

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๓ ตาก
 เลขรับ..... 367
 วันที่ ๑๒ ก.พ. ๒๕๖๙
 เวลา.....

ที่ รง ๐๔๐๕/๑๐๓๘๑

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
 ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

หนังสือกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
 ที่ รง ๐๔๐๕/๐๑๙๐ ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๙ สรุปผล
 การสัมมนาเชิงปฏิบัติการปรับปรุงระบบประกันคุณภาพ
 การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
 ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุม
 Spello ชั้น ๖ โรงแรมเดอะ พาลาสโซ ถนนรัชดาภิเษก
 ดินแดง กรุงเทพมหานคร เพื่อวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค
 ที่เกิดจากการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการฝึกอบรม
 ฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกขอแจ้งสรุปผล
 การสัมมนาเชิงปฏิบัติการปรับปรุงระบบประกันคุณภาพ
 การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
 และให้หน่วยฝึกดำเนินการจัดทำ Design Thinking ระบบ
 ประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเป็นรายการกลุ่ม
 จำนวนทั้งสิ้น ๗ กลุ่ม โดยจัดส่งผลการดำเนินการ Design Thinking
 ให้กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ทางกลุ่มไลน์ภายใน
 วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ รายละเอียดตามเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นายจิตรพงศ์ ทุ่มสะอาด)

ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

๑๑ ก.พ. ๒๕๖๙

กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ
 เลขรับ 168
 วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2569
 เวลา 16.55 น.

เรียน ผู้อำนวยการ

✓ เพื่อโปรดทราบ

✓ เพื่อโปรดพิจารณา

() อื่นๆ.....

12 ก.พ. 69

เห็นควรมอบ

☒ กลุ่มงานมาตรฐานและรับรองฯ

☒ กลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

☒ กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ

☒ ฝ่ายบริหารทั่วไป

☐ อื่นๆ.....
 ดำเนินการ



(นางสุวิมล เตชะ)

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๓ ตาก

๑๒ ก.พ. ๒๕๖๙

ทราบ/มอบคุณน้ำฝน/แจ้งเวียนเจ้าหน้าที่ทราบ



นายอรุณฤกษ์ สนธิสุทธิ์

ผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ

16 ก.พ. 2569



บันทึกข้อความ

อธิบดี เลขที่ ๐๔๕
เลขที่ ๓/๒๓ เลขที่ ๒๓ ม.ค. ๒๕๖๕
วันที่ ๒๓ ม.ค. ๒๕๖๕ เวลา ๑๕.๒๕ น.

ส่วนราชการ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก โทรศัพท์ ๑๘๑๘

ที่ รง ๐๔๐๕/๐๓๑๕

วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง สรุปผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการปรับปรุงระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน อธิบดี

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ หนังสือกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ที่ รง ๐๔๐๕/๖๖๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
ขออนุมัติดำเนินการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการปรับปรุงระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุม Spello ชั้น ๖ โรงแรม
เดอะพาลาสโซ ถนนรัชดาภิเษก ดินแดง กรุงเทพมหานคร เพื่อวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการ
ดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๒ หนังสือกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ที่ รง ๐๔๐๕/๑๑๑ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕
เชิญประชุมคณะทำงานพัฒนาระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๕
เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๘๐๑ ชั้น ๘ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. ขอรายงาน

กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก สรุปผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการปรับปรุงระบบ
ประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ จำนวนหน่วยฝึกที่เข้าร่วมสัมมนา จำนวนทั้งสิ้น ๗๕ หน่วยฝึก ไม่เข้าร่วมสัมมนา
จำนวน ๒ หน่วยฝึก คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๒ สงขลาและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสกลนคร
โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนา จำนวน ๙๐ คน

๒.๒ สรุปผลการระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การวิเคราะห์ปัญหา/อุปสรรค
ในการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ๗ มาตรฐาน ดังนี้

๒.๒.๑ มาตรฐานที่ ๑ การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

ผู้เข้าสัมมนาส่วนใหญ่เห็นว่ากระบวนการจัดหลักสูตรในปัจจุบันยังมีความจำเป็น
และเป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินงาน มีข้อเสนอให้ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และปรับปรุงกระบวนการ
ให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
(เอกสาร ๑)

สิ่งที่ควรปรับปรุง

๑) ควรเป็นข้อมูลสถานการณ์แรงงานปัจจุบันจะทำให้วิเคราะห์ได้ดีกว่า
ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลที่มีอยู่ในระบบ Datacenter เช่น การสำรวจข้อมูลจาก Data Driven ของกรม

๒) ควรมีการเชื่อมโยงข้อมูลกับกรมการจัดหางาน สำนักงานประกันสังคมและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) ใช้สื่อที่เข้าถึงได้ง่ายกับทุกกลุ่มและใช้การสำรวจแบบออนไลน์ (Google Form)
และดำเนินการในงบประมาณที่สำรวจ

๔) ควรเพิ่มแรงจูงใจในการตอบแบบสอบถาม

๕) ปรับปรุงการบันทึกแผนประจำปีเป็นรายไตรมาส

ข้อเสนอแนะ...

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

- ๑) ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสำรวจและวางแผนหลักสูตร
- ๒) เชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการจัดหางาน และสำนักงานประกันสังคม
- ๓) ปรับวงรอบการวางแผนจากรายปีเป็นรายไตรมาส เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์จริงได้อย่างทันทั่วทั้งที่
- ๔) ปรับหลักสูตรและแผนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน
- ๕) การสำรวจความต้องการควรมีแบบฟอร์มที่เป็นแบบเดียวกันจากส่วนกลางให้หน่วยฝึกดำเนินการ

๒.๒.๒ มาตรฐานที่ ๒ ผู้รับการฝึก

ผู้เข้าสัมมนาส่วนใหญ่เห็นว่ากระบวนการรับสมัคร คัดเลือก และประเมินผล ผู้รับการฝึกโดยรวมยังเป็นที่ยอมรับ แต่มีข้อเสนอให้ลดความซับซ้อนของขั้นตอน และลดภาระด้านเอกสาร (เอกสาร ๒)

สิ่งที่ควรปรับปรุง

- ๑) ลดขั้นตอนและเอกสาร เนื่องจาก ข้อมูลในใบสมัครเยอะเกินไป
- ๒) เปลี่ยนการใช้กระดาษเป็นการสมัครผ่านช่องทางออนไลน์
- ๓) ทบทวนบทบาทของคณะกรรมการคัดเลือก เนื่องจากคณะกรรมการคัดเลือกไม่มีบทบาทในการปฏิบัติงานจริง
- ๔) ปรับปรุงวิธีการคัดเลือกและประกาศผล เช่น ลดขั้นตอนการสอบที่ไม่จำเป็น เช่น การสอบข้อเขียนให้เหลือเพียงการสอบสัมภาษณ์
- ๕) ปรับปรุงกระบวนการติดตามการฝึกงานทำ
- ๖) ผลักดันการทำงานให้อยู่ในระบบดิจิทัลทั้งหมด ตั้งแต่การลงคะแนนของวิทยากร การเช็คชื่อ ไปจนถึงการออกรายงานและวุฒิบัตร

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

- ๑) ควรปรับปรุงให้สามารถเรียกข้อมูลของผู้สมัครจากบัตรประชาชนได้
- ๒) ควรพัฒนาระบบช่วยตรวจสอบและแจ้งกลับทันทีเมื่อสมัครสำเร็จ
- ๓) ควรทำแบบประเมินออนไลน์นำคะแนนเข้า Datacenter
- ๔) ปรับปรุงกระบวนการรับสมัครเป็นระบบออนไลน์ เพื่อลดการใช้เอกสาร
- ๕) ลดบทบาทคณะกรรมการในขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ช่วยคัดกรอง
- ๖) ปรับปรุงกระบวนการติดตามการฝึกงานทำ ควรหาวิธีอื่นที่จูงใจให้ประชาชนเข้ามาตอบแบบสอบถาม

