



คู่มือปฏิบัติงาน

เรื่อง การประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับ
หน่วยงานภาครัฐภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ



กองแผนงานและสารสนเทศ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

	กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
คู่มือปฏิบัติงาน			
เรื่อง การประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ	หน้าที่	๒ จาก ๒๑	

คำนำ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจหลักในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และพัฒนาแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานให้มีทักษะฝีมือทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากลพร้อมก้าวสู่ “ไทยแลนด์ ๔.๐” เพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ประกอบกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับงบประมาณจากรัฐบาลมาดำเนินการภารกิจดังกล่าว มีข้อจำกัดในด้านบุคลากร เครื่องมือ และงบประมาณดำเนินการที่จะพัฒนาฝีมือแรงงานได้ทั่วถึง และสนองตอบต่อความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้ทันทั่วถึง จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือจากเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อร่วมกันพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อระดมทรัพยากรในการพัฒนาฝีมือแรงงานจากหน่วยงานภายนอกมาสมทบกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อันจะช่วยลดข้อจำกัดทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร ข้อมูลที่จำเป็น รวมทั้งเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้สามารถพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำคู่มือปฏิบัติงานการประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกรม นำไปใช้ประโยชน์ในการประสานงานและการลงนามความร่วมมือบันทึกข้อตกลง (MOU) เพื่อบูรณาการภารกิจร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่อไป

กองแผนงานและสารสนเทศ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

	กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
คู่มือปฏิบัติงาน			
เรื่อง การประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ	หน้าที่	๓ จาก ๒๑	

สารบัญ

	หน้า
๑. วัตถุประสงค์	๔
๒. ขอบเขต	๔
๓. คำจำกัดความ	๔
๔. ความรับผิดชอบ	๔
๕. บทบาทหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๕
๖. ภารกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๕
๗. ทำไมต้องมีการประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๖
๘. รูปแบบของการประสานงานการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๖
๙. ประโยชน์จากการบูรณาการร่วมกับเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	๘
๑๐. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	๙
๑๑. เอกสารอ้างอิง	๑๒
๑๒. ภาคผนวก	๑๓
๑๒.๑ ตัวอย่างวุฒิบัตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๔
๑๒.๒ ตัวอย่างวุฒิบัตรร่วม	๑๕
๑๒.๓ ตัวอย่างบันทึกข้อตกลง (MOU) ระดับกรม	๑๗
๑๒.๔ ตัวอย่างบันทึกข้อตกลง (MOU) ระดับพื้นที่	๑๙

	กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
คู่มือปฏิบัติงาน			
เรื่อง การประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ	หน้าที่	๔ จาก ๒๑	

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางการประสานงานร่วมกับเครือข่ายต่าง ๆ และเป็นองค์ความรู้ในการประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน โดยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานและผู้ที่สนใจทั่วไป สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบูรณาการภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนมีมาตรฐานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถเข้าถึงและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ

๒. ขอบเขต

คู่มือปฏิบัติงาน “การประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน” ครอบคลุมขั้นตอนตั้งแต่การประสานงาน ศึกษาความต้องการ กำหนดแนวทางความร่วมมือ ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน และติดตามผลการดำเนินงาน

๓. คำจำกัดความ

เครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กพร. หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผส. หมายถึง กองแผนงานและสารสนเทศ

สพร.หรือ สนพ. หมายถึง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

วุฒิบัตรร่วม หมายถึง วุฒิบัตรเพื่อบริการให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรม โดยมีผู้ลงนาม (๑) ผู้บริหารสูงสุดของทั้งสองหน่วยงานเป็นผู้ลงนามในวุฒิบัตร หรือ (๒) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกับผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมเป็นผู้ลงนามในวุฒิบัตรขึ้นอยู่กับตกลงร่วมกัน (เป็นไปหลักเกณฑ์การออกวุฒิบัตรร่วมฝึกตามหลักสูตรของ กพร.หรือจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมร่วมกัน เพื่อนำไปใช้จัดฝึกอบรม)

๔. ความรับผิดชอบ

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน : ในฐานะผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานพิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบแนวทางความร่วมมือการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน

กองแผนงานและสารสนเทศ : เป็นผู้ประสานงานจัดประชุมเพื่อกำหนดกรอบความร่วมมือแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ และติดตามผล หรือสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กรณีมีการบูรณาการในระดับพื้นที่

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กองพัฒนาศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ หรือหน่วยงานที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในสังกัด กพร. : เป็นผู้ดำเนินการตามกรอบความร่วมมือการพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นอยู่กับการประสานความร่วมมือเกี่ยวข้องกับหน่วยงานใด



คู่มือปฏิบัติงาน

เรื่อง การประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงาน
ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ

หน้าที่ ๕ จาก ๒๑

๕. บทบาทหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีภารกิจหลักในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับประชากรที่อยู่ในวัยกำลังแรงงาน ทั้งในส่วนที่เป็นแรงงานใหม่ให้มีความพร้อมในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะฝีมือเบื้องต้นก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการอยู่แล้ว ในการยกระดับฝีมือให้สูงขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการทำงานตรงกับความต้องการสถานประกอบการนั้นๆ นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนความรู้และทักษะฝีมือ เพื่อสร้างโอกาส ในการหางานใหม่ หรือนำไปสู่การประกอบอาชีพอิสระต่อไป ซึ่งการพัฒนากำลังแรงงานดังกล่าวดำเนินการ โดยมีมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นสิ่งที่ขึ้นมาก่อนจะทำให้กำลังแรงงานได้รับการเพิ่มความสามารถในการทำงาน โดยเน้นการปฏิบัติตามลักษณะและระดับขั้นของตำแหน่งงานได้อย่างถูกขั้นตอนภายในระยะเวลาที่เหมาะสม เกิดผลงานที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับ ภายใต้ความปลอดภัยและการประหยัดวัสดุ ลดการสูญเสีย ด้านต่างๆ ส่งผลดีในทางเศรษฐกิจและการแข่งขันของประเทศ

