



การจัดการองค์ความรู้

(Knowledge Management – KM)

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก ปี ๒๕๖๕



KM ๒๕๖๕

การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เป็นเครื่องมือช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายของงาน บุคลากร และความเป็นหมู่คณะ โดยวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สกัดความรู้ออกจากตัวบุคคล บูรณาการความรู้ ส่งต่อ ความรู้ระหว่างกัน รวมทั้งเผยแพร่สู่สาธารณะ

ในปี ๒๕๖๕ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตากมีกิจกรรม KM ระดมสมององค์ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับ การกิจพัฒนาฝีมือแรงงานในมิติการพัฒนาบุคลากรและองค์ความรู้เฉพาะทางด้านการฝึกอบรมตามภารกิจสำนักงาน พัฒนาฝีมือแรงงานตาก

การจัดการองค์ความรู้ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตากในปีนี้ให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในหัวข้อเรื่อง : รูปแบบการฝึกโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียน ต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับในหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน สาขาช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม (ผ้า)

การจัดการความรู้ในหัวข้อดังกล่าวข้างต้นถือเป็นการพัฒนาบุคลากรแต่ละกลุ่ม/ฝ่าย/งานของสำนักงานพัฒนา ฝีมือแรงงานตากให้มียุทธศาสตร์ความรู้เชิงองค์รวมด้านการฝึกอบรมตามภารกิจของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตากมีการ แต่งตั้งคณะทำงานจัดการองค์ความรู้ตามคำสั่งสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตากที่ ๑๖๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยมีองค์ประกอบบุคลากรทุกกลุ่ม/ฝ่าย/งาน วัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้สภาพการณ์ของงานพัฒนาฝีมือ แรงงานซึ่งปัจจุบันยังคงเป็นองค์ความรู้ฝังลึกในกลุ่มผู้รับผิดชอบ ผลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดการองค์ความรู้ ในครั้งนี้จะนำไปสู่การขยายผลให้ทุกกลุ่ม/ฝ่าย/งานได้เรียนรู้และสนับสนุนการดำเนินงาน ตลอดจนเผยแพร่ใช้ประโยชน์ โดยทั่วไป

(นางสาวกอบกุล มะลิวัลย์)

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก

สารบัญ

๑. การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management – KM) ปี ๒๕๖๕ หน้า ๑ - ๒
๒. รูปแบบการฝึกโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาหน้า ๓ - ๑๑
ภาคบังคับในหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน สาขาช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม (ผ้า)
 - (๑) ความสำคัญ / ความหมาย
 - (๒) กฎหมาย / ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
 - (๓) ขั้นตอนการดำเนินการ
 - (๔) ปัญหา / อุปสรรค
 - (๕) ปัจจัยความสำเร็จ
 - (๖) ตัวอย่าง / แบบฟอร์ม
 - (๗) Flow Chart ขั้นตอนการดำเนินการ
 - (๘) การอ้างอิง
๓. ภาพกิจกรรมการดำเนินงานตามโครงการฯ หน้า ๑๒ - ๑๙
๔. รูปแบบการฝึกโครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ สาขาช่างเชื่อมประกอบผลิตภัณฑ์
 - (๑) ความสำคัญ / ความหมาย
 - (๒) กฎหมาย / ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
 - (๓) ขั้นตอนการดำเนินการ
 - (๔) ปัญหา / อุปสรรค
 - (๕) ปัจจัยความสำเร็จ
 - (๖) ตัวอย่าง / แบบฟอร์ม
 - (๗) Flow Chart ขั้นตอนการดำเนินการ
 - (๘) การอ้างอิงหน้า ๒๐ - ๒๖
๕. ภาพกิจกรรมการดำเนินงานตามโครงการฯ หน้า ๒๗ - ๒๙
๖. ภาพกิจกรรมคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ หน้า ๓๐
๗. รายชื่อคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ หน้า ๓๑

๑. การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management – KM)

ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. การจัดการองค์ความรู้

การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management – KM) คือ การรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร โดยพัฒนาระบบจากข้อมูลไปสู่สารสนเทศเพื่อให้เกิดความรู้และปัญญาในที่สุด

การจัดการความรู้ประกอบไปด้วยชุดของการปฏิบัติงานที่ถูกใช้ในองค์กรต่างๆ เพื่อที่จะระบุ สร้าง แสดงและกระจายความรู้ เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้และการเรียนรู้ในองค์กร อันนำไปสู่การจัดการสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการธุรกิจที่ดี องค์กรขนาดใหญ่โดยส่วนมากจะมีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการจัดการองค์ความรู้ โดยมักจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศหรือแผนกการจัดการทรัพยากรมนุษย์

รูปแบบการจัดการองค์ความรู้โดยปกติจะถูกจัดให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและประสงค์ที่จะได้ผลลัพธ์เฉพาะด้าน เช่น เพื่อแบ่งปันภูมิปัญญา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน หรือเพื่อเพิ่มระดับนวัตกรรมให้สูงขึ้น

๒. ประเภทของความรู้

ความรู้ความสามารถแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้สองประเภท คือ ความรู้ชัดแจ้ง(Explicit Knowledge) และความรู้แฝงเร้น หรือความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) ความรู้ชัดแจ้งคือความรู้ที่เขียนอธิบายออกมาเป็นตัวอักษร เช่น คู่มือปฏิบัติงาน หนังสือ ตำรา เว็บไซต์ Blog ฯลฯ ส่วนความรู้แฝงเร้นคือความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ไม่ได้ถอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร หรือบางครั้งก็ไม่สามารถถอดเป็นลายลักษณ์อักษรได้ ความรู้ที่สำคัญส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นความรู้แฝงเร้น อยู่ในคนทำงาน และผู้เชี่ยวชาญในแต่ละเรื่อง จึงต้องอาศัยกลไกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คนได้พบกัน สร้างความไว้วางใจกัน และถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันและกัน

๓. ความรู้แบบฝังลึก

ความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ไม่สามารถอธิบายโดยใช้คำพูดได้ มีรากฐานมาจากการกระทำและประสบการณ์ มีลักษณะเป็นความเชื่อ ทักษะ และเป็นอัตวิสัย (Subjective) ต้องการการฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญ มีลักษณะเป็นเรื่องส่วนบุคคล มีบริบทเฉพาะ (Context-specific) ทำให้เป็นทางการและสื่อสารยาก เช่น วิจารณ์ญาณ ความลับทางการค้า วัฒนธรรมองค์กร ทักษะเชี่ยวชาญในเรื่องต่าง ๆ การเรียนรู้ขององค์กร ความสามารถในการชิมรสไวน์ หรือกระทั่งทักษะในการสังเกตเปลวควันจากปล่องโรงงานว่ามีปัญหาในกระบวนการผลิตหรือไม่

๔. ความรู้ชัดแจ้ง

ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่รวบรวมได้ง่าย จัดระบบและถ่ายโอนโดยใช้วิธีการดิจิทัล มีลักษณะเป็นวัตถุวิสัย (Objective) เป็นทฤษฎี สามารถแปลงเป็นรหัสในการถ่ายทอดโดยวิธีการที่เป็นทางการ ไม่จำเป็นต้องอาศัยการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อถ่ายทอดความรู้ เช่น นโยบายขององค์กร กระบวนการทำงาน ซอฟต์แวร์ เอกสาร และกลยุทธ์ เป้าหมายและความสามารถขององค์กร

ความรู้ยังมีลักษณะไม่ชัดแจ้งมากเท่าไร การถ่ายโอนความรู้ยิ่งกระทำได้ยากเท่านั้น ดังนั้น บางคนจึงเรียกความรู้ประเภทนี้เป็นความรู้แบบเหนียว (Sticky Knowledge) หรือความรู้แบบฝังอยู่ภายใน (Embedded Knowledge) ส่วนความรู้แบบชัดแจ้งมีการถ่ายโอนและแบ่งปันง่าย จึงมีชื่ออีกชื่อหนึ่งว่า ความรู้แบบรั่วไหลได้ง่าย (Leaky Knowledge) ความสัมพันธ์ของความรู้ทั้งสองประเภทเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ ต้องอาศัยซึ่งกันและกัน (Mutually

Constituted) (Tsoukas, ๑๙๙๖) เนื่องจากความรู้แบบฝังลึกเป็นส่วนประกอบของความรู้ทั้งหมด (Grant, ๑๙๙๖) และสามารถแปลงให้เป็นความรู้แบบชัดแจ้งโดยการสื่อสารด้วยคำพูด

ตามรูปแบบของเซซี (SECI Model) (ของ Nonaka และ Takeuchi) ความรู้ทั้งแบบแฝงเร้นและแบบชัดแจ้งจะมีการแปรเปลี่ยนถ่ายทอดไปตามกลไกต่าง ๆ เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดความรู้ การผสานความรู้และการซึมซับความรู้

การจัดการความรู้นั้นมีหลายรูปแบบ มีหลากหลายโมเดล แต่ที่น่าสนใจ คือ การจัดการความรู้ที่ทำให้คนเคารพ ศักดิ์ศรีของคนอื่นเป็นรูปแบบการจัดการความรู้ที่เชื่อว่า ทุกคนมีความรู้ปฏิบัติในระดับความชำนาญที่ต่างกัน เคารพความรู้ที่อยู่ในคน เพราะหากยังเคารพความรู้ในตำราวิชาการอย่างเดียววันนั้นก็เท่ากับว่าเป็นการมองว่าคนที่ไม่ได้เรียนหนังสือเป็นคนที่ไม่มีความรู้

๕. ระดับของความรู้

หากจำแนกระดับของความรู้ สามารถแบ่งออกได้เป็น ๔ ระดับ คือ

ความรู้เชิงทฤษฎี (Know-What) เป็นความรู้เชิงข้อเท็จจริง รู้อะไร เป็นอะไร จะพบในผู้ที่สำเร็จการศึกษามาใหม่ ๆ ที่มีความรู้โดยเฉพาะความรู้ที่จำมาได้จากความรู้ชัดแจ้งซึ่งได้จากการได้เรียนมาก แต่เวลาทำงานก็จะไม่มั่นใจ มักจะปรึกษารุ่นพี่ก่อน

ความรู้เชิงทฤษฎีและเชิงบริบท (Know-How) เป็นความรู้เชื่อมโยงกับโลกของความจริงภายใต้สภาพความเป็นจริงที่ซับซ้อนสามารถนำเอาความรู้ชัดแจ้งที่ได้มาประยุกต์ใช้ตามบริบทของตนเองได้ มักพบในคนที่ทำงานไปหลาย ๆ ปี จนเกิดความรู้ฝังลึกที่เป็นทักษะหรือประสบการณ์มากขึ้น

ความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผล (Know-Why) เป็นความรู้เชิงเหตุผลระหว่างเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ผลของประสบการณ์แก้ปัญหาที่ซับซ้อน และนำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เป็นผู้ทำงานมาระยะหนึ่งแล้วเกิดความรู้ลึกฝังลึก สามารถถ่ายทอดความรู้ฝังลึกของตนเองมาแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นหรือถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้พร้อมทั้งรับเอาความรู้จากผู้อื่นไปปรับใช้ในบริบทของตนเองได้

ความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อ (Care-Why) เป็นความรู้ในลักษณะของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ซบตันมาจากภายในตนเองจะเป็นผู้ที่สามารถสกัด ประมวล วิเคราะห์ความรู้ที่ตนเองมีอยู่กับความรู้อื่นที่ได้รับมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมาได้ เช่น สร้างตัวแบบหรือทฤษฎีใหม่หรือนวัตกรรมขึ้นมาได้ เช่น สร้างตัวแบบหรือทฤษฎีใหม่หรือนวัตกรรมขึ้นมาใช้ในการทำงานได้

๖. การถ่ายทอดความรู้

การถ่ายทอดความรู้อันเป็นส่วนประกอบของการจัดการองค์ความรู้ ถูกประเพณีปฏิบัติกันมานานแล้ว ตัวอย่างรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ เช่น การอภิปรายของเพื่อนร่วมงานในระหว่างการทำงาน การอบรมพนักงานใหม่อย่างเป็นทางการ ห้องสมุดขององค์กร โปรแกรมการฝึกสอนทางอาชีพและการเป็นที่เลี้ยง ซึ่งรูปแบบการถ่ายทอดความรู้มีการพัฒนารูปแบบโดยอาศัยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่กระจายอย่างกว้างขวางในศตวรรษที่ ๒๐ ก่อให้เกิดเทคโนโลยีฐานความรู้ ระบบผู้เชี่ยวชาญและคลังความรู้ ซึ่งทำให้กระบวนการถ่ายทอดความรู้ง่ายมากขึ้น