๒.๒.๓ มาตรฐานที่ ๓ ครูฝึก

ผู้เข้าสัมมนาส่วนใหญ่เห็นควรให้คงไว้ซึ่งหลักเกณฑ์ด้านคุณสมบัติ และการคัดเลือกครูฝึก เนื่องจากมีความเหมาะสมและใช้งานได้จริง แต่มีข้อเสนอให้ปรับปรุงในด้านวิธีการและเครื่องมือ (เอกสาร ๓)

สิ่งที่ควรปรับปรุง

๑) ปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกและคุณสมบัติของครูฝึก เปลี่ยนการใช้กระดาษเป็นการสมัครผ่านช่องทางออนไลน์

๒) ทบทวนเกณฑ์และคณะกรรมการคัดเลือกวิทยากร

๓) ปรับปรุงการจัดทำเอกสารและการเตรียมการของครูฝึก

๔) ปรับปรุงกระบวนการดำเนินการและการพัฒนาตนเองของครูฝึก

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

๑) นำระบบออนไลน์มาใช้ในการรับสมัครและจัดเก็บทะเบียนวิทยากรในรูปแบบระบบดิจิทัลที่เรียกใช้งานได้ง่าย

๒) จัดทำหลักสูตร คู่มือ และสื่อการสอนกลาง เพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ สร้างคลังข้อมูล/สื่อการสอนออนไลน์ที่วิทยากรสามารถเข้าถึงและดาวน์โหลดได้

๓) ลดความซ้ำซ้อนของเอกสาร และปรับกระบวนการพัฒนาให้เหมาะสมกับครูฝึกแต่ละกลุ่ม

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ด้านเทคนิคการสอนงาน

๕) แผนพัฒนาควรเน้นเฉพาะวิทยากรใหม่ หรือตามผลการประเมินไม่จำเป็นต้องทำทุกคนทุกปี และควรรายงานผลในระบบ IDP ของกรมได้เลย

๒.๒.๔ มาตรฐานที่ ๔ วิธีการฝึก

ผู้เข้าสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่าโครงสร้างและกระบวนการโดยรวมยังมีความเหมาะสม แต่มีข้อเสนอให้เร่งปรับเข้าสู่ระบบดิจิทัล และลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น (เอกสาร ๔)

สิ่งที่ควรปรับปรุง

๑) ปรับปรุงกระบวนการใช้สื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึก

๒) ปรับปรุงกระบวนการจัดฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

๑) นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดขั้นตอน เพิ่มประสิทธิภาพ และลดการใช้กระดาษ เช่น ระบบออนไลน์ หรือ Google form

๒) ปรับปรุงขั้นตอนให้สอดคล้องกับบริบทและศักยภาพของแต่ละหน่วยงาน

๓) ลดกระบวนการที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อนกับระเบียบที่มีอยู่แล้ว

๒.๒.๕ มาตรฐานที่ ๕ สถานที่และสภาพแวดล้อม

ผู้เข้าสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่าข้อกำหนดส่วนใหญ่ยังมีความจำเป็น แต่มีบางประเด็นที่ซ้ำซ้อนกับระเบียบอื่นและเป็นภาระต่อการปฏิบัติงาน (เอกสาร ๕)

สิ่งที่ควรปรับปรุง

๑) ปรับปรุงการสำรวจสถานที่ฝึกอบรมภายนอกและโรงฝึกงานหรือห้องปฏิบัติการ ลดข้อกำหนดบางประการเพื่อความคล่องตัวในการดำเนินงาน

๒) ปรับปรุงกระบวนการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและการจัดการสิ่งแวดล้อม เช่น แบบฟอร์มการตรวจสอบ

๓) ปรับปรุงแหล่งค้นคว้าเรียนรู้สำหรับผู้รับการฝึก

๔) ปรับปรุงการกำหนดมาตรฐาน การประกาศใช้ และกำหนดผู้รับผิดชอบ ๕ส

๕) ปรับปรุงกระบวนการดำเนินการ การติดตาม และการรายงานผล

ข้อเสนอ...

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

- ๑) ปรับข้อกำหนดให้มีความยืดหยุ่นตามประเภทการฝึก
- ๒) ลดการจัดทำเอกสารรายงานในรูปแบบเดิม และเปลี่ยนเป็นระบบดิจิทัล
- ๓) ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เช่น e-learning

แทนแหล่งเรียนรู้ทางกายภาพ

๔) ควรส่งเสริมให้หัวหน้าหน่วยงานให้ความสำคัญและลงมือทำอย่างจริงจัง

๒.๒.๖ มาตรฐานที่ ๖ การประเมินระบบการฝึก

ผู้เข้าสัมมนาส่วนใหญ่เห็นว่าการประเมินระบบการฝึกยังมีความสำคัญ แต่ควรปรับปรุงวิธีการให้กระชับ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง (เอกสาร ๖)

สิ่งที่ควรปรับปรุง

- ๑) ปรับปรุงกระบวนการแต่งตั้งคณะทำงานประเมินระบบการฝึก
- ๒) ปรับปรุงกระบวนการวางแผนประเมินและการศึกษาข้อมูลปัจจัยภายนอก
- ๓) ปรับปรุงกระบวนการสำรวจความคิดเห็นและการสรุปรายงานผล

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

ของหน่วยงานในพื้นที่

๑) เสนอให้มีคณะกรรมการกลาง เพื่อประเมินผ่าน Dashboard ลดภาระ

๒) เสนอให้ใช้ Dashboard ในการกำหนดวงรอบและติดตามผลการประเมิน

๓) ในการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกควรกำหนดปัจจัยที่ต้องวิเคราะห์ให้ชัดเจน

๔) สร้างมาตรฐานรายงานที่เป็นมาตรฐานจากส่วนกลาง

๕) สร้างคลังความรู้ให้ทุกหน่วยงานสามารถเข้าไปศึกษาจากระบบที่ได้

บันทึกผลการประเมินไว้

๖) ควรเปลี่ยนมาตรฐานจากการประเมินระบบการฝึกเป็นการปรับปรุงและ

การพัฒนาการฝึกอบรม

๗) เสนอให้มาตรฐานที่ ๖ เป็นเรื่องของการปรับปรุง PDCA โดยเฉพาะ

และมีคณะกรรมการติดตามภายในของหน่วยฝึก

๒.๒.๗ มาตรฐานที่ ๗ การประชาสัมพันธ์

ผู้เข้าสัมมนาส่วนใหญ่เห็นว่ากระบวนการประชาสัมพันธ์หลักยังได้รับการยอมรับ แต่มีข้อเสนอให้ปรับรูปแบบและช่องทางให้เหมาะสมกับพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายในปัจจุบัน (เอกสาร ๗)

สิ่งที่ควรปรับปรุง

- ๑) ปรับปรุงการประชาสัมพันธ์โดยหน่วยฝึก
- ๒) ปรับปรุงการสอบถามช่องทางการสื่อสาร
- ๓) ปรับปรุงการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการดำเนินงาน
- ๔) ปรับปรุงกิจกรรมส่งเสริมการประชาสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

๑) ควรปรับลดความถี่ในการประชาสัมพันธ์จาก ๘ ครั้ง/เดือน เป็น ๔ ครั้ง/เดือน และให้คงไว้เฉพาะช่องทางที่สำคัญ เช่น เว็บไซต์และ Facebook

๒) มุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, TikTok และ Youtube และให้ครอบคลุมทุก Generation

๓) เสนอให้ส่วนกลางจัดทำโปรแกรมประมวลผลให้หน่วยฝึกแล้วส่งข้อมูลให้หน่วยฝึกเพื่อดำเนินการต่อในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ การจัดทำ Design Thinking ให้หน่วยฝึกดำเนินการจัดทำ Design Thinking ระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยการพิจารณาจากประเด็น ๘ ประการ ดังนี้ (เอกสาร ๘)

๒.๓.๑ เอกสารซ้ำซ้อนจำนวนมาก (Document Redundancy)