การที่จะดำเนินการตามบทบาทดังกล่าวให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด กรมพัฒนา ฝีมือแรงงานได้กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการดังนี้ คือ

๕.๑ การดำเนินการสายงานในส่วนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีหน่วยงานให้บริการแก่ ประชาชนโดยตรงอันมีอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๔๕ แห่ง สำนักงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๓๒ แห่ง และหน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะทางพัฒนาฝีมือแรงงาน (Excellent Training Center)

๕.๒ การบูรณาการหรือการประสานงานกับเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งหน่วยงาน ภาคเอกชนและภาครัฐ เพื่อร่วมกันพัฒนาฝีมือแรงงาน และระดมทรัพยากรในการพัฒนาฝีมือแรงงานจาก หน่วยงานภายนอกมาขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อันจะช่วยลดข้อจำกัดทั้งด้าน งบประมาณ บุคลากร ข้อมูลที่จำเป็น รวมทั้งเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้สามารถพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองความ ต้องการของตลาดแรงงาน และลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๓ การส่งเสริมให้ภาคเอกชนซึ่งเป็นฝ่ายต้องการใช้แรงงานฝีมือเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาฝีมือ แรงงาน เพื่อให้กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาตรงกับความต้องการของผู้ใช้แรงงานฝีมือได้อย่างกว้างขวาง มากยิ่งขึ้น โดยมีพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งให้ผลตอบแทนทางด้านภาษี และสิทธิประโยชน์ต่างๆ แก่ภาคเอกชนที่เป็นผู้ต้องการฝึกเป็นเครื่องมือในการส่งเสริม

๖. ภารกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

๖.๑ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นการฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือให้แก่แรงงานใหม่ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ ในขั้นตอนขั้นพื้นฐานของสาขาอาชีพต่าง ๆ ให้มี ความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานในฐานะแรงงานฝีมือ

๖.๒ การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน เป็นการฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือให้แก่แรงงาน ที่ทำงานอยู่แล้ว ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ หรือสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวพันกับงานที่ทำอยู่ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยีและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

	กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
คู่มือปฏิบัติงาน			
เรื่อง การประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ	หน้าที่	๖ จาก ๒๑	

๖.๓ การฝึกอาชีพเสริม เป็นการฝึกอบรมความรู้และทักษะฝีมือให้กับผู้ว่างงาน หรือแรงงานที่มีงานทำอยู่แล้ว แต่มีความประสงค์จะเปลี่ยนอาชีพใหม่ หรือประกอบอาชีพอื่นเพิ่มเติม

๖.๔ การกำหนดและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นการจำแนกระดับฝีมือแรงงานตามความรู้ความสามารถในการทำงานในสาขาอาชีพต่างๆ เพื่อนำมาเป็นหลักเกณฑ์ในการทดสอบวัดระดับความรู้ความสามารถ และทักษะฝีมือ ตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดแต่ละประเภท

๖.๕ การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานข้างต้นแล้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังมีบทบาทในการส่งเสริมให้หน่วยงานภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีมาตรการจูงใจและการให้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีแก่สถานประกอบกิจการที่ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานใหม่หรือลูกจ้างของสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

๖.๖ การรับรองความรู้ความสามารถ กระทรวงแรงงานออกประกาศกำหนดให้ผู้ประกอบอาชีพในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานใดที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องดำเนินการโดยผู้มีความรู้ความสามารถต้องผ่านการประเมินและได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถจึงทำงานได้ โดยกำหนดให้สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารเป็นสาขาอาชีพแรก

๗. ทำไมต้องมีการประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการดำเนินการตามกลยุทธ์ที่ ๕.๒ ดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาฝีมือแรงงานจะเกิดขึ้นได้นั้นจะต้องมีองค์ประกอบได้แก่ ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร วิทยากรหรือครูฝึก วัสดุการฝึก สถานที่ฝึก และงบประมาณ ดังนั้น การดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและกว้างขวางครอบคลุมพื้นที่ต่างๆ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยปัจจัยเหล่านี้ เป็นทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน หากแต่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ได้รับงบประมาณจากรัฐบาลมาดำเนินการภารกิจดังกล่าว มีข้อจำกัดในด้านบุคลากร เครื่องมือ และงบประมาณดำเนินการที่จะพัฒนาฝีมือแรงงานได้ทั่วถึง และสนองตอบต่อความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้ทันทั่วทั้งที่ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือจากเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการนำทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดมาบริหารจัดการเพื่อดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๘. รูปแบบของการประสานงานการพัฒนาฝีมือแรงงาน