๒. การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management – KM)

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

2

ในหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน สาขาช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม (ผ้า) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสำคัญ/ความหมาย

การฝึกโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับในหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน สาขาช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม (ผ้า)

ที่มาของโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ : รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๕ หน้าที่ของรัฐมาตรา ๕๔ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่างๆรวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลซึ่งได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เกี่ยวกับการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ซึ่งจะมีการพัฒนาทักษะอาชีพทุกช่วงวัยโดยกำหนดระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพของทุกช่วงวัย การจัดให้มีระบบที่สามารถรองรับ ความต้องการพัฒนาปรับปรุงทักษะอาชีพของทุกช่วงวัย และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๓๐ (๓) บัญญัติให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีหน้าที่และอำนาจในการเสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้ทราบถึงการที่หน่วยงานของรัฐยังมีได้ปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วนตามหมวด ๕ หน้าที่ของรัฐ จากข้อมูลของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ระหว่างปี ๒๕๕๑ – ๒๕๕๙) มีจำนวนนักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ (ม.๓) จำนวน ๗๘๐,๕๓๗ คน โดยเฉพาะปีการศึกษา ๒๕๖๑ มีจำนวนนักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับจำนวน ๑๔๗,๖๔๔ คน ซึ่งในแต่ละปี นักเรียนเหล่านี้ได้เข้าสู่ตลาดแรงงานในฐานะ “แรงงานไร้ฝีมือ” เป็นจำนวนมาก ซึ่งหากได้มีการบูรณาการช่วยเหลือเพิ่มทักษะด้านอาชีพให้แก่ นักเรียนกลุ่มดังกล่าวหลังจบการศึกษาภาคบังคับแล้วจะช่วยให้ นักเรียนกลุ่มดังกล่าวเข้าสู่ตลาดแรงงานในฐานะ “แรงงานมีฝีมือ” อันจะทำให้มีรายได้ ค่าจ้างที่สูงขึ้น สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ ผู้ตรวจการแผ่นดิน (นายสมศักดิ์ สุวรรณสุจริต) จึงได้ร่วมกับจังหวัดแม่ฮ่องสอนในการดำเนินโครงการนำร่อง “โครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพให้แก่ นักเรียนยากจนของจังหวัดแม่ฮ่องสอนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ” เพื่อหาแนวทางในการบูรณาการความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัดในการช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มดังกล่าว ผลการดำเนินการประสบความสำเร็จ และได้มีการถอดบทเรียนจากการดำเนินโครงการฯ โดยได้จัดทำคู่มือ “โครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพให้แก่ นักเรียนยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ” เพื่อเป็นแนวทางในการขยายผลในจังหวัดอื่นๆ ต่อไป และได้มีการบูรณาการความร่วมมือกับกระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมการจัดหางาน เห็นควรมีการขยายผลการดำเนินงานตามโครงการฯ ให้ครอบคลุมทุกจังหวัดและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ดำเนินการในเขตพื้นที่จังหวัดทั่วประเทศ ๗๖ จังหวัด ยกเว้น กรุงเทพมหานคร

หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน : การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาฝีมือ ความรู้ ความสามารถขั้นพื้นฐานในสาขาอาชีพต่างๆ รวมทั้งสร้างเสริมทัศนคติที่ดีต่อการทำงานหรือประกอบอาชีพให้กับกำลังแรงงานใหม่ผู้ประสงค์จะเข้าสู่การทำงานเป็นแรงงานผู้มีฝีมือได้มาตรฐานตามที่กำหนด เป็นการฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

รูปแบบการฝึก เป็นการฝึกที่ส่งเสริมการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพนักเรียน นักศึกษา และแรงงานทุกระดับ ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ ลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

3

ตามโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตากกำหนดให้มีขึ้นเป็นไปตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเพื่อรองรับแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัดตาก

กระบวนการฝึกและขั้นตอนการฝึกอิงรูปแบบการฝึกอบรบปกติ หมายถึง การฝึกอบรบที่ผู้เข้ารับการฝึกและครูฝึกหรือวิทยากร อยู่ในสถานที่เดียวกัน ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เป็นรูปแบบการฝึกอบรบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและสภาพการณ์ปัจจุบันภายใต้หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพเพื่อสร้างมาตรฐานการฝึกอบรบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นที่น่าเชื่อถือสำหรับประชาชนต่อไป

๒. กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการคัดเลือกบุคคลภายนอกเป็นวิทยากรดำเนินการสอนในหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

๒.๒ ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการฝึกเตรียมเข้าทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๗

๒.๓ ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการฝากฝึกในกิจการ พ.ศ. ๒๕๔๗

๒.๗ ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการจ่ายเงินอุดหนุนผู้รับการฝึก พ.ศ. ๒๕๕๕

๒.๔ หนังสือสำนักงานพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ที่ รง ๐๔๐๕/ว๙๓๗ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๕ เรื่อง ขอส่งรูปแบบการแต่งกายของผู้รับการฝึกหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๒ ชุด คือ ชุดที่ ๑ ชุดปกติหรือชุดฝึกภาคทฤษฎี และชุดที่ ๒ ชุดฝึกภาคปฏิบัติ

๒.๕ หนังสือกองคลัง ที่ รง ๐๔๑๐/ว๐๙๕๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เรื่อง อนุมัติให้กรมเบิกจ่ายค่าตอบแทนวิทยากรบุคคลภายนอกตามที่ขอตกลงในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานด้านธุรกิจและบริการสำหรับวันและเวลาที่สอนในวันทำการปกติของทางราชการ

๒.๖ หนังสือกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๔๑๐/ว๑๓๙๕๕ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการจ่ายเงินอุดหนุนผู้รับการฝึก พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๙ (๒) (๓) ในการเบิกค่าชุดเครื่องแบบในอัตราไม่เกินคนละ ๑,๐๐๐.-บาท และค่าพาหนะเดินทางในลักษณะเหมาจ่ายไม่เกินคนละ ๔๐๐.-บาท

