิเคราะห์หาค่าความยากง่ายของข้อสอบ
 - 1.2 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบ
 - 1.3 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของข้อสอบ
- (2) นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์เข้าที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อปรับแก้ข้อสอบให้ได้ข้อสอบที่มีมาตรฐาน
- (3) ประกาศผลการทดลองทดสอบพร้อมจัดทำและส่งหนังสือแจ้งหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้าทดลองทดสอบ

ขั้นตอนที่ 4 เสนอขอความเห็นชอบวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจากคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

วิธีปฏิบัติ นำร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ โดยจัดเตรียมร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติฉบับสมบูรณ์ตามจำนวนคณะกรรมการ จากนั้นจัดส่งวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการ ให้สำนักงานบริหารพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเสนอคณะกรรมการให้ความเห็นชอบ

ผู้ปฏิบัติ

1. เลขาธิการ และผู้ช่วยเลขาธิการ รับผิดชอบในการจัดเตรียมร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
2. สำนักงานบริหารพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รับผิดชอบในการจัดประชุมคณะกรรมการ

ขั้นตอนที่ 5 นำประกาศวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเสนอประธานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อลงนาม

วิธีปฏิบัติ เมื่อคณะกรรมการอนุมัติวิธีการทดสอบแล้ว ให้จัดทำประกาศวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเสนอประธานคณะกรรมการ เพื่อลงนาม

ผู้ปฏิบัติ

1. สำนักงานบริหารพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
3. กองกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ขั้นตอนที่ 6 นำประกาศวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา

วิธีปฏิบัติ นำประกาศวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จัดส่งให้กองกฎหมาย ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา

ผู้ปฏิบัติ

1. สำนักงานบริหารพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
3. กองกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ขั้นตอนที่ 7 ส่งวิธีการทดสอบให้กลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบและมาตรฐานฝีมือแรงงาน

วิธีปฏิบัติ หลังจากร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการให้ใช้เป็นวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแล้ว ให้ดำเนินการจัดส่งวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติทั้งอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์ และรูปเล่มฉบับสมบูรณ์ให้กลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบและมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อจัดเตรียมสัมมนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต่อไป

ผู้ปฏิบัติ กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน กลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบและมาตรฐานฝีมือแรงงาน

7. ผลการทบทวนเอกสาร นโยบาย กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

7.1 ผลการวิเคราะห์บริบทเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมมีประกาศระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน จึงขอเสนอแนะทางในการปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องตาม ข้อกำหนดทั่วไปสำหรับหน่วยรับรองบุคลากร (General Requirement for Bodies Operating Certification Persons : ISO/IEC 17024:2012) รายละเอียดมาตรฐานตามภาคผนวก 1 และแนวทางประเมินระบบการจัดการ (Guideline For Auditing Management Systems : ISO 19011:2011) ซึ่งเป็นข้อกำหนดสากล ดังนี้

(1) ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ของเดิม	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขออนุญาตและการออกใบอนุญาต การพักใช้ใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาตเป็น ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และคุณสมบัติของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2550 แสดงที่	1. กำหนดคุณสมบัติของผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานให้ชัดเจน ได้แก่ บุคคลธรรมดา สถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน บริษัทหรือบริษัท มหาชนจำกัด สถาบัน มูลนิธิ สมาคม ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ที่มีวัตถุประสงค์การจัดตั้ง ที่ครอบคลุมภารกิจด้านการรับรองบุคลากร เพื่อ แสดงสถานะทางกฎหมายที่สามารถเชื่อมโยงกับความ รับผิดชอบ (Liability) เช่นสถานะของหน่วยงานที่เป็น

โครงการประกันคุณภาพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์

ของเดิม	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
เกี่ยวข้องกับผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานรายละเอียดดังนี้ ข้อ 3 ผู้ใดประสงค์จะเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ยื่นคำขออนุญาตต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยเอกสารหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในแบบ มฐ. 1 มฐ. 2 และมฐ. 3 ท้ายประกาศนี้ การยื่นคำขอตามวรรคหนึ่งให้ยื่น ณ จังหวัดที่จะตั้งสถานที่ทดสอบ โดยในกรุงเทพมหานคร ให้ยื่น ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร สำหรับท้องที่จังหวัดอื่นให้ยื่น ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดนั้น ข้อ 4 เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอพร้อมด้วยเอกสารหลักฐานตามข้อ 3 แล้ว ให้ตรวจสอบความพร้อมและความเหมาะสมของสถานที่เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ ความปลอดภัย และคุณสมบัติของบุคลากรที่จะทำหน้าที่ทดสอบตามที่คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแต่ละสาขาอาชีพ ข้อ 5 เมื่อนายทะเบียนตรวจสอบแล้วเห็นว่าผู้ยื่นคำขอมีความพร้อมและความเหมาะสมตามข้อ 3 ให้พิจารณาออกใบอนุญาตแก่ผู้ยื่นคำขอตามแบบ มฐ. 4 ท้ายประกาศนี้ ภายในเวลาไม่เกิน 30 วันนับแต่วันรับคำขอ ในกรณีที่นายทะเบียน ไม่อนุญาตให้แก่ผู้ยื่นคำขอรายใด ให้มีหนังสือแจ้งการไม่อนุญาตพร้อมด้วยเหตุผลให้ผู้ยื่นคำขอทราบ	ภาคเอกชน ต้องระบุมัตถุในการจัดตั้งให้ครอบคลุมกิจกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 2. ระบุหลักเกณฑ์และเงื่อนไขให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานต้องดำเนินการก่อนที่คณะทำงานตรวจสอบความพร้อมและความเหมาะสมของผู้ยื่นคำขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจะเข้าประเมินสถานที่เพื่อประกอบการออกใบอนุญาต ได้แก่ (1) ด้านทรัพยากร เช่น ความพร้อมสถานที่จัดสอบ ที่ครอบคลุมสถานที่เก็บข้อมูลของผู้เข้ารับการทดสอบ ผู้ผ่านการทดสอบ สถานที่จัดเก็บข้อสอบ ความพร้อมด้านเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดสอบ ความสามารถของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นต้น (2) สภาพแวดล้อมในการจัดสอบ เช่น แสง อุณหภูมิ เสียง ความปลอดภัยของผู้เข้ารับการทดสอบ (3) โครงสร้างองค์กร ที่ระบุผู้บริหารสูงสุด ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ตัดสินให้การรับรอง (นายทะเบียน) ส่วนงานต่างๆ ภายใต้ผังโครงสร้าง และหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ (4) การกำหนดให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องลงนามในสัญญาการรักษาความลับ และหนังสือแสดงความไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย (5) ต้องมีระบบในการรักษาความปลอดภัยของเอกสารการสอบ 3. ระบุหลักเกณฑ์และเงื่อนไขสำหรับที่ต้องดำเนินการภายหลังได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้แก่ (1) การติดตามผลการดำเนินงานของผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ของเดิม	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
ใบอนุญาตดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ใช้ได้ครั้งละสองปี ข้อ 6 ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ประสงค์จะขอต่ออายุใบอนุญาต ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน ณ สถานที่ตามข้อ 3 ภายใน 30 วันก่อนใบอนุญาตหมดอายุ และเมื่อยื่นคำขอต่อใบอนุญาตแล้วให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานดำเนินต่อไปได้ จนกว่านายทะเบียนจะสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตนั้น ข้อ 7 ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานต้องแสดงใบอนุญาตดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไว้ในที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในกรณีใบอนุญาตสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุด ลบเลือนในสาระสำคัญให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติขอรับใบแทนใบอนุญาต ให้ยื่นคำขอ ณ สถานที่ตามข้อ 3 พร้อมแนบใบอนุญาตที่ชำรุด เว้นแต่ในกรณีใบอนุญาตสูญหาย ข้อ 8 ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานต้องดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานอย่างน้อยปีละครั้งและต้องทำการทดสอบ ณ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต ข้อ 9 ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ใดไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ให้นายทะเบียนที่มีอำนาจสั่งให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ปฏิบัติให้ถูกต้อง หรือแก้ไขให้ถูกต้องภายใน	- กำหนดความถี่การตรวจติดตามผลการดำเนินงานของผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะดำเนินการตรวจติดตามผลการดำเนินงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - กรมพัฒนาฝีมือแรงงานขอสงวนสิทธิ์ที่จะดำเนินการตรวจประเมินโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญที่มีผลต่อกิจกรรมและการดำเนินการขององค์กรเมื่อมีข้อร้องเรียน (2) เงื่อนไขสำหรับผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน - ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กฎกระทรวง ประกาศ ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้อง - หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งที่อาจมีการแก้ไขเพิ่มเติมภายในภายหลัง - จัดเตรียมสิ่งที่เป็นจำเป็นสำหรับการประเมิน ได้แก่ เอกสารและข้อมูล การให้สิทธิในการเข้าในพื้นที่ รวมทั้งการสังเกตการณ์ทำงานของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน - รักษาไว้ซึ่งความสามารถในการดำเนินงานเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน - ยินยอมให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าถึงเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอิสระและความเป็นกลางของผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

โครงการประกันคุณภาพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์

ของเดิม	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
เวลาไม่เกิน 30 วันนับแต่วันที่นายทะเบียนมีคำสั่ง ข้อ 10 ถ้าผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไม่ปฏิบัติหรือแก้ไขให้ถูกต้องตามคำสั่งของนายทะเบียนภายในเวลาที่กำหนดตามข้อ 9 ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งพักใช้ใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีกำหนดครั้งละไม่เกิน 120 วัน ข้อ 11 ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในกรณีดังต่อไปนี้ (1) ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตมาแล้ว ยังไม่เกินหนึ่งปี หรือเคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตมาแล้ว 2 ครั้ง และมีเหตุที่ต้องถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตอีก (2) นายทะเบียนเห็นว่าผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้อีกต่อไปแล้ว (3) นายทะเบียนเห็นว่าการที่ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายซึ่งเป็นการหลอกลวงประชาชน ข้อ 12 คำสั่งพักใช้ใบอนุญาต หรือคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้นายทะเบียนแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทราบ ในระหว่างถูกพักใช้ใบอนุญาตหรือถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาต ห้ามมิให้ผู้ดำเนินการมาตรฐานฝีมือแรงงานดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับการ	- เมื่อได้รับข้ออุทธรณ์ ข้อร้องเรียน ต้องจัดทำบันทึกข้ออุทธรณ์ ข้อร้องเรียน ดำเนินการกับข้ออุทธรณ์ ข้อร้องเรียน และบันทึกผลการดำเนินการดังกล่าว รวมทั้งเก็บรักษาบันทึกข้ออุทธรณ์ ข้อร้องเรียน และผลการดำเนินการกับข้ออุทธรณ์ ข้อร้องเรียนทั้งหมดที่เกี่ยวข้องไว้ และต้องมอบบันทึกข้ออุทธรณ์ ข้อร้องเรียนและผลการดำเนินการให้แก่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อได้รับการร้องขอ - ส่งมอบเอกสารและหลักฐานต่างๆ ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อได้รับการร้องขอ - กรณีมีการเปลี่ยนแปลงรายชื่อผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แจ้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ก่อนที่จะมอบหมายงานให้เป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน - กรณีมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เช่น เปลี่ยนแปลงรายชื่อผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โครงสร้าง สถานที่ทดสอบชั่วคราว เป็นต้น ให้แจ้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทราบทันที - ไม่นำชื่อ เครื่องหมาย สัญลักษณ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในลักษณะที่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิดหรือเกิดความเสียหาย - ต้องไม่ประเมิน/สอบในกรณีที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องอันจะนำไปสู่ความขัดแย้งหรือไม่เป็นกลางซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ - ต้องรักษาความลับหรือไม่เปิดเผยข้อมูลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับการทดสอบ ผู้ผ่านการทดสอบเว้นแต่ได้รับการยินยอมเป็นลาย

ของเดิม	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รวมทั้งการรับสมัครผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	ลักษณะอักษรจากผู้เข้ารับการทดสอบ ผู้ผ่านการทดสอบ หรือกฎหมายให้เปิดเผย ● ต้องมีการจัดการความไม่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกครั้งของการจัดสอบ ● ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานต้องจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน/การสอบ ไว้ตามระเบียบงานสารบรรณ ● ข้อมูลที่อยู่ในรูปสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานต้องเก็บรักษาข้อมูล กำหนดวิธีการเข้าถึง การป้องกันการสูญหายของข้อมูล และคำนึงเรื่องการรักษาความลับ ● ต้องไม่ดำเนินการจ้างเหมาช่วงกิจกรรมการทดสอบให้หน่วยงานอื่น 4. การลดขอบข่าย ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีความประสงค์จะลดขอบข่าย กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะพิจารณาออกใบอนุญาตใหม่แทนฉบับเดิม โดยมีอายุเท่าใบเดิมที่เหลืออยู่ 5. การร้องเรียน (1) การยื่นข้อร้องเรียน ให้ยื่นเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้ ให้รวมถึงการร้องเรียนทางโทรศัพท์ เว็บไซต์ ที่สามารถตรวจสอบหรือยืนยันได้ แต่ไม่รวมถึงข้อร้องเรียนที่ได้จากการได้ยินมา (2) กรณีที่การร้องเรียนเป็นเรื่องเกี่ยวกับผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ต้องยื่นเป็นลายลักษณ์อักษรและมีหลักฐานเพียงพอที่จะสนับสนุนข้อร้องเรียน (3) เมื่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับข้อเรียนจะดำเนินการตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับดำเนินการหา

ของเดิม	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
แบบ มฐ. 1 ประกอบด้วย ชื่อผู้ยื่นคำขอ ชื่อสถานประกอบกิจการ ประเภทกิจการ สาขาอาชีพที่ขอรับอนุญาต ศูนย์ทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน เอกสารที่แนบมาพร้อม การยื่นคำขอ ได้แก่ สำเนาบัตรประจำ ประชาชนของผู้ยื่นคำขอ และสำเนาทะเบียน บ้าน สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติ บุคคล หนังสือมอบอำนาจพร้อมสำเนาบัตร ประจำตัวประชาชนของผู้มอบอำนาจ (ในกรณี ที่มีการมอบอำนาจ) รายชื่อผู้ทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ (แบบ มฐ. 3) พร้อม เอกสารรับรองคุณวุฒิและสำเนาบัตรประจำตัว ประชาชน แผนที่ตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ	หลักฐานเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณา และ แจ้งตอบกลับผู้ร้องเรียนให้ทราบผลการพิจารณา 6. การยกเลิกใบอนุญาต (1) เลิกประกอบกิจการ (2) เป็นบุคคลล้มละลาย (3) แจ้งขอยกเลิกการรับรองเป็นลายลักษณ์อักษร ควรพิจารณาเพิ่มเติมรายละเอียดในแบบ มฐ. 1 ดังนี้ (1) ระบุรายชื่อ นามสกุล ช่องทางการติดต่อของ ผู้ประสานงานองค์กร (2) จัดส่งโครงสร้างการบริหารองค์กร และระบุจำนวน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้แก่ จำนวนบุคลากร ภายในทั้งหมด จำนวนผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงาน จำนวนเจ้าหน้าที่รับคำขอ จำนวน ผู้ควบคุมห้องทดสอบ (3) ระบุกิจกรรมอื่นๆ ที่องค์กรดำเนินการ เช่น การฝึกอบรม

(2) ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ของเดิม	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการขออนุญาตและการออกใบอนุญาต การ พักใช้ใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาตเป็น ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และคุณสมบัติของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงาน ลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2550 แสดง	1. ระบุข้อกำหนดด้านความสามารถของผู้ทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มเติมจากที่ระบุไว้ ได้แก่ (1) มีความเข้าใจในมาตรฐานฝีมือแรงงาน ข้อกำหนด ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เกณฑ์การให้การรับรอง ครั้งแรก วิธีการประเมิน/การสอบ เกณฑ์การพัก ใช้ เพิกถอน เกณฑ์การเปลี่ยนระดับ เป็นต้น

ของเดิม	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ดังนี้ ข้อ 13 ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ (1) เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือ พนักงานราชการ ตำแหน่งครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบในสาขาอาชีพที่จะเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (2) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐหรือภาคเอกชนซึ่งมีใบประกอบวิชาชีพหรือผู้ที่มีความรู้ระดับอนุปริญญาขึ้นไป หรือผู้ได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตั้งแต่ระดับ 1 ขึ้นไปในสาขาอาชีพที่จะเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือ (3) เป็นอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาที่จะเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้มีคุณสมบัติตาม (1) หรือ (2) ต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพที่จะเป็นผู้ทดสอบซึ่งจัดโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ข้อ 14 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแต่ละครั้งต้องมีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป โดยต้องประกอบด้วย ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามข้อ 13 (1) หรือ (2) อย่างน้อย 1 คน ข้อ 15 ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ต่อไปนี้	(2) สามารถประยุกต์ใช้ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน/การทดสอบ และเอกสารการประเมิน/การทดสอบ (3) มีความสามารถในการขอข้อมูลที่ประเมิน/การทดสอบ (4) เขียนและพูดภาษาที่ใช้ในการประเมิน/การทดสอบอย่างคล่องแคล่ว (5) แสดงความไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้เข้ารับการทดสอบ (6) ผ่านการเข้าร่วมสังเกตการณ์กระบวนการประเมิน/การทดสอบที่เกี่ยวข้องกับอาชีพนั้นอย่างน้อย 1 ครั้ง 2. ระบุพฤติกรรมส่วนบุคคลของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้แก่ (1) จรรยาบรรณ ความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ จริงใจ ยุติธรรม และสุ่มรอบคอบ (2) เปิดกว้าง ยินดีที่จะรับพิจารณามุมมองหรือความคิดที่หลากหลาย (3) ทักษะการเจรจาต่อรอง มีไหวพริบปฏิภาณในการติดต่อกับบุคคลอื่นๆ (4) ช่างสังเกตถึงสภาพแวดล้อมโดยรอบ และกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้น (5) ความสามารถในการรับรู้ มีความตระหนักและสามารถเข้าใจได้ถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ (6) ความสามารถในการปรับตัว ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ (7) มีจุดยืนที่มั่นคง มุ่งมั่นและให้ความสำคัญกับการบรรลุวัตถุประสงค์ (8) ความแน่นอน เด็ดขาด สามารถนำไปสู่ข้อสรุปได้ทันเวลาจากเหตุผลและการวิเคราะห์ที่เป็นเหตุเป็นผล

ของเดิม	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
(1) ให้คำปรึกษาแนะนำผู้ดำเนินการทดสอบและผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	(9) เชื่อมั่นในตนเอง สามารถแสดงออกและทำหน้าที่ได้อย่างเป็นอิสระ ในขณะที่มีการติดต่อกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
(2) เตรียมการทดสอบ ควบคุม และตรวจผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	(10) แสดงออกถึงความอดทนอดกลั้น มีความรับผิดชอบและมีจริยธรรม ถึงแม้ว่า การกระทำดังกล่าวอาจจะไม่เป็นที่พอใจ และในบางครั้งผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ได้รับการยอมรับหรือเกิดการต่อต้านก็ตาม
(3) ปฏิบัติการอื่นตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด	(11) เปิดโอกาสในการปรับปรุงตนเอง ยินดีกับการเรียนรู้ในสถานการณ์ต่างๆ และมุ่งมั่นต่อการสร้างผลลัพธ์ของการตรวจประเมินที่ดีกว่า
	(12) ความไวต่อวัฒนธรรม สังเกตและให้ความเคารพต่อวัฒนธรรมของผู้เข้ารับการทดสอบ
	(13) ความร่วมมือที่ดีที่สามารถติดต่อกับบุคคลอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	3. ระบุวิธีการประเมินความสามารถของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้แก่
	(1) สังเกตการณ์ทำงานของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ณ สถานที่จัดทดสอบ 1 ครั้งเป็นประจำทุกปี
	(2) พิจารณาจากรายงานผลการประเมิน/การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
	(3) พิจารณาจากข้อร้องเรียน
	4. ระบุหน้าที่ของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้แก่
	(1) ทบทวนมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในอาชีพที่ดำเนินการประเมิน/การทดสอบ
	(2) จัดเตรียมเอกสารที่ใช้ในการประเมิน/การทดสอบ
	(3) ดำเนินการประเมิน/การทดสอบตามกระบวนการวิธีการที่กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ของเดิม	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
	รวมทั้งบันทึกผลการประเมิน/ผลการทดสอบตามแบบฟอร์มที่กำหนด (4) รายงานผลไปยังผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เมื่อพบอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการประเมิน/การทดสอบ รวมทั้งความขัดแย้งระหว่างผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ต่อผู้เข้ารับการทดสอบ ผู้ผ่านการทดสอบ (5) รักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เข้ารับการทดสอบ ผู้ผ่านการทดสอบ (6) ปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎระเบียบต่างที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดขึ้น (7) ไม่เปิดเผยข้อมูลของเอกสารการสอบ หรือมีส่วนร่วมในการโกงการสอบ 5. การยกเลิกการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (1) มีส่วนร่วมในการทุจริตการทดสอบ (2) ไม่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภายใน 1 ปี (3) ได้รับข้อร้องเรียนถึงข้อบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ว่าด้านใดๆ

- (3) คณะทำงานตรวจสอบความพร้อมและความเหมาะสมของผู้ยื่นคำขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และตรวจสอบคุณสมบัติของสถานประกอบการที่ยื่นคำขอรับเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ของเดิม	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ 942/2558 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบความพร้อมและความเหมาะสมของผู้ยื่นคำขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ ตรวจสอบ คุณสมบัติ ของ สถานประกอบการที่ยื่นคำขอรับเครื่องหมาย	1. ระบุข้อกำหนดด้านความสามารถของคณะทำงานฯ ได้แก่ (1) มีความเข้าใจในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ กฎหมาย ข้อกำหนดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (2) มีความสามารถในขอบข่ายที่ดำเนินการตรวจสอบ

ของเดิม	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
มาตรฐานฝีมือแรงงาน ลงวันที่ 5 มิถุนายน 2558 แสดงรายละเอียดของตำแหน่งที่จะมาเป็นคณะกรรมการฯ รวมทั้งระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการฯ	(3) มีความเข้าใจในกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (4) รักษาความลับของข้อมูล และแสดงความไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 2. ระบุพฤติกรรมส่วนบุคคลของคณะกรรมการฯ ได้แก่ (1) จรรยาบรรณ มีความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ จริงใจ ยุติธรรม และสุ่มรอบคอบ (2) เปิดกว้าง ยินดีที่จะรับพิจารณามุมมองหรือความคิดที่หลากหลาย (3) ทักษะการเจรจาต่อรอง มีไหวพริบปฏิภาณในการติดต่อกับบุคคลอื่นๆ (4) ช่างสังเกตถึงสภาพแวดล้อมโดยรอบ และกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้น (5) ความสามารถในการรับรู้ มีความตระหนักและสามารถเข้าใจได้ถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ (6) ความสามารถในการปรับตัว ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ (7) มีจุดยืนที่มั่นคง มุ่งมั่นและให้ความสำคัญกับการบรรลุวัตถุประสงค์ (8) ความแน่นอน เด็ดขาด สามารถนำไปสู่ข้อสรุปได้ทันเวลาจากเหตุผลและการวิเคราะห์ที่เป็นเหตุเป็นผล (9) เชื่อมั่นในตนเอง สามารถแสดงออกและทำหน้าที่ได้อย่างเป็นอิสระ ในขณะที่มีการติดต่อกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (10) แสดงออกถึงความอดทนอดกลั้น มีความรับผิดชอบและมีจริยธรรมถึงแม้ว่าการกระทำดังกล่าวอาจจะไม่เป็นที่พอใจ และในบางครั้งผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ได้รับการยอมรับ หรือเกิดการต่อต้านก็ตาม

ของเดิม	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
	(11) เปิดโอกาสในการปรับปรุงตนเอง ยินดีกับการเรียนรู้ในสถานการณ์ต่างๆ และมุ่งมั่นต่อการสร้างผลลัพธ์ของการตรวจประเมินที่ดีกว่า (12) ความไวต่อวัฒนธรรม สังเกตและให้ความเคารพต่อวัฒนธรรมของผู้เข้ารับการทดสอบ (13) ความร่วมมือที่ดี สามารถติดต่อกับบุคคลอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) นายทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

ของเดิม	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ 648/2555 เรื่อง มอบหมายข้าราชการเป็นนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2555 และคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ 2122 / 2559 เรื่อง มอบหมายข้าราชการเป็นนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2559 ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของนายทะเบียน	1. ระบุข้อกำหนดด้านความสามารถของนายทะเบียนได้แก่ (1) มีความเข้าใจในมาตรฐานฝีมือแรงงาน กฎหมายข้อกำหนดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (2) มีความสามารถในการขอขบขายที่การทดสอบ (3) มีความเข้าใจในกระบวนการทดสอบ (4) รักษาความลับของข้อมูล และแสดงความไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(5) ผู้เข้ารับการทดสอบ ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ของเดิม	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบ วิธีการทดสอบ และการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ลงวันที่ 24 มีนาคม 2560 แสดงรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้	1. เพิ่มหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับการทดสอบ ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ดังนี้ (1) กำหนดให้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต้อง • แจ้งให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยไม่รอช้าหากมีประเด็นที่อาจกระทบต่อความสามารถ • ปฏิบัติตามข้อกำหนด มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
ข้อ 2 ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติต้องมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้	

ของเดิม	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
1) เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดในแต่ละสาขาอาชีพ 2) เป็นผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่สุดท้ายในสาขาที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพที่จะเข้ารับการทดสอบ ข้อ 3 ผู้ประสงค์จะเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ยื่นใบสมัครพร้อมเอกสารหลักฐานต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การยื่นใบสมัครต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามวรรคหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครให้ยื่น ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในจังหวัดอื่นให้ยื่น ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น ข้อ 4 วิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดในแต่ละสาขาอาชีพ ข้อ 5 เมื่อผู้เข้ารับการทดสอบผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้นายทะเบียนออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามแบบท้ายประกาศนี้	• อ้างถึงการรับรองเฉพาะขอบข่ายที่ได้รับ การรับรองเท่านั้น • ไม่ใช้การรับรองในลักษณะที่จะทำให้ หน่วยรับรองเสื่อมเสีย รวมทั้งไม่แสดงข้อความ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรองซึ่งอาจจะก่อให้เกิด ความเข้าใจผิด หรือใช้โดยไม่มีอำนาจ • ยุติการอ้างอิงหรือใช้ผลการรับรองระหว่าง การถูกพักใช้หรือถูกเพิกถอนการรับรอง และ ส่งมอบใบรับรองคืนหน่วยรับรอง • ไม่ใช้ใบรับรองในลักษณะที่จะก่อให้เกิดความ เข้าใจผิด (2) ผู้เข้ารับการทดสอบต้องไม่เปิดเผยข้อมูลใน ชุดข้อสอบ หรือมีส่วนร่วมในการโกงการสอบ (3) ต้องส่งมอบเอกสารและข้อมูลที่เป็นจริง 2. พิจารณากำหนดเกณฑ์การพักใช้ เพิกถอนหนังสือ รับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ 3. พิจารณากำหนดอายุของหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่าน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และ กำหนดวิธีการและเกณฑ์ที่ใช้ในการต่ออายุ 4. พิจารณากำหนดวิธีการทบทวนมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ และการดำเนินการเมื่อมาตรฐานมีการ เปลี่ยนแปลง 5. ใบสมัคร ควรพิจารณาเพิ่มคำยืนยันที่ผู้ยื่นคำขอตกลง ที่ปฏิบัติตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และ มอบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการสอบ การเพิ่มช่อง ทางการให้ผู้เข้ารับการทดสอบแจ้งคำร้องขอสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ

ของเดิม	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง การออก เครื่องหมายให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2559 ระบุรูปแบบ และวิธีการใช้เครื่องหมาย รับรอง	1. เพิ่มเติมมาตรการ การดำเนินการเมื่อมีการนำ เครื่องหมายรับรองไปใช้ในทางที่ผิด เช่น การสั่งให้ แก้ไข การพักใช้ การเพิกถอนหนังสือรับรองว่าเป็น ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ 2. วิธีการใช้เครื่องหมายกรณีได้รับการรับรองหลาย สาขาอาชีพ
ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขอรับ เครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ของสถานประกอบการ ลงวันที่ 3 ธันวาคม 2558	1. พิจารณาเพิ่มเติมมาตรการ การดำเนินการเมื่อมีการใช้ เครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไม่ สอดคล้องตามประกาศ เช่น การสั่งให้แก้ไข การยกเลิก การใช้ 2. พิจารณาเพิ่มเติมขนาด สัดส่วน สีของเครื่องหมาย มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

8. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกรณีศึกษาของหน่วยงานที่มีวิธีปฏิบัติงานที่ดี (Good/Best Practice) เพื่อ เป็นข้อมูลจัดทำแนวทางพัฒนาระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โครงสร้างแนวความคิดการดำเนินงาน แผนการดำเนินโครงการ (ตามกิจกรรมที่ 1 และกิจกรรมที่ 2)

จากการศึกษาแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เน้นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของคนเพื่อสร้าง
ความสามารถในการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการในประเทศนั้น ทำให้ส่วนงานต่างๆ ต้องมีการนำแผน
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ไปสู่แนวปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ตั้งแต่การกำหนด
ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของกระทรวง 20 ปี เน้นการสร้าง ความมั่นคงให้กับแรงงานมีหลักประกันที่
ดี ได้ทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีสภาพการทำงานที่เป็นธรรมมี
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม มีศักยภาพได้
มาตรฐานสากล และเพื่อสร้างความมั่นคงให้แรงงานมีรายได้สูง (High Income) มีผลิตภาพแรงงานสูง (High
Productivity) นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12
ที่เน้นให้วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพ
และทักษะของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม S Curve, New S Curve นอกจากนี้กระทรวงแรงงานได้จัดทำ
แผนแม่บทด้านแรงงานระยะ 5 ปีโดยมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความ
เข้มแข็งทางเศรษฐกิจและการแข่งขันที่ยั่งยืน สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ จากแผนแม่บทด้าน
แรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงกำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand
4.0 และได้มีการกำหนดพันธกิจที่เน้นการพัฒนาศักยภาพแรงงานสู่มาตรฐานสากลและแข่งขันได้ ทำให้

สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานขึ้นเพื่อยกระดับกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับสากล

8.1 แนวทางการพัฒนาระบบการประเมินความรู้ผ่านเครือข่าย (E-Testing)

เนื่องจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นสถาบันการศึกษาที่มีนักศึกษาเป็นจำนวนมาก และนักศึกษามีความหลากหลาย มีทั้งผู้ทำงานแล้วและยังไม่ได้ทำงาน ผู้ที่ทำงานแล้วก็มีหลายสาขาอาชีพ รวมทั้งการจัดสอบของมหาวิทยาลัยมีขั้นตอนในการทำงานอยู่หลายขั้นตอน ตั้งแต่การลงทะเบียน กระบวนการสอบ การประกาศผลสอบ จึงเป็นผลดีสำหรับนักศึกษา ที่มีการสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing) ตลอดจนกระบวนการจัดสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing) ของมหาวิทยาลัยมีขั้นตอนการเหมือนกับระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ภาคความรู้) ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ซึ่งจากการวิเคราะห์เทียบเปรียบระบบการประเมินความรู้ผ่านเครือข่าย (E-Testing) ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ทั้งสององค์กรมีวิธีการยืนยันตัวบุคคลก่อนเข้ารับการสอบ และวิธีการลดความเสี่ยงจากการใช้ข้อสอบซ้ำ โดยจัดทำเป็นคลังข้อสอบ นอกจากนี้ระบบการประเมินความรู้ผ่านเครือข่าย (E-Testing) ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงยังกำหนดให้มีการประเมินความพึงพอใจของคณาจารย์ ขั้นตอนการจัดทำข้อสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ การประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการขั้นตอนการลงทะเบียนสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ และประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อระบบการสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำข้อมูลที่มาปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสอบ ซึ่งหากให้กระบวนการจัดสอบและข้อสอบที่ใช้ในการสอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความปลอดภัย ตามที่ข้อกำหนดทั่วไปสำหรับหน่วยรับรองบุคลากร (General Requirement for Bodies Operating Certification Persons : ISO/IEC 17024:2012) ที่กำหนดให้องค์กรต้องดำเนินการจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานในด้านการรักษาความปลอดภัยของชุดข้อสอบที่ครอบคลุมการจัดเก็บชุดข้อสอบ รูปแบบของชุดข้อสอบ ขั้นตอนการพัฒนา การรายงานผล และการกำหนดมาตรการป้องกันการโกงการสอบ ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรดำเนินการดังนี้

- กำหนดสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลในระบบ E-Testing ตามลำดับชั้นความลับ เช่น ผู้รับผิดชอบในนำข้อสอบเข้าในระบบ ผู้มีอำนาจในการเข้าไปแก้ไขข้อมูล
- กำหนดผู้รับผิดชอบในงานที่เกี่ยวข้องกับงานจัดสอบ งานประเมินคุณภาพของข้อสอบ งานบำรุงรักษาระบบและอุปกรณ์
- การให้ผู้ที่เกี่ยวข้องที่สามารถเข้าถึงข้อสอบ ต้องลงนามในสัญญาการรักษาความลับที่ครอบคลุมเรื่องการเปิดเผยเอกสารการสอบและมีส่วนร่วมในการโกงการสอบ
- การกำหนดมาตรการการป้องกันการโกงการสอบ เช่น การให้ผู้เข้ารับการทดสอบลงนามในสัญญาการรักษาความลับหรือข้อตกลงที่จะไม่เปิดเผยข้อมูลในชุดข้อสอบที่เป็นความลับ หรือร่วมในการโกงการสอบ

กำหนดให้ผู้คุมสอบ การยืนยันตัวบุคคล การห้ามนำสิ่งของหรืออุปกรณ์ใดๆ ที่ไม่ได้รับอนุญาตเข้าพื้นที่สอบ รวมทั้งการป้องกันมิให้ผู้เข้ารับการทดสอบเข้าถึงสิ่งของหรืออุปกรณ์ใดๆ ที่ไม่ได้รับอนุญาตในระหว่างการสอบ

- กำหนดให้หน่วยงานที่รับจ้างช่วงในการจัดการระบบต้องลงนามในบันทึกข้อตกลงที่ครอบคลุมในเรื่องการรักษาความลับ การรักษาความปลอดภัยของเอกสารการสอบ รวมทั้งการแสดงความไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย

นอกจากนี้ควรทบทวนความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการจัดสอบผ่านระบบ E-Testing ทั้งในส่วนของการคำนวณอุปกรณ์ ความสามารถของบุคลากร และการสำรองข้อมูล (Backup) การสแกนไวรัส การบำรุงรักษาระบบและอุปกรณ์ ให้พร้อมใช้งาน รวมทั้งควรกำหนดกระบวนการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อระบบการสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำข้อมูลที่มาปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสอบ

8.2 แนวทางการพัฒนาระบบการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน

จากการวิเคราะห์เทียบเคียงกระบวนการจัดทำมาตรฐานของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ (มกอช.) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (สคช.) และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า

- สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีขั้นตอนการกำหนดมาตรฐานเริ่มต้นจากการหาความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียส่วนเสีย รวมทั้งมีจัดตั้งคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการพิจารณา จัดทำมาตรฐาน และการประกาศมาตรฐานในราชกิจจานุเบกษา เหมือนกัน
- สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม และสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ มีกระบวนการจัดทำมาตรฐานโดยวิธีการรับมาตรฐานระหว่างประเทศมาใช้แบบเหมือนกันทุกประการ และการจัดทำมาตรฐานโดยวิธีการรับมาตรฐานระหว่างประเทศมาใช้แบบการเรียบเรียงใหม่ รวมทั้งกระบวนการทบทวนมาตรฐานภายหลังจากการประกาศใช้
- สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการที่มาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอัตราส่วนที่สมดุล เพื่อไม่ให้เกิดการครอบครองเสียงส่วนมาก ในพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อมาตรฐานที่จัดทำขึ้นก่อนที่จะประกาศมาตรฐานดังกล่าว
- ภายหลังจากการกำหนดวิธีประเมินและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) แล้วเสร็จจะมีกระบวนการประเมินคุณภาพของเครื่องมือโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญไม่น้อย

กว่า 3 คนและนำไปทดลองใช้ จากนั้นจึงมีการสรุปผลเสนอคณะกรรมการสาขาอาชีพเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ซึ่งตามที่ข้อกำหนดทั่วไปสำหรับหน่วยรับรองบุคลากร (General Requirement for Bodies Operating Certification Persons : ISO/IEC 17024:2012) ที่กำหนดให้องค์กรต้องมีเอกสารเพื่อแสดงให้เห็นได้ว่าในขั้นตอนการพัฒนาและทบทวนรูปแบบการรับรอง ต้องพิจารณาการมีส่วนร่วมของผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสม การใช้โครงสร้างที่เหมาะสม เพื่อแสดงให้เห็นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใดชั้นนำได้ เพื่อให้มาดำเนินการชี้แจงและทำเกณฑ์คุณสมบัติเฉพาะเบื้องต้น (Prerequisites) (หากประยุกต์ใช้ได้) ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดด้านความสามารถ ชี้แจงและทำกลไกการประเมินให้สอดคล้องกับข้อกำหนดด้านความสามารถ การวิเคราะห์งาน (Job) หรือการปฏิบัติ (Practice) ที่ดำเนินการและปรับให้เป็นปัจจุบัน โดยชี้แจงงานย่อย (Tasks) สำหรับการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ชี้แจงความสามารถ (Competence) ที่จำเป็นของแต่ละภาระหน้าที่ ชี้แจงเกณฑ์คุณสมบัติเฉพาะเบื้องต้น (Prerequisites) (หากประยุกต์ใช้ได้) ชี้แจงกลไกการประเมินและเนื้อหาการสอบ และชี้แจงข้อกำหนดในการต่ออายุการรับรองและรอบเวลา ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรดำเนินการดังนี้

- กำหนดองค์ประกอบของอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประกอบด้วยผู้แทนทั้งภาครัฐ และเอกชน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพที่จัดทำ เช่น ผู้แทนนายจ้าง/ผู้ว่าจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง ผู้แทนหน่วยงานผู้ชำนาญการ ผู้แทนหน่วยงานด้านการตรวจสอบรับรอง ผู้แทนผู้บริโภค/ผู้ใช้บริการ เป็นต้น
- ดำเนินการคัดเลือกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งต้องมาจากหน่วยงานที่เป็นตัวแทนคนกลุ่มใหญ่ และต้องมาในอัตราส่วนที่สมดุล เช่น ผู้แทนนายจ้าง/ผู้ว่าจ้าง 2 แห่ง ผู้แทนลูกจ้าง 2 แห่ง ผู้แทนหน่วยงานผู้ชำนาญการ 2 แห่ง ผู้แทนหน่วยงานด้านการตรวจสอบรับรอง 2 แห่ง ผู้แทนผู้บริโภค/ผู้ใช้บริการ 2 แห่ง เป็นต้น ทั้งนี้สามารถเปลี่ยนแปลงอัตราส่วนได้ตามความเหมาะสมแต่ต้องเท่ากันทุกภาคส่วนจึงจะถือว่ามียุทธศาสตร์ที่สมดุล
- กำหนดให้หน่วยงานที่รับจ้างช่วงหรือผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานต้องลงนามในบันทึกข้อตกลงที่ครอบคลุมในเรื่องการรักษาความลับ การรักษาความปลอดภัยของเอกสารการสอบ
- กำหนดกระบวนการทบทวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งรอบระยะเวลาในการทบทวนแต่ละมาตรฐานอาจแตกต่างกันโดยพิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อกำหนดรอบระยะเวลาในการทบทวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- การกำหนดกลไกที่ใช้ในการทดสอบเพื่อวัดความสามารถของผู้เข้ารับการทดสอบนอกจากการใช้ข้อสอบแบบปรนัยในการวัดภาคความรู้ อาจใช้วิธีการอื่นที่ใช้ในการวัดความรู้ของผู้เข้ารับการทดสอบ เช่น

การสอบสัมภาษณ์ การพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuing Professional Development)
การสอบปฏิบัติ การสังเกตการณ์ทำงาน เป็นต้น

8.3 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบประกันคุณภาพ

จากการศึกษาระบบประกันคุณภาพการรับรองบุคลากรของหน่วยงานทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ พบว่า บางประเทศในกลุ่มประเทศสมาชิก เช่น ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ และประเทศระดับนานาชาติ เช่น ประเทศสหราชอาณาจักร มีการนำมาตรฐาน ISO/IEC 17024 มาประยุกต์ใช้ รวมทั้งในประเทศไทย กรมวิทยาศาสตร์บริการซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐก็มีการนำมาตรฐานดังกล่าวประยุกต์ใช้ในการสร้างความน่าเชื่อถือในกระบวนการทดสอบ และเพื่อมั่นใจได้ว่ากระบวนการทดสอบมีความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือได้ กรมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานในฐานะที่เป็นหน่วยงานรับรองความสามารถของบุคคลตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จึงต้องมีนำมาตรฐานสากลข้อกำหนดทั่วไปสำหรับหน่วยรับรองบุคลากร (General Requirement for Bodies Operating Certification Persons : ISO/IEC 17024:2012) มาประยุกต์ใช้ในการประกันคุณภาพกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ทั้งนี้จากการดำเนินการระบบประกันคุณภาพของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานในปัจจุบัน มาพิจารณาเทียบกับหลักการของการประกันคุณภาพของกลุ่มประเทศอาเซียน พบว่า สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ยังขาดหลักฐานที่แสดงให้เห็นในแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องตามหลักการประกันคุณภาพของกลุ่มประเทศอาเซียน รวมทั้งในบางประเทศสมาชิกของอาเซียนมีการอ้างถึงการนำมาตรฐานข้อกำหนดทั่วไปสำหรับหน่วยรับรองบุคลากร (General Requirement for Bodies Operating Certification Persons : ISO/IEC 17024:2012) มาใช้เพื่อแสดงความสอดคล้องตามหลักการของการประกันคุณภาพของอาเซียน ทั้งนี้หากสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานนำมาตรฐาน ISO/IEC 17024:2012 มาใช้ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานก็จะสามารถสร้างการยอมรับกับกลุ่มประเทศสมาชิกในอาเซียน และในระดับสากล ได้ รวมทั้งสอดคล้องกับทิศทางของประเทศที่พยายามจะพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของคนเพื่อสร้างความได้เปรียบในด้านการแข่งขันในตลาดโลกได้

8.4 แผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

คณะที่ปรึกษา เสนอแผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว ดังนี้

โครงการประกันคุณภาพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์

ระยะสั้น	● จัดทำระบบประกันคุณภาพให้สอดคล้องกับบริบทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ● กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศตนเองในการนำระบบประกันคุณภาพที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลมาใช้ในการบริหารการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ● รับสมัครองค์กรต้นแบบในการนำระบบประกันคุณภาพไปประยุกต์ใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ● องค์กรต้นแบบนำระบบประกันคุณภาพไปประยุกต์ใช้ ● ตรวจสอบการนำระบบประกันคุณภาพไปใช้ ณ องค์กรต้นแบบ ● สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ทราบถึงความสำคัญ ประโยชน์ของระบบประกันคุณภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ● ดำเนินการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้ทราบถึงกระบวนการประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ● ดำเนินการฝึกอบรมกระบวนการตรวจประเมินระบบประกันคุณภาพให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง
ระยะกลาง	● ส่งเสริมให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภาคเอกชน สถาบันการศึกษา นำระบบประกันคุณภาพไปประยุกต์ใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และดำเนินการประเมินตนเอง ● นำระบบประกันคุณภาพไปประยุกต์ใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพ/ช่าง อื่นๆ ● การเสนอปรับกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องตามมาตรฐานสากล ● ดำเนินการการตรวจประเมินระบบประกันคุณภาพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภาคเอกชน สถาบันการศึกษา
ระยะยาว	● การนำมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024 มาเป็นข้อกำหนดที่ใช้ในการประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานอย่างเต็มรูปแบบ ● กำหนดให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภาคเอกชน สถาบันการศึกษา ยื่นขอการ

รับรองระบบงานตามมาตรฐาน ISO/IEC 17024 จากคณะกรรมการการ
มาตรฐานแห่งชาติ

ทั้งนี้ในการจัดทำระบบ และยื่นขอการรับรองระบบงานตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024:2012 นั้น ควรพิจารณาในส่วนงานที่ทำหน้าที่รับรองความรู้ความสามารถ เพราะการรับรองระบบงานจะพิจารณาให้การรับรองเป็นวิชาชีพ ซึ่งจะพิจารณากระบวนการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการรับรองวิชาชีพนั้น รวมทั้งกรณีมีการใช้ผลการรับรองต่อกัน เช่น การรับรองความรู้ความสามารถของสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร จะใช้ผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มาประกอบการรับรองความรู้ความสามารถ ทำให้ต้องพิจารณาความเชื่อมโยง และมาตรการต่างๆ เช่น กรณีที่มาตรฐานฝีมือแรงงานมีการเปลี่ยนแปลง จะมีผลต่อหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ หรือกรณีมีการพักใช้ เพิกถอนหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ อันเนื่องมาจากการขาดคุณสมบัติด้านความสามารถจะมีผลต่อหนังสือรับรองผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือไม่ เนื่องจากมีการใช้ผลการทดสอบเป็นส่วนหนึ่งของการรับรองความรู้ความสามารถ เป็นต้น

8.5 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงโครงสร้างการปฏิบัติงานของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน และการปรับบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงโครงสร้างการปฏิบัติงานของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

จากการศึกษาผังโครงสร้างของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ที่มีการกำหนดส่วนงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการประเมินสมรรถนะขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ แยกออกมาจากสำนักรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ ที่มีบทบาทหน้าที่ในการตรวจประเมินและรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ การขึ้นทะเบียนและตรวจติดตามองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ การพัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ และการพัฒนาผู้ประเมิน (Assessor) ที่ทำหน้าที่ตรวจประเมินองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อเป็นการประกันคุณภาพการดำเนินงาน รวมทั้งผังโครงสร้างของหน่วยรับรองบุคคลในระดับสากลที่มีการรวมระหว่างส่วนงานพัฒนาระบบ และส่วนงานพัฒนารูปแบบการรับรองตามภาคอุตสาหกรรมไว้ภายใต้แผนกวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี ตลอดจนการเสนอเพิ่มบุคคล คณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024:2012 เพื่อให้สอดคล้องตามมาตรฐานดังกล่าว

คณะที่ปรึกษาเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างการปฏิบัติงานของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน 2 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 คณะที่ปรึกษาเสนอการปรับโครงสร้างของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานโดยการแยกงานประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานออกมาเป็นกลุ่มงานประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภายใต้สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมั่นใจได้ว่า

โครงการประกันคุณภาพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์



ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีการดำเนินงานตามมาตรฐาน ระบบที่วางไว้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ ความเป็นกลางในกิจกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยให้กลุ่มงานประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทำหน้าที่ดังนี้

- จัดทำระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้สอดคล้องตามหลักสากล
- ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีความรู้และมีการนำระบบประกันคุณภาพไปใช้ภายในองค์กร
- วางแผนดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง
- รับผิดชอบในการดูแลควบคุมการดำเนินงาน และดำเนินการตรวจติดตามผลการดำเนินงานผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องตามระบบประกันคุณภาพที่วางไว้
- ร่วมในการแก้ไขปัญหาที่พบจากการจัดสอบ ข้อร้องเรียนต่างๆ ของผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

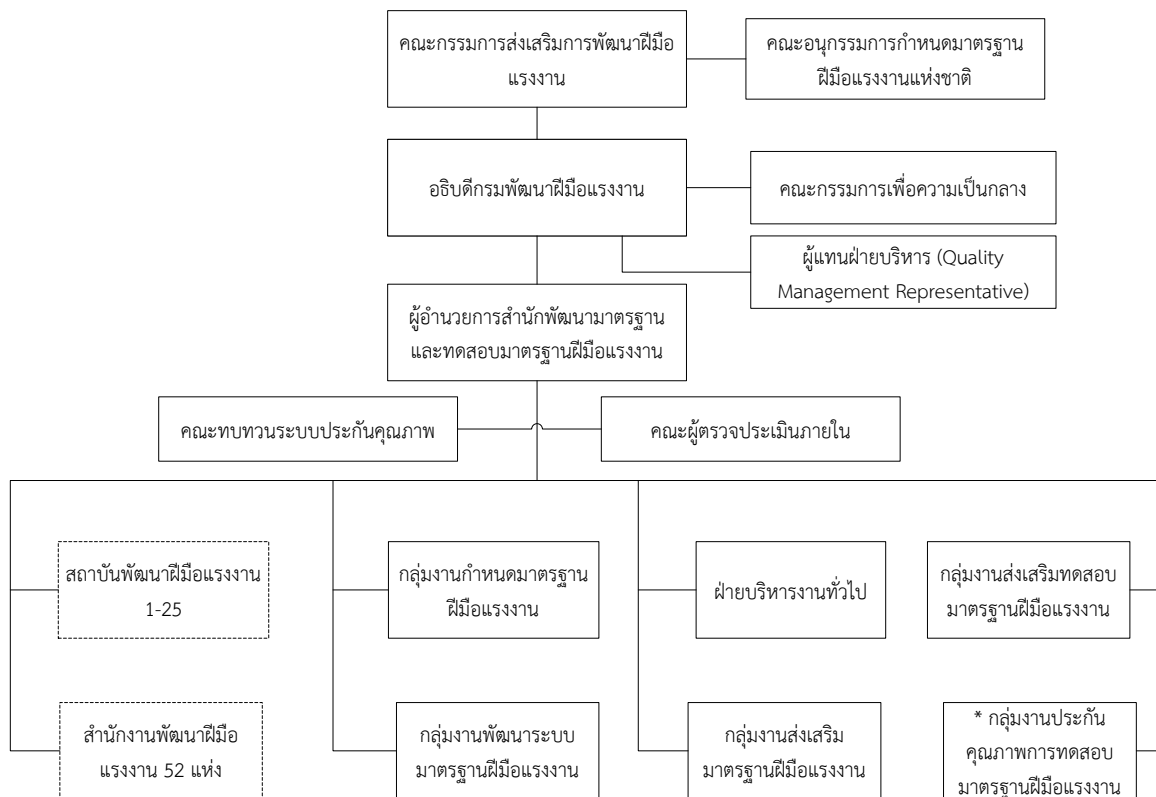
แสดงผังโครงสร้างของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานภายหลังปรับโครงสร้างตามแนวทางที่ 1



โครงการประกันคุณภาพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ



แสดงผังโครงสร้างของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานตามมาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024) โดยเพิ่มบุคคล คณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานสากล ดังนี้



----- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ แต่ไม่ได้อยู่ภายใต้สำนักฯ

* กลุ่มงานที่เสนอให้มีเพิ่มเติม

โดยบุคคล และคณะบุคคล ที่เพิ่มเติมทำหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) ผู้แทนฝ่ายบริหาร (Quality Management Representative ; QMR) มีอำนาจหน้าที่ดังนี้
 - จัดทำกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับระบบการจัดการ นำไปปฏิบัติ และรักษาไว้
 - รายงานผู้บริหารสูงสุดถึงผลการดำเนินระบบการจัดการ และความจำเป็นอื่นๆ ในการปรับปรุง
- 2) คณะกรรมการเพื่อความเป็นกลาง มีอำนาจหน้าที่ดังนี้
 - ร่วมกำหนดนโยบายและหลักการที่เกี่ยวข้องกับความเป็นกลางที่เกี่ยวกับการรับรอง
 - ควบคุม ดูแล ติดตาม ชัดขวางแนวโน้มต่างๆ ในกิจกรรมของหน่วยรับรองที่จะยอมให้การคำหรือเรื่องอื่นๆ มาทำให้เสียความเป็นกลาง
 - ให้คำแนะนำในเรื่องที่มีผลกระทบต่อความเป็นกลางและความเชื่อมั่นในการรับรอง รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูล และการรับรู้ของสาธารณะ

- ควบคุม ดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในการทดสอบให้มีความเป็นกลาง รวมทั้งให้คำแนะนำในเรื่องที่มีผลกระทบกับความเชื่อมั่นในการทดสอบ และการตัดสิน เพื่อรักษาความเป็นธรรม ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือของกระบวนการทดสอบ
 - พิจารณาความเสี่ยงจาก กิจกรรม โครงการ องค์กร บุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับสำนักพัฒนา มาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความเป็นกลางในการรับรอง และให้คำแนะนำเพื่อลด กำจัด หรือป้องกันความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อความเป็นกลางในการรับรอง
 - พิจารณาแหล่งที่มาของรายได้ และการเงิน เพื่อป้องกันแรงกดดันด้านการค้า ด้านการเงิน หรือ ด้านอื่นๆ ไม่ทำให้เสียความเป็นกลาง
- 3) คณะทบทวนระบบประกันคุณภาพ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้
- ทบทวนการนำระบบประกันคุณภาพด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไปปฏิบัติ ผลการดำเนินงาน ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 4) คณะผู้ตรวจประเมินภายใน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้
- ศึกษาข้อมูลและเตรียมเอกสารที่ใช้ในการตรวจประเมินภายใน
 - จัดทำและแจ้งกำหนดการการตรวจประเมินภายใน
 - ดำเนินการตรวจประเมินภายในตามระบบประกันคุณภาพ นโยบายและมาตรฐานสากล
 - จัดทำรายงานผลการตรวจประเมินภายใน และบันทึกรายงานข้อบกพร่อง (ถ้ามี) เสนอ QMR พิจารณา
 - ทวนสอบแนวทางการแก้ไขและตรวจติดตามการแก้ไขและป้องกันข้อบกพร่อง (ถ้ามี) ตามที่ได้ รับมอบหมาย แล้วเสนอ QMR

แนวทางที่ 2 คณะที่ปรึกษาเสนอการปรับโครงสร้างของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน โดยการรวมกลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน และกลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จากนั้น กำหนดเป็นกลุ่มงานกำหนดมาตรฐานและระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 1 กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานและระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 2 และกลุ่มงานกำหนดมาตรฐานและระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 3 ให้จัดทำ มาตรฐานและระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานแยกตามอาชีพที่สนับสนุนการดำเนินงานตามกลุ่มอุตสาหกรรม S Curve, New S Curve และกลุ่มอาชีพอื่นๆ และการแยกงานประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานออกมาเป็นกลุ่มงานประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องใน การดำเนินงานและสามารถตอบสนองความต้องการของภาครัฐในการพัฒนากลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ที่ต้องอาศัย บุคลากรมาใช้ในการขับเคลื่อน และทำให้บุคลากรได้เรียนรู้งานในลักษณะงานสายงานอื่น รวมทั้งเพื่อให้เกิด

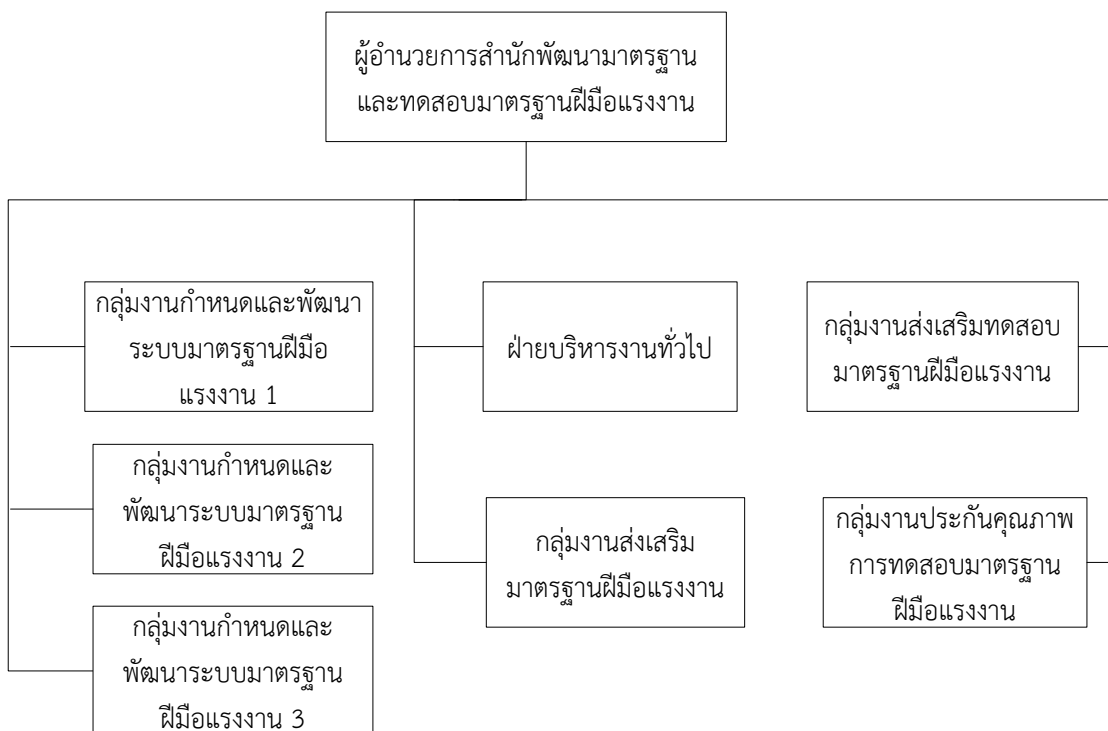
ความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ ความเป็นกลางในกิจกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยให้กลุ่มงาน กำหนดมาตรฐานและระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 1-3 ทำหน้าที่ ดังนี้

- ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยข้อมูลความต้องการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตลาดแรงงาน
- กำหนดและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
- ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพของสถานประกอบการ
- จัดทำวิธีการทดสอบ/คู่มือการปฏิบัติงานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- กำหนดแนวทางและรูปแบบการพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- กำหนดอัตราค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- รวบรวมข้อมูลและพัฒนาวิชาการด้านระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมถึงเป็นให้ข้อมูลสารสนเทศด้านการพัฒนาระบบเพื่อรองรับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- รวบรวมและจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุน การดำเนินงานของหน่วยงานปฏิบัติของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เชื่อมโยงกับระบบมาตรฐานอาชีพ และคุณวุฒิวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ

กลุ่มงานประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทำหน้าที่ ดังนี้

- จัดทำระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้สอดคล้องตามหลักสากล
- ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีความรู้และมีการนำระบบประกัน คุณภาพไปใช้ภายในองค์กร
- วางแผนดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้ดำเนินการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง
- รับผิดชอบในการดูแลควบคุมการดำเนินงาน และดำเนินการตรวจติดตามผลการดำเนินงานผู้ดำเนินการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องตามระบบประกันคุณภาพที่วางไว้
- ร่วมในการแก้ไขปัญหาที่พบจากการจัดสอบ ข้อร้องเรียนต่างๆ ของผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงาน

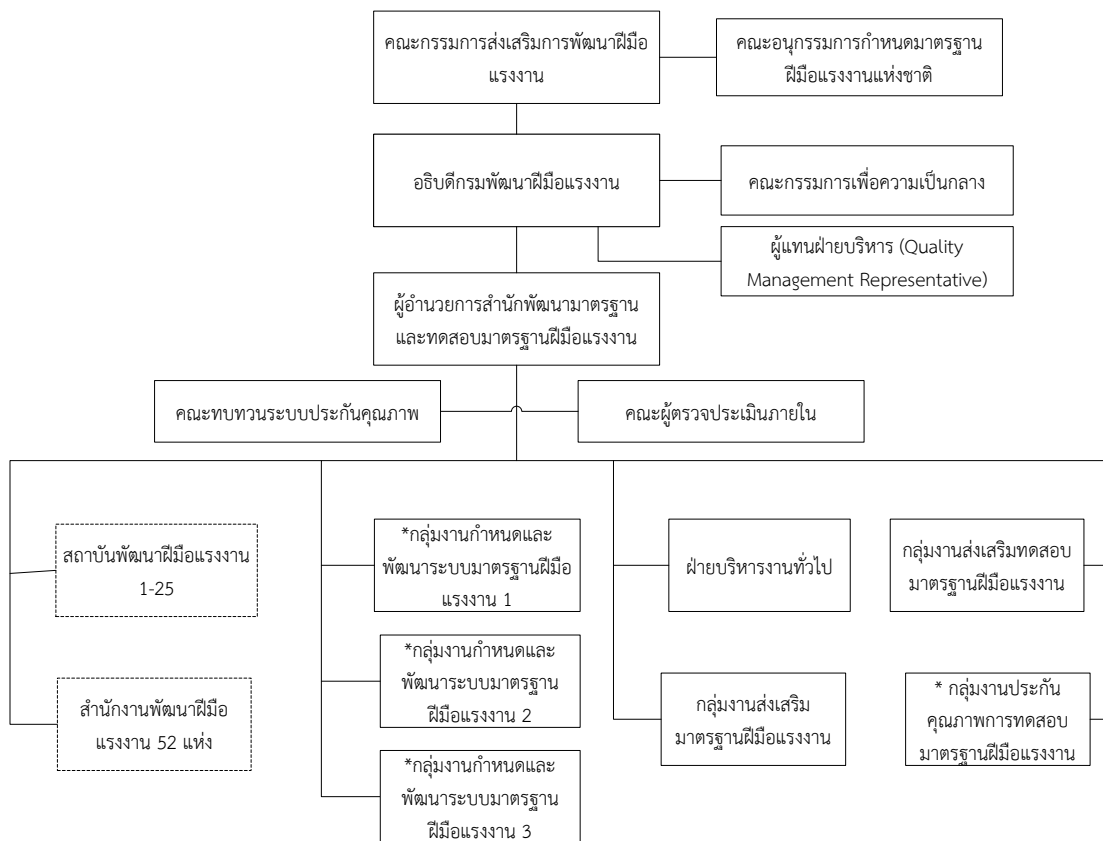
แสดงผังโครงสร้างของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานภายหลังปรับโครงสร้างตามแนวทางที่ 2



โครงการประกันคุณภาพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ



แสดงผังโครงสร้างของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานตามมาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024) โดยเพิ่มบุคคล คณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานสากล ดังนี้



----- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ แต่ไม่ได้อยู่ภายใต้สำนักฯ
* กลุ่มงานที่เสนอให้มีเพิ่มเติม หรือปรับปรุง

โดยบุคคล และคณะบุคคล ที่เพิ่มเติมทำหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ผู้แทนฝ่ายบริหาร (Quality Management Representative ; QMR) มีอำนาจหน้าที่ดังนี้
 - จัดทำกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับระบบการจัดการ นำไปปฏิบัติ และรักษาไว้
 - รายงานผู้บริหารสูงสุดถึงผลการดำเนินระบบการจัดการ และความจำเป็นอื่นๆ ในการปรับปรุง
2. คณะกรรมการเพื่อความเป็นกลาง มีอำนาจหน้าที่ดังนี้
 - ร่วมกำหนดนโยบายและหลักการที่เกี่ยวข้องกับความเป็นกลางที่เกี่ยวกับการรับรอง
 - ควบคุม ดูแล ติดตาม ชัดขวางแนวโน้มต่างๆ ในกิจกรรมของหน่วยรับรองที่จะยอมให้การคำหรือเรื่องอื่นๆ มาทำให้เสียความเป็นกลาง
 - ให้คำแนะนำในเรื่องที่มีผลกระทบต่อความเป็นกลางและความเชื่อมั่นในการรับรอง รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูล และการรับรู้ของสาธารณะ

- ควบคุม ดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในการทดสอบให้มีความเป็นกลาง รวมทั้งให้คำแนะนำในเรื่องที่มีผลกระทบกับความเชื่อมั่นในการทดสอบ และการตัดสิน เพื่อรักษาความเป็นธรรม ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือของกระบวนการทดสอบ
 - พิจารณาความเสี่ยงจาก กิจกรรม โครงการ องค์กร บุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับสำนักพัฒนา มาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความเป็นกลางในการรับรอง และให้คำแนะนำเพื่อลด กำจัด หรือป้องกันความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อความเป็นกลางในการรับรอง
 - พิจารณาแหล่งที่มาของรายได้ และการเงิน เพื่อป้องกันแรงกดดันด้านการค้า ด้านการเงิน หรือ ด้านอื่นๆ ไม่ทำให้เสียความเป็นกลาง
3. คณะทบทวนระบบประกันคุณภาพ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้
- ทบทวนการนำระบบประกันคุณภาพด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไปปฏิบัติ ผลการดำเนินงาน ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
4. คณะผู้ตรวจประเมินภายใน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้
- ศึกษาข้อมูลและเตรียมเอกสารที่ใช้ในการตรวจประเมินภายใน
 - จัดทำและแจ้งกำหนดการการตรวจประเมินภายใน
 - ดำเนินการตรวจประเมินภายในตามระบบประกันคุณภาพ นโยบายและมาตรฐานสากล
 - จัดทำรายงานผลการตรวจประเมินภายใน และบันทึกรายงานข้อบกพร่อง (ถ้ามี) เสนอ QMR พิจารณา
 - ทวนสอบแนวทางการแก้ไขและตรวจติดตามการแก้ไขและป้องกันข้อบกพร่อง (ถ้ามี) ตามที่ได้รับ มอบหมาย แล้วเสนอ QMR

8.6 ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากการศึกษาบทบาทการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ที่ผ่านมานั้น สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) มีบทบาทหน้าที่ในการเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแล โดยดำเนินการพัฒนารูปแบบการรับรอง (Certification Scheme) และส่งเสริมให้มีการนำไปใช้ มีการกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศและคำสั่งที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการกำกับดูแลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของ บุคคลตามมาตรฐานอาชีพ เจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ผู้ประเมิน (Assessor) ในฐานะเจ้าของรูปแบบ การรับรอง (Scheme Owner) ดำเนินการขึ้นทะเบียนองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตาม มาตรฐานอาชีพ เจ้าหน้าที่สอบ ผู้ประเมิน รวมทั้งส่งเสริมให้องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตาม มาตรฐานอาชีพนำมาตรฐาน ISO/IEC 17024:2012 ไปปฏิบัติ ตลอดจนศึกษาบทบาทการดำเนินงานของ

American National Standards Institute ของประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับรองความสามารถของหน่วยรับรองบุคลากรว่าปฏิบัติได้สอดคล้องตามมาตรฐาน ISO/IEC 17024:2012

ขณะที่ปรึกษาเสนอแนะแนวทางในการปรับบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 แนวทาง ดังนี้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแล โดยมีดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน				
ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	การประเมินความสามารถ	งานประกันคุณภาพ	งานเฝ้าระวังสมรรถนะ
- การออกใบอนุญาตผู้ดำเนินการฝึก - พัฒนาหลักสูตร - กำกับดูแล ติดตามการดำเนินงานของผู้ดำเนินการฝึก	- การออกใบอนุญาตผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน - พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน - กำกับดูแล ติดตามการดำเนินงานของผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน - ขึ้นทะเบียน ประเมินผลการทำงานของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน - ขึ้นทะเบียน และประเมินผู้ประเมินก่อนออกใบอนุญาต - พัฒนาความสามารถของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ประเมิน	- การออกใบอนุญาตผู้ทำหน้าที่รับรองความรู้ความสามารถ - พัฒนามาตรฐานอาชีพและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน - กำกับดูแล ติดตามการดำเนินงานของผู้ทำหน้าที่รับรองความรู้ - ขึ้นทะเบียน ประเมินผลการทำงานของผู้ประเมิน - พัฒนาความสามารถของผู้ประเมิน	- พัฒนาระบบประกันคุณภาพ และสร้างการยอมรับร่วมระหว่างประเทศสมาชิกในอาเซียน และสร้างการยอมรับร่วมในระดับสากล - กำกับดูแล ติดตามประเมินผลการทำงานของผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ทำหน้าที่รับรองความรู้ความสามารถ ผู้ดำเนินการฝึก	กำกับดูแลสมรรถนะและการปฏิบัติตามกฎหมายของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และรับรองความรู้ความสามารถเฉพาะที่เป็นมาตรฐานบังคับตามกฎหมาย โดยมีดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานดังนี้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน				
ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	การประเมินความสามารถ	งานประกันคุณภาพ	งานเฝ้าระวังสมรรถนะ
- การออกใบอนุญาตผู้ดำเนินการฝึก - พัฒนาหลักสูตร - กำกับดูแล ติดตามการดำเนินงานของผู้ดำเนินการฝึก	- การออกใบอนุญาตผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน - พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน - กำกับดูแล ติดตามการดำเนินงานของผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน - ขึ้นทะเบียน ประเมินผลการทำงานของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน - ขึ้นทะเบียน และประเมินผู้ประเมินก่อนออกใบอนุญาต - พัฒนาความสามารถของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประเมิน - ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะที่เป็นมาตรฐานบังคับตามกฎหมาย	- การออกใบอนุญาตผู้ทำหน้าที่รับรองความรู้ความสามารถ - พัฒนามาตรฐานอาชีพและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน - ออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ	- พัฒนาระบบประกันคุณภาพ และสร้างการยอมรับร่วมระหว่างประเทศสมาชิกในอาเซียน และสร้างการยอมรับร่วมในระดับสากล - กำกับดูแล ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ทำหน้าที่รับรองความรู้ความสามารถ ผู้ดำเนินการฝึก	กำกับดูแลสมรรถนะและการปฏิบัติตามกฎหมายของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

9. การพัฒนาจัดทำระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามข้อกำหนดมาตรฐานสากลและสอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

คณะที่ปรึกษาดำเนินการให้ชี้แจงมาตรฐานข้อกำหนดทั่วไปสำหรับหน่วยรับรองบุคลากร (General Requirement for Bodies Operating Certification Persons : ISO/IEC 17024:2012) ให้บุคลากรของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ที่สนใจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในคำศัพท์ที่ใช้ตามมาตรฐาน ISO/IEC 17024:2012 จึงขอสรุปคำศัพท์และนิยาม ดังต่อไปนี้

1. กระบวนการรับรอง (certification process) กิจกรรมของหน่วยรับรองที่กำหนดขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสอดคล้องตามข้อกำหนดการรับรอง ซึ่งรวมถึงการรับคำขอ การประเมิน การตัดสินใจการรับรอง การต่ออายุการรับรอง และการใช้ใบรับรอง และเครื่องหมาย/เครื่องหมายการรับรอง

2. รูปแบบการรับรอง (Certification scheme) ข้อกำหนดด้านความสามารถ และข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพและความชำนาญเฉพาะของบุคลากร ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเรียกว่ามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
3. ข้อกำหนดการรับรอง (Certification requirement) ชุดของข้อกำหนดเฉพาะ รวมถึงข้อกำหนดของรูปแบบการรับรองที่ต้องดำเนินการเพื่อกำหนดหรือคงไว้ซึ่งการรับรอง ได้แก่ เกณฑ์การให้การรับรองครั้งแรก และการต่ออายุการรับรอง วิธีการประเมินสำหรับการรับรองครั้งแรกและการต่ออายุการรับรอง เกณฑ์การพักใช้ เพิกถอนการรับรอง เกณฑ์การเปลี่ยนขอบข่ายหรือระดับการรับรอง เกณฑ์และวิธีการติดตามผล
4. เจ้าของรูปแบบการรับรอง (Certification scheme owner) องค์กรที่รับผิดชอบในการพัฒนาและคงไว้ซึ่งรูปแบบการรับรอง องค์กรดังกล่าวเป็นได้ทั้งหน่วยรับรอง หน่วยงานราชการ หรืออื่นๆ
5. หน่วยรับรอง (Certification Body) บุคคลที่สามที่ให้บริการการตรวจประเมินและรับรองหรือจดทะเบียนการเป็นไปตามเกณฑ์กำหนดของกิจกรรมต่างๆ ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเรียกว่าสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
6. ใบรับรอง (Certificate) เอกสารที่ออกโดยหน่วยรับรองภายใต้มาตรฐานสากลนี้ ซึ่งชี้บ่งชื่อของบุคลากรที่สอดคล้องตามข้อกำหนดการรับรอง ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเรียกว่าหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
7. ความสามารถ (Competence) ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะเพื่อบรรลุผลที่กำหนด
8. คุณสมบัติ (Qualification) การศึกษา การฝึกอบรมและประสบการณ์ทำงานที่แสดง
9. ผู้ยื่นคำขอ (Applicant) บุคคลซึ่งยื่นคำขอเพื่อเข้าสู่กระบวนการรับรอง ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเรียกว่าผู้สมัคร
10. ผู้ผ่านคุณสมบัติเบื้องต้น (Candidate) ผู้ยื่นคำขอ ซึ่งสอดคล้องตามข้อกำหนดเฉพาะเบื้องต้นและได้รับการพิจารณาให้เข้าสู่กระบวนการรับรอง ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเรียกว่าผู้เข้ารับการทดสอบ
11. ผู้ได้รับการรับรอง (Certified Person) บุคลากรที่ได้รับการรับรองความสามารถ ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเรียกว่าผู้ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
12. การประเมิน (Assessment) กระบวนการเพื่อประเมินความสอดคล้องของบุคลากรตามข้อกำหนดของรูปแบบการรับรอง
13. การสอบ (Examination) กลไกที่เป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน ซึ่งใช้วัดความสามารถของผู้ผ่านคุณสมบัติเบื้องต้นด้วยวิธีหนึ่งหรือมากกว่า เช่น การเขียน การสอบปากเปล่า การฝึกปฏิบัติ หรือการสังเกตการณ์ ตามที่กำหนดในรูปแบบการรับรอง
14. ผู้สอบ (Examiner) บุคลากรที่มีความสามารถที่จะดำเนินการสอบและให้คะแนนผลสอบซึ่งต้องใช้การตัดสินใจวิชาชีพซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเรียกว่าผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

15. ผู้คุมสอบ (Invigilator) บุคลากรที่ได้รับการอำนาจจากหน่วยรับรองซึ่งจะบริหารจัดการและควบคุมการสอบแต่จะไม่ประเมินความสามารถของผู้ผ่านคุณสมบัติเบื้องต้น
 16. บุคลากร (Personnel) บุคคลทั้งภายในหรือภายนอกที่ดำเนินกิจกรรมของหน่วยรับรอง
 17. ความเป็นกลาง (Impartiality) การแสดงให้เห็นข้อเท็จจริงที่เป็นรูปธรรม เช่น การแสดงความไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย ความอิสระ การปราศจากความอคติ ความเป็นกลาง ความเป็นธรรม การเปิดใจกว้าง ความไม่เอนเอียง ความไม่ลำเอียง ความสมดุล
 18. ความเป็นธรรม (Fairness) การได้รับโอกาสที่จะประสบความสำเร็จอย่างเท่าเทียมกันของผู้ผ่านคุณสมบัติเบื้องต้นแต่ละรายในกระบวนการรับรอง
 19. ความเที่ยงตรง (Validity) หลักฐานที่แสดงว่าการประเมินได้วัดผลในสิ่งที่ตั้งใจจะวัดตามที่กำหนดในรูปแบบการรับรอง
 20. ความเชื่อมั่น (Reliability) ตัวชี้วัดที่แสดงว่าคะแนนจากการสอบมีความคงที่ ไม่ว่าจะจัดสอบกี่ครั้ง จัดที่ใด ใช้รูปแบบการสอบใดๆ หรือโดยผู้สอบท่านใดก็ตาม
 21. การอุทธรณ์ (Appeal) การร้องขอโดยผู้ยื่นคำขอ ผู้ผ่านคุณสมบัติเบื้องต้น หรือผู้ได้รับการรับรองสำหรับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสถานะการรับรองของผู้ยื่นคำขอ ผู้ผ่านคุณสมบัติเบื้องต้น หรือผู้ได้รับการรับรองที่หน่วยรับรองได้ดำเนินการพิจารณาตัดสินไปแล้ว เพื่อให้มีการพิจารณาผลการตัดสินใหม่
 22. การร้องเรียน (Complaint) การแสดงความไม่พอใจต่อการปฏิบัติงานหน่วยรับรอง แต่มิใช่การอุทธรณ์
 23. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Interested Party) บุคคล กลุ่ม หรือองค์กรที่ได้รับผลจากผลการปฏิบัติงานของผู้ได้รับการรับรองหรือจากหน่วยรับรอง ตัวอย่าง ผู้ได้รับการรับรอง ผู้ใช้บริการของผู้ได้รับการรับรอง นายจ้างของผู้ได้รับการรับรอง ผู้บริโภค หน่วยงานที่มีอำนาจภาครัฐ
 24. การติดตามผล (Surveillance) การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ได้รับการรับรองตามรอบที่กำหนดระหว่างช่วงเวลาที่ได้รับการรับรอง เพื่อมั่นใจว่ายังคงความสอดคล้องตามรูปแบบการรับรอง
- การประเมินข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเทียบกับมาตรฐาน ISO/IEC 17024:2012 เมื่อวันที่ 4-5 และ 15 พฤษภาคม 2560 ที่ สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา โดยมีผู้เข้าร่วมให้ข้อมูลประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. คุณวรรณ โกมลิกวิน | ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานฯ |
| 2. คุณอุษา คงภักดี | ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฯ |
| 3. คุณศักดิ์ศรี แสงเตง | ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานฯ |
| 4. คุณปรกรณ์ ศรีเพชร | ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน |
| 5. คุณอุษา ศิริสนธิวรรณ | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ |
| 6. คุณสุกิติ ทองคำ | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ |

โครงการประกันคุณภาพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ



- | | |
|------------------------------|------------------------------------|
| 7. คุณชานนท์ อาคะมา | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ |
| 8. คุณนราภรณ์ สุวรรณประเสริฐ | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ |
| 9. คุณพันธ์ยมล ฤทธิโชติ | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ |
| 10. คุณสาโรจน์ ช่างเพียร | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ |
| 11. คุณวิเชียร ฤทธิโชติ | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ |
| 12. คุณจิตติ ไชยวงศ์ | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ |
| 13. คุณประภาภรณ์ โฮมวงศ์ | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน |

ตารางแสดงสรุปผลการประเมินกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา เทียบกับข้อกำหนดของมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024:2012 แสดงรายละเอียดดังนี้

ข้อกำหนด ที่ตรวจ	ข้อกำหนดของมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024:2012	ผลการประเมิน		
		เป็นไปตาม ข้อกำหนด	พบประเด็นที่ สอดคล้อง บางส่วน	พบประเด็นที่ ไม่สอดคล้อง
4	ข้อกำหนดทั่วไป			
4.1	ประเด็นด้านกฎหมาย	✓		
4.2	ความรับผิดชอบสำหรับการตัดสินใจ การรับรอง	✓		
4.3	การจัดการความเป็นกลาง		✓	
4.4	การเงินและการรับผิดชอบ	✓		
5	ข้อกำหนดด้านโครงสร้าง			
5.1	การจัดการและโครงสร้างองค์กร		✓	
5.2	โครงสร้างของหน่วยรับรองที่ เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม		✓	
6	ข้อกำหนดด้านทรัพยากร			
6.1	ข้อกำหนดสำหรับบุคลากรทั่วไป		✓	
6.2	บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม การรับรอง		✓	
6.3	การรับเหมาช่วง		✓	
6.4	ทรัพยากรอื่นๆ	✓		

ข้อกำหนด ที่ตรวจ	ข้อกำหนดของมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024:2012	ผลการประเมิน		
		เป็นไปตาม ข้อกำหนด	พบประเด็นที่ สอดคล้อง บางส่วน	พบประเด็นที่ ไม่สอดคล้อง
7	ข้อกำหนดด้านบันทึกและข้อมูล			
7.1	บันทึกของผู้ยื่นคำขอ ผู้ผ่าน คุณสมบัติเบื้องต้น และผู้ได้รับการ รับรอง		✓	
7.2	ข้อมูลสาธารณะ	✓		
7.3	การรักษาความลับ			✓
7.4	ความปลอดภัย		✓	
8	รูปแบบการรับรอง			
8.1	รูปแบบการรับรองสำหรับแต่ละ ประเภทการรับรอง	✓		
8.2	รูปแบบการรับรองประกอบด้วย ประเด็นต่างๆ	✓		
8.3	ข้อกำหนดเกี่ยวกับกระบวนการ รับรอง		✓	
8.4	การพัฒนาและทบทวนรูปแบบการ รับรอง		✓	
8.5	การทบทวนและรับรองความ ถูกต้องอย่างต่อเนื่อง			✓
8.6	เมื่อหน่วยรับรองมิได้เป็นเจ้าของ รูปแบบการรับรองที่นำมาใช้ หน่วย รับรองต้องมั่นใจว่าข้อกำหนดนั้น สอดคล้องตามข้อกำหนดที่ 8 ของ มาตรฐานนี้		✓	
9	ข้อกำหนดด้านกระบวนการ รับรอง			
9.1	กระบวนการรับคำขอ		✓	

ข้อกำหนด ที่ตรวจ	ข้อกำหนดของมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024:2012	ผลการประเมิน		
		เป็นไปตาม ข้อกำหนด	พบประเด็นที่ สอดคล้อง บางส่วน	พบประเด็นที่ ไม่สอดคล้อง
9.2	กระบวนการประเมิน		✓	
9.3	กระบวนการสอบ		✓	
9.4	การตัดสินการรับรอง		✓	
9.5	การพักใช้ เพิกถอน หรือลด ขอบข่ายการรับรอง			✓
9.6	การต่ออายุการรับรอง			✓
9.7	การใช้ใบรับรอง เครื่องหมายและ เครื่องหมายการรับรอง		✓	
9.8	การอุทธรณ์การตัดสินการรับรอง			✓
9.9	การร้องเรียน			✓
10	ข้อกำหนดด้านระบบการจัดการ			
10.1	ทั่วไป			✓
10.2	ข้อกำหนดระบบการจัดการทั่วไป			✓
10.2.1	ทั่วไป			✓
10.2.2	เอกสารระบบการจัดการ			✓
10.2.3	การควบคุมเอกสาร			✓
10.2.4	การควบคุมบันทึก			✓
10.2.5	การทบทวนโดยฝ่ายบริหาร			✓
10.2.6	การตรวจประเมินภายใน			✓
10.2.7	การปฏิบัติการแก้ไข			✓
10.2.8	การปฏิบัติการป้องกัน			✓

โครงการประกันคุณภาพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ



ตารางแสดงสิ่งที่พบจากการประเมินกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของ
สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา เทียบ
กับข้อกำหนดของมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024:2012 ทั้งในส่วนที่สอดคล้องกับข้อกำหนด และ
ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024:2012

ลำดับ	สิ่งที่พบ	ISO/IEC 17024:2012	สอดคล้อง	ไม่ สอดคล้อง
1	พบว่าสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานมีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ.2559 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งครอบคลุมกิจกรรมการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	4.1	✓	
2	พบว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการคงอำนาจในการตัดสินใจเพื่อออกหนังสือรับรองฯ เฉพาะหน่วยงานที่สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เท่านั้น ไม่ได้มอบอำนาจให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานแรงงานที่มาจากภาคเอกชน ภาคการศึกษา	4.2	✓	
3	พบโครงสร้างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ยังมีได้แสดงให้เห็นถึงความเป็นกลางในกิจกรรมการรับรอง เช่น โครงสร้างที่ต้องระบุคณะกรรมการเพื่อความเป็นกลางผู้ตัดสินใจรับรอง รวมทั้งไม่พบนโยบายเพื่อความเป็นกลางในกิจกรรมการรับรอง และขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อการจัดการความไม่เป็นกลางเป็นเอกสาร	4.3.1		✓
4	พบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา ปฏิบัติกับผู้ยื่นคำขอ ผู้เข้ารับการทดสอบ และผู้ผ่านการทดสอบ ด้วยความเป็นธรรม แต่ยังไม่สามารถทวนสอบได้ว่าผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและครูฝึกในแต่ละหลักสูตรมีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้เข้ารับการทดสอบ เพื่อแสดงถึงความเป็นกลางในกิจกรรมการรับรอง	4.3.2		✓

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์



ลำดับ	สิ่งที่พบ	ISO/IEC 17024:2012	สอดคล้อง	ไม่ สอดคล้อง
5	จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ภาคเอกชนมีกำหนดเงื่อนไขที่ไม่สมควรกับผู้ยื่นคำขอ เช่น สมาคมช่างไฟฟ้าจะทดสอบให้แก่สมาชิกเท่านั้น และวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่างๆ จะทดสอบให้นักศึกษาเท่านั้น	4.3.4		✓
6	พบว่าการกำหนดดัชนีชี้วัดจำนวนผู้ผ่านการทดสอบจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแรงกดดันทางการค้า การเงิน หรืออื่นๆ ที่ทำให้เกิดการประนีประนอมในเรื่องความเป็นกลาง	4.3.5		✓
7	ไม่พบการชี้แจงความเสี่ยงต่อความเป็นกลางที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จากกิจกรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือเกิดขึ้นจากบุคลากร และการวิเคราะห์ความเสี่ยง รวมทั้งการกำหนดแนวทางในการลด หรือกำจัดความเสี่ยงเอกสาร	4.3.6, 4.3.7		✓
8	ไม่พบการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาความเป็นกลาง ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้าร่วมอย่างสมดุลที่ทำหน้าที่บริหารจัดการเพื่อปกป้องความเป็นกลาง	4.3.8		✓
9	พบว่าสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 มีสถานะเป็นหน่วยงานราชการซึ่งต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าการจัดการด้านความรับผิดที่เพียงพอ	4.4	✓	
10	พบว่าการกำหนดโครงสร้างขององค์กรที่ทำหน้าในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แต่ยังไม่ครอบคลุม	5.1.1, 5.1.2		✓

ลำดับ	สิ่งที่พบ	ISO/IEC 17024:2012	สอดคล้อง	ไม่ สอดคล้อง
	การระบุบุคคลกลุ่มบุคคล ที่ทำหน้าที่ความรับผิดชอบในเรื่องดังต่อไปนี้ เช่น การตัดสินใจการรับรอง รวมถึงการให้ การคงไว้ การต่ออายุ การขยาย การลด การพักใช้หรือการเพิกถอนการรับรอง และการพัฒนาและคงไว้ซึ่งรูปแบบการรับรอง การเตรียมการเกี่ยวกับสัญญา การกำหนดนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงาน การนำนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานไปปฏิบัติ เป็นต้น			
11	พบว่าภายใต้ผังโครงสร้างของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 มีการเปิดบริการฝึกอบรม ซึ่งมีความเสี่ยงต่อความเป็นกลางในการรับรอง เช่น การใช้ครูฝึกเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การใช้อุปกรณ์ร่วมกัน แต่ยังไม่พบการชี้แจงและการจัดทำเอกสารความเสี่ยงเพื่อลดหรือกำจัดความเสี่ยงดังกล่าว	5.2.3		✓
12	พบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 มิได้ระบุหรือบ่งบอกว่าหากฝึกอบรมกับสถาบันฯ แล้วกระบวนการรับรองจะสะดวก ง่ายขึ้นหรือถูกลงและไม่แสดงให้เข้าใจว่าจะได้รับสิทธิพิเศษ	5.2.2	✓	
13	พบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 มีการบริหารและรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการทดสอบ แต่ยังไม่พบการข้อกำหนดด้านความสามารถ (Job Specification) และไม่พบเอกสารวิธีการปฏิบัติงานที่อธิบายหน้าที่และความรับผิดชอบ (Job Description) ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการรับรอง เช่น เจ้าหน้าที่รับคำขอ ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ตัดสินให้การรับรอง เป็นต้น	6.1.1, 6.1.3, 6.1.4, 6.2.3.1		✓
14	พบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 มีการเก็บประวัติบุคลากรที่เป็นปัจจุบันในระบบ Intranet ชื่อระบบ	6.1.5		✓