๒.๓.๒ QA ถูกเข้าใจว่าเป็น “งานตรวจ” ไม่ใช่ “งานพัฒนา”

๒.๓.๓ มาตรฐานเดียว แต่บริบทต่างกันมาก

๒.๓.๔ วัด “กระบวนการ” มากกว่า “ผลลัพธ์”

๒.๓.๕ ข้อมูลกระจัดกระจาย ไม่มีภาพรวมระดับประเทศ

๒.๓.๖ บทบาท QA ขัดแย้งกับพัสดุและการเงิน

๒.๓.๗ ระบบยังพึ่งพากระดาษและแรงคนสูง

๒.๓.๘ ขาดเวทีและกลไกให้พื้นที่มีส่วนร่วมจริง

๒.๔ สรุปผลการประเมินความพึงพอใจในการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการปรับปรุงระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๕ ประเด็น ดังนี้ (เอกสาร ๙)

ประเด็นที่ ๑ ภาพรวมของการจัดงาน

๑.๑ สถานที่จัดงานมีความเหมาะสม	ระดับมาก
๑.๒ วัน เวลา และช่วงเวลาในการสัมมนามีความเหมาะสม	ระดับมาก
๑.๓ อาหารและเครื่องดื่มมีความเหมาะสม	ระดับมาก
๑.๔ สื่อ/สไลด์ประกอบการสัมมนาครบถ้วนและมีประโยชน์	ระดับมากที่สุด

ประเด็นที่ ๒ สารเนื้อหาในการสัมมนา

๒.๑ ความชัดเจนของการนำเสนอภาพรวมเกณฑ์	ระดับมาก
การประกันคุณภาพ ปี ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง)	
๒.๒ การสัมมนาช่วยลดความสับสนหรือปัญหาในการปฏิบัติงานตามคู่มือฉบับปรับปรุง	ระดับมาก
๒.๓ การเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือซักถาม	ระดับมากที่สุด
๒.๔ เนื้อหาและรูปแบบการสัมมนาตรงกับวัตถุประสงค์	ระดับมากที่สุด

ประเด็นที่ ๓ วิทยากร

๓.๑ วิทยากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	ระดับมากที่สุด
๓.๒ การถ่ายทอดเนื้อหาเป็นระบบ ชัดเจน เข้าใจง่าย	ระดับมากที่สุด
๓.๓ วิทยากรตอบคำถาม ตีความข้อกำหนดและให้คำแนะนำ	ระดับมากที่สุด

ได้อย่างตรงประเด็น

ประเด็นที่ ๔ กระบวนการจัดสัมมนาและการมีส่วนร่วม

๔.๑ รูปแบบ Workshop/กลุ่มระดมความคิด	ระดับมากที่สุด
ช่วยให้เข้าใจเกณฑ์ได้ดีขึ้น	

๔.๒ เปิดโอกาส...

๔.๒ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมซักถามและแลกเปลี่ยน ระดับมากที่สุด
ประสบการณ์ระหว่างหน่วยฝึก

๔.๓ กิจกรรมมีความเหมาะสมช่วยให้ผู้เข้าร่วมได้เสนอแนะ ระดับมากที่สุด
ความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

ประเด็นที่ ๕ ผลลัพธ์และความพึงพอใจภาพรวมของการสัมมนา

๕.๑ การสัมมนาช่วยให้ลดความสับสนในการปฏิบัติงาน ระดับมากที่สุด
ตามคู่มือเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

๕.๒ การสัมมนาครั้งนี้ตอบโจทย์ความต้องการและ ระดับมากที่สุด
ความคาดหวังของท่าน

๕.๓ ภาพรวมความพึงพอใจกับการจัดสัมมนาในครั้งนี้ ระดับมากที่สุด

ประเด็นที่ ๖ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๖.๑ ควรประชุมสัมมนาปรับปรุงระบบประกันคุณภาพทุก ๆ ๓ ปี ให้ทันต่อเทคโนโลยี
ที่มีการเปลี่ยนแปลง

๖.๒ ควรเพิ่มระยะเวลาการสัมมนาเพื่อความกระชับในเนื้อหา

๒.๕ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ได้รายงานสรุปผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
ปรับปรุงระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้คณะทำงาน
พัฒนาระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงานทราบ ในการประชุมคณะทำงานพัฒนาระบบประกัน
คุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุม ๘๐๑ ชั้น ๘ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งคณะทำงานฯ ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
๗ มาตรฐานดังนี้

มาตรฐานที่ ๑ การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

ขั้นตอนการสำรวจความต้องการฝึกอบรมฝีมือแรงงานระบบประกันคุณภาพ
การฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้อ้างอิงข้อมูลจาก Data Driven ของกรม

มาตรฐานที่ ๒ ผู้รับการฝึก

การฝึกเตรียมเข้าทำงาน ให้คงรูปแบบของการคัดเลือกไว้เช่นเดิม คือ การสอบข้อเขียน
การสอบปฏิบัติ และการสอบสัมภาษณ์

การฝึกยกระดับฝีมือและการฝึกอาชีพเสริม ให้ใช้รูปแบบของการสัมภาษณ์ เช่น
การสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ และการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวในพื้นที่ เป็นต้น หรือ
ใช้วิธีอื่นตามที่พื้นที่ดำเนินการเห็นสมควร

มาตรฐานที่ ๓ ครูฝึก

ควรแยกหมวดของครูฝึกเป็น ๒ หมวด ได้แก่ ๑) ครูฝึก ผู้สอน และผู้ที่ทำหน้าที่
ด้านการสอน และ ๒) วิทยากรบุคคลภายนอก และควรให้นิยามที่ชัดเจน

มาตรฐานที่ ๔ วิธีการฝึก

ควรลดกระบวนการที่ซ้ำซ้อนและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือ
แรงงานไปสู่ระบบ ISO

มาตรฐานที่ ๕ สถานที่และสภาพแวดล้อม

ควรจัดประกวดด้านมาตรฐานที่ ๕ สถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับ
โรงฝึกที่เปิดฝึกอบรมในประเภทการฝึกเตรียมเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากการใช้สถานที่ในการเปิดฝึกมากที่สุด

มาตรฐานที่ ๖ การประเมินระบบการฝึก

ในการประเมินระบบการฝึก ควรแยกเป็นการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ
การฝึกอาชีพเสริม จัดทำเป็นต้นแบบ ๕ จังหวัด และจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อหารือการจัดทำมาตรฐานที่ ๖
การประเมินระบบการฝึกโดยเชิญหน่วยฝึกที่ได้รับรางวัลในการประกวดรางวัลคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เข้าร่วมประชุมด้วย ก่อนดำเนินการประชุมคณะทำงานฯ ครั้งต่อไป

มาตรฐานที่ ๗ การประชาสัมพันธ์

ปรับลดความถี่ในการประชาสัมพันธ์และให้พื้นที่ดำเนินการบริหารจัดการเอง

๓. ข้อพิจารณา

กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกพิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อน
ระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

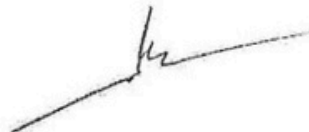
๓.๑ เพื่อโปรดทราบสรุปผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการปรับปรุงระบบประกันคุณภาพ
การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๓.๒ มอบกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกแจ้งสรุปผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
ปรับปรุงระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ทุกหน่วยฝึกทราบ

๓.๓ มอบหน่วยฝึกจัดส่ง Design Thinking ให้กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
ภายในวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

๓.๔ มอบกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ปรับปรุงคู่มือเกณฑ์การประกัน
คุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบตามข้อ ๓.๑ และโปรดพิจารณาตามข้อ ๓.๒ - ๓.๔



(นายจิตรพงศ์ ทุมสอาด)

ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

- ทราบ ๓๓๓๐๓.๑
- เห็นชอบ ๓๓๓๐๓.๒-๓.๔

นายสมชาย งามวิจิตร
ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก



(นายสมชาติ ปัทมะสุนทร)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

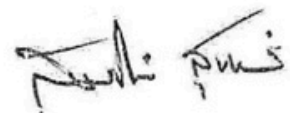
- ๓ ก.พ. ๒๕๖๙

นายจิตรพงศ์ ทุมสอาด



(นายจิตรพงศ์ ทุมสอาด)

ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก



(นายสมชาติ สุภาวิ)

รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ๒ ก.พ. ๒๕๖๙

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

- ๑) ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสำรวจและวางแผนหลักสูตร
- ๒) เชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการจัดหางาน

และสำนักงานประกันสังคม

๓) ปรับวงรอบการวางแผนจากรายปีเป็นรายไตรมาส เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์จริงได้อย่างทันทั่วทั้งที่

- ๔) ปรับหลักสูตรและแผนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน
- ๕) การสำรวจความต้องการควรมีแบบฟอร์มที่เป็นแบบเดียวกันจาก

ส่วนกลางให้หน่วยฝึกดำเนินการ

๒.๒.๒ มาตรฐานที่ ๒ ผู้รับการฝึก

ผู้เข้าสัมมนาส่วนใหญ่เห็นว่ากระบวนการรับสมัคร คัดเลือก และประเมินผล ผู้รับการฝึกโดยรวมยังเป็นที่ยอมรับ แต่มีข้อเสนอให้ลดความซับซ้อนของขั้นตอน และลดภาระด้านเอกสาร (เอกสาร ๒)

สิ่งที่ควรปรับปรุง

- ๑) ลดขั้นตอนและเอกสาร เนื่องจาก ข้อมูลในใบสมัครเยอะเกินไป
- ๒) เปลี่ยนการใช้กระดาษเป็นการสมัครผ่านช่องทางออนไลน์
- ๓) ทบทวนบทบาทของคณะกรรมการคัดเลือก เนื่องจากคณะกรรมการ

คัดเลือกไม่มีบทบาทในการปฏิบัติงานจริง

๔) ปรับปรุงวิธีการคัดเลือกและประกาศผล เช่น ลดขั้นตอนการสอบที่ไม่จำเป็น เช่น การสอบข้อเขียนให้เหลือเพียงการสอบสัมภาษณ์

๕) ปรับปรุงกระบวนการติดตามการฝึกงานทำ

๖) ผลักดันการทำงานให้อยู่ในระบบดิจิทัลทั้งหมด ตั้งแต่การลงคะแนนของ วิทยากร การเช็คชื่อ ไปจนถึงการออกรายงานและวุฒิบัตร

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

- ๑) ควรปรับปรุงให้สามารถเรียกข้อมูลของผู้สมัครจากบัตรประชาชนได้
- ๒) ควรพัฒนาระบบช่วยตรวจสอบและแจ้งกลับทันทีเมื่อสมัครสำเร็จ
- ๓) ควรทำแบบประเมินออนไลน์นำคะแนนเข้า Datacenter
- ๔) ปรับปรุงกระบวนการรับสมัครเป็นระบบออนไลน์ เพื่อลดการใช้เอกสาร
- ๕) ลดบทบาทคณะกรรมการในขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และใช้ระบบ

อิเล็กทรอนิกส์ช่วยคัดกรอง

๖) ปรับปรุงกระบวนการติดตามการฝึกงานทำ ควรหาวิธีอื่นที่จูงใจให้ ประชาชนเข้ามาตอบแบบสอบถาม

๒.๒.๓ มาตรฐานที่ ๓ ครูฝึก

ผู้เข้าสัมมนาส่วนใหญ่เห็นควรให้คงไว้ซึ่งหลักเกณฑ์ด้านคุณสมบัติและการคัดเลือกครูฝึก เนื่องจากมีความเหมาะสมและใช้งานได้จริง แต่มีข้อเสนอให้ปรับปรุงในด้านวิธีการและเครื่องมือ (เอกสาร ๓)

สิ่งที่ควร...

สิ่งที่ควรปรับปรุง

๑) ปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกและคุณสมบัติของครูฝึก เปลี่ยนการใช้กระดาษเป็นการสมัครผ่านช่องทางออนไลน์

๒) ทบทวนเกณฑ์และคณะกรรมการคัดเลือกวิทยากร

๓) ปรับปรุงการจัดทำเอกสารและการเตรียมการของครูฝึก

๔) ปรับปรุงกระบวนการดำเนินการและการพัฒนาดตนเองของครูฝึก

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

๑) นำระบบออนไลน์มาใช้ในการรับสมัครและจัดเก็บทะเบียนวิทยากรในรูปแบบระบบดิจิทัลที่เรียกใช้งานได้ง่าย

๒) จัดทำหลักสูตร คู่มือ และสื่อการสอนกลาง เพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ สร้างคลังข้อมูล/สื่อการสอนออนไลน์ที่วิทยากรสามารถเข้าถึงและดาวน์โหลดได้

๓) ลดความซ้ำซ้อนของเอกสาร และปรับกระบวนการพัฒนาให้เหมาะสมกับครูฝึกแต่ละกลุ่ม

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ด้านเทคนิคการสอนงาน

๕) แผนพัฒนาควรเน้นเฉพาะวิทยากรใหม่ หรือตามผลการประเมินไม่จำเป็นต้องทำทุกคนทุกปี และควรรายงานผลในระบบ IDP ของกรมได้เลย

๒.๒.๔ มาตรฐานที่ ๔ วิธีการฝึก

ผู้เข้าสัมมนาส่วนใหญ่เห็นว่าโครงสร้างและกระบวนการโดยรวมยังมีความเหมาะสม แต่มีข้อเสนอให้เร่งปรับเข้าสู่ระบบดิจิทัล และลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น (เอกสาร ๔)

สิ่งที่ควรปรับปรุง

๑) ปรับปรุงกระบวนการใช้สื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึก

๒) ปรับปรุงกระบวนการจัดฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

๑) นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดขั้นตอน เพิ่มประสิทธิภาพ และลดการใช้กระดาษ เช่น ระบบออนไลน์ หรือ Google form

๒) ปรับปรุงขั้นตอนให้สอดคล้องกับบริบทและศักยภาพของแต่ละหน่วยงาน

๓) ลดกระบวนการที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อนกับระเบียบที่มีอยู่แล้ว

๒.๒.๕ มาตรฐานที่ ๕ สถานที่และสภาพแวดล้อม

ผู้เข้าสัมมนาส่วนใหญ่เห็นว่าข้อกำหนดส่วนใหญ่ยังมีความจำเป็น แต่มีบางประเด็นที่ซ้ำซ้อนกับระเบียบอื่นและเป็นภาระต่อการปฏิบัติงาน (เอกสาร ๕)

สิ่งที่ควรปรับปรุง

๑) ปรับปรุงการสำรวจสถานที่ฝึกอบรมภายนอกและโรงฝึกงานหรือห้องปฏิบัติการ ลดข้อกำหนดบางประการเพื่อความคล่องตัวในการดำเนินงาน

๒) ปรับปรุงกระบวนการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและการจัดการสิ่งแวดล้อม เช่น แบบฟอร์มการตรวจสอบ

๓) ปรับปรุงแหล่งค้นคว้าเรียนรู้สำหรับผู้รับการฝึก

๔) ปรับปรุงการกำหนดมาตรฐาน การประกาศใช้ และกำหนดผู้รับผิดชอบ ๕ส

๕) ปรับปรุงกระบวนการดำเนินการ การติดตาม และการรายงานผล

ข้อเสนอ...