๒.๗ หนังสือกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๔๐๕/ว๑๓๒๙ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. ขั้นตอนการดำเนินการฝึก

ขั้นตอนที่ ๑ แผนปฏิบัติการประจำปีที่เชื่อมโยงกับความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของตลาดแรงงานในพื้นที่

ขั้นตอนที่ ๒ คู่มือแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ขั้นตอนที่ ๓ อนุมัติแผนปฏิบัติการประจำปี จากผู้อำนวยการหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ ๔ ใช้หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ที่เป็นหลักสูตรกลางของกรม

ขั้นตอนที่ ๕ การแจ้งเริ่มการดำเนินงานตามโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ขั้นตอนที่ ๖ การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ขั้นตอนที่ ๗ การประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ขั้นตอนที่ ๘ การประชุมชี้แจงผู้อำนวยการโรงเรียนและครูแนะแนว เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ขั้นตอน ปฏิทินการดำเนินโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

4

ขั้นตอนที่ ๑๐ จัดทำประกาศรับสมัครเขารับการฝึกอบรม โดยกำหนดวัน เวลา สถานที่ฝึกอบรม และคุณสมบัติของผู้สมัคร พร้อมจัดส่งประชาสัมพันธ์ตามหน่วยงานราชการ อาสาสมัครแรงงาน หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น วิทยุ และโรงเรียนในพื้นที่

ขั้นตอนที่ ๑๑ จัดเตรียมความพร้อมขอวิทยากร/ครูฝึก สถานที่ฝึกอบรม วัสดุ และเครื่องมือในการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ ๑๒ การนำนักเรียนกลุ่มเป้าหมายไปศึกษาดูงาน และรับสมัครเข้าอบรมที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก

ขั้นตอนที่ ๑๓ การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการฝึกหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ขั้นตอนที่ ๑๔ การรายงานตัวเพื่อเข้ารับการสอบคัดเลือกและสอบสัมภาษณ์ โดยตรวจสอบคุณสมบัติของผู้รับการฝึกตามระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการฝึกเตรียมเข้าทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๗ หมวด ๑

ขั้นตอนที่ ๑๕ ดำเนินการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมปกติภายใต้หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพ

ขั้นตอนที่ ๑๖ การจัดเตรียมตำแหน่งงานรองรับหลังผ่านการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ ๑๗ การติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๔. ปัญหา/อุปสรรค

๔.๑ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)

แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค

- ให้ผู้รับการฝึกอบรมทุกคน สวมหน้ากากอนามัยทางการแพทย์หรือหน้ากากอนามัยแบบผ้าตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม
- มีมาตรการเฝ้าระวัง ควบคุม ก่อนเข้าสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก โดยกำหนดจุดคัดกรองก่อนเข้าสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก ตรวจวัดอุณหภูมิก่อนเข้าเสมอ จัดให้มีอุปกรณ์สำหรับการล้างมือหรือจัดเตรียมแอลกอฮอล์เจลล้างมือทุกจุดทางเข้า มีการทำความสะอาดพื้นที่ที่ผู้สมัครต้องใช้สอบและใช้ร่วมกันด้วยน้ำยาถูพื้นที่สามารถทำลายเชื้อไวรัสได้หรือเช็ดด้วยแอลกอฮอล์ที่มีความเข้มข้นที่สามารถทำลายเชื้อไวรัสได้ จัดห้องคัดแยกผู้รับการฝึกที่เข้าข่าย “กลุ่มเสี่ยง” ประสานโรงพยาบาลและหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ใกล้เคียงเพื่อดูแลส่งต่อ

๔.๒ การบริหารวัสดุ เครื่องมือ และอุปกรณ์ให้เพียงพอกับผู้รับการฝึก

เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรน้อย และเวลาฝึกอบรมมาก ประกอบกับราคาสินค้าที่สูงขึ้น ทำให้วัสดุฝึกอบรมที่ได้รับไม่เพียงพอกับผู้รับการฝึก

แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค

- จัดหาโดยการรับการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ในการฝึก เช่น เศษผ้า เข็ม ด้าย และอื่นๆ
- ใช้วัสดุฝึกคงเหลือจากรุ่นที่ผ่านมา มา

๔.๓ การติดต่อสื่อสาร

ผู้รับการฝึกอยู่ในพื้นที่ห่างไกล บางพื้นที่เทคโนโลยีการสื่อสารยังไม่ครอบคลุม ทำให้การประสานงานผู้รับการฝึกค่อนข้างยากลำบาก

แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการฝึกประสานเป็นเชิงรุก โดยลงพื้นที่พบผู้รับการฝึกโดยตรงด้วยตนเอง

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

5

การพัฒนาทักษะฝีมือผสมศกยภาพในการทำงาน และเบนการเตรียมความพร้อมเทคโนโลยีอุตสาหกรรม พัฒนาศกยภาพสูงขึ้น

๕.๒ ผู้เข้ารับการพัฒนาด้านทักษะอาชีพ สามารถมีอาชีพ มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สร้างรายได้ให้กับตัวเอง และครอบครัว

๕.๓ เจ้าหน้าที่และครูฝึก/วิทยากรได้นำรูปแบบการฝึกอบรมปกติภายใต้หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพไปใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามบริบทของพื้นที่ที่หน่วยงานรับผิดชอบ

๖. ตัวอย่างแบบฟอร์ม

๖.๑ แบบฟอร์มใบสมัครเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๖.๒ แบบฟอร์มการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมปกติ

๖.๓ แบบฟอร์มเอกสารภายใต้หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพ

๖.๔ แบบฟอร์มขอรับเงินอุดหนุน

๖.๕ แบบฟอร์มสมุดบันทึกการฝึกในกิจการ

๖.๖ แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

๖.๗ แบบฟอร์มหนังสือรับรองสำเร็จการฝึกอบรม (กรณีไม่ได้เข้าฝึกในกิจการ)