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์



ลำดับ	สิ่งที่พบ	ISO/IEC 17024:2012	สอดคล้อง	ไม่ สอดคล้อง
	DPIS ของกองการพัฒนาเจ้าหน้าที่ฝีมือแรงงาน แต่ยังไม่พบการเก็บประวัติบุคลากรตำแหน่งอื่นๆ และประวัติผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของศูนย์ทดสอบเอกชน รวมทั้งการจับเก็บประวัติยังไม่ครอบคลุมประวัติการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน			
15	ไม่พบหลักฐานที่แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้แสดงความไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นรายบุคคล	6.2.1		✓
16	พบว่าสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 ยังไม่มีการดำเนินการเรื่องการรักษาความลับและการให้บุคลากรลงนามในสัญญาว่าจะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดโดยองค์กร และการรักษาความลับของข้อมูล ตลอดจนการกำหนดมาตรการกรณีพบผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีส่วนได้เสียกับผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในวันที่ดำเนินการทดสอบ	6.1.6, 6.1.7, 6.2.2.3, 6.2.3.2		✓
17	ไม่พบกระบวนการคัดเลือกและอนุมัติผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมถึงการติดตามผลการปฏิบัติงาน เช่น การประเมินผลการปฏิบัติ ณ วันที่จัดสอบ การพิจารณาจากข้อร้องเรียน การพิจารณาจากรายงานผลการทดสอบที่ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจัดทำ และความเชื่อมั่นในการประเมินของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นเอกสาร	6.2.2		✓
18	พบว่ามีการใช้หน่วยงานภายนอกในการกระบวนการสอบ ได้แก่ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภาคเอกชน สถาบันการศึกษา ซึ่งยังไม่มีข้อตกลงที่ครอบคลุมถึงการรักษาความลับและการแสดงความไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย และไม่พบหลักฐาน	6.3		✓

ลำดับ	สิ่งที่พบ	ISO/IEC 17024:2012	สอดคล้อง	ไม่ สอดคล้อง
	การประเมินและติดตามผลการดำเนินงานที่เป็น เอกสาร			
19	พบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 มีทรัพยากรที่ จำเป็นสำหรับกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานเพียงพอ	6.4	✓	
20	พบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 มีการเก็บรักษา บันทึกที่เกี่ยวข้องกับผู้สมัคร ผู้เข้ารับการทดสอบ และผู้ ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน เช่น ใบสมัครเข้ารับการทดสอบฝีมือ แรงงาน สมัครงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2560 ใบให้คะแนน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่าง ไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1 ของสถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน 15 คุณพิสาร บุญสอน ได้คะแนน 336 เต็ม 400 คะแนน ระบุผลผ่านการทดสอบในทะเบียนประวัติ ผู้รับการทดสอบฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างไฟฟ้า ภายในอาคาร ระดับ 1 วันที่ 17 มีนาคม 2560 แต่ไม่ พบการบริหารจัดการและการกำจัดบันทึกในรูปแบบที่ มั่นใจได้ว่าจะมีความสมบูรณ์ในกระบวนการและการรักษา ความลับของข้อมูล	7.1.1, 7.1.2		✓
21	ไม่พบการกำหนดข้อตกลงที่มีผลบังคับใช้ให้ผู้ได้รับ หนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานต้องแจ้งให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบกรณี มีการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อความสามารถของ ผู้ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน	7.1.3		✓
22	พบกระบวนการในการทวนสอบและให้ข้อมูลเกี่ยวกับ บุคคลคลงสถานการณ์รับรองปัจจุบัน เช่น ทะเบียน รายชื่อผู้ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานและพบเอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับ	7.2	✓	

ลำดับ	สิ่งที่พบ	ISO/IEC 17024:2012	สอดคล้อง	ไม่ สอดคล้อง
	กระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน คุณสมบัติของผู้สมัครต่อสาธารณะโดยไม่ต้องมีการร้องขอ และไม่มีการโฆษณาที่ทำให้เกิดความเข้าใจผิด			
23	ไม่พบการกำหนดนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติ การรักษาความลับและการให้ข้อมูลที่เป็นเอกสาร และไม่พบการลงนามในสัญญาการรักษาความลับของผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	7.3		✓
24	ไม่พบการกำหนดนโยบายและขั้นตอนปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัย (Security) ตลอดกระบวนการรับรอง ตั้งแต่กระบวนการพัฒนาเอกสาร การสอบ การจัดเก็บเอกสารสอบระหว่าง การขนส่ง การทำลายเอกสารสอบที่เป็นเอกสาร และการกำหนดมาตรการแก้ไขกรณีพบการละเมิดมาตรการความปลอดภัย พบการกำหนดมาตรการลดความเสี่ยงที่เกิดจากการใช้ข้อสอบซ้ำ โดยใช้ระบบ E-Testing ในสุ่มข้อสอบจากคลังข้อสอบ แต่อาจพบความเสี่ยงในการใช้ชุดข้อสอบซ้ำในกรณีที่การจัดสอบไม่ได้ดำเนินการผ่านระบบ E-Testing เนื่องจากกำหนดให้สถาบันฯ สำนักงานฯ สามารถกำหนดชุดข้อสอบได้เองโดยพิจารณาตามโครงสร้างชุดข้อสอบ ซึ่งมีความเสี่ยงที่จะไม่มีการกำหนดชุดข้อสอบใหม่เมื่อมีการจัดสอบ	7.4.1, 7.4.2		✓
25	จากการสัมภาษณ์พบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 ใช้ชุดข้อสอบ 4 ชุด (ก.-ง.) โดยแจกแยกแถวตามผังที่นั่งสอบ โดยอนุญาตให้เอาสัมภาระติดตัวเข้าได้แต่ไว้ข้างเก้าอี้สอบและมีผู้เฝ้ารับการทดสอบเฝ้าการสอบโดยเอาเอกสารเข้าไปอ่านหรือมีการสอบถามกัน รวมทั้งข้อ	7.4.3		✓

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ
รายงานฉบับสมบูรณ์



ลำดับ	สิ่งที่พบ	ISO/IEC 17024:2012	สอดคล้อง	ไม่ สอดคล้อง
	ปฏิบัติตนสำหรับผู้เข้ารับการทดสอบยังไม่ครอบคลุม การห้ามมิให้นำสิ่งของหรืออุปกรณ์ใดๆ ที่ไม่ได้รับ อนุญาตเข้าพื้นที่ทดสอบ			
26	พบว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดทำมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติที่ครอบคลุม ขอบข่าย (Scope) คำอธิบายงานหลัก (Job) และงานย่อย (Task) ความสามารถที่ต้องการ (Competence) สมรรถนะ ทางกาย (Ability) เกณฑ์คุณสมบัติเบื้องต้น (Prerequisites) และจรรยาบรรณ (Code of Conduct)	8.1, 8.2	✓	
27	พบว่ามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ วิธีการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติยังไม่ครอบคลุมเกณฑ์ การต่ออายุการรับรอง วิธีการประเมินการต่ออายุ การรับรอง เกณฑ์การพักใช้และเพิกถอนการรับรอง	8.3		✓
28	พบว่าโครงสร้างของคณะกรรมการกำหนดมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติตามที่ระบุในคู่มือการกำหนด มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียในอัตราส่วนที่ไม่สมดุล	8.4		✓
29	ไม่พบการกำหนดระยะเวลาในการทบทวนและรับรอง ความถูกต้องอย่างต่อเนื่องของมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ	8.5		✓
30	พบการจัดทำภาพรวมที่อธิบายกระบวนการทดสอบ ขอบข่ายการรับรอง แต่ยังไม่ครอบคลุมข้อกำหนดด้าน การรับรอง เช่น การพักใช้ การเพิกถอน เกณฑ์การ พิจารณาผล เป็นต้น ข้อปฏิบัติของผู้ยื่นคำขอ และ ผู้ได้รับการรับรอง	9.1.1		✓
31	พบแบบยื่นคำขอรับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	9.1.2		✓

ลำดับ	สิ่งที่พบ	ISO/IEC 17024:2012	สอดคล้อง	ไม่ สอดคล้อง
	ไม่ครอบคลุมคำยืนยันที่ผู้สมัครตกลงที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดของการรับรองและมอบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการประเมินและการแจ้งให้โอกาสที่ผู้สมัครสามารถแสดงเหตุผลเพื่อร้องขอสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษได้			
32	พบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 มีกระบวนการทบทวนคำขอเพื่อยืนยันว่าผู้สมัครสอดคล้องตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	9.1.3	✓	
33	พบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 มีการใช้วิธีการทดสอบตามที่ระบุในวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	9.2.1	✓	
34	ไม่พบหลักฐานการกำหนดวิธีการ ขั้นตอนการปฏิบัติงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ วิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขต่างๆ เพื่อทวนสอบว่าผู้ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสอดคล้องตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ฉบับใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลง และไม่พบการทำให้สาธารณชนสามารถเข้าถึงเอกสารดังกล่าวได้โดยไม่ต้องร้องขอ	9.2.2		✓
35	พบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 มีการวางแผนการทดสอบ และการดำเนินการทดสอบตามที่กำหนดในวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	9.2.3	✓	
36	ไม่พบวิธีการทวนสอบวิธีการทดสอบของผู้เข้ารับการทดสอบในการสอบแต่ละครั้งเพื่อความเป็นธรรมและเที่ยงตรง เช่น การจัดทำแบบสอบถาม หรือการทวนสอบการให้คะแนนเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงใน	9.2.4, 9.3.5		✓

ลำดับ	สิ่งที่พบ	ISO/IEC 17024:2012	สอดคล้อง	ไม่ สอดคล้อง
	การตัดสินใจผ่าน/ไม่ผ่านในการจัดสอบปฏิบัติ ไม่พบขั้นตอนการปฏิบัติงานเรื่องการยืนยันความเป็น ธรรม เทียบตรง ความน่าเชื่อถือของผลการดำเนินงาน ทั่วไปของการสอบแต่ละครั้งซ้ำ			
37	พบว่ามีกรรมการทบทวนและจัดการกับคำร้องขอพิเศษ เกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีเหตุผล เช่น ร้อง ขอให้อ่านข้อสอบให้ เป็นต้น	9.2.5	✓	
38	พบว่าเอกสารการสอบได้รับการออกแบบที่มั่นใจได้ว่า สามารถเปรียบเทียบผลของการสอบแต่ละครั้งได้ทั้งใน แง่เนื้อหาความยาก-ง่าย ความเที่ยงตรงของการตัดสิน ตก/ผ่าน โดยมีการวิเคราะห์ค่าความยากง่ายรายข้อ ค่าตัวलग พิจารณาความเที่ยงตรงของข้อสอบว่า สอดคล้องตามสิ่งที่ต้องการวัด การกำหนดแนวทางใน การตรวจข้อสอบปฏิบัติ	9.3.1	✓	
39	พบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 ไม่มีขั้นตอนการ ปฏิบัติงานและวิธีการที่มั่นใจได้ว่าการบริหารจัดการ สอบที่สม่ำเสมอเป็นเอกสารที่แสดงถึงขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	9.3.2		✓
40	พบการกำหนดเกณฑ์สำหรับการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมในการสอบที่เป็นเอกสาร เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เป็นต้น และมีการทวนสอบหรือสอบเทียบ อุปกรณ์/เครื่องมือตามที่เหมาะสม โดยสถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงาน 15 มีการบันทึกลงในใบเบิกวัสดุในการ เตรียมการทดสอบ และมีการทวนสอบเครื่องมือ เช่น ตลับเมตร ก่อนทำการวัดชิ้นงาน และให้ผู้เข้ารับการ ทดสอบสามารถตรวจสอบเครื่องมือที่ผู้ทดสอบจะใช้ ก่อนเริ่มการทดสอบ	9.3.3, 9.3.4	✓	

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ
รายงานฉบับสมบูรณ์



ลำดับ	สิ่งที่พบ	ISO/IEC 17024:2012	สอดคล้อง	ไม่ สอดคล้อง
41	พบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 ใช้ผู้ควบคุมการทดสอบ (หัวหน้ากลุ่มทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน) ทำหน้าที่ตัดสินการรับรอง โดยยังไม่ได้กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติ ความรู้และประสบการณ์ของผู้ควบคุมการทดสอบ	9.4.4, 9.4.5		✓
42	พบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 ไม่ให้การรับรองจนกว่าข้อกำหนดที่ระบุในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติทุกข้อได้ถูกดำเนินการทดสอบและมีการส่งมอบหนังสือรับรองให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบทุกราย และมีการลงนามหรืออนุมัติโดยนายทะเบียนซึ่งได้รับอนุญาตจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	9.4.6, 9.4.7	✓	
43	พบว่าหนังสือรับรองของนายขวัญชัย ธีญญเจริญ ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับที่ 1 จากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 สุพรรณบุรี สลักหลังเลขที่ 30591 ชื่อผู้ทดสอบ นายชินนทร์ เณลิญญาติ (มพร-1-4-15-001-0003-58) นายพรชัย อ่อนพันธุ์ดี (มพร-1-4-15-001-0004-56) นายธนิต คล้ายมาลี (มพร-1-4-15-001-0209-58) โดยมีลงคะแนนที่ผู้ทดสอบได้รับพร้อมกับเกณฑ์ผ่าน ยังไม่ครอบคลุมวันสิ้นอายุ	9.4.8, 9.4.9		✓
44	ไม่พบการกำหนดนโยบายและขั้นตอนปฏิบัติงานที่เป็นเอกสารสำหรับการพักใช้ เพิกถอน	9.5		✓
45	ไม่พบเอกสารที่แสดงถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานการต่ออายุการรับรอง	9.6		✓
46	ไม่พบการกำหนดให้ผู้ผ่านการทดสอบลงนามยินยอมที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ การอ้างถึงการรับรองเฉพาะขอบข่ายที่ได้รับ การไม่ใช้การรับรองในลักษณะที่ทำให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเสื่อมเสีย ไม่แสดงข้อความที่เกี่ยวข้องกับการรับรองซึ่ง	9.7.2		✓

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์



ลำดับ	สิ่งที่พบ	ISO/IEC 17024:2012	สอดคล้อง	ไม่ สอดคล้อง
	อาจจะก่อให้เกิดความเข้าใจผิดหรือใช้โดยไม่มีอำนาจการยุติการอ้างอิงหรือใช้ผลการรับรองระหว่างการถูกพักใช้หรือถูกเพิกถอนการรับรอง และส่งมอบหนังสือรับรองคืนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การไม่ใช้หนังสือรับรองในลักษณะที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจผิด			
47	ไม่พบการกำหนดนโยบายและจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานในกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนและข้ออุทธรณ์เป็นเอกสาร	9.8, 9.9		✓
48	ไม่พบกระบวนการด้านระบบการจัดการ - ไม่พบการกำหนดทางเลือก (A หรือ B) ในการนำระบบการจัดการตามข้อกำหนดมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024:2012 ไปปฏิบัติ - ไม่พบการกำหนดนโยบายของกิจกรรมการรับรองไว้เป็นลายลักษณ์อักษร - ไม่พบคำสั่งแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายบริหาร - ไม่พบการจัดทำเอกสารระบบคุณภาพตามข้อกำหนด ISO/IEC 17024:2012 และแจกจ่ายให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้รับทราบ - ไม่พบการจัดทำเอกสารขั้นตอนการปฏิบัติงานของระบบการจัดการซึ่งประกอบไปด้วยคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงานการควบคุมเอกสาร คู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงานการควบคุมบันทึก คู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงานการประชุมทบทวนโดยฝ่ายบริหาร คู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงานการตรวจติดตามภายใน และคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงานการแก้ไขและป้องกัน	10		✓

จากตารางข้างต้น คณะที่ปรึกษาพบทั้งประเด็นที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องตามมาตรฐาน ISO/IEC 17024:2012 ซึ่งประเด็นที่ไม่สอดคล้องตามมาตรฐาน ISO/IEC 17024:2012 และไม่สามารถดำเนินการแก้ไข

ให้สอดคล้องตามมาตรฐาน ISO/IEC 17024:2012 ได้แก่ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอายุของหนังสือรับรองการกำหนดวิธีการต่ออายุหนังสือรับรอง และเกณฑ์ที่ใช้ในการต่ออายุหนังสือรับรอง เงื่อนไขการพักใช้การเพิกถอนหนังสือรับรอง เนื่องจากกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้

จากประเด็นที่ไม่สอดคล้องตามข้อกำหนด ISO/IEC 17024:2012 ที่สามารถดำเนินการแก้ไขได้และไม่ขัดแย้งกับบริบทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะที่ปรึกษาจะพัฒนาเอกสารการดำเนินการต่างๆ ที่ครอบคลุมตามข้อกำหนด ISO/IEC 17024:2012 ได้แก่

- การกำหนดนโยบายความเป็นกลาง
- ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรโดยระบุส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับระบบ ISO/IEC 17024:2012 และเพิ่มคณะกรรมการพิจารณาความเป็นกลาง ผู้ตัดสินการรับรอง QMR และคณะผู้ตรวจประเมินภายในในผังโครงสร้างองค์กร
- ชี้แจงความเสี่ยงต่อความเป็นกลางในการรับรอง และจัดทำเอกสารการวิเคราะห์ความเสี่ยง รวมทั้งกำหนดแนวทางในการลดหรือกำจัดความเสี่ยง
- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการจัดทำทบทวนมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- กำหนดคุณสมบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- จัดทำนโยบาย และคู่มือการปฏิบัติงานการรักษาความลับ การแสดงความไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย ความปลอดภัยของข้อมูล และแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง
- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการคัดเลือก แต่งตั้ง ติดตามผลการดำเนินงานของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในการคัดเลือกและการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- การจัดทำบันทึกข้อตกลงที่ครอบคลุม ในเรื่องดังต่อไปนี้
 - ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ต้องแจ้งองค์กรทราบ กรณีมีการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อความสามารถ
 - การไม่เปิดเผยข้อมูลในเอกสารการสอบ หรือร่วมในการโกงการสอบ
 - การยินยอมที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดการรับรองและจะมอบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการประเมิน
 - ปฏิบัติตามข้อกำหนดรูปแบบการรับรอง การอ้างถึงการรับรองเฉพาะขอบข่ายที่ได้รับการรับรอง การไม่ใช้การรับรองในลักษณะที่ทำให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเสื่อมเสีย ไม่แสดงข้อความที่เกี่ยวข้องกับการรับรองซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความเข้าใจผิดหรือใช้โดยไม่มีอำนาจ การยุติการอ้างอิงหรือใช้ผลการรับรองระหว่างการถูกพักใช้หรือถูกเพิกถอนการรับรอง และส่งมอบ

หนังสือรับรองคณิศรพัฒนามือแรงงาน การไม่ใช้หนังสือรับรองในลักษณะที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจผิด

- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมการบริหารจัดการสอบ เรื่อง การวางแผนการจัดสอบ การรับและทบทวนคำขอ การเตรียมการก่อนการจัดสอบ การดำเนินการจัดสอบ การดำเนินการหลังการจัดสอบ
- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อยืนยันความเป็นธรรม ความเที่ยงตรง ความเชื่อถือได้ ของการทดสอบ
- จัดทำนโยบายและคู่มือการปฏิบัติงานการอุทธรณ์ผลการตัดสินการรับรอง และการจัดการข้อร้องเรียน
- การระบุทางเลือก A ในการนำระบบการจัดการที่ไปปฏิบัติในคู่มือคุณภาพ
- จัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายบริหาร
- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ได้แก่ ขั้นตอนการควบคุมเอกสาร ขั้นตอนการควบคุมบันทึก ขั้นตอนการประชุมทบทวนโดยฝ่ายบริหาร ขั้นตอนการตรวจประเมินภายใน และขั้นตอนการแก้ไขและป้องกัน
- จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานการประเมินระบบประกันคุณภาพ

การดำเนินการประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในกระบวนการทดสอบนั้น ต้องพิจารณาทั้งในส่วนของอัตรากำลังคน ความสามารถของบุคลากร วิธีการในการควบคุมคุณภาพของระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีความน่าเชื่อถือ เป็นกลางและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล และเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ที่มีความเที่ยงตรง ความปลอดภัย เพื่อใช้ในการประกันคุณภาพ

อัตรากำลังคนที่ใช้ระบบประกันคุณภาพ

โดยเมื่อพิจารณาอัตรากำลังคนที่ใช้ คำนวณได้ดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ประกอบการคำนวณภาระงาน (Workload) เป็นข้อมูลทะเบียนรายชื่อศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตจากกรมพัฒนามือแรงงาน กระทรวงแรงงาน (ข้อมูลวันที่ 30 มีนาคม 2560) จำนวน 400 แห่ง และส่วนงานที่ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่อยู่ภายใต้กรมพัฒนามือแรงงาน จำนวน 77 แห่ง โดยพิจารณาเทียบกับระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการตรวจติดตามการดำเนินงานในการประกันคุณภาพขององค์กรที่ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งแสดงรายละเอียดในการคำนวณปริมาณงานตามตารางที่ ดังนี้

จำนวนสาขาอาชีพ	จำนวนสถานประกอบการ	ประมาณระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน	จำนวนระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการรวม
1 สาขา	347	1 วัน	347 วัน
มากกว่า 1 สาขา	130	2 วัน	460 วัน
ระยะเวลารวม			807 วัน

จำนวนระยะเวลาที่ใช้เจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจติดตามการดำเนินงานในการประกันคุณภาพขององค์กรที่ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ใช้ระยะเวลาในการดำเนินทั้งสิ้น 807 วัน และทำการประมาณการระยะเวลาในการดำเนินงานที่ใช้เพิ่มขึ้นในปีถัดไป 30% ต่อปีมาจากจำนวนศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เพิ่มขึ้นเท่ากับจำนวน 243 วันรวมระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการทั้งสิ้น 1,051 วัน

การพิจารณาจำนวนบุคลากร และจำนวนวันในการปฏิบัติงาน

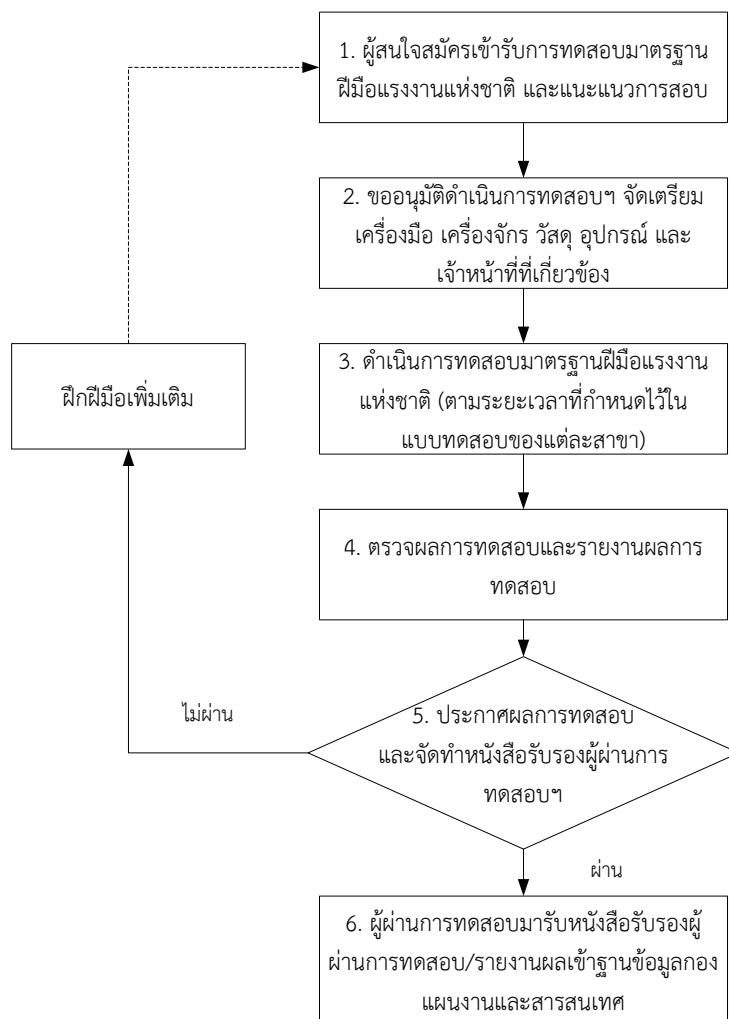
การพิจารณาจำนวนบุคลากร และจำนวนวันในการปฏิบัติงาน พบว่า

จำนวนสัปดาห์ทำงาน 52 สัปดาห์ ทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน เวลาทำงานรวมเท่ากับ 260 วัน หัก (วันหยุดประจำปี 16 วัน วันลาป่วย 30 วัน วันลากิจ 10 วัน วันลาพักผ่อน 10 วัน) เหลือวันทำงานทั้งสิ้น 194 วัน

จำนวนระยะเวลาที่ใช้ในการตรวจติดตามการดำเนินงานในการประกันคุณภาพขององค์กรที่ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ใช้เวลาทั้งสิ้น 1,051 วัน เพราะฉะนั้นต้องมีผู้ตรวจติดตามจำนวนทั้งสิ้น 6 คน ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจติดตามการดำเนินงานในการประกันคุณภาพขององค์กรที่ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานประจำทำงานเฉพาะการตรวจติดตามเพียงอย่างเดียว

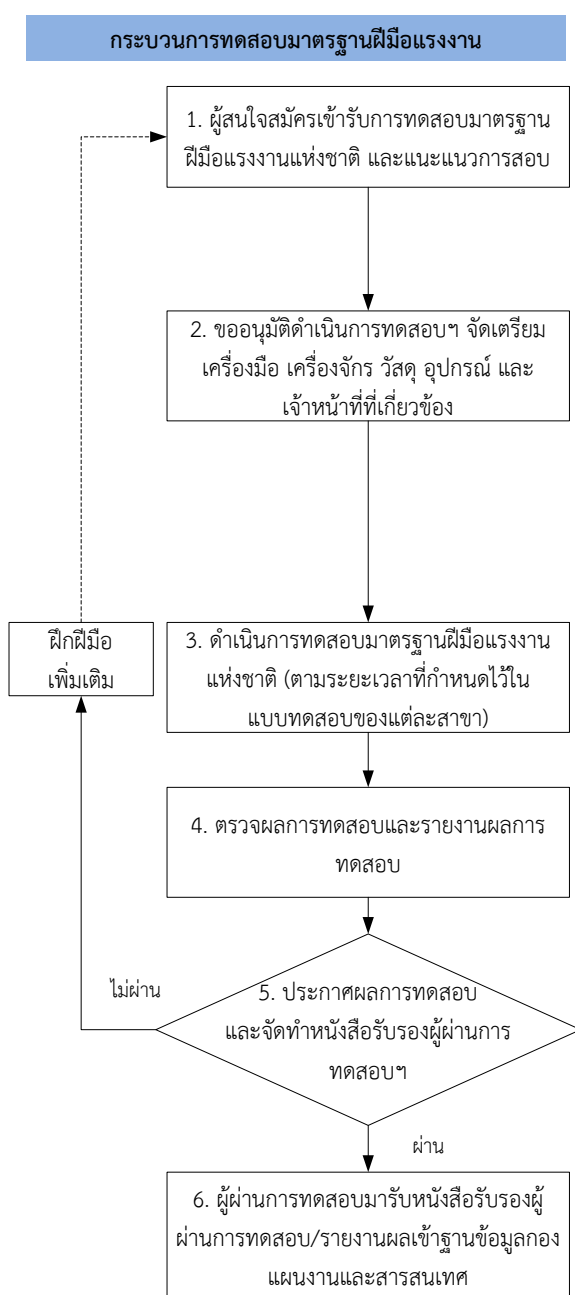
ทั้งนี้จากการประยุกต์มาตรฐานสากลข้อกำหนดทั่วไปสำหรับหน่วยรับรองบุคลากร (General Requirement for Bodies Operating Certification Persons : ISO/IEC 17024:2012) มาประยุกต์ใช้ในประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ แสดงรายละเอียดดังนี้

แผนผังการกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเดิม



แผนผังการกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและจุดที่ต้องมีการประกันคุณภาพ

จากตารางแสดงสิ่งที่พบจากการประเมินกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา เทียบกับข้อกำหนดของมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024:2012 นั้น คณะที่ปรึกษาจึงนำข้อกำหนดของมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024:2012 มาประยุกต์ใช้ในระบบการประกันคุณภาพกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งแสดงจุดที่ต้องประกันคุณภาพคุณภาพในกระบวนการทดสอบ ดังต่อไปนี้



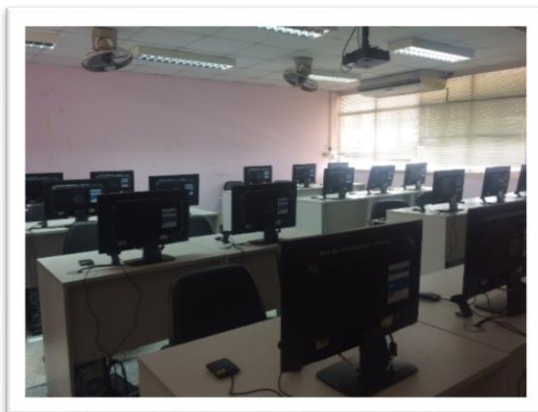
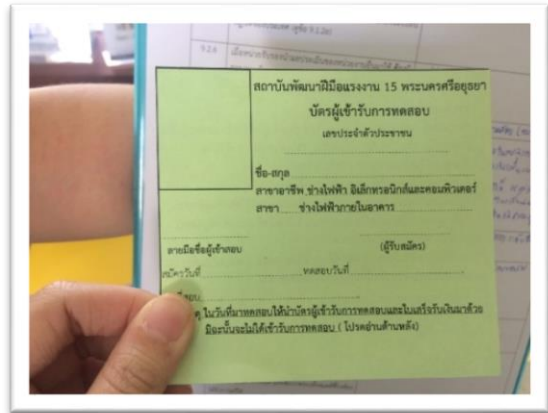
ประเด็นที่ต้องดำเนินการในการประกันทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