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

- ๑) ปรับข้อกำหนดให้มีความยืดหยุ่นตามประเภทการฝึก
- ๒) ลดการจัดทำเอกสารรายงานในรูปแบบเดิม และเปลี่ยนเป็นระบบดิจิทัล
- ๓) ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เช่น e-learning

แทนแหล่งเรียนรู้ทางกายภาพ

- ๔) ควรส่งเสริมให้หัวหน้าหน่วยงานให้ความสำคัญและลงมือทำอย่างจริงจัง

๒.๒.๖ มาตรฐานที่ ๖ การประเมินระบบการฝึก

ผู้เข้าสัมมนาส่วนใหญ่เห็นว่าการประเมินระบบการฝึกยังมีความสำคัญ แต่ควรปรับปรุงวิธีการให้กระชับ และสามารถนำผลไปใช้ประโยชน์ได้จริง (เอกสาร ๖)

สิ่งที่ควรปรับปรุง

- ๑) ปรับปรุงกระบวนการแต่งตั้งคณะทำงานประเมินระบบการฝึก
- ๒) ปรับปรุงกระบวนการวางแผนประเมินและการศึกษาข้อมูลปัจจัยภายนอก
- ๓) ปรับปรุงกระบวนการสำรวจความคิดเห็นและการสรุปรายงานผล

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

ของหน่วยงานในพื้นที่

- ๑) เสนอให้มีคณะกรรมการกลาง เพื่อประเมินผ่าน Dashboard ลดภาระ

- ๒) เสนอให้ใช้ Dashboard ในการกำหนดวงรอบและติดตามผลการประเมิน

- ๓) ในการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกควรกำหนดปัจจัยที่ต้องวิเคราะห์ให้ชัดเจน

- ๔) สร้างมาตรฐานรายงานที่เป็นมาตรฐานจากส่วนกลาง

- ๕) สร้างคลังความรู้ให้ทุกหน่วยงานสามารถเข้าไปศึกษาจากระบบที่ได้

บันทึกผลการประเมินไว้

- ๖) ควรเปลี่ยนมาตรฐานจากการประเมินระบบการฝึกเป็นการปรับปรุงและ

การพัฒนาการฝึกอบรม

- ๗) เสนอให้มาตรฐานที่ ๖ เป็นเรื่องของการปรับปรุง PDCA โดยเฉพาะ

และมีคณะกรรมการติดตามภายในของหน่วยฝึก

๒.๒.๗ มาตรฐานที่ ๗ การประชาสัมพันธ์

ผู้เข้าสัมมนาส่วนใหญ่เห็นว่ากระบวนการประชาสัมพันธ์หลักยังได้รับการยอมรับ แต่มีข้อเสนอให้ปรับรูปแบบและช่องทางให้เหมาะสมกับพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายในปัจจุบัน (เอกสาร ๗)

สิ่งที่ควรปรับปรุง

- ๑) ปรับปรุงการประชาสัมพันธ์โดยหน่วยฝึก
- ๒) ปรับปรุงการสอบถามช่องทางการสื่อสาร
- ๓) ปรับปรุงการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการดำเนินงาน
- ๔) ปรับปรุงกิจกรรมส่งเสริมการประชาสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

๑) ควรปรับลดความถี่ในการประชาสัมพันธ์จาก ๘ ครั้ง/เดือน เป็น ๔ ครั้ง/เดือน และให้คงไว้เฉพาะช่องทางที่สำคัญ เช่น เว็บไซต์และ Facebook

๒) มุ่งเน้น...

๒) มุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, TikTok และ Youtube และให้ครอบคลุมทุก Generation

๓) เสนอให้ส่วนกลางจัดทำโปรแกรมประมวลผลให้หน่วยฝึกแล้วส่งข้อมูลให้หน่วยฝึกเพื่อดำเนินการต่อในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ การจัดทำ Design Thinking ให้หน่วยฝึกดำเนินการจัดทำ Design Thinking ระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยการศึกษาจากประเด็น ๘ ประการ ดังนี้ (เอกสาร ๘)

๒.๓.๑ เอกสารซ้ำซ้อนจำนวนมาก (Document Redundancy)

๒.๓.๒ QA ถูกเข้าใจว่าเป็น “งานตรวจ” ไม่ใช่ “งานพัฒนา”

๒.๓.๓ มาตรฐานเดียว แต่บริบทต่างกันมาก

๒.๓.๔ วัด “กระบวนการ” มากกว่า “ผลลัพธ์”

๒.๓.๕ ข้อมูลการจัดกระจาย ไม่มีภาพรวมระดับประเทศ

๒.๓.๖ บทบาท QA ขัดแย้งกับพัสดุและการเงิน

๒.๓.๗ ระบบยังพึ่งพากระดาษและแรงงานสูง

๒.๓.๘ ขาดเวทีและกลไกให้พื้นที่มีส่วนร่วมจริง

๒.๔ สรุปผลการประเมินความพึงพอใจในการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการปรับปรุงระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๕ ประเด็น ดังนี้ (เอกสาร ๙)

ประเด็นที่ ๑ ภาพรวมของการจัดงาน

- | | |
|---|----------------|
| ๑.๑ สถานที่จัดงานมีความเหมาะสม | ระดับมาก |
| ๑.๒ วัน เวลา และช่วงเวลาในการสัมมนามีความเหมาะสม | ระดับมาก |
| ๑.๓ อาหารและเครื่องดื่มมีความเหมาะสม | ระดับมาก |
| ๑.๔ สื่อ/สไลด์ประกอบการสัมมนาครบถ้วนและมีประโยชน์ | ระดับมากที่สุด |

ประเด็นที่ ๒ สารเนื้อหาในการสัมมนา

- | | |
|---------------------------------------|----------|
| ๒.๑ ความชัดเจนของการนำเสนอภาพรวมเกณฑ์ | ระดับมาก |
|---------------------------------------|----------|

การประกันคุณภาพ ปี ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง)

- | | |
|--|----------|
| ๒.๒ การสัมมนาช่วยลดความสับสนหรือปัญหาในการ | ระดับมาก |
|--|----------|

ปฏิบัติงานตามคู่มือฉบับปรับปรุง

- | | |
|--|----------------|
| ๒.๓ การเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือซักถาม | ระดับมากที่สุด |
| ๒.๔ เนื้อหาและรูปแบบการสัมมนาตรงกับวัตถุประสงค์ | ระดับมากที่สุด |

ประเด็นที่ ๓ วิทยากร

- | | |
|--|----------------|
| ๓.๑ วิทยากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านระบบประกัน | ระดับมากที่สุด |
|--|----------------|

คุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

- | | |
|---|----------------|
| ๓.๒ การถ่ายทอดเนื้อหาเป็นระบบ ชัดเจน เข้าใจง่าย | ระดับมากที่สุด |
| ๓.๓ วิทยากรตอบคำถาม ดีความซื่อถามและให้คำแนะนำ | ระดับมากที่สุด |

ได้อย่างตรงประเด็น

ประเด็นที่ ๔ กระบวนการจัดสัมมนาและการมีส่วนร่วม

- | | |
|--------------------------------------|----------------|
| ๔.๑ รูปแบบ Workshop/กลุ่มระดมความคิด | ระดับมากที่สุด |
|--------------------------------------|----------------|

ช่วยให้เข้าใจเกณฑ์ได้ดีขึ้น

๔.๒ เปิดโอกาส...

๔.๒ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมซักถามและแลกเปลี่ยน ระดับมากที่สุด
ประสบการณ์ระหว่างหน่วยฝึก

๔.๓ กิจกรรมมีความเหมาะสมช่วยให้ผู้เข้าร่วมได้เสนอแนะ ระดับมากที่สุด
ความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

ประเด็นที่ ๕ ผลลัพธ์และความพึงพอใจภาพรวมของการสัมมนา

๕.๑ การสัมมนาช่วยให้ลดความสับสนในการปฏิบัติงาน ระดับมากที่สุด
ตามคู่มือเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

๕.๒ การสัมมนาครั้งนี้ตอบโจทย์ความต้องการและ ระดับมากที่สุด
ความคาดหวังของท่าน

๕.๓ ภาพรวมความพึงพอใจกับการจัดสัมมนาในครั้งนี้ ระดับมากที่สุด
ประเด็นที่ ๖ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๖.๑ ควรประชุมสัมมนาปรับปรุงระบบประกันคุณภาพทุก ๆ ๓ ปี ให้ทันต่อเทคโนโลยี
ที่มีการเปลี่ยนแปลง

๖.๒ ควรเพิ่มระยะเวลาการสัมมนาเพื่อความกระชับในเนื้อหา

๒.๕ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ได้รายงานสรุปผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
ปรับปรุงระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้คณะทำงาน
พัฒนาระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงานทราบ ในการประชุมคณะทำงานพัฒนาระบบประกัน
คุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุม ๘๐๑ ชั้น ๘ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งคณะทำงานฯ ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
๗ มาตรฐานดังนี้