๗. Flow Chart ขั้นตอนการดำเนินการ

การพัฒนาฝีมือแรงงานตามโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตากมีขั้นตอนการดำเนินการประกอบด้วย การวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน การดำเนินงานตามโครงการ การประชาสัมพันธ์โครงการ และแนวทางการรับสมัครฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมปกติภายใต้หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพและการติดตามประเมินผล แสดงได้ดัง Flow Chart ต่อไปนี้







๗.๔ การดำเนินการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมปกติภายใต้หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพ



- แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการฝึก
- แต่งตั้งคณะกรรมการอาจารย์ผู้ปกครองผู้เข้ารับการฝึก
- แต่งตั้งคณะทำงานประเมินระบบการฝึก



- เตรียมความพร้อม การสำรวจสภาพความพร้อมและจำนวนของเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ที่ใช้ฝึกอบรม
- จัดทำแผนการฝึกและคู่มือการฝึก
- คัดเลือกรับการฝึกและการปฐมนิเทศ



- อนุมัติเปิดการฝึกอบรมและจัดซื้อวัสดุฝึกอบรม
- การประเมินความรู้พื้นฐานผู้รับการฝึกก่อนการฝึก
- การจัดกระบวนการฝึกอบรม
- การนิเทศสอนงาน
- การวัดและการประเมินผล
- รายงานการตรวจนับรายการวัสดุคงเหลือ
- รายงานผลการฝึกอบรมในสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน



- การฝากฝึกในกิจการ
- การประเมินระบบการฝึก
- สรุปผลการฝากฝึกในกิจการ



- ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรม
- การออกวุฒิบัตร
- การจัดทำฐานข้อมูลผู้รับการฝึก



๗.๖ การปฐมพยาบาลและการดูแลรักษาจักรเบื้องต้น

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก

TAK OFFICE FOR SKILL DEVELOPMENT

หัวข้อ

การปฐมพยาบาลและการดูแลรักษาจักรเบื้องต้น

สรินกัศ บวรจง
คู่มือกฝีมือแรงงาน ๖๒

การจัดการองค์ความรู้

(Knowledge Management – KM)



๘ การอ้างอิง

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

10

๘.๑.๒ การประชุมคณะทำงานจัดการองค์ความรู้ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

๘.๒ เอกสารอ้างอิง

๘.๒.๑ หนังสือสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ที่ รง ๐๔๐๗/ว๒๑๗๑ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่อง รูปแบบการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘.๒.๒ คู่มือเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๐๑๘ และรายงานผลการประเมินระบบประกันคุณภาพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๘.๒.๓ หนังสือกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๔๐๕/ว๐๗๒๙ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๘.๒.๔ คู่มือแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๘.๒.๕ คู่มือการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๓. ภาพกิจกรรมการดำเนินงานตาม

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

11

ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ประชุมมอบหมายแผนการดำเนินงานภายใต้โครงการฯ

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก จัดประชุมเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุม อาคารอำนวยการ ชั้น ๒ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก มีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน ๑๘ คน

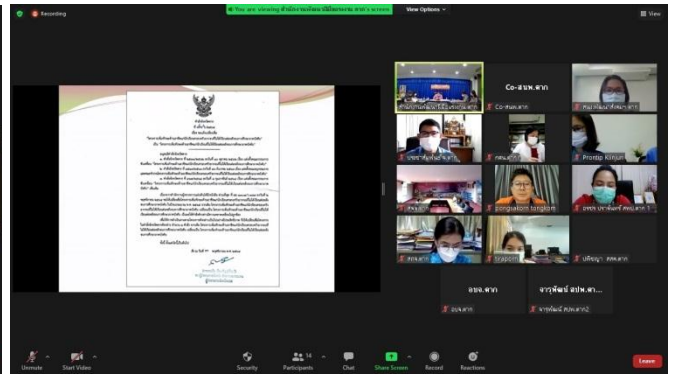
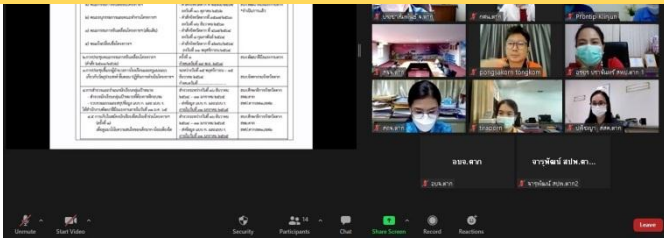


๒. ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการฯ

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก จัดประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ผ่านระบบ Zoom Meeting เมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุม อาคารอำนวยการ ชั้น ๒ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก โดยนายศราวุธ ไทยเจริญ รองผู้ว่าราชการจังหวัดตาก เป็นประธานการประชุมฯ มีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน ๒๔ คน



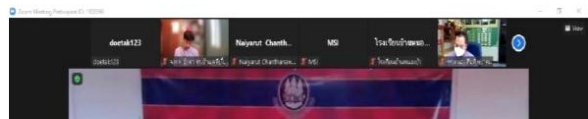
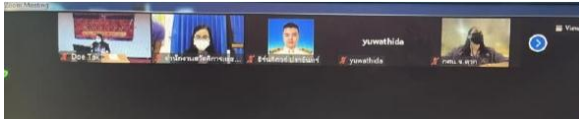
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน



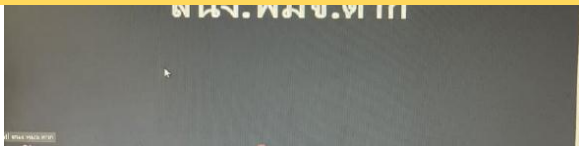
๓. การประชุมชี้แจงผู้อำนวยการโรงเรียนและครูแนะแนว

สำนักงานจัดหางานจังหวัดตากจัดกิจกรรมประชุมชี้แจงผู้อำนวยการโรงเรียนและครูแนะแนว ผ่านระบบ Zoom Meeting เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕ มีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน ๒๓๖ คน (ผู้อำนวยการ ๓๘ คน และครูแนะแนว ๑๙๘ คน)





สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน



๔. การจัดเตรียมความพร้อมของสถานที่ฝึกอบรม

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก จัดเตรียมความพร้อมสถานที่ฝึกอบรมและหอพักแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ภายใต้โครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สาขาช่างซ่อมเครื่องยนต์ หลักสูตร ๕๖๐ ชั่วโมง





สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

14

สาขาช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม (ผ้า) หลักสูตร ๒๘๐ ชั่วโมง