- การตรวจสอบและทบทวนคำขอตามมาตรฐานกำหนด
- การกำหนดคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่รับคำขอ และการติดตามผลการดำเนินงาน
- การตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการจัดสอบ
- การตรวจสอบความพร้อมของเครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์
- การรักษาความลับ การแสดงความคิดเห็นต่อผู้เข้ารับการทดสอบ
- การรักษาความปลอดภัยของเอกสารการสอบ
- การกำหนดคุณสมบัติของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และตำแหน่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และการติดตามผลการดำเนินงาน
- การกำหนดมาตรการป้องกันการโกงการสอบ
- การบริหารจัดการสอบ
- การกำหนดคุณสมบัติของผู้ตัดสินการรับรอง และการติดตามผลการดำเนินงาน
- แนวทางในการตรวจข้อสอบ
- การควบคุมการจัดพิมพ์หนังสือรับรอง และการออกแบบหนังสือรับรองที่ป้องกันการปลอมแปลง

โครงการประกันคุณภาพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ



รูปภาพแสดง กิจกรรมการประเมิน ณ สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา



10. การจัดทำร่างคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานพร้อมแบบฟอร์มและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตามเอกสารแนบ 1 (แบบสำรวจความพร้อมการดำเนินงานประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของหน่วยทดสอบสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน)

คณะที่ปรึกษาดำเนินการพัฒนาร่างเอกสารระบบประกันคุณภาพตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024 และตามแบบสำรวจความพร้อมการดำเนินงานประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของหน่วยทดสอบสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน รายละเอียดแบบสำรวจตามภาคผนวก 2

ในสาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ : สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ประกอบด้วย คู่มือคุณภาพ คู่มือการปฏิบัติงาน คู่มือวิธีปฏิบัติงาน เอกสารสนับสนุน และแบบฟอร์มต่างๆ ประกอบด้วย

ตารางแสดงรายการเอกสารในระบบประกันคุณภาพ

รหัสเอกสาร	ชื่อเอกสาร
QM-SDD-01	คู่มือคุณภาพ
P-SDD-01	การรับ และทบทวนใบสมัคร
P-STD-02	การคัดเลือก และประเมินผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
P-SDD-03	การคัดเลือกและประชุมคณะทำงานเพื่อความเป็นกลาง ผู้ควบคุมการทดสอบ
P-STD-04	การคัดเลือกและประเมินผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การอุทธรณ์ คำสั่งไม่อนุญาต การสั่งพักใช้หรือเพิกถอน
P-SDD-05	การกำหนด ทบทวนมาตรฐาน และวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
P-SDD-06	การควบคุมเอกสาร และบันทึก
P-SDD-07	การประเมินระบบประกันคุณภาพ
P-SDD-08	การร้องเรียนและอุทธรณ์
P-SDD-09	การรักษาความลับ แสดงความไม่มีส่วนได้เสีย
P-SDD-10	ความปลอดภัยของเอกสารการสอบ
P-SDD-11	การตรวจประเมินภายใน
P-SDD-12	การปฏิบัติการแก้ไข และป้องกัน
P-SDD-13	การทบทวนโดยฝ่ายบริหาร
P-SDD-14	การพัฒนาบุคลากร
P-SDD-15	วิเคราะห์ความเป็นธรรม ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือของเอกสารการสอบ
P-SDD-16	การพิจารณาความเป็นกลาง
P-STD-17	การคัดเลือกและประเมินคณะทำงานตรวจสอบความพร้อมและความเหมาะสม

รหัสเอกสาร	ชื่อเอกสาร
SD-SDD-01	เป้าหมายคุณภาพ
SD-SDD-02	ข้อปฏิบัติในการเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
WI-SDD-01	การบริหารการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1
WI-SDD-02	การบริหารการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 2
WI-SDD-03	การบริหารการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 3
WI-SDD-04	การทดสอบภาคความรู้ผ่านระบบ E-Testing
WI-SDD-05	การใช้งานระบบ E-Testing
F-SDD-01	ใบสมัครเข้ารับการทดสอบฝีมือแรงงาน
F-SDD-02	หนังสือมอบอำนาจ
F-SDD-03	เอกสารการวิเคราะห์ผลกระทบต่อความเป็นกลาง
F-SDD-04	เอกสารการทบทวนสมรรถนะผู้ควบคุมการทดสอบ
F-SDD-05	หนังสือรับรองการทำงาน
F-SDD-06	สัญญาว่าด้วยการรักษาความลับ
F-SDD-07	เอกสารแสดงความไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย
F-STD-08	แบบใบรับใบอนุญาตและเครื่องหมายศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
F-STD-09	เอกสารการทบทวนสมรรถนะผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
F-SDD-10	เอกสารการแบ่งกลุ่มองค์ประกอบคะแนนทำงานเพื่อความเป็นกลาง
F-SDD-11	หนังสือแต่งตั้งผู้แทนในคณะกรรมการเพื่อความเป็นกลาง
F-STD-12	แบบประเมินผู้ประเมินผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
F-SDD-13	ทะเบียนรายชื่อคณะกรรมการเพื่อความเป็นกลาง
F-SDD-14	ทะเบียนรายชื่อผู้เข้าประชุม
F-STD-15	ใบสมัครผู้เข้ารับการฝึกอบรมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
F-SDD-16	ใบขอดำเนินการเอกสาร
F-SDD-17	ใบประวัติการเปลี่ยนแปลงเอกสาร
F-SDD-18	ทะเบียนเอกสาร
F-SDD-19	ใบแจกจ่าย-รับคืนเอกสาร
F-SDD-20	ใบรายการเอกสารภายนอก
F-SDD-21	ใบขออนุมัติทำลายบันทึกหรือเอกสาร
F-SDD-22	แบบบันทึกผลการฝึกอบรม
F-SDD-23	บัญชีรายชื่อผู้ลงนามสัญญาว่าด้วยการรักษาความลับ

รหัสเอกสาร	ชื่อเอกสาร
F-SDD-24	บัญชีรายชื่อผู้ลงนามหนังสือแสดงความไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย
F-SDD-25	แผนการตรวจประเมินภายใน
F-SDD-26	รายการตรวจประเมินภายใน
F-SDD-27	รายงานผลการตรวจประเมินภายใน
F-SDD-28	รายงานข้อบกพร่อง
F-SDD-29	ทะเบียนการตรวจติดตามปัญหาที่พบ
F-SDD-30	กำหนดการตรวจประเมินภายใน
F-SDD-31	รายชื่อผู้เข้าร่วมในการตรวจประเมิน
F-SDD-32	แผนการประชุมทบทวนโดยฝ่ายบริหาร
F-SDD-33	ข้อมูลบุคลากร
F-SDD-34	บันทึกการประชุมนิเทศงาน
F-SDD-35	แบบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description)
F-SDD-36	ตารางการติดตามผลการดำเนินการตามมติที่ประชุม
F-SDD-37	แบบสรุปผลการทบทวนผลการทดสอบ และพิจารณาผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
F-SDD-38	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
F-STD-39	คำขอใบแทนอนุญาต
F-STD-40	บัญชีรายชื่อผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
F-SDD-41	ทะเบียนคำอุทธรณ์
F-SDD-42	แบบอุทธรณ์
F-SDD-43	ทะเบียนข้อร้องเรียน
F-SDD-44	แบบรับข้อร้องเรียน
F-SDD-45	กำหนดการประเมินระบบประกันคุณภาพ
F-SDD-46	รายการประเมินระบบประกันคุณภาพ
F-SDD-47	รายงานผลการประเมินระบบประกันคุณภาพ
F-SDD-48	ใบนำส่ง/รับชุดเอกสารการสอบ
F-SDD-49	คำรับรองผู้ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
F-SDD-50	แบบประเมินความพึงพอใจในการให้บริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
F-SDD-51	หลักสูตรการฝึกอบรมตามตำแหน่งงาน
F-STD-52	บันทึกข้อตกลงในการปฏิบัติงาน

รหัสเอกสาร	ชื่อเอกสาร
F-STD-53	แบบตรวจสอบติดตามการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
F-SDD-54	ใบลงทะเบียนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
F-SDD-55	ใบลงทะเบียนผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
F-SDD-56	แบบตรวจสอบวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสาร สถานที่ และสภาพแวดล้อม ก่อนการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1
F-SDD-57	แบบตรวจสอบวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสาร สถานที่ และสภาพแวดล้อม ก่อนการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 2
F-SDD-58	แบบตรวจสอบวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสาร สถานที่ และสภาพแวดล้อม ก่อนการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 3
F-STD-59	หนังสืออุทธรณ์
F-SDD-60	บัตรผู้เข้ารับการทดสอบ
F-SSD-61	แบบฟอร์มการวิเคราะห์งานหลักและงานย่อย
F-SSD-62	การหาน้ำหนักข้อสอบภาคความรู้ของแต่ละงานย่อย/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน/ เกณฑ์การปฏิบัติงาน
F-SSD-63	แบบฟอร์มกำหนดสัดส่วนจำนวนข้อทดสอบของแต่ละงานย่อย/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน/ เกณฑ์การปฏิบัติงาน
F-SSD-64	รูปแบบของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
F-SSD-65	รูปแบบของวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
F-SSD-66	แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อประกอบการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน
F-STD-67	ทะเบียนรายชื่อคณะทำงานตรวจสอบความพร้อมและความเหมาะสม
F-SSD-68	แบบตรวจสอบความพร้อมและความเหมาะสม
F-SSD-69	แบบบันทึกการบรรยายสรุป
F-SSD-70	ใบเบิกวัสดุ
F-SSD-71	ใบให้คะแนนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1
F-SSD-72	ใบสรุปผลการให้คะแนนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างไฟฟ้า ภายในอาคาร ระดับ 1

คณะที่ปรึกษาดำเนินการจัดทำร่างคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พร้อมแบบฟอร์มและเอกสารที่เกี่ยวข้อง การบริหารการทดสอบสาขาไฟฟ้าภายใน

อาคาร โดยจัดกลุ่มคู่มือการปฏิบัติงานตามสาขาที่เปิดให้ทดสอบ 3 สาขาได้แก่ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารระดับ 1 สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารระดับ 2 และสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารระดับ 3 ประกอบด้วย

1. คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พร้อมแบบฟอร์มและเอกสารที่เกี่ยวข้อง การบริหารการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1
2. คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พร้อมแบบฟอร์มและเอกสารที่เกี่ยวข้อง การบริหารการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 2
3. คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พร้อมแบบฟอร์มและเอกสารที่เกี่ยวข้อง การบริหารการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 3

และได้นำร่างเอกสารระบบประกันคุณภาพ และคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พร้อมแบบฟอร์มและเอกสารที่เกี่ยวข้อง การบริหารการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร มาประชุมร่วมกับผู้บริหารหรือผู้แทนผู้บริหาร และคณะทำงานของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน เพื่อชี้แจงร่างเอกสารระบบประกันคุณภาพที่ได้พัฒนาขึ้น และพิจารณาให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการ และผู้รับผิดชอบในการกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และให้ความคิดเห็นต่อเอกสารระบบประกันคุณภาพที่พัฒนาขึ้น ระยะเวลาดำเนินการ 7 วัน ณ ห้องประชุมของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน รายละเอียดใบลงทะเบียนผู้เข้าร่วมการประชุม รายละเอียดเอกสารดังภาคผนวก 3

โครงการประกันคุณภาพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์



รูปภาพแสดง กิจกรรมการประชุมร่วมกับคณะทำงานสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อ
พิจารณาให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการและผู้รับผิดชอบ และให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือที่พัฒนา



11. การดำเนินการคัดเลือกพื้นที่เป้าหมาย การประชุมชี้แจงเจ้าหน้าที่ และการดำเนินการเก็บข้อมูล การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 3 แห่ง

11.1 การคัดเลือกพื้นที่เป้าหมายเพื่อเก็บข้อมูลการดำเนินงานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจำนวน 3 แห่ง สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ : สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร

จากการคัดเลือกพื้นที่เป้าหมายเพื่อเก็บข้อมูลการดำเนินงานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจำนวน 3 แห่ง สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ : สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ร่วมกับผู้ว่าจ้าง ซึ่งหน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือก ได้แก่ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา

11.2 ประชุม ชี้แจงเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพื้นที่เป้าหมายในการดำเนินงานเก็บข้อมูลการดำเนินงานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

คณะที่ปรึกษาวางแผนการประชุมชี้แจงเจ้าหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดใกล้เคียงกับหน่วยงานพื้นที่เป้าหมายดังต่อไปนี้

ตารางแสดงรายชื่อหน่วยงานพื้นที่เป้าหมาย และวันที่ดำเนินกิจกรรม

หน่วยงานพื้นที่เป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน	วันที่ 22-24 ส.ค. 60
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา	วันที่ 5-7 ก.ย. 60
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา	วันที่ 19-21 ก.ย. 60

โดยมีหน่วยงานที่เข้าร่วมการประชุมชี้แจงเอกสารระบบประกันคุณภาพ จำนวน 56 หน่วยงานไม่รวมหน่วยงานเป้าหมาย ดังนี้

ตารางแสดงรายชื่อหน่วยงานที่เข้าร่วมการประชุมชี้แจงเอกสารระบบประกันคุณภาพ

หน่วยงานที่เข้าร่วม	หน่วยงานที่เข้าร่วม
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุทัยธานี	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานปราจีนบุรี
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบุรีรัมย์

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์



หน่วยงานที่เข้าร่วม	หน่วยงานที่เข้าร่วม
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพิจิตร	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยภูมิ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาฬสินธุ์
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบูรณ์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองบัวลำภู
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุตรดิตถ์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมหาสารคาม
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุโขทัย	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานยโสธร
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานร้อยเอ็ด
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอำนาจเจริญ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 เชียงราย	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเลย
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระบุรี
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพะเยา	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสกลนคร
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครนายก	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 สุพรรณบุรี	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนนทบุรี
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยนาท	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสิงห์บุรี	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอ่างทอง
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบุรี	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานประจวบคีรีขันธ์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสาคร
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานระนอง	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสงคราม
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 13 กรุงเทพมหานคร	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 ปทุมธานี	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรี
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานศรีสะเกษ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครพนม

รายละเอียดใบลงทะเบียนผู้เข้าร่วมการประชุมชี้แจง รายละเอียดเอกสารดังภาคผนวก 3

ทั้งนี้การดำเนินการประชุมชี้แจง ที่ปรึกษาได้ดำเนินการจัดทำเอกสารประกอบการประชุมชี้แจงเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพื้นที่เป้าหมายในการดำเนินงาน และเก็บข้อมูลเพื่อมาปรับปรุงระบบประกันคุณภาพโดยหัวข้อ การประชุมชี้แจงประกอบด้วย รายงานสถานะการดำเนินโครงการ มาตรฐาน ISO/IEC 17024:2012 ขอบข่ายในการจัดทำระบบเอกสารระบบประกันคุณภาพ และชี้แจงคู่มือการปฏิบัติงานและแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดเอกสารประกอบการประชุม **รายละเอียดเอกสารดังภาคผนวก 4**

จากนั้นที่ปรึกษาได้มอบหมายงานที่ให้หน่วยงานเข้าร่วมการประชุมชี้แจง ต้องดำเนินการจัดทำดังนี้

1. หน่วยงานเข้าร่วมการประชุมชี้แจงที่ไม่มีการจัดสอบ ให้ดำเนินการดังนี้
 - ถ่ายรูปบูธที่จัดสอบ และนำแบบฟอร์มการให้คะแนน ใบเบิกวัสดุ มาครั้งต่อไป
 - คำสั่งการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งภายใต้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - มอบหมายผู้ทำหน้าที่ดูแลคลังข้อสอบ และผู้ประเมินสมรรถนะผู้ทดสอบ
 - จัดทำประวัติบุคลากร (F-SDD-33) สัญญารักษาความลับ (F-SDD-06) เอกสารแสดงความไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย (F-SDD-07)
 - นำผลการทดสอบช่างไฟฟ้าภายในอาคารมาวิเคราะห์หาความน่าเชื่อถือ เป็นธรรม ความเที่ยงตรง จำนวน 2 รุ่น ตามคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง วิเคราะห์ความเป็นธรรม ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือของเอกสารการสอบ (P-SDD-15)
2. หน่วยงานเข้าร่วมการประชุมชี้แจงที่มีการจัดสอบ ให้ดำเนินการดังนี้
 - ถ่ายรูปบูธที่จัดสอบ และนำแบบฟอร์มการให้คะแนน ใบเบิกวัสดุ มาครั้งต่อไป
 - คำสั่งการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งภายใต้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - มอบหมายผู้ทำหน้าที่ดูแลคลังข้อสอบ และผู้ประเมินสมรรถนะผู้ทดสอบ
 - จัดทำประวัติบุคลากร (F-SDD-33) สัญญารักษาความลับ (F-SDD-06) เอกสารแสดงความไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย (F-SDD-07)
 - ดำเนินการเปิดสอบ และดำเนิน ดังนี้
 - รับสมัครตามขั้นตอนและใช้แบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องตามที่ระบุในคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การรับ และทบทวนใบสมัคร (P-SDD-01)
 - ดำเนินการจัดทดสอบตามและใช้แบบฟอร์มตามที่ระบุในคู่มือวิธีการปฏิบัติงาน เรื่อง การบริหารการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1 (WI-SDD-01)
 - นำผลการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารมาวิเคราะห์หาความน่าเชื่อถือ ความเป็นธรรม ความเที่ยงตรงตามคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง วิเคราะห์ความเป็นธรรม ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือของเอกสารการสอบ (P-SDD-15)

- ประเมินผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การคัดเลือก และ ประเมินผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (P-STD-02)

จากการประชุมชี้แจงเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพื้นที่เป้าหมาย และในการดำเนินงานก่อนการนำระบบประกันคุณภาพไปปฏิบัติ ในสาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ : สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ก่อนนำระบบประกันคุณภาพไปปฏิบัติ พร้อมทั้งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขระบบประกันคุณภาพ กรณีมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ซึ่งที่ประชุมได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/แก้ไขเอกสารระบบประกันคุณภาพ และปัญหา อุปสรรคที่พบจากการดำเนินกิจกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงระบบประกันคุณภาพ รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางแสดง ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/แก้ไขเอกสารระบบประกันคุณภาพที่ได้รับจากผู้เข้าร่วมประชุมชี้แจง

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/แก้ไขเอกสารระบบประกันคุณภาพ
1	แบบฟอร์มใบสมัครเข้ารับการทดสอบฝีมือแรงงาน (F-SDD-01) เพิ่มเติม/แก้ไข ดังต่อไปนี้ • ข้อ 10 อยากให้เพิ่มว่า นำเครื่องมือของตนเองมาทั้งหมด หรือใช้ของศูนย์ฯ ทั้งหมด หรือนำมาเองบางส่วน • ข้อ 11 3) พิมพ์ผิด “แรงงาน”
2	บัตรผู้เข้ารับการทดสอบ (F-SDD-60) เพิ่มเติม/แก้ไข ดังต่อไปนี้ • ข้อปฏิบัติ ข้อ 3 แต่งกายให้สุภาพ เรียบร้อยและปลอดภัย • แยกกระบวนในการสอบภาคความรู้และภาคความสามารถ
3	การคัดเลือกและประเมินผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (P-STD-04) การอุทธรณ์คำสั่งไม่อนุญาต การสั่งพักใช้หรือเพิกถอน เพิ่มเติม/แก้ไข ดังต่อไปนี้ • แก้ไขแผนผังขั้นตอนการดำเนินงานในขั้นตอนการพิจารณาผลและสรุปผลการตรวจสอบ จากเลขานุการคณะทำงานฯ เป็นคณะทำงานตรวจสอบความพร้อมและความเหมาะสม
4	ทะเบียนรายชื่อผู้ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (F-SDD-05) เพิ่มเติม/แก้ไข ดังต่อไปนี้ • นำสาขาอาชีพ สาขา ระดับ ไว้บนหัวตาราง

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/แก้ไขเอกสารระบบประกันคุณภาพ
5	การคัดเลือกและประเมินคณะกรรมการตรวจสอบความพร้อมและความเหมาะสม (P-STD-17) เพิ่มเติม/แก้ไขคุณสมบัติของ คณะกรรมการตรวจสอบความพร้อมและความเหมาะสม ดังต่อไปนี้ • ประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 5 ปี หรือ • ประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาที่จะทำการประเมินอย่างน้อย 2 ปี • มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน วิธีการทดสอบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง • มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการตรวจประเมิน • กำหนดคณะกรรมการตรวจสอบความพร้อมและเหมาะสม ต้องมีผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพ ที่ดำเนินการตรวจสอบอย่างน้อย 1 ท่าน
6	ข้อปฏิบัติในการเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (SD-SDD-02) เพิ่มเติม/แก้ไข ดังต่อไปนี้ • ขอเปลี่ยนเป็นการสอบเริ่มตั้งแต่ ช่วงเช้า 9.00 น. เป็นต้นไป • เพิ่มข้อปฏิบัติในการเข้ารับการทดสอบ โดยห้ามผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าพื้นที่การทดสอบ ก่อนได้รับอนุญาต และอยู่ภายในพื้นที่ที่จัดไว้ให้ • ในระหว่างการสอบภาคความรู้ สอบความสามารถ จะไม่มีการหยุดเวลาเพื่อพัก
7	ใบลงทะเบียนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (F-SDD-54) เพิ่มเติม/แก้ไข ดังต่อไปนี้ • ให้แยกการลงทะเบียนภาคความรู้และความสามารถ
8	นำใบเบิกวัสดุ ใบให้คะแนน ใบรวมคะแนน มาดำเนินการกำหนดรหัสแบบฟอร์มและควบคุมตามระบบ
9	บัตรผู้เข้ารับการทดสอบ (F-SDD-60) ขอแก้ไขข้อปฏิบัติด้านหลังของบัตรผู้เข้ารับการทดสอบ จากการแต่งกายให้สุภาพ เรียบร้อย และปลอดภัย เปลี่ยนเป็น การแต่งกายให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เรียบร้อย และปลอดภัย
10	บัญชีรายชื่อผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (F-STD-40) เพิ่มช่องระบุชื่อผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
11	แบบฟอร์มสรุปผลการทบทวนผลการทดสอบ และพิจารณาผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (F-SDD-37) แก้ไข/เพิ่มเติม ดังต่อไปนี้ • ช่องคะแนนให้ใส่ (%) • เพิ่มรหัสผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/แก้ไขเอกสารระบบประกันคุณภาพ
	- ถ้าเป็นศูนย์ทดสอบที่ได้รับอนุญาต ควรระบุรหัสศูนย์ทดสอบด้วย - ใบสรุปผลจะใช้คำว่าภาคความรู้ และภาคความสามารถ
12	การบริหารการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารระดับ 1 (WI-SDD-01) แก้ไข/เพิ่มเติมดังต่อไปนี้ - การเตรียมการก่อนการทดสอบ ให้เพิ่มเป็น ผู้ประสานงานการทดสอบ/ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เนื่องจากบางจังหวัดให้ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เตรียมวัสดุ อุปกรณ์ และสถานที่ และบางจังหวัดให้ผู้ประสานงานการทดสอบเป็นคนเตรียม และผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นผู้พิจารณา - ให้ระบุเพิ่มเติมเรื่องหากผู้เข้ารับการทดสอบไม่ผ่านภาคความรู้ จะไม่ได้เข้าส่วนภาคความสามารถให้ชัดเจน

ตารางแสดง ปัญหา อุปสรรคที่พบจากการดำเนินกิจกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่เข้าร่วมประชุมชี้แจง

ลำดับที่	ปัญหา อุปสรรคที่พบ
1	ไม่สามารถกำหนดวันทดสอบได้เนื่องจากขออนุมัติการทดสอบเป็นครั้งโดยไม่มีการวางแผนการทดสอบอย่างชัดเจน
2	การจ่ายเงินค่าทดสอบแล้วไม่มาทดสอบ
3	การรับรองประสบการณ์ทำงานหรือการประกอบอาชีพเกี่ยวกับช่างไฟฟ้าภายในอาคาร หากเป็นช่างอิสระ บางครั้งจะไม่สามารถหาบุคคลอ้างอิงมาลงนามรับรองในหนังสือรับรองประสบการณ์ทำงาน
4	ผู้ควบคุมการทดสอบ ของบางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจะขาดความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน กระบวนการทดสอบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากจะกำหนดให้หัวหน้ากลุ่มงานทดสอบฯ เป็นผู้ควบคุมการทดสอบที่ทำหน้าที่การทบทวนผลการทดสอบ และพิจารณาผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
5	การลงบันทึกข้อมูลรายชื่อผู้ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในระบบสารสนเทศ สามารถค้นหาได้แค่รุ่นการทดสอบ ไม่สามารถค้นหาได้ด้วยวิธีการอื่น
6	ไม่ต้องการจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (F-SDD-05) ขึ้นเนื่องจากต้องกรอกข้อมูล ได้แก่ สาขา ระดับ เลขที่ทะเบียนหนังสือรับรอง ชื่อ-นามสกุล วันที่ได้รับหนังสือรับรอง วันที่หมดอายุ (ถ้ามี) สถานที่ติดต่อได้/เบอร์โทรศัพท์ในระบบสารสนเทศ
7	มีผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าพื้นที่ทดสอบ หรือเข้าใกล้บริเวณพื้นที่ทดสอบ

ลำดับที่	ปัญหา อุปสรรคที่พบ
8	นำใบสรุปผลการทดสอบ ที่มีการระบุคะแนนของผู้เข้ารับการทดสอบทุกคนที่เข้ารับการทดสอบในรุ่นนั้นมาให้ผู้ผ่านการทดสอบลงนามรับทราบผล
9	ใบสมัครเข้ารับการทดสอบฝีมือแรงงาน (F-SDD-01) ที่กำหนดให้ผู้เข้ารับการทดสอบสามารถเตรียมเครื่องมือ อุปกรณ์มาเองได้นั้น ในบางสาขาอาชีพการนำเครื่องมือ อุปกรณ์มาเองจะทำให้เกิดการได้เปรียบในกระบวนการทดสอบ
10	คณะทำงานตรวจสอบความพร้อม ในปัจจุบันของแต่ละสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานยังมีความรู้ความสามารถไม่ครบทุกสาขาอาชีพที่เปิดรับเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
11	รูปแบบการจัดบูธของแต่ละที่มีความแตกต่างกัน
12	หนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีการลงนามโดยผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การลงนามในที่นี้หมายถึงการลงนามว่าดำเนินการทดสอบโดยผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือลงนามในฐานะผู้ควบคุมการทดสอบที่ทำหน้าที่พิจารณาผลการทดสอบ ก่อนเสนอนายทะเบียนพิจารณา ลงนาม ในกรณีที่บางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานไม่มีผู้ควบคุมการทดสอบ อาจต้องเปลี่ยนผังโครงสร้างผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการทดสอบของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งคำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ
13	- กรณีผู้เข้ารับการทดสอบมาจากบริษัทส่งมาเข้ารับการทดสอบ บริษัทจะเป็นผู้รับการขอรับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานโดยตรง เนื่องจากเป็นเรื่องการรักษาความลับจึงไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลโดยไม่ได้รับการยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน - ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานต้องลงนามในหนังสือที่ยืนยันว่าจะปฏิบัติตามกฎระเบียบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในวันที่มารับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในกรณีที่บริษัทมารับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแทนจะไม่สามารถให้ผู้ผ่านการทดสอบลงนามได้
14	แต่ละสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่มีคุณลักษณะ (Spec) ที่แตกต่างกัน เช่น - หากซื้อไม้อัดขนาด 15 มิลลิเมตร จะทำให้สามารถใช้ทดสอบได้หลายครั้ง มีการแนะนำให้ใช้ซ้ำ 10 ครั้ง แล้วกลับหัว 1 ครั้ง โดยอาจจะทาสีทับหรือใช้กระดาษกาวปิดเพื่อพรางเส้น - การใช้สว่านไฟฟ้าจะทำระยะเวลาที่ใช้ในการทดสอบลดลง

ลำดับที่	ปัญหา อุปสรรคที่พบ
	การปลั๊กไฟ บางแบรนด์ จะทำให้เกิดข้อได้เปรียบ เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ ทำให้การซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้แต่ละครั้งไม่เหมือนกัน

ตารางแสดง ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
ในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการดำเนินการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
1	ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน - ขอให้ออกรูปแบบบัตรประจำตัวผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกในการใช้งานโดยให้อ้างอิงเลขประจำตัวผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน - ต้องการระบบสารสนเทศที่สามารถค้นหาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละสาขา หรือผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียง - เปิดช่องทางให้ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสามารถเข้าไปปรับปรุงประวัติในระบบสารสนเทศ - กำหนดอัตราค่าตอบแทนสำหรับผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
2	ควรกำหนดรูปแบบใบแทนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
3	ควรแจกจ่ายเอกสารระบบประกันคุณภาพเป็นไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ แต่ต้องดำเนินการล็อกไฟล์เพื่อป้องกันการแก้ไข
4	ควรกำหนดวิธีการกำหนดรหัสเลขที่ผู้ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เช่น ระบุชื่อย่อหน่วยงาน ลำดับ/ปี พ.ศ. ที่ผ่านการทดสอบ
5	ควรกำหนดคุณลักษณะของกระดาษ เช่น ประเภท สี ของกระดาษที่ใช้จัดทำหนังสือรับรอง
6	ควรกำหนดสูตรในการคำนวณแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (F-SDD-60)
7	กรณีที่ไม่ได้จัดสอบผ่านระบบ E-testing ต้องการให้ระบบ E-testing สุ่มเลือกชุดข้อสอบให้ 2 ชุดและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถนำไปสำเนาตามจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบ

รวมทั้งได้ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพื้นที่เป้าหมาย และเจ้าหน้าที่หน่วยงานใกล้เคียงคำนวณภาระงาน (Workload) เพื่อใช้ในการพิจารณาจำนวนบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ : สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1 เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานในการเปรียบเทียบการคำนวณจำนวนบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของแต่ละสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยพิจารณาจากจำนวนวันที่ใช้ในขั้นตอนการ

เตรียมการทดสอบ ขั้นตอนการทดสอบ และขั้นตอนการดำเนินการหลังการทดสอบ ตามจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบในแต่ละรุ่น และข้อมูลที่ได้รับจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่เข้าร่วมการประชุมชี้แจง ซึ่งสรุปได้ดังนี้

ตารางแสดง จำนวนวันที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อการจัดทดสอบช่างไฟฟ้าภายในอาคารระดับ 1 ต่อจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบต่อรุ่น

จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบต่อรุ่น	จำนวนวัน
20 คน/รุ่น	8
30 คน/รุ่น	10
40 คน/รุ่น	13

ข้อมูลประกอบการกำหนดจำนวนวันที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อการจัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารระดับ 1 ต่อจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบต่อรุ่น **รายละเอียดเอกสารดังภาคผนวก 5**

ทั้งนี้ได้ยกตัวอย่างวิธีการคำนวณ ภาระงาน (Workload) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา ดังนี้

จำนวนรุ่นที่จัดทดสอบจำนวน 84 รุ่นต่อปี จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบต่อรุ่น 40 คน จำนวนวันที่ใช้ในการขั้นตอนการเตรียมการทดสอบ ขั้นตอนการทดสอบ และขั้นตอนการดำเนินการหลังการทดสอบจำนวน 13 วันต่อรุ่นเพราะฉะนั้นจำนวนวันที่ใช้ในกิจกรรมการจัดสอบทั้งหมดเท่ากับ 1,092 วันและทำการประมาณการระยะเวลาในการดำเนินงานที่ใช้เพิ่มขึ้นในปีถัดไป 5% ต่อปีมาจากจำนวนคน/รุ่นที่เพิ่มขึ้นที่เพิ่มขึ้นเท่ากับจำนวน 55 วันรวมระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการทั้งสิ้น 1,147 วัน

การพิจารณาจำนวนบุคลากร และจำนวนวันในการปฏิบัติงาน

การพิจารณาจำนวนบุคลากร และจำนวนวันในการปฏิบัติงาน พบว่า จำนวนสัปดาห์ทำงาน 52 สัปดาห์ทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน เวลาทำงานรวมเท่ากับ 260 วัน หัก (วันหยุดประจำปี 16 วัน วันลาป่วย 30 วัน วันลา กิจ 10 วัน วันลาพักผ่อน 10 วัน) เหลือวันทำงานทั้งสิ้น 194 วัน

จำนวนระยะเวลาที่ใช้ในการทดสอบใช้เวลาทั้งสิ้น 1,147 วัน เพราะฉะนั้นต้องใช้บุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 6 คน

ที่ปรึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการปัญหา อุปสรรคที่พบจากการดำเนินกิจกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ที่พบจากการประชุมชี้แจงเอกสารระบบประกันคุณภาพ ดังนี้

โครงการประกันคุณภาพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ



รายงานฉบับสมบูรณ์

ตารางแสดง ปัญหา อุปสรรคที่พบจากการดำเนินกิจกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาช่างไฟฟ้าของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่เข้าร่วมประชุมชี้แจง และแนวทางการแก้ไขปัญหาที่พบ

ลำดับ ที่	ปัญหาที่พบ	แนวทางการแก้ไขปัญหาที่พบ
1	ไม่สามารถกำหนดวันสอบได้เนื่องจากขออนุมัติการทดสอบเป็นครั้งๆ โดยไม่มีการวางแผนการทดสอบอย่างชัดเจน	ให้วางแผนการทดสอบทั้งโดยกำหนดวันที่จะดำเนินการทดสอบ จำนวนผู้ทดสอบในแต่ละรุ่น จากนั้นระบุเงื่อนไขให้ผู้เข้ารับทดสอบทราบว่า หากจำนวนคนไม่เพียงพอที่จะเปิดสอบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเลื่อนไปจัดทดสอบครั้งถัดไป
2	การจ่ายเงินค่าทดสอบแล้วไม่มาทดสอบ	เงื่อนไขการเข้ารับการทดสอบ เช่น กรณีจ่ายเงินแล้วไม่สามารถมาทดสอบได้ให้แจ้งล่วงหน้า 5 วัน หากการจะการจัดทดสอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะไม่ตัดสิทธิ์การทดสอบแต่จะให้ไปทดสอบในรุ่นที่ทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแจ้งไปเท่านั้น ซึ่งอาจจะไม่ใช่รุ่นถัดไป
3	การรับรองประสบการณ์ทำงานหรือการประกอบอาชีพเกี่ยวกับช่างไฟฟ้าภายในอาคาร หากเป็นช่างอิสระ บางครั้งจะไม่สามารถหาบุคคลอ้างอิงมาลงนามรับรองในหนังสือรับรองประสบการณ์ทำงาน	กำหนดแนวปฏิบัติ เช่น กรณีเป็นช่างอิสระต้องการรับรองประสบการณ์ทำงานหรือการประกอบอาชีพเกี่ยวกับช่างไฟฟ้าภายในอาคาร โดยกำหนดแบบฟอร์มหนังสือรับรองการทำงาน (F-SDD-71) และกำหนดให้ผู้นำชุมชน ลูกค้า หรือการรับรองตนเอง (ปรึกษากลุ่มกฎหมาย)
4	ผู้ควบคุมการทดสอบ ของบางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จะขาดความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน กระบวนการทดสอบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากจะกำหนดให้หัวหน้ากลุ่มงานทดสอบฯ เป็นผู้ควบคุมการทดสอบ ที่ทำหน้าที่การทบทวนผลการทดสอบ และพิจารณาผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	ดำเนินการพัฒนาผู้ควบคุมการทดสอบให้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน กระบวนการทดสอบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์



ลำดับ ที่	ปัญหาที่พบ	แนวทางการแก้ไขปัญหาที่พบ
5	การลงบันทึกข้อมูลรายชื่อผู้ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในระบบสารสนเทศ สามารถค้นหาได้แค่รุ่นการทดสอบ ไม่สามารถค้นหาได้ด้วยวิธีการอื่น	กำหนดวิธีการค้นข้อมูลผู้ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผ่านวิธีการต่างๆ เช่น ค้นหาด้วยเลขที่หนังสือรับรอง ชื่อนามสกุล เป็นต้น
6	ไม่ต้องการจัดทำ F-SDD-05 ทะเบียนรายชื่อผู้ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานซ้ำ เนื่องจากต้องกรอกข้อมูล ได้แก่ สาขา ระดับ เลขที่ทะเบียนหนังสือรับรอง ชื่อนามสกุล วันที่ได้รับหนังสือรับรอง วันที่หมดอายุ (ถ้ามี) สถานที่ติดต่อได้/เบอร์โทรศัพท์ในระบบสารสนเทศ	กำหนดให้สามารถป้อนรหัสทะเบียนรายชื่อผู้ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานออกจากระบบสารสนเทศได้โดยไม่ต้องมาทำซ้ำ
7	มีผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าพื้นที่ทดสอบหรือเข้าใกล้บริเวณพื้นที่ทดสอบ	● เพิ่มข้อปฏิบัติในการเข้ารับการทดสอบ โดยห้ามผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าพื้นที่การทดสอบก่อนได้รับอนุญาต และอยู่ภายในพื้นที่ที่จัดไว้ให้ ● ประกาศให้ทราบถึงกฎระเบียบ และจัดพื้นที่สำหรับญาติ หรือผู้ติดตาม
8	นำใบสรุปผลการทดสอบที่มีการระบุคะแนนของผู้เข้ารับการทดสอบทุกคนที่เข้ารับการทดสอบในรุ่นนั้นมาให้ผู้ผ่านการทดสอบลงนามรับทราบผล	จัดทำแบบฟอร์มสรุปผลการทบทวนผลการทดสอบ และพิจารณาผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (F-SDD-37) ใหม่โดยไม่ให้ผู้เข้ารับการทดสอบต้องลงนามรับทราบผล
9	ใบสมัครเข้ารับการทดสอบฝีมือแรงงาน (F-SDD-01) ที่กำหนดให้ผู้เข้ารับการทดสอบสามารถเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์มาเองได้นั้น ในบางสาขาอาชีพการนำเครื่องมืออุปกรณ์มาเองจะทำให้เกิดการได้เปรียบในกระบวนการทดสอบ	ต้องกำหนดรายการเครื่องมืออุปกรณ์ที่อนุญาตให้นำมาเองในแต่ละสาขาอาชีพที่เปิดทดสอบเพื่อลดความได้เปรียบเสียเปรียบในกระบวนการทดสอบ

ลำดับ ที่	ปัญหาที่พบ	แนวทางการแก้ไขปัญหาที่พบ
10	คณะทำงานตรวจสอบความพร้อมในปัจจุบันของแต่ละสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานยังมีความรู้ความสามารถไม่ครบทุกสาขาอาชีพที่เปิดรับเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	- จัดทำทะเบียนรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพ - กำหนดให้สาขาใช้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญที่สังกัดสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอื่น - กำหนดอัตราค่าตอบแทนเมื่อมีการใช้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก หรือผู้เชี่ยวชาญที่สังกัดสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอื่น - ดำเนินการพัฒนาผู้คณะทำงานตรวจสอบความพร้อมให้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน กระบวนการทดสอบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
11	รูปแบบการจัดบูธของแต่ละที่มีความแตกต่างกัน	- ให้แต่ละสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานถ่ายรูปบูธที่ใช้ในการทดสอบ และวิธีการจัดบูธ เพื่อนำมาพิจารณา - กรณีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ไหนมีรูปแบบการจัดไม่สอดคล้องตามการบริหารการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารระดับ 1 (WI-SDD-01) การบริหารการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารระดับ 1 ให้เสนอรูปแบบเดิมประกอบการพิจารณาว่าสามารถป้องกันการโกงการสอบได้หรือไม่
12	หนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีการลงนามโดยผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การลงนามในที่นี้หมายถึง การลงนามว่าดำเนินการทดสอบโดยผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือลงนามในฐานะ	แยกตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ควบคุมการทดสอบ โดยผู้ควบคุมการทดสอบยังเป็นผู้มีหน้าที่พิจารณาผลการทดสอบโดยไม่คำนึงถึงตัวบุคคล

ลำดับ ที่	ปัญหาที่พบ	แนวทางการแก้ไขปัญหาที่พบ
	ผู้ควบคุมการทดสอบที่ทำหน้าที่พิจารณาผลการทดสอบ ก่อนเสนอนายทะเบียนพิจารณาลงนาม ทำให้บางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่มีผู้ควบคุมการทดสอบ แต่จะเรียนว่าผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทำให้ต้องเปลี่ยนผังโครงสร้างผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการทดสอบของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งคำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ	
13	- กรณีผู้เข้ารับการทดสอบมาจากบริษัทส่งมาเข้ารับการทดสอบ บริษัทจะเป็นผู้รับการขอรับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานโดยตรง เนื่องจากเป็นเรื่องการรักษาความลับจึงไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลโดยไม่ได้รับการยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน - ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานต้องลงนามในหนังสือที่ยืนยันว่าจะปฏิบัติตามกฎระเบียบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในวันที่มารับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในกรณีที่บริษัทมารับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแทนจะไม่สามารถให้ผู้ผ่านการทดสอบลงนามได้	- กำหนดให้บริษัทจัดทำหนังสือมอบอำนาจในการขอรับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยต้องติดอากรแสตมป์โดยจัดทำแบบฟอร์ม F-SSD-70 หนังสือมอบอำนาจเพิ่มเติมเพื่อให้บริษัท - กำหนดให้บริษัท Download แบบฟอร์ม F-SDD-49 คำรับรองผู้ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจากเว็บไซต์ ให้ผู้ผ่านการทดสอบลงนามและนำมาพร้อมกับหนังสือมอบอำนาจในวันที่มารับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ลำดับ ที่	ปัญหาที่พบ	แนวทางการแก้ไขปัญหาที่พบ
14	แต่ละสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่มีคุณลักษณะ (Spec) ที่แตกต่างกัน เช่น ● หากซื้อไม้อัดขนาด 15 มิลลิเมตร จะทำให้สามารถใช้ทดสอบได้หลายครั้ง มีการแนะนำให้ใช้ซ้ำ 10 ครั้ง แล้วกลับหัว 1 ครั้ง โดยอาจจะทาสีทับหรือใช้กระดาษการปิด เพื่อพรางเส้น ● การใช้สว่านไฟฟ้าจะทำระยะเวลาที่ใช้ในการทดสอบลดลง ● การปลั๊กไฟ บางแบรนด์ จะทำให้เกิดข้อได้เปรียบ เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ หรือพื้นที่มีความแตกต่างกัน ทำให้การซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้แต่ละครั้งไม่เหมือนกัน	กำหนดคุณลักษณะ (Spec) ของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ใช้ในการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้า ภายในอาคาร ระดับ 1

โครงการประกันคุณภาพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์



รูปภาพแสดง กิจกรรมการประชุมชี้แจงเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพื้นที่เป้าหมาย และในการดำเนินงานก่อนการนำระบบประกันคุณภาพไปปฏิบัติ ในสาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ : สาขาช่างไฟฟ้า ภายในอาคารของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ก่อนนำระบบประกันคุณภาพไปปฏิบัติ



11.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ณ หน่วยงานพื้นที่เป้าหมาย

ขณะที่ปรึกษาวางแผนการเก็บข้อมูลการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ณ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา รวมทั้งสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดใกล้เคียงกับหน่วยงานพื้นที่เป้าหมาย

ตารางแสดง รายชื่อหน่วยงานพื้นที่เป้าหมาย และวันที่ดำเนินการ

หน่วยงานพื้นที่เป้าหมาย	วันที่ดำเนินการ
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน	3 ตุลาคม 2560
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา	6 ตุลาคม 2560
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา	10 ตุลาคม 2560

รายละเอียดใบลงทะเบียนผู้เข้าร่วมการเก็บข้อมูลการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รายละเอียดเอกสารดังภาคผนวก 3

โดยวิธีการเก็บข้อมูลประกอบด้วยการตรวจสอบเอกสาร บันทึก สัมภาษณ์ และสังเกตสถานที่ปฏิบัติงาน โดยการตรวจสอบเอกสาร บันทึก จากงานที่ได้มอบหมายไป ซึ่งจากการดำเนินสรุปผลได้ดังนี้

ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา ซึ่งจากการดำเนินงานสรุปผลได้ดังนี้

- สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน
 - ดำเนินการจัดทดสอบภาคความรู้วันที่ 17 ตุลาคม 2560 จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบ 16 ท่าน โดยดำเนินการนำแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการทดสอบ ได้แก่ ใบสมัครเข้ารับการทดสอบฝีมือแรงงาน (F-SDD-01) บัตรผู้เข้ารับการทดสอบ (F-SDD-60) ใบลงทะเบียนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (F-SDD-54) แบบสรุปผลการทบทวนผลการทดสอบ และพิจารณาผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (F-SDD-37) แบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (F-SDD-50)
 - พบการจัดทำบัตรการทดสอบภาคความสามารถเป็นรูปต่อรูปมีแผ่นค้นจัดทดสอบด้านหน้า ซึ่งสามารถป้องกันการโกงการทดสอบได้
 - พบการจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ 059/2560 ลงวันที่ 25 ส.ค. 60 ยังไม่ครอบคลุมตำแหน่งผู้ดูแลคลังข้อสอบ และผู้ประเมินสมรรถนะผู้ทดสอบ
 - พบการจัดทำประวัติบุคลากรเฉพาะคุณวราณ และคุณชัยกฤต
 - ไม่พบการลงนามในสัญญารักษาความลับ (F-SDD-06) และเอกสารแสดงความไม่มีส่วนร่วมได้ส่วนเสีย (F-SDD-07) ของคุณนพวรรณ คุณพรพิมล และคุณทริญภูมิ

- พบการวิเคราะห์หาความน่าเชื่อถือ เป็นเป็นธรรม ความเที่ยงตรงของผลการทดสอบ
- พบการจัดทำสรุปผลความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แต่ยัง
ไม่ครอบคลุมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทุกคน
- พบผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ดำเนินการประเมินในวันที่ 17 ตุลาคม 2560 ลงนามใน
สัญญาการรักษาความลับ (F-SDD-06) และเอกสารแสดงความไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย (F-SDD-07)
แล้วก่อนที่จะได้รับมอบหมายงาน
- ไม่พบการประเมินผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในการจัดทดสอบเมื่อวันที่ 17 ตุลาคม
2560
- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา
 - ดำเนินการจัดทดสอบภาคความรู้วันที่ 20 กันยายน 2560 และภาคความสามารถวันที่
22 กันยายน 2560 จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบ 5 ท่าน โดยดำเนินการนำแบบฟอร์มที่
เกี่ยวข้องมาใช้ในการทดสอบ ได้แก่ ใบสมัครเข้ารับการทดสอบฝีมือแรงงาน (F-SDD-01)
บัตรผู้เข้ารับการทดสอบ (F-SDD-60) ทะเบียนรายชื่อผู้ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการ
ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (F-SDD-05) ใบนำส่ง/รับชุดเอกสารการสอบ
(F-SDD-48) คำรับรองผู้ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
แห่งชาติ (F-SDD-49) ใบลงทะเบียนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
(F-SDD-54) ใบลงทะเบียนผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
(F-SDD-55) แบบสรุปผลการทบทวนผลการทดสอบ และพิจารณาผลการทดสอบมาตรฐาน
ฝีมือแรงงาน (F-SDD-37) แบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐาน
ฝีมือแรงงาน (F-SDD-50)
 - พบการจัดทำคำสั่งการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตำแหน่งภายใต้สถาบันพัฒนาฝีมือ
แรงงาน 5 นครราชสีมา คำสั่งที่ 84/2560 ลงวันที่ 27 กันยายน 2560
 - พบการจัดทำประวัติบุคลากรเฉพาะผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - ไม่พบบันทึกการตรวจสอบความพร้อมของวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสาร สถานที่ และ
สภาพแวดล้อม ก่อนการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1 ตามแบบตรวจสอบ
วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสาร สถานที่ และสภาพแวดล้อม ก่อนการทดสอบสาขาช่าง
ไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1 (F-SDD-56)
 - ไม่พบการนำแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
(F-SDD-50) มาวิเคราะห์ความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
แห่งชาติ

- ไม่พบการจัดทำสัญญาว่าด้วยการรักษาความลับ (F-SDD-06) และเอกสารแสดงความไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย (F-SDD-07)
- พบการวิเคราะห์หาความน่าเชื่อถือ เป็นเป็นธรรม ความเที่ยงตรงของผลการทดสอบ
- พบการลงนามสัญญาการรักษาความลับ และเอกสารแสดงความไม่มีส่วนได้ส่วนเสียของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 3 คน ได้แก่ คุณเสริมคุณธีระพงศ์ และคุณณัฐชานนท์ แต่ยังไม่มีการลงรับสัญญา
- ไม่พบการประเมินผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในการจัดทดสอบเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2560
- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา
 - ดำเนินการจัดทดสอบวันที่ 29 กันยายน 2560 จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบ 20 ท่าน โดยดำเนินการนำแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการทดสอบ ได้แก่ ใบสมัครเข้ารับการทดสอบฝีมือแรงงาน (F-SDD-01) ใบนำส่ง/รับชุดเอกสารการสอบ (F-SDD-48) ใบลงทะเบียนผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง (F-SDD-55) แบบสรุปผลการทบทวนผลการทดสอบ และพิจารณาผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (F-SDD-37) แบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (F-SDD-50) แบบตรวจสอบวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสาร สถานที่ และสภาพแวดล้อม ก่อนการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1 (F-SDD-56)
 - พบการจัดทำร่างคำสั่งการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ (ยังไม่ได้ลงนามโดยผู้อำนวยการ) และยังมีได้ระบุชื่อผู้ที่ได้รับมอบหมาย โดยระบุเป็นชื่อตำแหน่งอยู่
 - พบการจัดทำประวัติบุคลากรเฉพาะคนที่มาเข้าร่วมกิจกรรม แต่ยังลงข้อมูลไม่ครบถ้วน และยังไม่มีการลงนามรับสัญญาในสัญญาว่าด้วยการรักษาความลับ (F-SDD-06) และเอกสารแสดงความไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย (F-SDD-07)
 - พบบางแบบฟอร์มยังมิได้นำไปใช้เนื่องจากอยู่ระหว่างกระบวนการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เช่น คำรับรองผู้ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (F-SDD-49)
 - พบการใช้แบบฟอร์มเดิมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ใบลงทะเบียนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ บัตรประจำตัวผู้เข้ารับการทดสอบ
 - พบการวิเคราะห์หาความน่าเชื่อถือ เป็นเป็นธรรม ความเที่ยงตรงของผลการทดสอบ
 - ไม่พบการนำแบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (F-SDD-50) มาวิเคราะห์ความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

- ไม่พบการประเมินผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในการจัดทดสอบเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2560

ผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เข้าร่วมกิจกรรม และส่งงานตามที่ได้รับมอบหมาย แสดงรายละเอียดดังนี้

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เข้าร่วมกิจกรรม และส่งงานตามที่ได้รับมอบหมายครบถ้วน จำนวน 16 หน่วยงาน ได้แก่

1. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน
2. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุโขทัย
3. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน
4. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา
5. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานปราจีนบุรี
6. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ
7. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา
8. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 สุพรรณบุรี
9. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด
10. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา
11. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครนายก
12. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี
13. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอ่างทอง
14. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนนทบุรี
15. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสงคราม
16. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบุรี

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เข้าร่วมกิจกรรม และส่งงานตามที่ได้รับมอบหมายแต่ไม่ครบถ้วน จำนวน 24 หน่วยงาน ได้แก่

1. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่
2. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่
3. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุดรธานี
4. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง
5. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพิจิตร
6. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุทัยธานี
7. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก
8. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบูรณ์

9. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร
10. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว
11. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองบัวลำภู
12. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร
13. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานร้อยเอ็ด
14. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอำนาจเจริญ
15. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเลย
16. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย
17. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครพนม
18. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี
19. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 ปทุมธานี
20. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม
21. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง
22. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรี
23. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานระนอง
24. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานประจวบคีรีขันธ์

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เข้าร่วมกิจกรรม และไม่ส่งงานตามที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 19 หน่วยงาน ได้แก่

1. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพะเยา
2. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 เชียงราย
3. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก
4. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์
5. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบุรีรัมย์
6. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์
7. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยภูมิ
8. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาฬสินธุ์
9. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมหาสารคาม
10. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานยโสธร
11. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานศรีสะเกษ
12. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระบุรี
13. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสกลนคร
14. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น

15. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ
16. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 13 กรุงเทพมหานคร
17. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยนาท
18. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสิงห์บุรี
19. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสาคร

ซึ่งสามารถสรุปผลการดำเนินการดังนี้ รายละเอียดเอกสารดังภาคผนวก 6

ทั้งนี้จากงานที่มอบหมายให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์หาความน่าเชื่อถือ เพื่อให้สามารถแปลผลการวิเคราะห์ในการหาค่าความยากง่ายรายข้อ และอำนาจตัวลอง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานต้องส่งข้อสอบพร้อมเฉลยเพื่อประกอบการแปลผลการวิเคราะห์ ทั้งนี้มีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานปราชญ์บุรี ที่จัดส่งข้อสอบพร้อมเฉลย และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี ได้จัดส่งข้อสอบ คะแนนสอบของแต่ละคน และเฉลย ซึ่งทำให้สามารถนำผลการวิเคราะห์ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานปราชญ์บุรีมาสรุปผลค่าความยากง่ายของชุดข้อสอบวัดความรู้ ตลอดจนนำผลการวิเคราะห์ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรีมาสรุปผลค่าความยากง่ายค่าอำนาจตัวลอง และค่าอำนาจจำแนก ซึ่งสามารถแปลผลได้ดังนี้

สรุปค่าความยากง่ายของชุดข้อสอบที่ได้รับจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา ดังนี้

ตารางสรุป ภาพรวมค่าความยากง่ายของชุดข้อสอบชุด ข. และข้อสอบชุด ค. ที่ได้รับจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา

สรุปค่าความยากง่าย ข้อสอบชุด ข.				
ผู้เข้าสอบ	จำนวนข้อ			
	ยาก	ยอมรับได้	ง่าย	รวม
15	0	34	26	60

สรุปได้ดังนี้

ข้อที่มีความยากง่ายอยู่ในช่วงที่ “ยอมรับได้” ได้แก่ ข้อ 1,2,6,8,10,11-17,20,22-23,26-27,30-32,34-36,39,41,45-46,48,51,53-54,56,59-60

ข้อที่มีความยากง่ายอยู่ในช่วงที่ “ง่าย” ได้แก่ ข้อ 3-5,7,9,18-19,21,24-25,28-29,33,37-38,40,42-44,47,49-50,52,55,57-58

สรุปค่าความยากง่าย ข้อสอบชุด ค.				
ผู้เข้าสอบ	จำนวนข้อ			
	ยาก	ยอมรับได้	ง่าย	รวม
5	5	30	25	60

สรุปได้ดังนี้

ข้อที่มีความยากง่ายอยู่ในช่วงที่ “ยอมรับได้” ได้แก่ ข้อ 31,41,43-45
 ข้อที่มีความยากง่ายอยู่ในช่วงที่ “ง่าย” ได้แก่ ข้อ 1-6,9,13,16-20,22-23,25,27-28,32-33,36-37,40,42,46,50,53-58
 ข้อที่มีความยากง่ายอยู่ในช่วงที่ “ยาก” ได้แก่ ข้อ 1-2,7-8,10-12,14-15,21,24,26,29-30,34-35,38-39,47-49,51-51,59-60

ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อสอบภาคความรู้ ชุด ข. และข้อสอบภาคความรู้ ชุด ค. มีค่าความยากง่ายใกล้เคียงกัน
 สรุปค่าความยากง่ายของชุดข้อสอบที่ได้รับจากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานปราชินบุรี ดังต่อไปนี้

ตารางสรุป ภาพรวมค่าความยากง่ายของชุดข้อสอบชุด ก. และข้อสอบชุด ข. ที่ได้รับจากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานปราชินบุรี รุ่นที่ 31

สรุปค่าความยากง่าย ข้อสอบชุด ก.				
ผู้เข้าสอบ	จำนวนข้อ			
	ยาก	ยอมรับได้	ง่าย	รวม
12	2	27	31	60

สรุปได้ดังนี้

ข้อที่มีความยากง่ายอยู่ในช่วงที่ “ยาก” ได้แก่ ข้อ 44,52
 ข้อที่มีความยากง่ายอยู่ในช่วงที่ “ยอมรับได้” ได้แก่ ข้อ 9-10,12,16-20,22,24,28,30,32-33,36-37,40,43,45,48-49,51,53,55-54,58-59
 ข้อที่มีความยากง่ายอยู่ในช่วงที่ “ง่าย” ได้แก่ ข้อ 1-8,11,13-15,21,23,25-27,29,31,34-35,38-39,41-42,46-47,50,54,57,60

สรุปค่าความยากง่าย ข้อสอบชุด ข.				
ผู้เข้าสอบ	จำนวนข้อ			
	ยาก	ยอมรับได้	ง่าย	รวม
10	1	45	14	60

สรุปได้ดังนี้

ข้อที่มีความยากง่ายอยู่ในช่วงที่ “ยาก” ได้แก่ ข้อ 25

ข้อที่มีความยากง่ายอยู่ในช่วงที่ “ยอมรับได้” ได้แก่ ข้อ 3-10,14,17-24,26-27,31,33-35,43,45,48-52,54,56-60

ข้อที่มีความยากง่ายอยู่ในช่วงที่ “ง่าย” ได้แก่ ข้อ 1-2,11-13,15-16,32,36,44,46-47,53,55

ตารางสรุป ภาพรวมค่าความยากง่ายของชุดข้อสอบชุด ก. และข้อสอบชุด ข. ที่ได้รับจากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานปราชญ์บุรี รุ่นที่ 32

สรุปค่าความยากง่าย ข้อสอบชุด ก.				
ผู้เข้าสอบ	จำนวนข้อ			
	ยาก	ยอมรับได้	ง่าย	รวม
10	2	41	17	60

สรุปได้ดังนี้

ข้อที่มีความยากง่ายอยู่ในช่วงที่ “ยาก” ได้แก่ ข้อ 12,32

ข้อที่มีความยากง่ายอยู่ในช่วงที่ “ยอมรับได้” ได้แก่ ข้อ 2,5,8-11,15,17-20,22,24,26-28,30-31,33,35-38,40-45,48-57,59-60

ข้อที่มีความยากง่ายอยู่ในช่วงที่ “ง่าย” ได้แก่ ข้อ 1,3-4,6-7,13-14,16,21,23,25,29,34,39,46-47, 58

สรุปค่าความยากง่าย ข้อสอบชุด ข.				
ผู้เข้าสอบ	จำนวนข้อ			
	ยาก	ยอมรับได้	ง่าย	รวม
10	1	45	14	60

สรุปได้ดังนี้

ข้อที่มีความยากง่ายอยู่ในช่วงที่ “ยอมรับได้” ได้แก่ ข้อ 5-10,12,17-28,30-32,34,38-39,42-43,45,47-50,52,54,56,58-60