มาตรฐานที่ ๑ การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

ขั้นตอนการสำรวจความต้องการฝึกอบรมฝีมือแรงงานระบบประกันคุณภาพ
การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ให้อ้างอิงข้อมูลจาก Data Driven ของกรม

มาตรฐานที่ ๒ ผู้รับการฝึก

การฝึกเตรียมเข้าทำงาน ให้คงรูปแบบของการคัดเลือกไว้เช่นเดิม คือ การสอบข้อเขียน
การสอบปฏิบัติ และการสอบสัมภาษณ์

การฝึกยกระดับฝีมือและการฝึกอาชีพเสริม ให้ใช้รูปแบบของการสัมภาษณ์ เช่น
การสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ และการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวในพื้นที่ เป็นต้น หรือ
ใช้วิธีอื่นตามที่พื้นที่ดำเนินการเห็นสมควร

มาตรฐานที่ ๓ ครูฝึก

ควรแยกหมวดของครูฝึกเป็น ๒ หมวด ได้แก่ ๑) ครูฝึก ผู้สอน และผู้ที่ทำหน้าที่
ด้านการสอน และ ๒) วิทยากรบุคคลภายนอก และควรให้นิยามที่ชัดเจน

มาตรฐานที่ ๔ วิธีการฝึก

ควรลดกระบวนการที่ซ้ำซ้อนและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือ
แรงงานไปสู่ระบบ ISO

มาตรฐานที่ ๕ สถานที่และสภาพแวดล้อม

ควรจัดประกวดด้านมาตรฐานที่ ๕ สถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับโรงฝึกที่เปิดฝึกอบรมในประเภทการฝึกเตรียมเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากการใช้สถานที่ในการเปิดฝึกมากที่สุด

ควรแยกเป็นการใช้สถานที่ฝึกอบรมภายในและการใช้สถานที่ฝึกอบรมภายนอกให้ชัดเจน

มาตรฐานที่ ๖ การประเมินระบบการฝึก

ในการประเมินระบบการฝึก ควรแยกเป็นการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ การฝึกอาชีพเสริม จัดทำเป็นต้นแบบ ๕ จังหวัด และจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อหารือการจัดทำมาตรฐานที่ ๖ การประเมินระบบการฝึกโดยเชิญหน่วยฝึกที่ได้รับรางวัลในการประกวดรางวัลคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เข้าร่วมประชุมด้วย ก่อนดำเนินการประชุมคณะทำงานฯ ครั้งต่อไป

มาตรฐานที่ ๗ การประชาสัมพันธ์

ปรับลดความถี่ในการประชาสัมพันธ์และให้พื้นที่ดำเนินการบริหารจัดการเอง

๓. ข้อพิจารณา

กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกพิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ เพื่อโปรดทราบสรุปผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการปรับปรุงระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๓.๒ มอบกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกแจ้งสรุปผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการปรับปรุงระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ทุกหน่วยฝึกทราบ

๓.๓ มอบหน่วยฝึกจัดส่ง Design Thinking ให้กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ภายในวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

๓.๔ มอบกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ปรับปรุงคู่มือเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบตามข้อ ๓.๑ และโปรดพิจารณาตามข้อ ๓.๒ - ๓.๔



(นายจิตรพงศ์ ทุมสอาด)

ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

- ทราบ สนค.๑

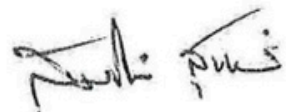
- เห็นชอบ สนค.๓.๒-๓.๔

รอง ผอ.รพ.
วิมล วัฒนศิริ



(นายสมศักดิ์ ปัทมะสุนนท์)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ๒ ก.พ. ๒๕๖๙



(นายสมชาติ สุภาภิ)

รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ๒ ก.พ. ๒๕๖๙

รอง ผอ.รพ.



(นายจิตรพงศ์ ทุมสอาด)

ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

- ๑) ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสำรวจและวางแผนหลักสูตร
- ๒) เชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการจัดหางาน

และสำนักงานประกันสังคม

๓) ปรับวงรอบการวางแผนจากรายปีเป็นรายไตรมาส เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์จริงได้อย่างทันทั่วทั้งที่

- ๔) ปรับหลักสูตรและแผนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน
- ๕) การสำรวจความต้องการควรมีแบบฟอร์มที่เป็นแบบเดียวกันจาก

ส่วนกลางให้หน่วยฝึกดำเนินการ

๒.๒.๒ มาตรฐานที่ ๒ ผู้รับการฝึก

ผู้เข้าสัมมนาส่วนใหญ่เห็นว่ากระบวนการรับสมัคร คัดเลือก และประเมินผล ผู้รับการฝึกโดยรวมยังเป็นที่ยอมรับ แต่มีข้อเสนอให้ลดความซับซ้อนของขั้นตอน และลดภาระด้านเอกสาร (เอกสาร ๒)

สิ่งที่ควรปรับปรุง

- ๑) ลดขั้นตอนและเอกสาร เนื่องจาก ข้อมูลในใบสมัครเยอะเกินไป
- ๒) เปลี่ยนการใช้กระดาษเป็นการสมัครผ่านช่องทางออนไลน์
- ๓) ทบทวนบทบาทของคณะกรรมการคัดเลือก เนื่องจากคณะกรรมการคัดเลือกไม่มีบทบาทในการปฏิบัติงานจริง
- ๔) ปรับปรุงวิธีการคัดเลือกและประกาศผล เช่น ลดขั้นตอนการสอบที่ไม่จำเป็น เช่น การสอบข้อเขียนให้เหลือเพียงการสอบสัมภาษณ์
- ๕) ปรับปรุงกระบวนการติดตามการฝึกงานทำ
- ๖) ผลักดันการทำงานให้อยู่ในระบบดิจิทัลทั้งหมด ตั้งแต่การลงคะแนนของ วิทยากร การเช็คชื่อ ไปจนถึงการออกรายงานและวุฒิบัตร

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

- ๑) ควรปรับปรุงให้สามารถเรียกข้อมูลของผู้สมัครจากบัตรประชาชนได้
- ๒) ควรพัฒนาระบบช่วยตรวจสอบและแจ้งกลับทันทีเมื่อสมัครสำเร็จ
- ๓) ควรทำแบบประเมินออนไลน์นำคะแนนเข้า Datacenter
- ๔) ปรับปรุงกระบวนการรับสมัครเป็นระบบออนไลน์ เพื่อลดการใช้เอกสาร
- ๕) ลดบทบาทคณะกรรมการในขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และใช้ระบบ

อิเล็กทรอนิกส์ช่วยคัดกรอง

๖) ปรับปรุงกระบวนการติดตามการฝึกงานทำ ควรหาวิธีอื่นที่ช่วยให้ ประชาชนเข้ามาตอบแบบสอบถาม

๒.๒.๓ มาตรฐานที่ ๓ ครูฝึก

ผู้เข้าสัมมนาส่วนใหญ่เห็นควรให้คงไว้ซึ่งหลักเกณฑ์ด้านคุณสมบัติและการคัดเลือกครูฝึก เนื่องจากมีความเหมาะสมและใช้งานได้จริง แต่มีข้อเสนอให้ปรับปรุงในด้านวิธีการและเครื่องมือ (เอกสาร ๓)

สิ่งที่ควรปรับปรุง

๑) ปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกและคุณสมบัติของครูฝึก เปลี่ยนการใช้กระดานเป็นการสมัครผ่านช่องทางออนไลน์

๒) ทบทวนเกณฑ์และคณะกรรมการคัดเลือกวิทยากร

๓) ปรับปรุงการจัดทำเอกสารและการเตรียมการของครูฝึก

๔) ปรับปรุงกระบวนการดำเนินการและการพัฒนาตนเองของครูฝึก

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

๑) นำระบบออนไลน์มาใช้ในการรับสมัครและจัดเก็บทะเบียนวิทยากรในรูปแบบระบบดิจิทัลที่เรียกใช้งานได้ง่าย