หอพักชายและหอพักหญิง

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

15



๕. การศึกษาดูงาน

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก ดำเนินการนำนักเรียนกลุ่มเป้าหมายมาศึกษาดูงานและรับสมัครเข้าฝึกอบรมตามโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ในวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ โดยมีนักเรียนเดินทางมาศึกษาดูงาน จำนวน ๔ คน คณะครู ผู้ปกครอง จำนวน ๕ คน ณ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก แห่งที่ ๒ (แม่สอด) อาคารสำนักงานเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตาก ชั้น ๒ อำเภอแม่

สอดคล้องจังหวัดตาก ทั้งนี้ ตามกำหนดการมีสถานศึกษาที่แจ้งความประสงค์จะเข้าร่วมกิจกรรมศึกษาดูงาน จำนวน ๓๒ คน แต่เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาด covid-๑๙ ทำให้สถานศึกษาบางแห่งต้องยกเลิกการเข้าร่วมกิจกรรม ดังนั้นสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตากดำเนินการส่งข้อมูลให้สถานศึกษาผ่านครูแนะแนวเพื่อนำไปประชาสัมพันธ์ให้กับนักเรียนที่สนใจ ซึ่งไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในวันเวลาดังกล่าวอีกช่องทางหนึ่ง



สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน



๖. การรายงานตัวเพื่อเข้ารับการสอบคัดเลือกและสอบสัมภาษณ์

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตากรับรายงานตัวและปฐมนิเทศผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานรุ่นที่ ๒/๒๕๖๕ สาขาช่างซ่อมเครื่องยนต์ และสาขาช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม (ผ้า) ภายใต้โครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ประจำปี ๒๕๖๕ มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๒๒ คน ทั้งนี้การเปิดฝึกอบรมตามหลักสูตร ปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ในวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๕ ณ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก



สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน



๗. การฝึกอบรม

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก ดำเนินการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมปกติภายใต้หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพ



สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน





๔. การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management – KM)

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ สาขาช่างเชื่อมประกอบผลิตภัณฑ์
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสำคัญ/ความหมาย

การฝึกโครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ สาขาช่างเชื่อมประกอบผลิตภัณฑ์

ที่มาของโครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ : นโยบายส่งเสริมเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ โดยในแต่ละพื้นที่จะมีกิจการเป้าหมายแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับศักยภาพ ข้อจำกัด และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยจัดกลุ่มประเภทกิจการได้เป็น ๑๓ กลุ่มอุตสาหกรรม ๖๒ ประเภทกิจการ และได้มีการกำหนดประเภทกิจการเพิ่มเติมอีก ๑๐ ประเภทกิจการเป้าหมาย ตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนที่ ๑๒ – ๐๑๖/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๙

การพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับประชากรวัยกำลังแรงงานให้ได้คุณภาพสอดคล้องกับกิจการที่ BOI ส่งเสริมการลงทุน ยังคงเป็นปัจจัยหลักของการตัดสินใจของการลงทุนที่สำคัญของประเทศในการบรรลุเป้าหมายสู่เจตนารมณ์ของการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษด้วยเหตุนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำ “โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ” เพื่อพัฒนาทักษะแรงงาน รองรับในพื้นที่และรองรับความต้องการลงทุนของผู้ประกอบการและ SMEs ในพื้นที่สู่การจ้างงาน ตามกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของแต่ละจังหวัดในเขตเศรษฐกิจพิเศษ ดำเนินการใน

เขตพื้นที่ ๑๐ จังหวัด ได้แก่ สระแก้ว กาญจนบุรี มุกดาหาร ตาก สงขลา ตราด หนองคาย นครพนม เชียงราย และ นราธิวาส

หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ : การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ที่จัดขึ้นเพื่อยกระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งสร้างเสริมทัศนคติในการทำงานให้กับผู้ทำงานอยู่แล้วให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีหรือลักษณะ

รูปแบบการฝึก เป็นการฝึกในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษหรือสอดคล้องกับกิจการที่ BOI ส่งเสริมการลงทุน การบูรณาการประสานความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึกอื่นทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด องค์กรวิชาชีพ สมาคมอาชีพ วิเคราะห์แนวโน้มความต้องการกำลังแรงงานในสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมและภาคบริการ ประกอบด้วย แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled) แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled) แรงงานฝีมือ (Skilled) แรงงานเชี่ยวชาญ (Expert) รวมทั้งแผนพัฒนาด้านแรงงานต่างๆที่เกี่ยวข้องตลอดจนโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคม

กระบวนการฝึกและขั้นตอนการฝึกอิงรูปแบบการฝึกอบรมปกติ หมายถึง การฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกและครูฝึกหรือวิทยากร อยู่ในสถานที่เดียวกัน ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เป็นรูปแบบการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและสภาพการณ์ปัจจุบันภายใต้หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพเพื่อสร้างมาตรฐานการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นที่น่าเชื่อถือสำหรับประชาชนต่อไป

๒. กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการคัดเลือกบุคคลภายนอกเป็นวิทยากรดำเนินการสอนในหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน พ.ศ.๒๕๔๑

๒.๒ ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการฝึกยกระดับฝีมือ พ.ศ. ๒๕๔๗

๒.๓ หนังสือกองคลัง ที่ รง ๐๔๑๐/ว๐๙๕๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เรื่อง อนุมัติให้กรมเบิกจ่าย

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

20

๓. ขั้นตอนการดำเนินการฝึก

ขั้นตอนที่ ๑ แผนปฏิบัติการประจำปีที่เชื่อมโยงกับความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของตลาดแรงงานในพื้นที่

ขั้นตอนที่ ๒ คู่มือแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ขั้นตอนที่ ๓ อนุมัติแผนปฏิบัติการประจำปี จากผู้อำนวยการหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ ๔ ใช้หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ ที่เป็นหลักสูตรกลางของกรม

ขั้นตอนที่ ๕ การสำรวจความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำประกาศรับสมัครเข้ารับการฝึกอบรม โดยกำหนดวัน เวลา สถานที่ฝึกอบรม และคุณสมบัติของผู้สมัคร พร้อมจัดส่งประชาสัมพันธ์ตามหน่วยงานราชการ อาสาสมัครแรงงาน หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น วิทยุ และโรงเรียนในพื้นที่