สืบเนื่องจากรัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีความจำเป็นอย่างมากให้ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในทุกด้าน เพื่อให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ต่อยอดการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสังคมและเศรษฐกิจของประเทศผ่านกลไกประชารัฐ เพื่อสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอนาคต ดังนั้น ทุกภาคส่วนจะต้องร่วมกันพัฒนาแรงงานไทยให้มีทักษะฝีมือและกำลังแรงงานยุคประเทศไทย ๔.๐ ที่มีความรู้ ความสามารถทำงานที่ยากและซับซ้อน มีทักษะการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมและมูลค่าเพิ่มสู่สังคม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศ ๒๐ ปีของกระทรวงแรงงาน และรองรับนโยบายสำคัญของรัฐบาล เช่น นโยบายประเทศไทย ๔.๐ การพัฒนา ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต



กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คู่มือปฏิบัติงาน

เรื่อง การประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงาน
ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ

หน้าที่ ๗ จาก ๒๑

(New Engine of Growth) การพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม ประกอบกับปัจจุบันภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์และปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ผ่านมา รัฐบาลจำเป็นต้องมีการปฏิรูประบบบริหารราชการไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยการลดจำนวนข้าราชการและให้มีการถ่ายโอนการทำงานจากภาครัฐไปยังภาคเอกชนมากขึ้น ตลอดจนเน้นการทำงานในเชิงบูรณาการภารกิจระหว่างหน่วยงานต่างๆ ร่วมกัน ดังนั้น การประสานงานและสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกเป็นแนวทางดำเนินการสำคัญที่จะช่วยขยายงานการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าวข้างต้น ซึ่งรูปแบบการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้เกิดการพัฒนาฝีมือแรงงานมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

๘.๑ การประสานงานในรูปแบบคณะกรรมการหรือคณะทำงาน โดยมีหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แนวทางดำเนินการ และการให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นต้น

๘.๒ การประสานงานในรูปแบบการลงนามความร่วมมือบันทึกข้อตกลง (Memorandum of Understanding : MoU) ระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กับ หน่วยงานต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยการนำทรัพยากรหรือศักยภาพที่มีอยู่ของแต่ละหน่วยงานมารวมกันในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ลดข้อจำกัดทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร ข้อมูลที่จำเป็น รวมทั้งพัฒนาบุคลากรฝึกและหลักสูตรให้ทันต่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้สามารถพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และลดปัญหาการขาดแคลนฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกำหนดรูปแบบการลงนาม จำนวน ๒ รูปแบบ ดังนี้

๘.๒.๑ การลงนามระดับกรม โดยมีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้ลงนามบันทึกข้อตกลง พร้อมด้วยผู้บริหารร่วมลงนามเป็นพยาน ขึ้นอยู่กับการตกลงร่วมกันกับอีกฝ่าย ซึ่งเป็นการกำหนดกรอบความร่วมมือตามนโยบายและแผนบูรณาการงบประมาณตามที่ตกลงร่วมกัน

๘.๒.๒ การลงนามระดับพื้นที่ กำหนดแนวทาง ดังนี้

(๑) การลงนามโดยมีผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้ลงนาม ในบันทึกข้อตกลง พร้อมด้วยผู้บริหารร่วมลงนามเป็นพยานในบันทึกข้อตกลง

(๒) ให้ใช้ตราสัญลักษณ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานขนาดเส้นผ่าศูนย์กลาง ๓ เซนติเมตร ใส่บันทึกข้อตกลง (MOU) โดยกรณีลงนาม ๒ ฝ่ายให้ตราสัญลักษณ์อยู่ด้านซ้าย และกรณีลงนาม ๓ ฝ่ายให้ตราสัญลักษณ์อยู่ตรงกลาง หรือพิจารณาตามความเหมาะสมกรณีลงนามหลายฝ่าย รวมทั้งกำหนดระยะขอบของกระดาษด้านซ้าย ๓ เซนติเมตร และด้านขวา ๒ เซนติเมตร ใช้ตัวอักษร TH SarabunIT๙ ขนาด ๑๖ หรือตามที่ตกลงร่วมกันแต่ละฝ่าย

(๓) กรอบความร่วมมือ โดยกำหนดกรอบความร่วมมือสอดคล้องกับภารกิจและระเบียบหรือกฎหมายที่กำหนด ซึ่งอาจจะกำหนดกรอบความร่วมมือในภาพรวมของแต่ละกิจกรรมหรือกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน โดยเป็นการบูรณาการแผนและงบประมาณตามที่ตกลงร่วมกัน



กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คู่มือปฏิบัติงาน

เรื่อง การประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงาน
ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ

หน้าที่

๘ จาก ๒๑

ในระดับพื้นที่ และห้ามเรียกเก็บเงินตามกรอบความร่วมมือดังกล่าว โดยสามารถจัดทำร่างบันทึกข้อตกลงเหมือนกับตัวอย่างบันทึกข้อตกลงทั้ง ๒ รูปแบบ

(๔) ระยะเวลาดำเนินการ โดยร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ระยะเวลาดำเนินการ ๕ ปี และร่วมกับหน่วยงานภาคเอกชน ระยะเวลาดำเนินการ ๓ ปี หรือกำหนดตามระยะเวลาการดำเนินงานของแต่ละโครงการความร่วมมือตามที่ตกลงร่วมกันในระดับพื้นที่ หรือไม่กำหนดระยะเวลากรณีมีผลดำเนินการความร่วมมือมีความต่อเนื่อง

(๕) การจัดเก็บบันทึกข้อตกลง (MOU) โดยให้จัดเก็บเอกสารใส่แฟ้มเอกสารสามารถค้นหาและตรวจสอบได้ รวมทั้งจัดทำไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ (pdf.) ลงเผยแพร่ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน

นอกจากนี้ การประสานความร่วมมือในรูปแบบดังกล่าวข้างต้นแล้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ การร่วมกันพัฒนาหลักสูตร การฝึกฝึกในกิจการ การสนับสนุนเงินรางวัลแก่ผู้แข่งขันฝีมือแรงงาน และการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ซึ่งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานในส่วนกลาง จะต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกต่างๆ มาให้การสนับสนุนการดำเนินการตามภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอีกด้วย จึงเห็นได้ว่าการประสานงานเป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ประโยชน์จากการบูรณาการร่วมกับเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๑ ประโยชน์ต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๑.๑ การจัดทำหลักสูตรหรือพัฒนาหลักสูตร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

๙.๑.๒ การพัฒนาวิทยากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อนำความรู้ไปขยายผลในการจัดฝึกอบรม

๙.๑.๓ การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

๙.๑.๔ มีผลผลิตการฝึกเพิ่มขึ้น และลดงบประมาณในการจัดฝึกอบรม โดยการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณการฝึกจากหน่วยงานที่ลงนาม และประชาสัมพันธ์ภารกิจของหน่วยงาน

๙.๑.๕ สนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ร่วมสมทบเงินรางวัลให้แก่ผู้ชนะการแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งให้การช่วยเหลือ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เพื่อซ่อมแซมบ้านเรือนของประชาชนที่ประสบภัยธรรมชาติ และสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน

๙.๑.๖ สร้างความเชื่อมั่น และเอื้อประโยชน์ต่อชุมชนในการจัดฝึกอบรมเพื่อสร้างสาธารณประโยชน์ เช่น ทาสีวัด การบูรณะบ่อน้ำ สร้างถังเก็บน้ำ เป็นต้น

๙.๒ ประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เป็นเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๒.๑ มีการประชาสัมพันธ์ภารกิจหรือผลิตภัณฑ์สินค้า และเทคโนโลยีสมัยใหม่



กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คู่มือปฏิบัติงาน

เรื่อง การประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงาน
ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ

หน้าที่

๙ จาก ๒๑

๙.๒.๒ มีช่างในตลาดแรงงาน มีทักษะฝีมือแรงงานที่สูงขึ้น และเพียงพอ สำหรับการติดตั้ง
ผลิตภัณฑ์สมัยใหม่ โดยมีการจัดทำทำเนียบผู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

๙.๒.๓ ลดงบประมาณในการจัดฝึกอบรมโดยบูรณาการภารกิจร่วมกัน และใช้ทรัพยากร
ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยขอใช้สถานที่หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ในการจัดฝึกอบรมจะทำให้
ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปฝึกอบรมในส่วนกลาง

๙.๒.๔ เป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและเป็นศูนย์ฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติ
ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

๙.๒.๕ ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการได้จัดฝึกอบรมและได้รับสิทธิประโยชน์ตาม
พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

๙.๒.๖ เป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๔๗

๙.๒.๗ เป็นที่รู้จักของประชาชนในการสนับสนุนผลิตภัณฑ์เพื่อจัดฝึกอบรมเพื่อสร้าง
สาธารณประโยชน์ให้แก่ชุมชน เช่น ทาสีวัด สร้างถังเก็บน้ำ เป็นต้น และซ่อมแซมบ้านเรือนของประชาชน
ที่ประสบภัยธรรมชาติ

๙.๓ ประโยชน์ต่อกำลังแรงงานหรือประชาชน

๙.๓.๑ ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความต้องการของตลาดแรงงานและแนวโน้ม
การจ้างงานของภาคอุตสาหกรรม

๙.๓.๒ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือให้สูงขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของ
ตลาดแรงงาน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

๙.๓.๓ ได้รับการสนับสนุนเบี้ยเลี้ยง

๙.๓.๔ สร้างความเชื่อมั่นหรือแนะนำช่องทางในการขอรับสินเชื่อจากสถาบันการเงิน
เพื่อประกอบอาชีพ

๙.๓.๕ เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ได้รับค่าจ้างตามทักษะฝีมือ และมีรายได้ที่
สูงขึ้น

๙.๓.๖ อาคารสถานที่ของชุมชนได้รับการบูรณะและสร้างสิ่งปลูกสร้างสาธารณประโยชน์
ของชุมชน หรือบ้านเรือนของประชาชนที่ประสบภัยธรรมชาติได้รับการซ่อมแซม

๑๐. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ที่	ผังกระบวนการงาน	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์มที่ใช้
๑๐.๑		หน่วยงานได้รับการประสานหรือได้รับ หนังสือจากหน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชน ขอความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงาน	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายให้ รับผิดชอบในการ ประสานงาน	- หนังสือของ หน่วยงาน ภายนอก - บันทึก ข้อความ



กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คู่มือปฏิบัติงาน

เรื่อง การประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงาน
ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ

หน้าที่ ๑๐ จาก ๒๑

ที่	ผังกระบวนการงาน	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์มที่ใช้
๑๐.๒		ศึกษา สำรวจ และรวบรวมข้อมูลความต้องการของหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานใดบ้างในการกำหนดกรอบความร่วมมือ	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการประสานงาน	- บันทึกข้อความ
๑๐.๓		จัดประชุมเพื่อกำหนดกรอบความร่วมมือและชี้แจงให้เกิดความเข้าใจแนวทางการดำเนินการตามภารกิจที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานตามกรอบความร่วมมือ ได้แก่ - โครงการ/แผนงาน - กลุ่มเป้าหมาย โดยอาจจะเป็นการพัฒนาบุคลากรฝึกของ กพร./แรงงานในตลาดแรงงาน - พื้นที่ดำเนินการ โดยอาจจะใช้สถานที่ของ สพร./สนพ.หรือสถานที่ของเครือข่ายฯ - หลักสูตร อาจจะใช้หลักสูตรเดิมที่มีอยู่หรือพัฒนาหลักสูตรขึ้นใหม่ร่วมกัน - งบประมาณ บูรณาการงบประมาณร่วมกัน - วุฒิบัตร ใช้วุฒิบัตรของ กพร.หรือวุฒิบัตรร่วม - การจัดทำมาตรฐานผู้ประกอบการอาชีพหรือมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ - การส่งเสริมการตลาด/จัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน - การส่งเสริมการประเมิน/จัดตั้งศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ - การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันพิจารณารายละเอียดความร่วมมือ	- วาระการประชุม



กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คู่มือปฏิบัติงาน

เรื่อง การประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงาน
ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ

หน้าที่ ๑๑ จาก ๒๑

ที่	ผังกระบวนการงาน	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์มที่ใช้
๑๐.๔		จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบ บูรณาการภารกิจ/ดำเนินการตาม โครงการ/ แผนงาน/แนวทาง ได้แก่ - กำหนดเป็นกิจกรรมในรูปแบบบันทึก ข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) - การแต่งตั้งคณะกรรมการหรือ คณะทำงานเพื่อการดำเนินงาน - จัดทำคู่มือการดำเนินงานร่วมกัน	หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องร่วม พิจารณา	- บันทึกข้อตกลง - คำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการ หรือ คณะทำงาน - คู่มือการ ดำเนินงาน
๑๐.๕		หน่วยงานภายนอกและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง พิจารณาความถูกต้องของ เอกสารต่าง ๆ	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายและ หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง พิจารณา	- บันทึกข้อตกลง - คำสั่งแต่งตั้ง คณะทำงาน - คู่มือการ ดำเนินงาน
๑๐.๖		หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดทำรายงานผล การกำหนดกรอบความร่วมมือ/เสนอร่าง บันทึกข้อตกลง / คำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการหรือคณะทำงาน/คู่มือ การดำเนินงาน	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	- รายงานการ ประชุม - บันทึกข้อตกลง - คำสั่งแต่งตั้ง คณะทำงาน - คู่มือการ ดำเนินงาน
๑๐.๗		นำเสนอรายงานผลการประชุมกำหนด กรอบความร่วมมือ/บันทึกข้อตกลง/ คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน/คู่มือการ ดำเนินงานให้อธิบดีหรือผู้อำนวยการ สพร./สนพ.ให้ความเห็นชอบและลงนาม	อธิบดีหรือ ผู้อำนวยการ สพร./สนพ.	- รายงานการ ประชุม - บันทึกข้อตกลง - คำสั่งแต่งตั้ง คณะทำงาน - คู่มือการ ดำเนินงาน
๑๐.๘		จัดพิธีลงนามความร่วมมือระหว่าง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ผู้บริหารสูงสุด ของแต่ละ หน่วยงาน	- กำหนดการ พิธีลงนาม - บันทึกข้อตกลง

		กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
คู่มือปฏิบัติงาน				
เรื่อง การประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ		หน้าที่	๑๒ จาก ๒๑	
ที่	ผังกระบวนการงาน	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์มที่ใช้
๑๐.๙	↓ ส่งรายงานการประชุมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง	จัดส่งรายงาน/บันทึกข้อตกลง/คู่มือการดำเนินงานให้หน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้องดำเนินการเป็นไปตามกรอบแนวทางและแผนงานการพัฒนาฝีมือแรงงาน	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	- รายงานการประชุม - บันทึกข้อตกลง - คู่มือการดำเนินงาน
๑๐.๑๐	↓ ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	หน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามกรอบแนวทาง/โครงการ/แผนงานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ ฝึกอบรมด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ภาคเอกชนตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ เป็นต้น	หน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง	- วุฒิบัตรเพื่อมอบให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรม
๑๐.๑๑	↓ ติดตามผลการดำเนินงาน	ติดตามผล/ประเมินผลการดำเนินการตลอดจนปัญหาอุปสรรคการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและหน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง	- รายงานสรุปผลการดำเนินงาน
๑๐.๑๒	↓ รายงานผลการดำเนินงาน	รวบรวมผลการดำเนินงานและรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อเป็นข้อมูลนำไปสู่การจัดทำโครงการ/แผนดำเนินการในปีต่อไป	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	- รายงานผลการดำเนินงาน - แผนการดำเนินงานในปีต่อไป

๑๑. เอกสารอ้างอิง

๑๑.๑ ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖

๑๑.๒ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

๑๑.๓ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕

๑๑.๔ หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว ๒๔ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ เรื่อง มาตรการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

๑๑.๕ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายค่าใช้ในการบริหารงานของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๕๓

	กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
คู่มือปฏิบัติงาน			
เรื่อง การประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ	หน้าที่	๑๓ จาก ๒๑	

๑๑.๖ หนังสือกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๔๐๗/ว ๐๑๙๐๙ ลงวันที่ ๒๑
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์การออกวุฒิบัตรการฝึกอบรม (การออกวุฒิบัตรโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
หรือการออกวุฒิบัตรร่วม)

๑๒. ภาคผนวก

ตัวอย่างวุฒิบัตร กพร. ตัวอย่างวุฒิบัตรร่วม ตัวอย่างบันทึกข้อตกลง (MOU) ระดับกรม และ
ตัวอย่างบันทึกข้อตกลง (MOU) ระดับพื้นที่

	กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
คู่มือปฏิบัติงาน			
เรื่อง การประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ	หน้าที่	๑๔ จาก ๒๑	

ตัวอย่างวุฒิบัตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

DEPARTMENT OF SKILL DEVELOPMENT , MINISTRY OF LABOUR

วุฒิบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า
This is to certify that

นายชยันดี มีฝีมือ
Mr.kayandee meefeemeu

ได้สำเร็จหลักสูตร ฝึกอบรมเสริม
has completec the Re-Training

สาขา การติดตั้งหลังคาและผนังเมทัลชีท ระดับพื้นฐาน จำนวน ๑๘ ชั่วโมง
Course in Installation of Roof and Wall Steel Metal Sheet - Basic Level (18 hours)

ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

From 24 - 25 August 2020

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓

Given on 1 September 2020



(นายธวัช เบญจาทิกุล)

(Mr.Thawat Benchatiku)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

Director - General



(ประพันธ์ ศษประดิษฐ์)

(Acting Sub Lt. Praphan Kochpradist)

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสาคร

Director of Samut Sakhon Office for Skill Development



	กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
คู่มือปฏิบัติงาน			
เรื่อง การประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ	หน้าที่	๑๕ จาก ๒๑	

ตัวอย่างวุฒิบัตรร่วม

 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน Department of Skill Development, Ministry of Labour ร่วมกับ บริษัท ไทยซัมซุง อิเลคโทรนิคส์ จำกัด Thai Samsung Electronics Co.,Ltd. ให้วุฒิบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า	SAMSUNG This is to certify that นาย..... Mr.....	ได้สำเร็จการฝึกยกระดับฝีมือ หลักสูตรการติดตั้งและซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศในร้านและการทำช่างยนต์เล็ก has completed the upgrade-skill training course in Room and Commercial Air Conditioners' installation and Maintenance Technician ระหว่างวันที่ 21 - 23 สิงหาคม พ.ศ. 2566 From 21 - 23 August 2023 ให้ไว้ ณ วันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2566 Given on 23 August 2023	(นางสาวบุปผา เรืองสุด) Ms. Buppha Reungsood อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน Director-General of Department of Skill Development (นางมยุริญ พง) Mrs. Myungju Song ประธานศูนย์ฝึกเครื่องใช้ไฟฟ้า President, Consumer Electronics Thai Samsung Electronics Co.,Ltd.
--	--	---	---



กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คู่มือปฏิบัติงาน

เรื่อง การประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงาน
ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ

หน้าที่ ๑๖ จาก ๒๑

ตัวอย่างด้านหลังคู่มือ

กระทรวงแรงงาน (Min.)	หัวหน้าศูนย์การเรียนรู้
เจ้าหน้าที่ประสานงาน (Regional)	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการเรียนรู้
	วิทยากรผู้ประสานงาน



คู่มือปฏิบัติงาน

เรื่อง การประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงาน
ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ

หน้าที่ ๑๗ จาก ๒๑

ตัวอย่างบันทึกข้อตกลง (MOU) ระดับกรม



บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ
ว่าด้วยการพัฒนาฝีมือแรงงานช่างเครื่องปรับอากาศ
ระหว่าง



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กับ บริษัท ไทย ทาซากิ เอ็นจิเนียริง จำกัด

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือนี้ทำขึ้น วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕ ณ บริษัท ไทย ทาซากิ เอ็นจิเนียริง
จำกัด ระหว่าง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยนายประทีป ทรงลายยอง อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงาน
ตั้งอยู่ที่ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ๑๐๔๐๐ ฝ่ายหนึ่ง กับ

บริษัท ไทย ทาซากิ เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยนายฐิตะคม สัตะนันท์ กรรมการผู้จัดการบริษัท
ไทย ทาซากิ เอ็นจิเนียริง จำกัด สำนักงานตั้งอยู่ที่ ๘๘/๕๕ หมู่ ๒๐ ถนนเทพารักษ์ ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี
จังหวัดสมุทรปราการ ๑๐๕๔๐ ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “บริษัท” อีกฝ่ายหนึ่ง

เนื่องจากประเทศไทยมีอาคารเรือนเกือบตลอดทั้งปี อาคารสำนักงาน หอพัก คอนโดมิเนียม
และบ้านเรือนในเขตเมืองส่วนใหญ่จำเป็นต้องติดตั้งเครื่องปรับอากาศ จึงทำให้ตลาดแรงงานมีความต้องการ
ช่างติดตั้งและบำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศเป็นจำนวนมาก

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและบริษัท ไทย ทาซากิ เอ็นจิเนียริง จำกัด จึงได้ตกลงร่วมมือเพื่อพัฒนา
ฝีมือแรงงานช่างเครื่องปรับอากาศให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะฝีมือสูงขึ้น มีมาตรฐานฝีมือแรงงาน
สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งส่งเสริมการรับรอง
ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพดังกล่าว เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้
ความสามารถ และทักษะฝีมือในการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ และสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้บริโภค

ทั้งสองฝ่ายตกลงที่จะร่วมมือกันดำเนินการ ดังนี้

ข้อ ๑ กรอบความร่วมมือ

๑.๑ ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับช่างเครื่องปรับอากาศ
ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน

๑.๒ ร่วมกันสนับสนุนการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรเทคโนโลยีการติดตั้งเครื่องปรับอากาศ
ให้แก่บุคลากรฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นวิทยากรในการขยายผลการฝึกให้แก่แรงงาน โดยบริษัท
ให้การสนับสนุนวิทยากร เครื่องมืออุปกรณ์ฝึกอบรม วัสดุฝึกอบรม และค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมดังกล่าว
ภายใต้งบประมาณที่ทางบริษัทได้จัดสรรไว้ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะจัดหาบุคลากรฝึกเข้ารับการฝึกอบรม