๒) จัดทำหลักสูตร คู่มือ และสื่อการสอนกลาง เพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ สร้างคลังข้อมูล/สื่อการสอนออนไลน์ที่วิทยากรสามารถเข้าถึงและดาวน์โหลดได้

๓) ลดความซ้ำซ้อนของเอกสาร และปรับกระบวนการพัฒนาให้เหมาะสมกับครูฝึกแต่ละกลุ่ม

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ด้านเทคนิคการสอนงาน

๕) แผนพัฒนาควรเน้นเฉพาะวิทยากรใหม่ หรือตามผลการประเมินไม่จำเป็นต้องทำทุกคนทุกปี และควรรายงานผลในระบบ IDP ของกรมได้เลย

๒.๒.๔ มาตรฐานที่ ๔ วิธีการฝึก

ผู้เข้าสัมมนาส่วนใหญ่เห็นว่าโครงสร้างและกระบวนการโดยรวมยังมีความเหมาะสม แต่มีข้อเสนอให้เร่งปรับเข้าสู่ระบบดิจิทัล และลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น (เอกสาร ๔)

สิ่งที่ควรปรับปรุง

๑) ปรับปรุงกระบวนการใช้สื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึก

๒) ปรับปรุงกระบวนการจัดฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

๑) นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดขั้นตอน เพิ่มประสิทธิภาพ และลดการใช้กระดาน เช่น ระบบออนไลน์ หรือ Google form

๒) ปรับปรุงขั้นตอนให้สอดคล้องกับบริบทและศักยภาพของแต่ละหน่วยงาน

๓) ลดกระบวนการที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อนกับระเบียบที่มีอยู่แล้ว

๒.๒.๕ มาตรฐานที่ ๕ สถานที่และสภาพแวดล้อม

ผู้เข้าสัมมนาส่วนใหญ่เห็นว่าข้อกำหนดส่วนใหญ่ยังมีความจำเป็น แต่มีบางประเด็นที่ซ้ำซ้อนกับระเบียบอื่นและเป็นภาระต่อการปฏิบัติงาน (เอกสาร ๕)

สิ่งที่ควรปรับปรุง

๑) ปรับปรุงการสำรวจสถานที่ฝึกอบรมภายนอกและโรงฝึกงานหรือห้องปฏิบัติการ ลดข้อกำหนดบางประการเพื่อความคล่องตัวในการดำเนินงาน

๒) ปรับปรุงกระบวนการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและการจัดการสิ่งแวดล้อม เช่น แบบฟอร์มการตรวจสอบ

๓) ปรับปรุงแหล่งค้นคว้าเรียนรู้สำหรับผู้รับการฝึก

๔) ปรับปรุงการกำหนดมาตรฐาน การประกาศใช้ และกำหนดผู้รับผิดชอบ ๕ส

๕) ปรับปรุงกระบวนการดำเนินการ การติดตาม และการรายงานผล

ข้อเสนอ...

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

- ๑) ปรับข้อกำหนดให้มีความยืดหยุ่นตามประเภทการฝึก
- ๒) ลดการจัดทำเอกสารรายงานในรูปแบบเดิม และเปลี่ยนเป็นระบบดิจิทัล
- ๓) ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เช่น e-learning

แทนแหล่งเรียนรู้ทางกายภาพ

- ๔) ควรส่งเสริมให้หัวหน้าหน่วยงานให้ความสำคัญและลงมือทำอย่างจริงจัง

๒.๒.๖ มาตรฐานที่ ๖ การประเมินระบบการฝึก

ผู้เข้าสัมมนาส่วนใหญ่เห็นว่าการประเมินระบบการฝึกยังมีความสำคัญ แต่ควรปรับปรุงวิธีการให้กระชับ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง (เอกสาร ๖)

สิ่งที่ควรปรับปรุง

- ๑) ปรับปรุงกระบวนการแต่งตั้งคณะทำงานประเมินระบบการฝึก
- ๒) ปรับปรุงกระบวนการวางแผนประเมินและการศึกษาข้อมูลปัจจัยภายนอก
- ๓) ปรับปรุงกระบวนการสำรวจความคิดเห็นและการสรุปรายงานผล

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

ของหน่วยงานในพื้นที่

- ๑) เสนอให้มีคณะกรรมการกลาง เพื่อประเมินผ่าน Dashboard ลดภาระ
- ๒) เสนอให้ใช้ Dashboard ในการกำหนดวงรอบและติดตามผลการประเมิน
- ๓) ในการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกควรกำหนดปัจจัยที่ต้องวิเคราะห์ให้ชัดเจน
- ๔) สร้างมาตรฐานรายงานที่เป็นมาตรฐานจากส่วนกลาง
- ๕) สร้างคลังความรู้ให้ทุกหน่วยงานสามารถเข้าไปศึกษาจากระบบที่ได้

บันทึกผลการประเมินไว้

- ๖) ควรเปลี่ยนมาตรฐานจากการประเมินระบบการฝึกเป็นการปรับปรุงและ

การพัฒนาการฝึกอบรม

๗) เสนอให้มาตรฐานที่ ๖ เป็นเรื่องของการปรับปรุง PDCA โดยเฉพาะ และมีคณะกรรมการติดตามภายในของหน่วยฝึก

๒.๒.๗ มาตรฐานที่ ๗ การประชาสัมพันธ์

ผู้เข้าสัมมนาส่วนใหญ่เห็นว่ากระบวนการประชาสัมพันธ์หลักยังได้รับการยอมรับ แต่มีข้อเสนอให้ปรับรูปแบบและช่องทางให้เหมาะสมกับพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายในปัจจุบัน (เอกสาร ๗)

สิ่งที่ควรปรับปรุง

- ๑) ปรับปรุงการประชาสัมพันธ์โดยหน่วยฝึก
- ๒) ปรับปรุงการสอบถามช่องทางการสื่อสาร
- ๓) ปรับปรุงการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการดำเนินงาน
- ๔) ปรับปรุงกิจกรรมส่งเสริมการประชาสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

๑) ควรปรับลดความถี่ในการประชาสัมพันธ์จาก ๘ ครั้ง/เดือน เป็น ๔ ครั้ง/เดือน และให้คงไว้เฉพาะช่องทางที่สำคัญ เช่น เว็บไซต์และ Facebook

๒) มุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, TikTok และ Youtube และให้ครอบคลุมทุก Generation

๓) เสนอให้ส่วนกลางจัดทำโปรแกรมประมวลผลให้หน่วยฝึกแล้วส่งข้อมูลให้หน่วยฝึกเพื่อดำเนินการต่อในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ การจัดทำ Design Thinking ให้หน่วยฝึกดำเนินการจัดทำ Design Thinking ระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยการพิจารณาจากประเด็น ๘ ประการ ดังนี้ (เอกสาร ๘)

๒.๓.๑ เอกสารซ้ำซ้อนจำนวนมาก (Document Redundancy)

๒.๓.๒ QA ถูกเข้าใจว่าเป็น “งานตรวจ” ไม่ใช่ “งานพัฒนา”

๒.๓.๓ มาตรฐานเดียว แต่บริบทต่างกันมาก

๒.๓.๔ วัด “กระบวนการ” มากกว่า “ผลลัพธ์”

๒.๓.๕ ข้อมูลกระจัดกระจาย ไม่มีภาพรวมระดับประเทศ

๒.๓.๖ บทบาท QA ขัดแย้งกับพัสดุและการเงิน

๒.๓.๗ ระบบยังพึ่งพากระดาษและแรงคนสูง

๒.๓.๘ ขาดเวทีและกลไกให้พื้นที่มีส่วนร่วมจริง

๒.๔ สรุปผลการประเมินความพึงพอใจในการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการปรับปรุงระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๕ ประเด็น ดังนี้ (เอกสาร ๙)