ขั้นตอนที่ ๗ จัดเตรียมความพร้อมขอวิทยากร/ครูฝึก สถานที่ฝึกอบรม วัสดุ และเครื่องมือในการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ ๘ การรายงานตัวเพื่อเข้ารับการสอบคัดเลือกหรือสอบสัมภาษณ์ โดยตรวจสอบคุณสมบัติของผู้รับการฝึกตามระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการฝึกยกระดับฝีมือ พ.ศ. ๒๕๔๗ และตามคุณสมบัติของผู้รับการฝึกในรายละเอียดหลักสูตรที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ ๙ ดำเนินการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมปกติภายใต้หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพ

ขั้นตอนที่ ๑๐ ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๔. ปัญหา/อุปสรรค

๔.๑ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)

แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค

- ให้ผู้รับบริการฝึกอบรมทุกคน สวมหน้ากากอนามัยทางการแพทย์หรือหน้ากากอนามัยแบบผ้าตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม
- มีมาตรการเฝ้าระวัง ควบคุม ก่อนเข้าสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก โดยกำหนดจุดคัดกรองก่อนเข้าสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก ตรวจวัดอุณหภูมิก่อนเข้าเสมอ จัดให้มีอุปกรณ์สำหรับการล้างมือหรือจัดเตรียมแอลกอฮอล์เจลล้างมือทุกจุดทางเข้า มีการทำความสะอาดพื้นที่ที่ผู้สมัครต้องสัมผัสและใช้ร่วมกันด้วยน้ำยาฆ่าเชื้อที่สามารถทำลายเชื้อไวรัสได้หรือเช็ดด้วยแอลกอฮอล์ที่มีความเข้มข้นที่สามารถทำลายเชื้อไวรัสได้ จัดห้องคัดแยกผู้รับบริการฝึกที่เข้าข่าย “กลุ่มเสี่ยง” ประสานโรงพยาบาลและหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ใกล้เคียงเพื่อดูแลส่งต่อ

๔.๒ การบริหารวัสดุ เครื่องมือ และอุปกรณ์ให้เพียงพอกับผู้รับบริการฝึก

๔.๒.๑ เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรน้อย และเวลาฝึกอบรมมาก ประกอบกับราคาสินค้าที่สูงขึ้น ทำให้วัสดุฝึกอบรมที่ได้รับไม่เพียงพอกับผู้รับบริการฝึก

แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค

- ใช้วัสดุฝึกคงเหลือจากรุ่นที่ผ่านมา
- วางแผนการใช้วัสดุให้พอกับการฝึกอบรมในรุ่นนี้

๔.๒.๒ เนื่องจากไม่สามารถใช้ตู้เชื่อมพร้อมกันทุกตัวในโรงฝึกงานได้ เพราะกระแสไฟที่ใช้ในโรงฝึกงานช่างเชื่อมไม่เพียงพอก่อให้เกิดไฟดับ

๕. บจยความสำเร็จ

๕.๑ พื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมีแรงงานที่มีทักษะฝีมือ ตรงกับความต้องการลงทุนของผู้ประกอบการและ SMEs ในพื้นที่สู่การจ้างงาน ตามกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของแต่ละจังหวัดในเขตเศรษฐกิจพิเศษ

๕.๒ ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสามารถปฏิบัติงานเชื่อมประกอบผลิตภัณฑ์ตามมาตรฐานงานเชื่อมได้

๕.๒ ผู้เข้ารับการพัฒนาด้านทักษะอาชีพ สามารถมีอาชีพ มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สร้างรายได้ให้กับตัวเองและครอบครัว

๕.๓ เจ้าหน้าที่และครูฝึก/วิทยากรได้นำรูปแบบการฝึกอบรมปกติภายใต้หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพไปใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามบริบทของพื้นที่ที่หน่วยงานรับผิดชอบ

๖. ตัวอย่างแบบฟอร์ม

๖.๑ แบบฟอร์มใบสมัครเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๖.๒ แบบฟอร์มการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมปกติ

๖.๓ แบบฟอร์มเอกสารภายใต้หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพ

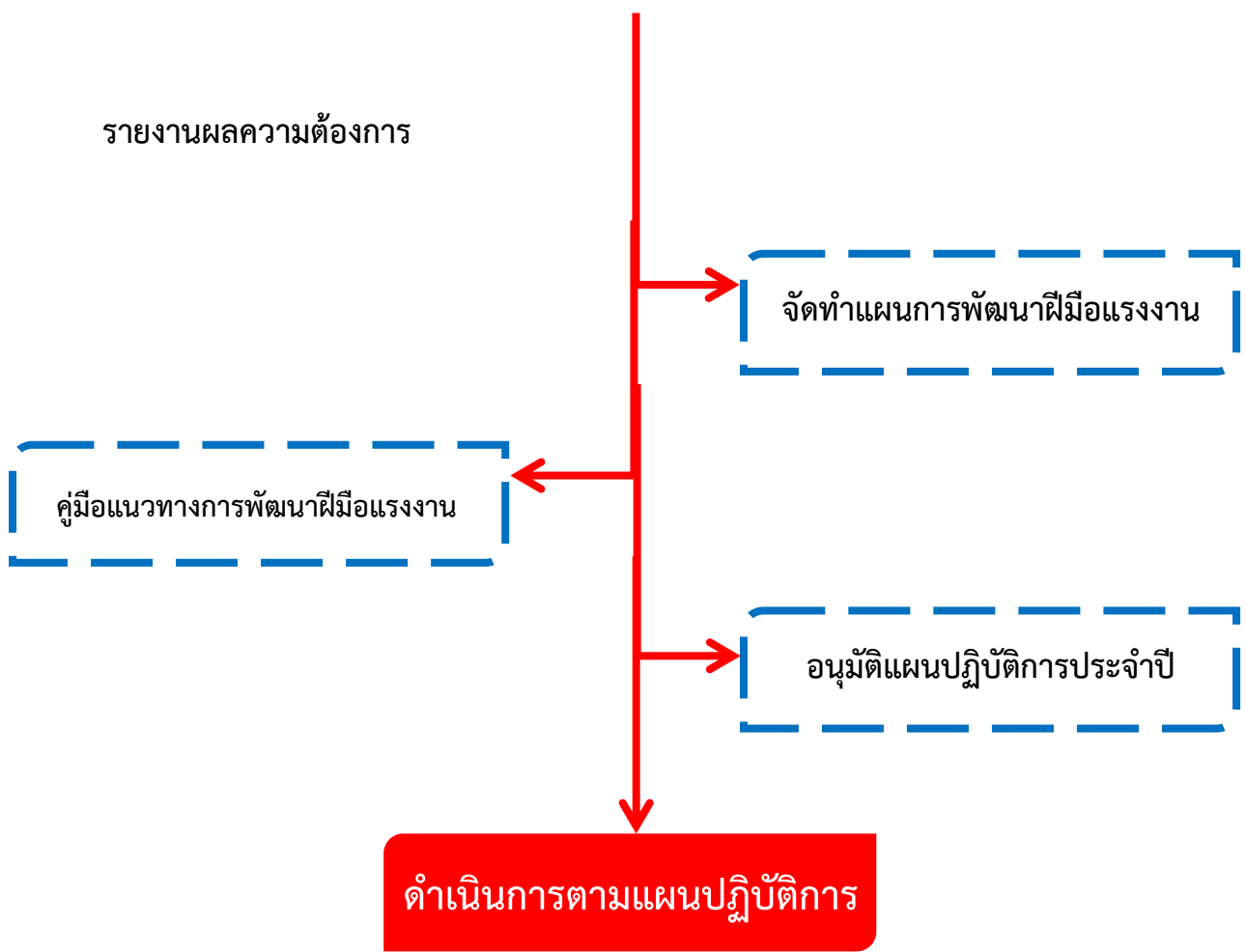
๖.๖ แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม การฝึกยกระดับฝีมือ