๑.๓ ร่วมกันส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานสาขาช่างเครื่องปรับอากาศ
ให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยร่วมกันจัดทำกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และออกวุฒิบัตรให้แก่ผู้ผ่าน
การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ บริษัทสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม วัสดุฝึกอบรม เอกสารประกอบ
การฝึกอบรม และเป็นไปตามแผนการฝึกอบรมที่ตกลงร่วมกันตามภารกิจที่เหมาะสมภายใต้งบประมาณที่ทางบริษัท
ได้จัดสรรไว้

๑.๔ ร่วมกันส่งเสริมและสนับสนุนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยบริษัท
จะรวบรวมรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และ
คอมพิวเตอร์ สาขาช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก ระดับ ๑ เข้ารับการทดสอบมาตรฐาน



กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คู่มือปฏิบัติงาน

เรื่อง การประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงาน
ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ

หน้าที่ ๑๘ จาก ๒๑

๒

ฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อีเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ สาขาช่างเครื่องปรับอากาศในบ้าน และการพาณิชย์ขนาดเล็ก ระดับ ๒ และเข้ารับการประเมินความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพดังกล่าว รวมทั้งให้การสนับสนุนเครื่องปรับอากาศแก่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้งบประมาณที่ทางบริษัทได้จัดสรรไว้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

๑.๕ ร่วมกันส่งเสริมและสนับสนุนการแข่งขันฝีมือแรงงาน โดยบริษัทให้การสนับสนุนบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ เพื่อจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และระดับนานาชาติตามที่บริษัทเห็นสมควร

๑.๖ ร่วมกันประชาสัมพันธ์และติดตามผลการดำเนินงานตามข้อตกลงความร่วมมือนี้

๑.๗ ดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ ตามที่ทั้งสองฝ่ายจะได้ตกลงร่วมกัน

ข้อ ๒ สิทธิในการใช้ชื่อหรือตราสัญลักษณ์

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยินดีที่จะให้บริษัทใช้ชื่อหรือตราสัญลักษณ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการดำเนินงานตามข้อตกลงความร่วมมือนี้ และหากจะนำไปใช้เพื่อเผยแพร่โฆษณาจะต้องได้รับอนุญาตจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ ๓ ระยะเวลาความร่วมมือ

ข้อตกลงความร่วมมือนี้มีระยะเวลา ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่ทั้งสองฝ่ายได้ลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือนี้ หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประสงค์จะยกเลิกข้อตกลงความร่วมมือนี้ ให้แจ้งอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

ข้อ ๔ การแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงความร่วมมือ

การแก้ไข เพิ่มเติม หรือขยายระยะเวลาของข้อตกลงความร่วมมือนี้ ให้ทำเป็นหนังสือตามแบบและพิธีการเช่นเดียวกับการทำข้อตกลงความร่วมมือนี้

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือนี้ได้จัดทำขึ้นเป็นสองฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกันทุกประการ ทั้งสองฝ่ายได้อ่านและเข้าใจโดยตลอดแล้ว เพื่อแสดงถึงเจตจำนงและความตั้งใจในการดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือนี้ ทั้งสองฝ่ายจึงได้ลงลายมือชื่อร่วมกันไว้เป็นหลักฐานต่อหน้าพยาน และต่างฝ่ายต่างถือไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ

ลงนาม.....
(นายประทีป ทรงลำยอง)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลงนาม.....
(นายฐิตะคม กิตะนันท์)
กรรมการผู้จัดการบริษัท ไทย ทาซากิ เอ็นจิเนียริง จำกัด

ลงนาม ว่าที่ร้อยตรี.....พยาน
(สมศักดิ์ พรหมคำ)
รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลงนาม.....พยาน
(นายภาวเกียรติ กิริติชีวันนท์)
กรรมการผู้จัดการ
บริษัท บิโรวีส์ (ประเทศไทย) จำกัด



กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คู่มือปฏิบัติงาน

เรื่อง การประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงาน
ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ

หน้าที่ ๑๙ จาก ๒๑

ตัวอย่างบันทึกข้อตกลง (MOU) ระดับพื้นที่



(ร่าง)

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ
ว่าด้วยการพัฒนาฝีมือแรงงานช่างเครื่องปรับอากาศ
ระหว่าง



สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กับ บริษัท ไทย ทาซากิ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือนี้ทำขึ้น วันที่ ณ

ระหว่าง

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยนายชาติวุฒิ ทองกัน
ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว หน่วยงานตั้งอยู่ที่ ๒๓๐ หมู่ ๑๑ ถนนวัฒนา-แชร้อ ตำบล
วัฒนานคร อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ ๒๓๑๖๐ ฝ่ายหนึ่ง กับ

บริษัท ไทย ทาซากิ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด โดยนายชิตะคม สัตะนันท์ กรรมการผู้จัดการบริษัท
ไทย ทาซากิ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด สำนักงานตั้งอยู่ที่ ๘๘/๕๕ หมู่ ๒๐ ถนนเทพารักษ์ ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี
จังหวัดสมุทรปราการ ๑๐๕๔๐ ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า "บริษัท" อีกฝ่ายหนึ่ง