ประเด็นที่ ๑ ภาพรวมของการจัดงาน

- | | |
|---|----------------|
| ๑.๑ สถานที่จัดงานมีความเหมาะสม | ระดับมาก |
| ๑.๒ วัน เวลา และช่วงเวลาในการสัมมนามีความเหมาะสม | ระดับมาก |
| ๑.๓ อาหารและเครื่องดื่มมีความเหมาะสม | ระดับมาก |
| ๑.๔ สื่อ/สไลด์ประกอบการสัมมนาครบถ้วนและมีประโยชน์ | ระดับมากที่สุด |

ประเด็นที่ ๒ สารเนื้อหาในการสัมมนา

- | | |
|---------------------------------------|----------|
| ๒.๑ ความชัดเจนของการนำเสนอภาพรวมเกณฑ์ | ระดับมาก |
|---------------------------------------|----------|

การประกันคุณภาพ ปี ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง)

- | | |
|--|----------|
| ๒.๒ การสัมมนาช่วยลดความสับสนหรือปัญหาในการ | ระดับมาก |
|--|----------|

ปฏิบัติงานตามคู่มือฉบับปรับปรุง

- | | |
|--|----------------|
| ๒.๓ การเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือซักถาม | ระดับมากที่สุด |
| ๒.๔ เนื้อหาและรูปแบบการสัมมนาตรงกับวัตถุประสงค์ | ระดับมากที่สุด |

ประเด็นที่ ๓ วิทยากร

- | | |
|--|----------------|
| ๓.๑ วิทยากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านระบบประกัน | ระดับมากที่สุด |
|--|----------------|

คุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

- | | |
|--|----------------|
| ๓.๒ การถ่ายทอดเนื้อหาเป็นระบบ ชัดเจน เข้าใจง่าย | ระดับมากที่สุด |
| ๓.๓ วิทยากรตอบคำถาม ดีความซื่อกำหนดและให้คำแนะนำ | ระดับมากที่สุด |

ได้อย่างตรงประเด็น

ประเด็นที่ ๔ กระบวนการจัดสัมมนาและการมีส่วนร่วม

- | | |
|--------------------------------------|----------------|
| ๔.๑ รูปแบบ Workshop/กลุ่มระดมความคิด | ระดับมากที่สุด |
|--------------------------------------|----------------|

ช่วยให้เข้าใจเกณฑ์ได้ดีขึ้น

๔.๒ เปิดโอกาส...

๔.๒ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมซักถามและแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ระหว่างหน่วยฝึก	๔.๒ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมซักถามและแลกเปลี่ยน	ระดับมากที่สุด
๔.๓ กิจกรรมมีความเหมาะสมช่วยให้ผู้เข้าร่วมได้เสนอแนะ ความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	๔.๓ กิจกรรมมีความเหมาะสมช่วยให้ผู้เข้าร่วมได้เสนอแนะ	ระดับมากที่สุด
<u>ประเด็นที่ ๕ ผลลัพธ์และความพึงพอใจภาพรวมของการสัมมนา</u>		
ตามคู่มือเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	๕.๑ การสัมมนาช่วยให้ลดความสับสนในการปฏิบัติงาน	ระดับมากที่สุด
	๕.๒ การสัมมนาครั้งนี้ตอบโจทย์ความต้องการและ	ระดับมากที่สุด
ความคาดหวังของท่าน	๕.๓ ภาพรวมความพึงพอใจกับการจัดสัมมนาในครั้งนี้	ระดับมากที่สุด
<u>ประเด็นที่ ๖ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ</u>		
ที่มีการเปลี่ยนแปลง	๖.๑ ควรประชุมสัมมนาปรับปรุงระบบประกันคุณภาพทุกๆ ๓ ปี ให้ทันต่อเทคโนโลยี	
	๖.๒ ควรเพิ่มระยะเวลาการสัมมนาเพื่อความกระชับในเนื้อหา	
๒.๕ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ได้รายงานสรุปผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ปรับปรุงระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้คณะทำงาน พัฒนาระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงานทราบ ในการประชุมคณะทำงานพัฒนาระบบประกัน คุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ๘๐๑ ชั้น ๘ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งคณะทำงานฯ ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง ๗ มาตรฐานดังนี้		
<u>มาตรฐานที่ ๑ การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน</u>		
ขั้นตอนการสำรวจความต้องการฝึกอบรมฝีมือแรงงานระบบประกันคุณภาพ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ให้อ้างอิงข้อมูลจาก Data Driven ของกรม		
<u>มาตรฐานที่ ๒ ผู้รับการฝึก</u>		
การฝึกเตรียมเข้าทำงาน ให้คงรูปแบบของการคัดเลือกไว้เช่นเดิม คือ การสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ และการสอบสัมภาษณ์		
การฝึกยกระดับฝีมือและการฝึกอาชีพเสริม ให้ใช้รูปแบบของการสัมภาษณ์ เช่น การสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ และการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวในพื้นที่ เป็นต้น หรือ ใช้วิธีอื่นตามที่พื้นที่ดำเนินการเห็นสมควร		
<u>มาตรฐานที่ ๓ ครูฝึก</u>		
ควรแยกหมวดของครูฝึกเป็น ๒ หมวด ได้แก่ ๑) ครูฝึก ผู้สอน และผู้ที่ทำหน้าที่ ด้านการสอน และ ๒) วิทยากรบุคคลภายนอก และควรให้นิยามที่ชัดเจน		
<u>มาตรฐานที่ ๔ วิธีการฝึก</u>		
ควรลดกระบวนการที่ซ้ำซ้อนและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือ แรงงานไปสู่ระบบ ISO		

มาตรฐานที่ ๕ สถานที่และสภาพแวดล้อม

ควรจัดประกวดด้านมาตรฐานที่ ๕ สถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับ
โรงฝึกที่เปิดฝึกอบรมในประเภทการฝึกเตรียมเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากการใช้สถานที่ในการเปิดฝึกมากที่สุด
ควรแยกเป็นการใช้สถานที่ฝึกอบรมภายในและการใช้สถานที่ฝึกอบรมภายนอกให้ชัดเจน

มาตรฐานที่ ๖ การประเมินระบบการฝึก

ในการประเมินระบบการฝึก ควรแยกเป็นการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ
การฝึกอาชีพเสริม จัดทำเป็นต้นแบบ ๕ จังหวัด และจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อหารือการจัดทำมาตรฐานที่ ๖
การประเมินระบบการฝึกโดยเชิญหน่วยฝึกที่ได้รับรางวัลในการประกวดรางวัลคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เข้าร่วมประชุมด้วย ก่อนดำเนินการประชุมคณะทำงานฯ ครังต่อไป

มาตรฐานที่ ๗ การประชาสัมพันธ์

ปรับลดความถี่ในการประชาสัมพันธ์และให้พื้นที่ดำเนินการบริหารจัดการเอง

๓. ข้อพิจารณา

กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกพิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อน
ระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ เพื่อโปรดทราบสรุปผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติ การปรับปรุงระบบประกันคุณภาพ
การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๓.๒ มอบกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกแจ้งสรุปผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติ การ
ปรับปรุงระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ทุกหน่วยฝึกทราบ

๓.๓ มอบหน่วยฝึกจัดส่ง Design Thinking ให้กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
ภายในวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

๓.๔ มอบกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ปรับปรุงคู่มือเกณฑ์การประกัน
คุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบตามข้อ ๓.๑ และโปรดพิจารณาตามข้อ ๓.๒ - ๓.๔



เอกสารแนบ

(นายจิตรพงศ์ ทุมสอาด)

ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

- ทราบ ๓๓๓๐๓.๑
- เห็นชอบ ๓๓๓๐๓.๒-๓.๔

นายสมศักดิ์ ปัทมสุคนธ์
รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(นายสมศักดิ์ ปัทมสุคนธ์)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ๓ ก.พ. ๒๕๖๘

นายสมชาติ สุภาศรี

(นายจิตรพงศ์ ทุมสอาด)

ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

(นายสมชาติ สุภาศรี)

รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ๒ ก.พ. ๒๕๖๘