๗. Flow Chart ขั้นตอนการดำเนินการ

การพัฒนาฝีมือแรงงานตามโครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตากมีขั้นตอนการดำเนินการประกอบด้วย บูรณาการประสานความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึกอื่นทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด องค์กรวิชาชีพ สมาคมอาชีพ วิเคราะห์แนวโน้มความต้องการกำลังแรงงานในสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมและภาคบริการ ประกอบด้วย แรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานฝีมือ แรงงานเชี่ยวชาญ รวมทั้งแผนพัฒนาด้านแรงงานต่างๆที่เกี่ยวข้องตลอดจน โครงสร้างเศรษฐกิจและสังคม การวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน การประชาสัมพันธ์โครงการ และแนะแนวการรับสมัครฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกอบรมปกติภายใต้หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพและการติดตามประเมินผล แสดงได้ดัง Flow Chart ต่อไปนี้

๗.๑ บูรณาการประสานความร่วมมือ





- || บูรณาการประสานความร่วมมือ
- 🔍 ฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- 🏠 ดำเนินการฝึกอบรมเป็นไปตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 👤 บันทึกรายงานผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการดำเนินงาน
- || แจ้งรายชื่อผู้สำเร็จการฝึกให้กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดในการหาตำแหน่งงานว่าง
- 🔍 ติดตามประเมินผล ตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพ และการติดตามผลสัมฤทธิ์

๗.๓ การประชาสัมพันธ์โครงการ และการแนะแนวการรับสมัครฝึกอบรม



- เตรียมความพร้อม การสำรวจสภาพความพร้อมและจำนวนของเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ที่ใช้ฝึกอบรม
- จัดทำแผนการฝึกและคู่มือการฝึก
- คัดเลือกรับการฝึกและประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม



- อนุมัติเปิดการฝึกอบรมและจัดซื้อวัสดุฝึกอบรม
- การประเมินความรู้พื้นฐานผู้รับการฝึกก่อนการฝึก
- การจัดกระบวนการฝึกอบรม
- การวัดและการประเมินผล
- รายงานการตรวจนับรายการวัสดุคงเหลือ
- รายงานผลการฝึกอบรม



- ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรม
- การออกวุฒิบัตร
- การจัดทำฐานข้อมูลผู้รับการฝึก

๗.๕ การติดตามและประเมินผล



๘.๑.๑ การประชุมเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

๘.๒ เอกสารอ้างอิง

๘.๒.๑ หนังสือสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ที่ รง ๐๔๐๗/ว๒๑๗๑ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่อง รูปแบบการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘.๒.๒ คู่มือเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๐๑๘ และรายงานผลการประเมินระบบประกันคุณภาพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๘.๒.๓ คู่มือแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๘.๒.๔ คู่มือการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๕. ภาพกิจกรรมการดำเนินงานตาม

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

26

ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ประชุมเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดประชุมเจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงานครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก มีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน ๖ คน



สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ประกันคุณภาพ





สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน





๖. ภาพกิจกรรมคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

29

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. การประชุมคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก จัดประชุมคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก มีคณะกรรมการเข้าร่วมประชุมจำนวน ๗ คน



๒. การประชุมคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก จัดประชุมคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๒ ตึกอำนวยการ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก มีคณะทำงานเข้าร่วมประชุมจำนวน ๙ คน



๓. คณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ ปี ๒๕๖๕
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

- ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก
- ๒. นางนุจลี ตามล
- นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
- ๓. ว่าที่เรือตรีกานต์สิทธิ์ กองเกิดสุข
- นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
- ๔. นางสาวทิพวิมล พรหมปิมปา
- นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

- คณะทำงาน
- คณะทำงาน
- คณะทำงาน

๕. นายวุฒิไกร เครืออยู่
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน

คณะทำงาน

๖. นายธนพนธ์ แก้วบุรี
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

คณะทำงาน

๗. นางสาวสิรินภัส บรรจบ
ครูฝึกฝีมือแรงงาน ช๒

คณะทำงานและเลขานุการ

๘. นางน้ำฝน กะเทวี่แก้ว
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ



ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก

๕ หมู่ที่ ๙ ถนนจรดวิถีถ่อง ตำบลน้ำร้อน อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก ๖๓๐๐๐

โทร ๐ ๕๕๕๑ ๕๒๕๒ โทรสาร ๐ ๕๕๕๑ ๕๒๔๘