ข้อที่มีความยากง่ายอยู่ในช่วงที่ “ง่าย” ได้แก่ ข้อ 1-4,11,13-16,29,33,35-37,40-41,44,46,51,53,55,57

ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อสอบภาคความรู้ ชุด ก. และข้อสอบภาคความรู้ ชุด ข. ที่ใช้ในการทดสอบทั้ง 2 รุ่น มีค่าความยากง่ายใกล้เคียงกัน

ที่ปรึกษาได้ดำเนินการพิจารณาความหมายของตัวลง โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างค่าอำนาจตัวลงและค่าอำนาจจำแนก ของข้อสอบวัดความรู้ที่ได้รับข้อมูลจากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ
รายงานฉบับสมบูรณ์



เนื่องจากมีข้อมูลครบถ้วนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ได้แก่ ข้อสอบ คะแนนสอบของแต่ละคน เฉลยข้อสอบ รวมทั้งมีการนำข้อสอบวัดความรู้ชุดดังกล่าว ไปใช้ทดสอบจำนวน 2 รุ่น แสดงผลดังนี้

ตารางสรุป ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจตัวलगและค่าอำนาจจำแนก เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาความเหมาะสมของข้อสอบวัดความรู้

คำตอบ		กลุ่ม		รวม	ตัวถูก				ตัวलग			วิธีที่ 1 กระทรวง ศึกษา	วิธีที่ 2 อ.สุรศักดิ์
		สูง	ต่ำ		ค่าอำนาจตัวलग (P)		ค่าอำนาจจำแนก (R)		P	R	สรุป		
ข้อที่ 1	ก	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	12	10	22	0.92	ง่าย	0.17	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 2	ก	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	12	9	21	0.88	ง่าย	0.25	พอใช้	X	-	ปรับปรุง	เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	2	2	0.08	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 3	ก	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	12	11	23	0.96	ง่าย	0.08	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 4	ก	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	3	3	0.13	ยาก	-0.25	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	12	9	21	0.88	ง่าย	0.25	พอใช้	X	-	ปรับปรุง	เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 5	ก	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	12	10	22	0.92	ง่าย	0.17	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 6	ก	10	2	12	0.50	ยอมรับได้	0.67	ดีมาก	/	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ข	0	5	5	0.21	ยอมรับได้	-0.42	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	2	4	6	0.25	ยอมรับได้	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 7	ก	10	6	16	0.67	ยอมรับได้	0.33	ดี	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ข	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	1	3	4	0.17	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	1	3	4	0.17	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ



รายงานฉบับสมบูรณ์

คำตอบ		กลุ่ม		รวม	ตัวถูก				ตัวหลง			วิธีที่ 1 กระทรวง ศึกษา	วิธีที่ 2 อ.สุรศักดิ์
		สูง	ต่ำ		ค่าอำนาจตัวหลง (P)		ค่าอำนาจ จำแนก (R)		P	R	สรุป		
ข้อที่ 8	ก	1	1	2	0.08	ยาก	0.00	ไม่ได้	/	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	11	11	22	0.92	ง่าย	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 9	ก	12	7	19	0.79	ยอมรับได้	0.42	ดีมาก	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ข	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	2	2	0.08	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	2	2	0.08	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 10	ก	0	2	2	0.08	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	12	7	19	0.79	ยอมรับได้	0.42	ดีมาก	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ค	0	2	2	0.08	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 11	ก	0	2	2	0.08	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	12	10	22	0.92	ง่าย	0.17	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 12	ก	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	12	11	23	0.96	ง่าย	0.08	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 13	ก	0	2	2	0.08	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	1	5	6	0.25	ยอมรับได้	-0.33	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	11	4	15	0.63	ยอมรับได้	0.58	ดีมาก	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ง	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 14	ก	0	2	2	0.08	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	0	2	2	0.08	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	12	8	20	0.83	ง่าย	0.33	ดี	X	-	ปรับปรุง	เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 15	ก	3	1	4	0.17	ยาก	0.17	ไม่ได้	/	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	7	6	13	0.54	ยอมรับได้	0.08	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	1	2	3	0.13	ยาก	-0.08	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	1	3	4	0.17	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์



คำตอบ		กลุ่ม		รวม	ตัวถูก				ตัวหลง			วิธีที่ 1 กระทรวง ศึกษา	วิธีที่ 2 อ.สุรศักดิ์
		สูง	ต่ำ		ค่าอำนาจตัวหลง (P)		ค่าอำนาจ จำแนก (R)		P	R	สรุป		
ข้อที่ 16	ก	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	12	11	23	0.96	ง่าย	0.08	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 17	ก	1	7	8	0.33	ยอมรับได้	-0.50	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	10	1	11	0.46	ยอมรับได้	0.75	ดีมาก	/	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ค	1	4	5	0.21	ยอมรับได้	-0.25	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 18	ก	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	12	11	23	0.96	ง่าย	0.08	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 19	ก	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	12	9	21	0.88	ง่าย	0.25	พอใช้	X	-	ปรับปรุง	เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	2	2	0.08	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 20	ก	0	4	4	0.17	ยาก	-0.33	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	0	3	3	0.13	ยาก	-0.25	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	12	5	17	0.71	ยอมรับได้	0.58	ดีมาก	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
ข้อที่ 21	ก	12	5	17	0.71	ยอมรับได้	0.58	ดีมาก	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ข	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	5	5	0.21	ยอมรับได้	-0.42	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 22	ก	1	0	1	0.04	ยาก	0.08	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	0	7	7	0.29	ยอมรับได้	-0.58	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	11	4	15	0.63	ยอมรับได้	0.58	ดีมาก	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
ข้อที่ 23	ก	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	12	7	19	0.79	ยอมรับได้	0.42	ดีมาก	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ค	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	4	4	0.17	ยาก	-0.33	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ



รายงานฉบับสมบูรณ์

คำตอบ		กลุ่ม		รวม	ตัวถูก				ตัวหลง			วิธีที่ 1 กระทรวง ศึกษา	วิธีที่ 2 อ.สุรศักดิ์
		สูง	ต่ำ		ค่าอำนาจตัวถูก (P)		ค่าอำนาจ จำแนก (R)		P	R	สรุป		
ข้อที่ 24	ก	10	5	15	0.63	ยอมรับได้	0.42	ดีมาก	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ข	2	1	3	0.13	ยาก	0.08	ไม่ได้	/	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	5	5	0.21	ยอมรับได้	-0.42	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 25	ก	10	7	17	0.71	ยอมรับได้	0.25	พอใช้	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ข	1	3	4	0.17	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	1	1	2	0.08	ยาก	0.00	ไม่ได้	/	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 26	ก	1	5	6	0.25	ยอมรับได้	-0.33	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	10	5	15	0.63	ยอมรับได้	0.42	ดีมาก	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ค	1	1	2	0.08	ยาก	0.00	ไม่ได้	/	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 27	ก	1	2	3	0.13	ยาก	-0.08	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	11	7	18	0.75	ยอมรับได้	0.33	ดี	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ค	0	2	2	0.08	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 28	ก	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	0	4	4	0.17	ยาก	-0.33	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	2	2	0.08	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	12	6	18	0.75	ยอมรับได้	0.50	ดีมาก	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
ข้อที่ 29	ก	7	2	9	0.38	ยอมรับได้	0.42	ดีมาก	/	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ข	4	3	7	0.29	ยอมรับได้	0.08	ไม่ได้	/	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	1	7	8	0.33	ยอมรับได้	-0.50	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 30	ก	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	12	6	18	0.75	ยอมรับได้	0.50	ดีมาก	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ค	0	5	5	0.21	ยอมรับได้	-0.42	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 31	ก	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	12	10	22	0.92	ง่าย	0.17	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ



รายงานฉบับสมบูรณ์

คำตอบ		กลุ่ม		รวม	ตัวถูก				ตัวหลง			วิธีที่ 1 กระทรวง ศึกษา	วิธีที่ 2 อ.สุรศักดิ์
		สูง	ต่ำ		ค่าอำนาจตัวถูก (P)		ค่าอำนาจ จำแนก (R)		P	R	สรุป		
ข้อที่ 32	ก	12	6	18	0.75	ยอมรับได้	0.50	ดีมาก	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ข	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	3	3	0.13	ยาก	-0.25	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	3	3	0.13	ยาก	-0.25	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 33	ก	8	5	13	0.54	ยอมรับได้	0.25	พอใช้	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ข	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	4	7	11	0.46	ยอมรับได้	-0.25	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 34	ก	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	12	8	20	0.83	ง่าย	0.33	ดี	X	-	ปรับปรุง	เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	3	3	0.13	ยาก	-0.25	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 35	ก	2	3	5	0.21	ยอมรับได้	-0.08	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	1	1	2	0.08	ยาก	0.00	ไม่ได้	/	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	5	3	8	0.33	ยอมรับได้	0.17	ไม่ได้	/	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	4	5	9	0.38	ยอมรับได้	-0.08	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 36	ก	1	1	2	0.08	ยาก	0.00	ไม่ได้	/	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	2	2	4	0.17	ยาก	0.00	ไม่ได้	/	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	2	2	0.08	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	9	7	16	0.67	ยอมรับได้	0.17	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 37	ก	12	6	18	0.75	ยอมรับได้	0.50	ดีมาก	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ข	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	4	4	0.17	ยาก	-0.33	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 38	ก	12	9	21	0.88	ง่าย	0.25	พอใช้	X	-	ปรับปรุง	เลือก	ไม่เลือก
	ข	0	2	2	0.08	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 39	ก	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	12	6	18	0.75	ยอมรับได้	0.50	ดีมาก	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ค	0	4	4	0.17	ยาก	-0.33	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ

รายงานฉบับสมบูรณ์



คำตอบ		กลุ่ม		รวม	ตัวถูก				ตัวหลง			วิธีที่ 1 กระทรวง ศึกษา	วิธีที่ 2 อ.สุรศักดิ์
		สูง	ต่ำ		ค่าอำนาจตัวหลง (P)		ค่าอำนาจ จำแนก (R)		P	R	สรุป		
ข้อที่ 40	ก	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	12	5	17	0.71	ยอมรับได้	0.58	ดีมาก	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ค	0	2	2	0.08	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	4	4	0.17	ยาก	-0.33	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 41	ก	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	1	4	5	0.21	ยอมรับได้	-0.25	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	10	6	16	0.67	ยอมรับได้	0.33	ดี	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ง	1	1	2	0.08	ยาก	0.00	ไม่ได้	/	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 42	ก	0	2	2	0.08	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	11	4	15	0.63	ยอมรับได้	0.58	ดีมาก	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ง	1	5	6	0.25	ยอมรับได้	-0.33	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 43	ก	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	12	8	20	0.83	ง่าย	0.33	ดี	X	-	ปรับปรุง	เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	2	2	0.08	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 44	ก	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	12	8	20	0.83	ง่าย	0.33	ดี	X	-	ปรับปรุง	เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	3	3	0.13	ยาก	-0.25	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 45	ก	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	0	2	2	0.08	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	12	6	18	0.75	ยอมรับได้	0.50	ดีมาก	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ง	0	3	3	0.13	ยาก	-0.25	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 46	ก	0	2	2	0.08	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	3	3	0.13	ยาก	-0.25	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	12	7	19	0.79	ยอมรับได้	0.42	ดีมาก	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
ข้อที่ 47	ก	12	6	18	0.75	ยอมรับได้	0.50	ดีมาก	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ข	0	2	2	0.08	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	4	4	0.17	ยาก	-0.33	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก

คำตอบ		กลุ่ม		รวม	ตัวถูก				ตัวหลง			วิธีที่ 1 กระทรวง ศึกษา	วิธีที่ 2 อ.สุรศักดิ์
		สูง	ต่ำ		ค่าอำนาจตัวถูก (P)		ค่าอำนาจ จำแนก (R)		P	R	สรุป		
ข้อที่ 48	ก	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	3	3	6	0.25	ยอมรับได้	0.00	ไม่ได้	/	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	9	6	15	0.63	ยอมรับได้	0.25	พอใช้	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ง	0	2	2	0.08	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 49	ก	9	3	12	0.50	ยอมรับได้	0.50	ดีมาก	/	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ข	3	5	8	0.33	ยอมรับได้	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	3	3	0.13	ยาก	-0.25	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 50	ก	4	3	7	0.29	ยอมรับได้	0.08	ไม่ได้	/	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	0	6	6	0.25	ยอมรับได้	-0.50	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	8	2	10	0.42	ยอมรับได้	0.50	ดีมาก	/	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ง	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 51	ก	1	5	6	0.25	ยอมรับได้	-0.33	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	9	3	12	0.50	ยอมรับได้	0.50	ดีมาก	/	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ค	2	1	3	0.13	ยาก	0.08	ไม่ได้	/	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	3	3	0.13	ยาก	-0.25	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 52	ก	4	0	4	0.17	ยาก	0.33	ดี	/	-	ปรับปรุง	เลือก	ไม่เลือก
	ข	8	6	14	0.58	ยอมรับได้	0.17	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	5	5	0.21	ยอมรับได้	-0.42	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 53	ก	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	12	10	22	0.92	ง่าย	0.17	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 54	ก	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	12	9	21	0.88	ง่าย	0.25	พอใช้	X	-	ปรับปรุง	เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	2	2	0.08	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 55	ก	0	3	3	0.13	ยาก	-0.25	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	12	4	16	0.67	ยอมรับได้	0.67	ดีมาก	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ค	0	5	5	0.21	ยอมรับได้	-0.42	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก

คำตอบ	กลุ่ม			รวม	ตัวถูก				ตัวหลง			วิธีที่ 1 กระทรวง ศึกษา	วิธีที่ 2 อ.สุรศักดิ์
	สูง	ต่ำ			ค่าอำนาจตัวหลง (P)		ค่าอำนาจ จำแนก (R)		P	R	สรุป		
ข้อที่ 56	ก	5	2	7	0.29	ยอมรับได้	0.25	พอใช้	/	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ข	1	3	4	0.17	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	5	4	9	0.38	ยอมรับได้	0.08	ไม่ได้	/	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	1	3	4	0.17	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 57	ก	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	9	3	12	0.50	ยอมรับได้	0.50	ดีมาก	/	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ง	3	8	11	0.46	ยอมรับได้	-0.42	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 58	ก	2	1	3	0.13	ยาก	0.08	ไม่ได้	/	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	0	2	2	0.08	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	10	5	15	0.63	ยอมรับได้	0.42	ดีมาก	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก
	ง	0	4	4	0.17	ยาก	-0.33	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 59	ก	12	9	21	0.88	ง่าย	0.25	พอใช้	X	-	ปรับปรุง	เลือก	ไม่เลือก
	ข	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	0	1	1	0.04	ยาก	-0.08	ไม่ได้	X	+	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
ข้อที่ 60	ก	0	2	2	0.08	ยาก	-0.17	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ข	0	0	0	0.00	ยาก	0.00	ไม่ได้	X	-	ปรับปรุง	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ค	0	3	3	0.13	ยาก	-0.25	ไม่ได้	/	+	ดี	ไม่เลือก	ไม่เลือก
	ง	12	7	19	0.79	ยอมรับได้	0.42	ดีมาก	X	-	ปรับปรุง	เลือก	เลือก

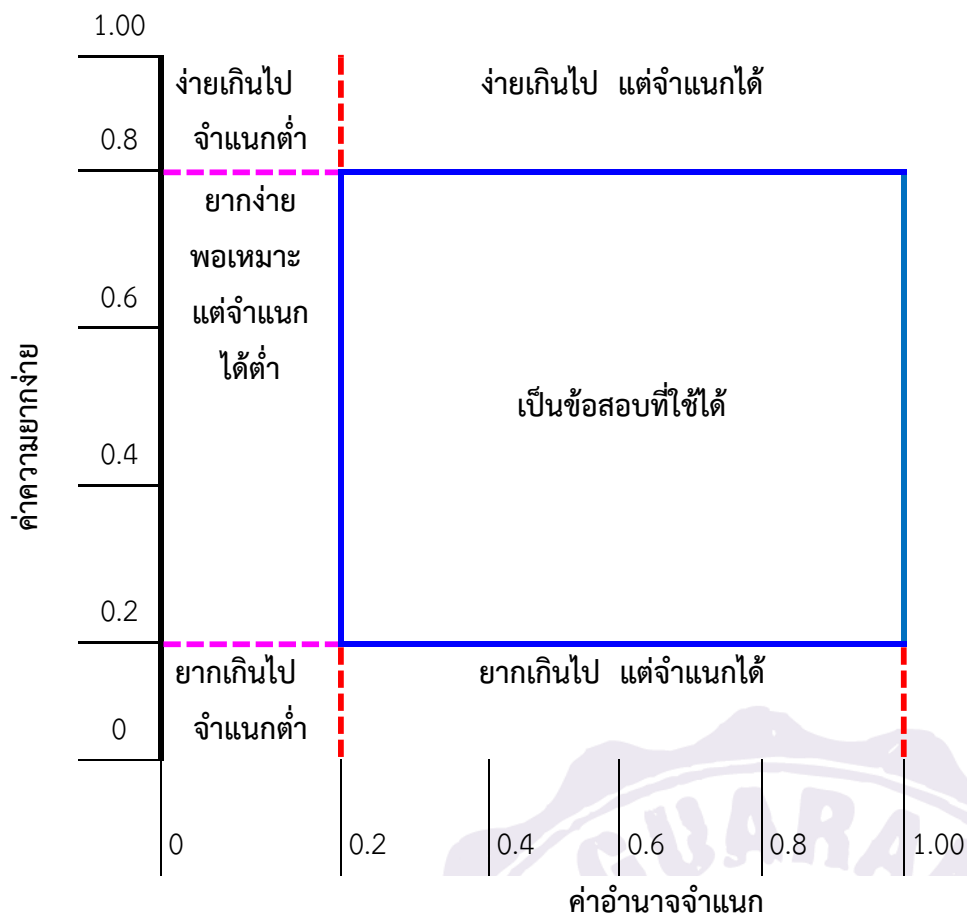
ในการเลือกข้อสอบจากผลวิเคราะห์จะดำเนินการโดยนำวิธีการเลือกจาก 2 แหล่งข้อมูล มาเปรียบเทียบ ผลกันเพื่อเลือกข้อสอบที่เหมาะสมที่สุด โดยแหล่งข้อมูลที่น่ามาใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อสอบของ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเวียงหนองล่อง จังหวัดลำพูน สำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำพูน และการวิเคราะห์ข้อสอบของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ร่วมกับ โรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม

โดยการเกณฑ์พิจารณาความหมายของตัวหลง ดังนี้

ตารางแสดง ความหมายของตัวลง

ค่าอำนาจตัวลง (P)	ค่าอำนาจจำแนก (R)	ความหมาย
√	+	ดี
X	+	ควรปรับปรุงแก้ไข
√	-	ควรปรับปรุงแก้ไข
X	-	ควรปรับปรุงแก้ไข

สำหรับการวิเคราะห์ข้อสอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ร่วมกับ โรงเรียน ศรีกระนวนวิทยาคม จะใช้เกณฑ์การเลือกข้อสอบ โดยกำหนดช่วงข้อสอบที่เหมาะสม ดังนี้ ค่าความยากง่ายของข้อสอบที่เหมาะสม จะอยู่ในช่วง 0.2-0.8 และค่าอำนาจการจำแนกของตัวเลือกที่ถูก จะอยู่ในช่วง 0.2 - 1.0 รายละเอียด ดังแสดงในกราฟ



จากการวิเคราะห์หาค่าความยากง่ายและค่าอำนาจการจำแนกของข้อสอบภาคความรู้และตัวลงใน สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1 ที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี จำนวน 2 รุ่น ได้แก่ วันที่ 26 มิถุนายน 2560 และ วันที่ 26 กรกฎาคม 2560 โดยมีผู้เข้ารับการทดสอบรวม 24 คน พบว่า ข้อสอบที่เหมาะสมและสามารถจำแนกความรู้ของผู้เข้ารับการทดสอบได้ มีทั้งหมด 37 ข้อ ได้แก่ ข้อ

6,7,8,9,10,13,17,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,32,33,37,39,40,41,42,45,46,47,50,51,55,56,57,58,60 รายละเอียดข้อสอบภาคความรู้ที่นำมาวิเคราะห์ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจตัวलग และค่าอำนาจจำแนก
ดังภาคผนวก 7

สรุปประเด็นที่พบจากการวิเคราะห์ค่าความยากง่าย และค่าอำนาจตัวलग ที่พบดังต่อไปนี้

1. การบันทึกตัวจำนวนเลือกผู้ตอบในบางข้อ ไม่ครบตามจำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด เช่น ข้อสอบชุด ข. ที่จัดทดสอบโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา และข้อสอบชุด ก. รุ่นที่ 32 ที่จัดทดสอบโดยสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานปราจีนบุรี เป็นต้น ซึ่งอาจทำผลการวิเคราะห์หาค่าเกิดข้อผิดพลาด
2. พบการจัดทำเฉลยข้อสอบที่ไม่ถูกต้อง คือ การเฉลยข้อสอบข้อ 6. ในข้อสอบชุด ข. ที่จัดทดสอบโดยสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานปราจีนบุรี

การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของผลการทดสอบภาคความสามารถโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า มีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีค่าความเชื่อมั่นน้อยกว่า 0.6 จำนวน 10 หน่วยงาน จาก 12 ชุด ซึ่งข้อมูลจากการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าชุดข้อมูลที่มีค่าความเชื่อมั่นน้อย เกิดจากมีความแตกต่างของคะแนนของผู้เข้ารับการทดสอบแต่ละคนในบางข้อมาก ทำให้ค่าความแปรปรวนรายข้อสูงกว่า 1 จึงส่งผลต่อค่าความเชื่อมั่นซึ่งอาจเกิดจากการให้คะแนนของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเกิดจากทักษะของผู้เข้ารับการทดสอบ

ตารางผล การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของผลการทดสอบภาคความสามารถในแต่ละหน่วยงาน

จังหวัด	รุ่น	วันที่จัดสอบ	จำนวนคนเข้าสอบ	ค่าความเชื่อมั่น	หมายเหตุ
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน		17 ต.ค. 60	11	0.46	ไม่ตรวจ 5
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่	ศูนย์ทดสอบวิทยาลัยเทคโนโลยีเอเชีย		24	0.39	
	ศูนย์ทดสอบวิทยาลัยการอาชีพฝาง		18	0.6	
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่		5-6 พ.ย.60	10	0.68	
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพิจิตร			15	0.7	

จังหวัด	รุ่น	วันที่จัดสอบ	จำนวนคนเข้าสอบ	ค่าความเชื่อมั่น	หมายเหตุ
สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน 9 พิษณุโลก			7	0.67	
สำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงานสุโขทัย			5	0.5	
สำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงานน่าน	รุ่น 1	5-6 11 59	6	0.11	
	รุ่น 2	12 11 59	7	-0.21	
สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน 5 นครราชสีมา			5	0.89	ไม่ตรวจ 1 คน
สำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงานปราจีนบุรี	รุ่น 1		22	0.6	ไม่ตรวจ 3 คน
	รุ่น 2		20	0.83	
สำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงานหนองคาย		17-18 ธ.ค. 59	10	0.03	
สำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงานบึงกาฬ			21	-0.23	
สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา			20	0.5	ไม่ตรวจ 7 คน
สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน 2 สุพรรณบุรี			10	0.68	
สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน 16 นครปฐม			12	0.81	
สำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงานนครนายก	รุ่นที่ 1		20	0.62	
	รุ่นที่ 2		20	0.96	
สำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงานลพบุรี			24	0.63	ไม่ตรวจ 7 คน
สำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงานอ่างทอง	รุ่น 1		4	0.16	
	รุ่น 2		10	0.29	

จังหวัด	รุ่น	วันที่จัดสอบ	จำนวนคนเข้าสอบ	ค่าความเชื่อมั่น	หมายเหตุ
สำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงานนนทบุรี			20	-0.63	ไม่ตรวจ 5 คน
สำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงานสมุทรสงคราม			16	-2.1	



โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ
รายงานฉบับสมบูรณ์



ตารางแสดง หมวดที่มีค่าความแปรปรวนรายข้อมากกว่า 1 มีรายละเอียดดังนี้

หมวดที่ หน่วยงาน	ค่าความ น่าเชื่อถือ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
ลำพูน	0.46	✓			✓	✓	✓				✓					✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓				✓	✓
เชียงใหม่	0.39	✓	✓		✓	✓			✓					✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓			✓
สุโขทัย	0.5	✓	✓		✓	✓						✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓									
น่าน	0.11	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓							
	-0.21		✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓							✓
หนองคาย	0.03			✓		✓	✓	✓				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
บึงกาฬ	-0.23	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓							✓
พระนครศรีอยุธยา	0.5	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓
อ่างทอง	0.16	✓			✓	✓																							✓
	0.29				✓	✓															✓								✓
นนทบุรี	-0.63				✓	✓					✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓							
สมุทรสงคราม	-2.10	✓	✓		✓	✓					✓	✓		✓		✓			✓		✓	✓	✓						✓
รวม		7	6	2	10	10	4	4	4	4	5	7	4	9	6	8	4	6	9	7	8	7	3	1	0	1	0	0	7

ประเด็นที่พบจากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของชุดข้อสอบภาคความสามารถ

1. พบความผิดพลาดในการกรอกข้อมูลคะแนนซึ่งอาจทำให้ค่าความน่าเชื่อถือเปลี่ยนแปลงได้
2. พบการใส่จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบผิด ไม่ตรงกับจำนวนที่เข้ารับการทดสอบจริง และมีการนำคะแนนของผู้เข้ารับการทดสอบที่ไม่ถูกต้องตรวจ เช่น ต่อดวงจรไม่ติดและทำไม่เสร็จภายในเวลาที่กำหนดมาคำนวณด้วยซึ่งในการคำนวณจะตัดออก เนื่องจากไม่มีการให้คะแนนในทุกหมวด อาจถือได้ว่ามีผลเช่นเดียวกับผู้ที่ไม่ได้เข้าสอบ
3. การเพิ่มแถวเพื่อกรอกข้อมูลให้ดำเนินการตรวจสอบสูตรที่จัดทำไว้ว่าครอบคลุมข้อมูลทั้งหมดหรือไม่ ก่อนทำการสรุปผล ซึ่งทำให้ข้อมูลการวิเคราะห์ไม่ถูกต้อง
4. ข้อมูลจากการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าชุดข้อมูลที่มีค่าความเชื่อมั่นน้อย เกิดจากมีความแตกต่างของคะแนนของผู้เข้ารับการทดสอบแต่ละคนในบางข้อมาก ทำให้ค่าความแปรปรวนรายข้อสูงกว่า 1 จึงส่งผลต่อค่าความเชื่อมั่น ซึ่งอาจเกิดจากการให้คะแนนของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเกิดจากทักษะของผู้เข้ารับการทดสอบ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อสอบภาคความรู้ และภาคความสามารถ

1. กำหนดโครงสร้างข้อสอบภาคความรู้โดยอัตราส่วนระหว่างข้อสอบง่าย ข้อสอบยอมรับได้ ข้อสอบยาก ในอัตราส่วน เช่น
50% จากจำนวนข้อสอบที่เป็นข้อสอบที่มีค่าความยากง่ายปานกลาง (ข้อสอบยอมรับได้)
25% จากจำนวนข้อสอบที่เป็นข้อสอบมีค่าความยากง่ายมาก (ข้อสอบง่าย)
25% จากจำนวนข้อสอบที่เป็นข้อสอบมีค่าความยากง่ายน้อย (ข้อสอบยาก)
2. จัดประชุมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อทบทวนแนวทางการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. เมื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจตัดสินและค่าอำนาจจำแนกเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและคัดเลือกข้อสอบที่เหมาะสม ควรพิจารณาเทียบกับการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ที่ดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาว่าข้อสอบหรือข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการวัดเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้มากน้อยเพียงใดเพื่อประกอบการพิจารณาในการปรับปรุงแก้ไขและคัดเลือกข้อสอบที่เหมาะสม

รวมทั้งภายหลังจากการดำเนินการเก็บข้อมูลการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรมเสนอแนะการปรับปรุง/แก้ไขเอกสารระบบประกันคุณภาพ

ตารางแสดง ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/แก้ไขเอกสารระบบประกันคุณภาพที่ได้รับจากการดำเนินการเก็บ
ข้อมูลการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/แก้ไขเอกสารระบบประกันคุณภาพ
1	ใบสมัครเข้ารับการทดสอบฝีมือแรงงาน (F-SDD-01) เพิ่มเติม/แก้ไข ดังต่อไปนี้ ● ให้ใช้เฉพาะการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และการทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ
2	ใบนำส่ง/รับชุดเอกสารการสอบ (F-SDD-48) เพิ่มเติม/แก้ไข ดังต่อไปนี้ ● เปลี่ยนชื่อคนลงนามเป็น ผู้ส่ง/ผู้รับเอกสารการสอบ
3	ทะเบียนรายชื่อผู้ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (F-SDD-05) เพิ่มเติม/แก้ไข ดังต่อไปนี้ ● เพิ่มวันที่ทดสอบและวันที่ประกาศ ● เสนอให้ยกเลิกทะเบียนรายชื่อผู้ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (F-SDD-05) โดยให้ใช้ข้อมูลในฐานข้อมูลแทน
4	แบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (F-STD-50) เพิ่มเติม/แก้ไข ดังต่อไปนี้ ● ระบุชื่อผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ปัญหาที่พบจากการนำระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขา
อาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ : สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ไปปฏิบัติ

ตารางแสดง ปัญหาที่พบจากการนำระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขา
อาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ : สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ไปปฏิบัติ และแนวทางการ
แก้ไขปัญหาดังกล่าว

ลำดับที่	ปัญหาที่พบ	แนวทางการแก้ไขปัญหาที่พบ
1	มีการเปิดทดสอบภายหลังจากการชี้แจง เอกสารระบบประกันคุณภาพ แต่ผู้บริหารไม่ อนุญาตให้ใช้แบบฟอร์มใหม่ที่กำหนดตาม ระบบประกันคุณภาพ	ชี้แจงให้ผู้บริหารรับทราบนโยบายของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการนำระบบประกัน คุณภาพไปใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงาน
2	ผู้ที่ถูกส่งเข้ารับการอบรมไม่ได้สังกัดส่วนงาน ทดสอบทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้	กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่ส่งมาเข้ารับ การฝึกอบรม
3	ไม่สามารถ จัดทำคำสั่งได้ เนื่องจาก	● ชี้แจงให้ผู้บริหารรับทราบนโยบายของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการนำระบบ

ลำดับที่	ปัญหาที่พบ	แนวทางการแก้ไขปัญหาที่พบ
	- ผอ.บางสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานไม่รับหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กำหนดในคำสั่งมอบหมายหน้าที่งาน จึงไม่ลงนามในคำสั่ง เนื่องจากต้องการรอคำสั่งจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นทางการ - สิ้นปีงบประมาณมีการโยกย้ายบุคลากร ทำให้ยังไม่มีกรรมการมอบหมายงานทำให้ไม่สามารถจัดทำคำสั่งได้	ประกันคุณภาพไปใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดทำประกาศเพิ่มเติมเมื่อมีบุคลากรมาดำรงตำแหน่ง
4	เปิดให้สอบซ่อมภาคความรู้ เนื่องจากมีตัวชี้วัดที่ระบุจำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	- ยกเลิกตัวชี้วัดที่ระบุจำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเนื่องจากทำให้เกิดแรงกดดันและจะก่อให้เกิดความไม่เป็นกลางในกิจกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน - กำหนดเป็นแนวนโยบายของกรมในเรื่องการเปิดให้สอบซ่อมภาคความรู้
5	การจัดทำประวัติบุคคลไม่แสดงให้เห็นความสามารถตามตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ลงประวัติการอบรมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นต้น	ชี้แจงทำความเข้าใจในการเขียนประวัติบุคลากร
6	คำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ยังไม่ครอบคลุมหน้าที่การรับเงินค่าทดสอบ การบันทึกข้อมูลในระบบ การจัดทำหนังสือรับรอง โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนฯ เนื่องจากมีการให้ฝ่าย/กลุ่มแผนงานและประเมินผล ดำเนินการลงข้อมูลในระบบ จัดทำหนังสือรับรองผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดเก็บผลการทดสอบ ใบสมัคร	จัดทำคำสั่งเพิ่มเติม/ยกเลิกคำสั่งและจัดทำคำสั่งใหม่ให้ครอบคลุมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น รับเงินค่าทดสอบ การบันทึกข้อมูลในระบบ การจัดทำหนังสือรับรอง

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ
รายงานฉบับสมบูรณ์



ลำดับที่	ปัญหาที่พบ	แนวทางการแก้ไขปัญหาที่พบ
7	แบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (F-STD-50) ไม่ได้ระบุชื่อ	แก้ไข/เพิ่มเติม แบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (F-STD-50) ให้ระบุชื่อผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
8	พบเอกสารประกอบการสมัครไม่ครบถ้วน เช่น ไม่มีหลักฐานแสดงประสบการณ์ทำงาน ซึ่งผู้เข้ารับการทดสอบท่านนั้นเข้าสู่กระบวนการทดสอบแล้ว	ชี้แจงทำความเข้าใจเจ้าหน้าที่รับสมัคร
9	ไม่พบการลงผลการพิจารณาคุณสมบัติเอกสารประกอบการสมัคร และผลการพิจารณาคำร้องขอพิเศษ ตามแบบฟอร์มใบสมัครเข้ารับการทดสอบฝีมือแรงงาน (F-SDD-01) ของส่วนของเจ้าหน้าที่	ชี้แจงทำความเข้าใจเจ้าหน้าที่รับสมัคร
10	บางสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการกำหนดเงื่อนไขให้สามารถเก็บคะแนนการทดสอบภาคความรู้ไว้ได้ภายในวันที่ 30 ก.ย. 60 ไว้ท้ายใบแจ้งผล ซึ่งมีผู้เข้ารับการทดสอบมาช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด แต่ไม่หลักฐานที่แสดงให้เห็นได้ว่าผู้เข้ารับการทดสอบได้รับทราบหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวอาจทำให้เกิดข้อร้องเรียนได้	จัดทำเป็นระเบียบปฏิบัติของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และชี้แจงให้สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผู้สมัคร/ผู้เข้ารับการทดสอบได้รับทราบ
11	พบว่าผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตรวจสอบผลงานโดยใช้เกณฑ์ที่อยู่นอกเหนือจากที่คู่มือกำหนด เช่น ความสวยงาม	จัดประชุมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อทบทวนแนวทางการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด
12	เกณฑ์การผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1 ตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง วิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือ	จัดทำแนวปฏิบัติแนวทางการผ่านเกณฑ์การทดสอบว่าจะยึดตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือยึดตามคู่มือ เพื่อให้แต่ละสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวทางการพิจารณาผลที่เหมือนกัน

ลำดับที่	ปัญหาที่พบ	แนวทางการแก้ไขปัญหาที่พบ
	แรงงานแห่งชาติ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1 ระบุว่าผู้เข้ารับการทดสอบจะต้องสอบทั้งการทดสอบภาคความรู้ และความสามารถโดยจะต้องสอบได้คะแนนรวมทั้งหมดไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของคะแนนทั้งหมด จึงจะถือว่าสอบผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และที่ระบุในคู่มือต่างกันทำให้บางหน่วยงานยึดเกณฑ์ตามประกาศ บางหน่วยงานยึดเกณฑ์ตามคู่มือ ทำให้เกิดความแตกต่างในการดำเนินงาน เช่น ● บางหน่วยงานมีการให้คะแนนเพิ่มในการทดสอบภาคความรู้กรณีผู้เข้ารับการทดสอบได้คะแนนระหว่าง 33-34 คะแนน ● จัดทดสอบภาคความรู้ ภาคความสามารถ และประกาศผลผ่านไม่ผ่านในครั้งเดียว	
13	ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของข้อสอบภาคความสามารถค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาน้อยกว่า 0.6	● จัดประชุมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อทบทวนแนวทางการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร จากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่เข้าร่วมการเก็บข้อมูลการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

- ควรมีการทวนสอบสูตรก่อนการใช้งาน กรณีมีการใช้สูตร Excel ในการคำนวณคะแนนการสอบภาคความสามารถ
- ควรกำหนดอัตราส่วนระหว่างผู้เข้ารับการทดสอบต่อผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในการสอบภาคความสามารถ เช่น ผู้เข้ารับการทดสอบ 5 คนต่อผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 1 คน
- ควรกำหนดวิธีการทดสอบภาคความรู้ด้วยวิธีการอื่นๆ นอกจากการทดสอบแบบปรนัย เช่น การสอบสัมภาษณ์
- ควรจัดประชุมเพื่อชี้แจงเอกสารระบบประกันคุณภาพให้บุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ

- ควรให้มีการติดตามการนำเอกสารระบบประกันคุณภาพไปใช้ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ควรทบทวนวิธีการให้คะแนน และเกณฑ์การพิจารณาผลการทดสอบภาคความสามารถของสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร เพื่อให้ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแต่ละสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวทางการให้คะแนนและการพิจารณาผลที่เหมือนกัน



โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ
รายงานฉบับสมบูรณ์



รูปภาพ แสดงกิจกรรมการดำเนินการเก็บข้อมูลการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบ
มาตรฐานฝีมือแรงงาน ณ หน่วยงานพื้นที่เป้าหมาย 3 แห่ง



11.4 นำเสนอผลการเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ ปรับปรุงร่างคู่มือต่อผู้ว่าจ้าง

ขณะที่ปรึกษาดำเนินการวิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูล การปรับปรุง และข้อเสนอแนะในการปรับปรุง (หลังเก็บข้อมูล) ของหน่วยงานพื้นที่เป้าหมาย 3 แห่ง ได้แก่ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา ซึ่งครอบคลุมถึงการอธิบายถึงหลักการและเหตุผลในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ วัตถุประสงค์ของการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ แสดงถึงขั้นตอนสำคัญ ตั้งแต่ขั้นตอนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพและคู่มือการปฏิบัติงาน การจัดประชุม ชี้แจงในการดำเนินงานเก็บข้อมูล การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ปรับปรุงร่างคู่มือที่นำไปปฏิบัติในรูปแบบ PowerPoint จำนวนไม่น้อยกว่า 36 แผ่นงาน นำเสนอเป็นเวลาอย่างน้อย 15 นาที และวิดีโอทัศน์เพื่อเป็นเอกสารประกอบการอธิบาย และให้หน่วยงานอื่นๆ มาดำเนินการเรียนรู้ **รายละเอียดเอกสารดังภาคผนวก 8**

12. คู่มือระบบประกันคุณภาพสำหรับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เหมาะสมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขณะที่ปรึกษาดำเนินการนำข้อมูลที่ได้รับจากข้อ 10 มาปรับปรุงและจัดพิมพ์คู่มือระบบประกันคุณภาพสำหรับการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร จำนวน 100 ชุด ประกอบด้วย

ตารางแสดงรายการเอกสารในระบบประกันคุณภาพ

รหัสเอกสาร	ชื่อเอกสาร
QM-SDD-01	คู่มือคุณภาพ
P-SDD-01	การรับ และทบทวนใบสมัคร
P-STD-02	การคัดเลือก และประเมินผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
P-SDD-03	การคัดเลือกและประชุมคณะกรรมการเพื่อความเป็นกลาง ผู้ควบคุมการทดสอบ
P-STD-04	การคัดเลือกและประเมินผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การอุทธรณ์คำสั่งไม่อนุญาต การสั่งพักใช้หรือเพิกถอน
P-SDD-05	การกำหนด ทบทวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
P-SDD-06	การควบคุมเอกสาร และบันทึก
P-SDD-07	การประเมินระบบประกันคุณภาพ
P-SDD-08	การร้องเรียนและอุทธรณ์
P-SDD-09	การรักษาความลับ แสดงความไม่มีส่วนได้เสีย
P-SDD-10	ความปลอดภัยของเอกสารการสอบ
P-SDD-11	การตรวจประเมินภายใน

รหัสเอกสาร	ชื่อเอกสาร
P-SDD-12	การปฏิบัติการแก้ไข และป้องกัน
P-SDD-13	การทบทวนโดยฝ่ายบริหาร
P-SDD-14	การพัฒนานุเคราะห์
P-SDD-15	วิเคราะห์ความเป็นธรรม ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือของเอกสารการสอบ
P-SDD-16	การพิจารณาความเป็นกลาง
P-STD-17	การคัดเลือกและประเมินคณะกรรมการตรวจสอบความพร้อมและความเหมาะสม
SD-SDD-01	เป้าหมายคุณภาพ
SD-SDD-02	ข้อปฏิบัติในการเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
WI-SDD-01	การบริหารการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1
WI-SDD-02	การบริหารการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 2
WI-SDD-03	การบริหารการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 3
WI-SDD-04	การทดสอบภาคความรู้ผ่านระบบ E-Testing
WI-SDD-05	การใช้งานระบบ E-Testing
F-SDD-01	ใบสมัครเข้ารับการทดสอบฝีมือแรงงาน
F-SDD-02	หนังสือมอบอำนาจ
F-SDD-03	เอกสารการวิเคราะห์ผลกระทบต่อความเป็นกลาง
F-SDD-04	เอกสารการทบทวนสมรรถนะผู้ควบคุมการทดสอบ
F-SDD-05	หนังสือรับรองการทำงาน
F-SDD-06	สัญญาว่าด้วยการรักษาความลับ
F-SDD-07	เอกสารแสดงความไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย
F-STD-08	แบบใบรับใบอนุญาตและเครื่องหมายศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
F-STD-09	เอกสารการทบทวนสมรรถนะผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
F-SDD-10	เอกสารการแบ่งกลุ่มองค์ประกอบคณะกรรมการเพื่อความเป็นกลาง
F-SDD-11	หนังสือแต่งตั้งผู้แทนในคณะกรรมการเพื่อความเป็นกลาง
F-STD-12	แบบประเมินผู้ประเมินผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
F-SDD-13	ทะเบียนรายชื่อคณะกรรมการเพื่อความเป็นกลาง
F-SDD-14	ทะเบียนรายชื่อผู้เข้าประชุม
F-STD-15	ใบสมัครผู้เข้ารับการฝึกอบรมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
F-SDD-16	ใบขอดำเนินการเอกสาร
F-SDD-17	ใบประวัติการเปลี่ยนแปลงเอกสาร

รหัสเอกสาร	ชื่อเอกสาร
F-SDD-18	ทะเบียนเอกสาร
F-SDD-19	ใบแจกจ่าย-รับคืนเอกสาร
F-SDD-20	ใบรายการเอกสารภายนอก
F-SDD-21	ใบขออนุมัติทำลายบันทึกหรือเอกสาร
F-SDD-22	แบบบันทึกผลการฝึกอบรม
F-SDD-23	บัญชีรายชื่อผู้ลงนามสัญญาว่าด้วยการรักษาความลับ
F-SDD-24	บัญชีรายชื่อผู้ลงนามหนังสือแสดงความไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย
F-SDD-25	แผนการตรวจประเมินภายใน
F-SDD-26	รายการตรวจประเมินภายใน
F-SDD-27	รายงานผลการตรวจประเมินภายใน
F-SDD-28	รายงานข้อบกพร่อง
F-SDD-29	ทะเบียนการตรวจติดตามปัญหาที่พบ
F-SDD-30	กำหนดการตรวจประเมินภายใน
F-SDD-31	รายชื่อผู้เข้าร่วมในการตรวจประเมิน
F-SDD-32	แผนการประชุมทบทวนโดยฝ่ายบริหาร
F-SDD-33	ข้อมูลบุคลากร
F-SDD-34	บันทึกการประชุมนิเทศงาน
F-SDD-35	แบบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description)
F-SDD-36	ตารางการติดตามผลการดำเนินการตามมติที่ประชุม
F-SDD-37	แบบสรุปผลการทบทวนผลการทดสอบ และพิจารณาผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
F-SDD-38	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
F-SDD-39	คำขอใบแทนอนุญาต
F-SDD-40	บัญชีรายชื่อผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
F-SDD-41	ทะเบียนคำอุทธรณ์
F-SDD-42	แบบอุทธรณ์
F-SDD-43	ทะเบียนข้อร้องเรียน
F-SDD-44	แบบรับข้อร้องเรียน
F-SDD-45	กำหนดการประเมินระบบประกันคุณภาพ
F-SDD-46	รายการประเมินระบบประกันคุณภาพ

รหัสเอกสาร	ชื่อเอกสาร
F-SDD-47	รายงานผลการประเมินระบบประกันคุณภาพ
F-SDD-48	ใบนำส่งชุดข้อสอบ
F-SDD-49	คำรับรองผู้ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
F-SDD-50	แบบประเมินความพึงพอใจในการรับบริการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
F-SDD-51	หลักสูตรการฝึกอบรมตามตำแหน่งงาน
F-STD-52	บันทึกข้อตกลงในการปฏิบัติงาน
F-STD-53	แบบตรวจติดตามการดำเนินงานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
F-SDD-54	ใบลงทะเบียนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
F-SDD-55	ใบลงทะเบียนผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
F-SDD-56	แบบตรวจสอบวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสาร สถานที่ และสภาพแวดล้อม ก่อนการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1
F-SDD-57	แบบตรวจสอบวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสาร สถานที่ และสภาพแวดล้อม ก่อนการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 2
F-SDD-58	แบบตรวจสอบวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสาร สถานที่ และสภาพแวดล้อม ก่อนการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 3
F-STD-59	หนังสืออุทธรณ์
F-SDD-60	บัตรผู้เข้ารับการทดสอบ
F-SSD-61	แบบฟอร์มการวิเคราะห์งานหลักและงานย่อย
F-SSD-62	การหาน้ำหนักข้อสอบภาคความรู้ของแต่ละงานย่อย/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน/เกณฑ์การปฏิบัติงาน
F-SSD-63	แบบฟอร์มกำหนดสัดส่วนจำนวนข้อทดสอบของแต่ละงานย่อย/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน/เกณฑ์การปฏิบัติงาน
F-SSD-64	รูปแบบของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
F-SSD-65	รูปแบบของวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
F-SSD-66	แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อประกอบการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน
F-STD-67	ทะเบียนรายชื่อคณะทำงานตรวจสอบความพร้อมและความเหมาะสม
F-STD-68	แบบตรวจสอบความพร้อมและความเหมาะสม
F-SSD-69	แบบบันทึกการบรรยายสรุป
F-SSD-70	ใบเบิกวัสดุ
F-SSD-71	ใบให้คะแนนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1

รหัสเอกสาร	ชื่อเอกสาร
F-SSD-72	ใบสรุปผลการให้คะแนนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1

13. คู่มือการปฏิบัติงานในระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

คณะที่ปรึกษาดำเนินการนำข้อมูลที่ได้รับจากข้อ 10 มาปรับปรุงและจัดพิมพ์คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พร้อมแบบฟอร์มและเอกสารที่เกี่ยวข้อง การบริหารการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร โดยจัดกลุ่มคู่มือการปฏิบัติงานตามสาขาที่เปิดให้มีการทดสอบ 3 สาขาได้แก่ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1 สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 2 และสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 3 จำนวน 100 ชุด ประกอบด้วย

1. คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พร้อมแบบฟอร์มและเอกสารที่เกี่ยวข้อง การบริหารการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1
2. คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พร้อมแบบฟอร์มและเอกสารที่เกี่ยวข้อง การบริหารการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 2
3. คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พร้อมแบบฟอร์มและเอกสารที่เกี่ยวข้อง การบริหารการทดสอบสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 3

14. การจัดประชุม/สัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแก่ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในการดำเนินกิจกรรมประชุมชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ภายใต้โครงการประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2560 ณ ห้องวาสนา 6 - 7 ชั้น 3 โรงแรมโกลเด้น ทิวลิป ซอฟเฟอริน ซึ่งได้เชิญผู้บริหารเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มาเข้าร่วมกิจกรรม โดยมีจำนวนผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน 85 ท่าน โดยมีรายละเอียดใบลงทะเบียนผู้เข้าร่วมการประชุม ดังภาคผนวก 9

ในการดำเนินการประชุม ได้รับเกียรติจากนางอัจฉรา แก้วกำชัยเจริญ รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กล่าวเปิดการประชุม ซึ่งหัวข้อการประชุมประกอบด้วยทิศทางการประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยนางอัจฉรา แก้วกำชัยเจริญ รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แนะนำโครงการประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับมาตรฐาน ISO/IEC 17024:2012 ขอบข่ายในการจัดทำระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การชี้แจงภาพรวมของระบบประกันคุณภาพ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารในการจัดทำระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ภาพรวมในการปฏิบัติงานของตำแหน่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยวิทยากรจากสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ

ทั้งนี้ รายละเอียดกำหนดการ และเอกสารประกอบการประชุม ดังภาคผนวก 9
สำหรับการประเมินผลความพึงพอใจในการประชุมครั้งนี้ ได้ใช้แบบประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อใช้
วัดความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการประชุม แบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้

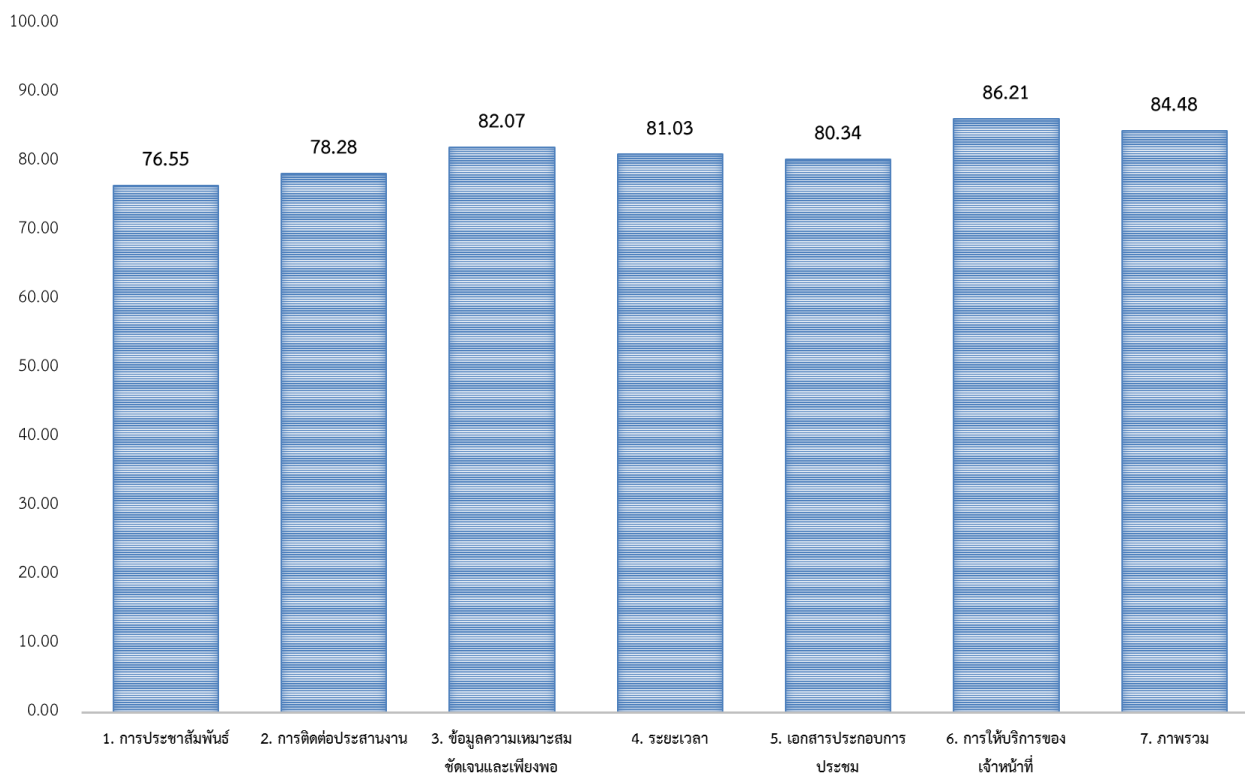
1. ด้านการจัดการประชุม
2. ด้านโรงแรม และห้องประชุม
3. ด้านข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินผลความพึงพอใจจากการประชุม สามารถสรุปผลการประเมิน
ดังนี้

14.1 สรุปผลความพึงพอใจด้านการจัดการประชุม

ผลประเมินความพึงพอใจในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของการประชุม เฉลี่ยร้อยละ 76.55
การติดต่อประสานงานของเจ้าหน้าที่ เฉลี่ยร้อยละ 78.28 ข้อมูลที่ได้รับจากการประชุมมีความเหมาะสม
ชัดเจน และเพียงพอ เฉลี่ยร้อยละ 82.07 ระยะเวลาการจัดประชุมมีความเหมาะสม เฉลี่ยร้อยละ 81.03
เอกสารประกอบการประชุมชัดเจน ครบถ้วน เฉลี่ยร้อยละ 80.34 การให้บริการของเจ้าหน้าที่ในวันประชุม
เฉลี่ยร้อยละ 86.21 โดยภาพรวมของการประชุมครั้งนี้ เฉลี่ยร้อยละ 84.48 แสดงในรูปที่ 1

รูปที่ 1 กราฟแสดงความพึงพอใจด้านการจัดการประชุม

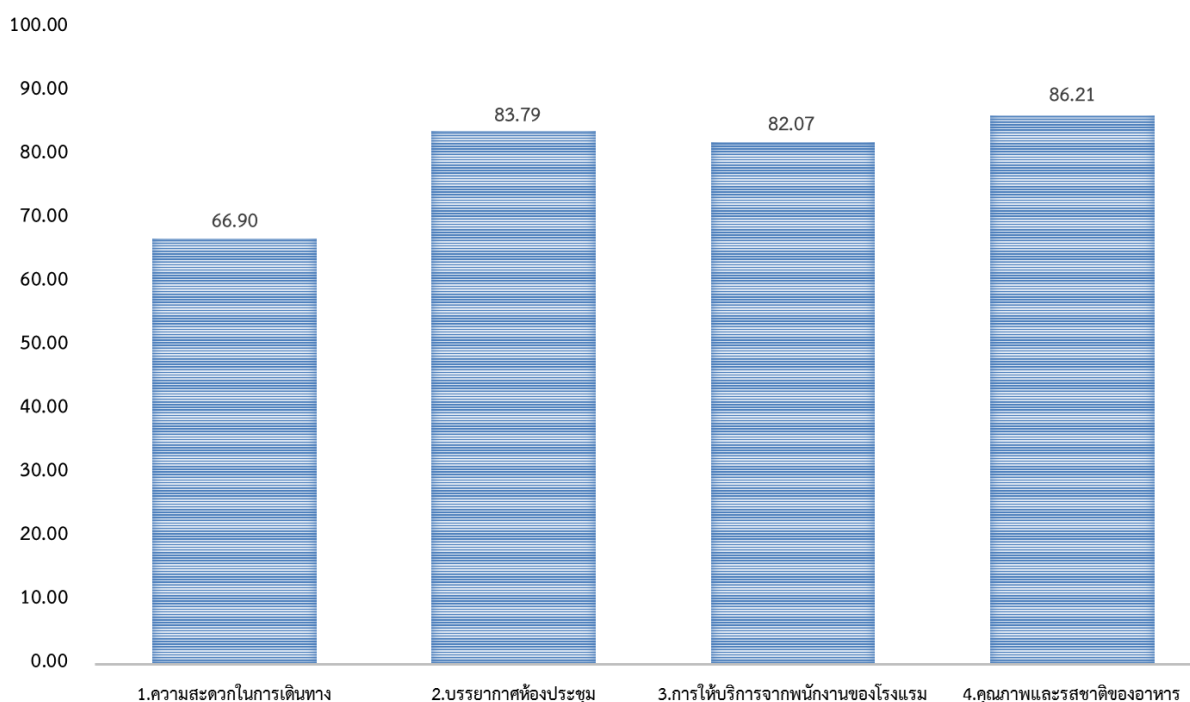


สรุปผลความพึงพอใจด้านโรงแรม และห้องประชุม

ความสะดวกในการเดินทาง เฉลี่ยร้อยละ 66.90 ห้องสัมมนา เฉลี่ยร้อยละ 83.79 การให้บริการจากพนักงานของโรงแรม เฉลี่ยร้อยละ 82.07 คุณภาพและรสชาติของอาหาร เฉลี่ยร้อยละ 86.21 ดังแสดงในรูปที่

2

รูปที่ 2 กราฟแสดงความพึงพอใจด้านโรงแรม และห้องประชุม



14.2 สรุปผลด้านข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการประชาสัมพันธ์สร้างความรับรู้ของโครงการให้กับเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและกำลังแรงงานทั่วไปอย่างทั่วถึง
2. หลังจากการประชุมชี้แจงผู้บริหาร ควรมีการประชุมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบแนวทางตามระบบประกันคุณภาพที่ชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
3. ควรมีการจัดทำคู่มือหรือเอกสารอื่นๆ ครบถ้วนเพื่อเป็นการชักชวนความเข้าใจที่ตรงกัน เห็นควรให้ทุกหน่วยงานเข้าสู่ระบบการประกันคุณภาพเป็นการผลักดันให้ทุกหน่วยงานมีความกระตือรือร้นปรับปรุงแก้ไขทุกหน่วยงาน จะทำให้ทุกหน่วยงานมีคุณภาพที่เท่ากัน
4. กำหนดช่องทางการติดต่อในกรณีที่มีปัญหา เช่น ชื่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ พร้อมเบอร์โทรศัพท์
5. ควรมีการจัดประชุมชี้แจงให้กับผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานตาม ISO/IEC 17024

6. ควรนำสรุปผลการดำเนินงานประกันคุณภาพด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของหน่วยงานที่นำร่องมาเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ
7. ระบบประกันคุณภาพที่นำมาดำเนินการชี้แจงมีรายละเอียดมากครอบคลุมข้อกำหนดข้อปฏิบัติงาน

ท่านมีความประสงค์ให้สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานให้การสนับสนุนการฝึกอบรม หรือโครงการในลักษณะใดในอนาคต เพื่อเตรียมความพร้อมให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจให้กับบุคลากร และควรเป็นหลักสูตรที่มีการทำแบบฝึกหัดเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้นและควรจัดฝึกอบรม ประชุมแต่ละภาคเพื่อสะดวกในการเดินทาง
2. ควรจัดให้มีการให้คำปรึกษาอย่างเพียงพอในการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
3. ควรพัฒนาแนวทางและเอกสารการปฏิบัติงานให้เป็นแนวทางเดียวกันเนื่องจากสอบถามแนวปฏิบัติ เอกสาร แต่ละที่ไม่เหมือนกัน ทั้งที่อยู่ในกรมเดียวกัน
4. กำหนดกรอบงบประมาณในการจัดหาครุภัณฑ์สำหรับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
5. ควรพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อดำเนินการประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย
6. ควรจะกำหนดหน่วยงานภายในความรับผิดชอบงานประกันคุณภาพเป็นเอกเทศ

โครงการประกันคุณภาพ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติ
รายงานฉบับสมบูรณ์



รูปภาพ แสดงการจัดประชุม/สัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐาน
ฝีมือแรงงานแก่ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