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริษัท ไทย ทาซากิ เอ็นจิ
เนียริ่ง จำกัด จึงได้ตกลงร่วมมือเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานช่างเครื่องปรับอากาศให้มีความรู้ ความสามารถ และ
ทักษะฝีมือสูงขึ้น มีมาตรฐานฝีมือแรงงาน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และความต้องการของ
ตลาดแรงงาน รวมทั้งส่งเสริมการรับรองความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพดังกล่าว เพื่อแก้ไข
ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะฝีมือในการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณและ
คุณภาพ และสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้บริโภค

ทั้งสองฝ่ายตกลงที่จะร่วมมือกันดำเนินการ ดังนี้

ข้อ ๑ กรอบความร่วมมือ

๑.๑ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- (๑) ร่วมจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับช่างเครื่องปรับอากาศ
- (๒) คัดเลือกผู้สนใจและมีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าฝึกอบรมหลักสูตรช่าง
เครื่องปรับอากาศ และจัดฝึกอบรม
- (๓) สนับสนุนสถานที่ และปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมภายใต้กรอบ
ความร่วมมือ
- (๔) ร่วมกันออกวุฒิบัตรให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรม และดำเนินการติดตามผล
การฝึกอบรมหลังจบ
- (๕) ให้คำแนะนำแก่บริษัทเกี่ยวกับการขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบ
มาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็กหรือสาขาอาชีพอื่นที่
เกี่ยวข้อง
- (๖) สนับสนุนการแข่งขันฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับช่างเครื่องปรับอากาศ
- (๗) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ และกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์
- (๘) ดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ ตามที่ได้ตกลงร่วมกัน

๑.๒ บริษัท ไทย ทาซากิ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด

- (๑) ร่วมจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับช่างเครื่องปรับอากาศ



กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คู่มือปฏิบัติงาน

เรื่อง การประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงาน
ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ

หน้าที่ ๒๐ จาก ๒๑

๒

(๒) สนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสารประกอบการฝึกอบรม และวิทยากร เพื่อจัดฝึกอบรมหลักสูตรช่างเครื่องปรับอากาศ และดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนให้การสนับสนุนงบประมาณตามที่ได้จัดสรรไว้ภายใต้กรอบความร่วมมือ

(๓) ร่วมกันออกกฎบัตรให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรม และดำเนินการติดตามผลการฝึกอบรมหลังจบ

(๔) จัดเตรียมสถานที่และเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อขออนุญาตเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็กหรือสาขาอาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

(๕) ร่วมกันส่งเสริมและสนับสนุนการแข่งขันฝีมือแรงงาน โดยบริษัทให้การสนับสนุนบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ เพื่อจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และระดับนานาชาติ ตามที่บริษัทเห็นสมควร

(๖) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ และกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์

(๗) ดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ ตามที่จะได้ตกลงร่วมกัน

ข้อ ๒ สิทธิในการใช้ชื่อหรือตราสัญลักษณ์

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยินดีที่จะให้บริษัทใช้ชื่อหรือตราสัญลักษณ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการดำเนินงานตามข้อตกลงความร่วมมือนี้ และหากจะนำไปใช้เพื่อเผยแพร่โฆษณาจะต้องได้รับอนุญาตจากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ ๓ ระยะเวลาความร่วมมือ

ข้อตกลงความร่วมมือนี้มีระยะเวลา ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่ทั้งสองฝ่ายได้ลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือนี้ หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประสงค์จะยกเลิกข้อตกลงความร่วมมือนี้ ให้แจ้งอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

ข้อ ๔ การแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงความร่วมมือ

การแก้ไข เพิ่มเติม หรือขยายระยะเวลาของข้อตกลงความร่วมมือนี้ ให้ทำเป็นหนังสือตามแบบและพิธีการเช่นเดียวกับการทำข้อตกลงความร่วมมือนี้

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือนี้ได้จัดทำขึ้นเป็นสองฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกันทุกประการ ทั้งสองฝ่ายได้อ่านและเข้าใจโดยตลอดแล้ว เพื่อแสดงถึงเจตจำนงและความตั้งใจในการดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือนี้ ทั้งสองฝ่ายจึงได้ลงลายมือชื่อร่วมกันไว้เป็นหลักฐานต่อหน้าพยาน และต่างฝ่ายต่างถือไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ

ลงนาม.....

(นายชาติวุฒิ ทองกัน)

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว

ลงนาม.....

(นายฐิตะคม สีตะนันท์)

กรรมการผู้จัดการบริษัท ไทย ทาซากิ เอ็นจิเนียริง จำกัด

ลงนาม.....พยาน

(.....)

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลงนาม.....พยาน

(.....)

ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรม

	กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
คู่มือปฏิบัติงาน			
เรื่อง การประสานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ	หน้าที่	๒๑ จาก ๒๑	

ที่ปรึกษาและคณะผู้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

ที่ปรึกษา

- | | |
|---------------------------|--|
| ๑. นางสาวบุปผา เรืองสุด | อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน |
| ๒. นางสาวไพลิน จินตามณีพร | รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน |
| ๓. นางจิรวรรณ สุตสุนทร | ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน |
| ๔. นายสิทธิชัย สุตสวาท | ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ |
| ๕. นางสาวสุนทรี ชัยพิชิต | ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาเครือข่าย |

ผู้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

- | | |
|----------------------------|--------------------------------------|
| ๑. นายอภิเดช ไชยคง | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ |
| ๒. นางสาวจิรวรรณ สุขเวช | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน |
| ๓. นางสาวช่อทิพย์ กองสุทธิ | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน |
