

การปรับบทบาทใหม่ของกรม



www.themegallery.com

การปรับบทบาทใหม่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



1

ทบทวนความจำ/การติดตามผลการบริหาร
การเปลี่ยนแปลงบทบาทตามโครงสร้างใหม่

2

การปรับบทบาท/จุดเน้น
3 เพิ่ม 1 ลด

3

สิ่งที่ดำเนินการไปบ้างแล้ว

4

สิ่งที่คิดว่าควรทำต่อไป

การรับบทบาท กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ต่อ)



5

การสร้างอัตตะลักษณ์กรม

6

การประเมินผลรูปแบบใหม่โดยพิจารณา
จากการสร้างมูลค่าเพิ่มของหน่วยงาน

7

การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการ
ขับเคลื่อนบทบาทใหม่

8

สรุป การปฏิรูปองค์กร

1. ทบทวนความจำ



- สำนักงานกพร. ขอติดตามผลภายหลังการปรับโครงสร้างใหม่ของกรม
 - ติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลง (การปรับบทบาทใหม่) กำหนดระยะเวลา ภายใน 3 ปี /
 - เจื่อนไข จะติดตามผลงานในหน่วยงานใหม่ ทั้ง 25 แห่ง (สพร.)

2.การปรับบทบาทใหม่



- สำนักงาน กพร. กำหนดจุดเน้น 3 เพิ่ม 1 ลด
 - ควรเพิ่มบทบาทเชิงนโยบาย
 - ควรเพิ่มบทบาทเชิงกำกับ ดูแล
 - ควรเพิ่มบทบาทเชิงส่งเสริม
 - ควรลดบทบาทการดำเนินการเอง

3.สิ่งที่ดำเนินการไปบ้างแล้ว



❖ ตัวอย่าง

❖ ด้านกำหนดตัวชี้วัด

- มอบหมายหน่วยงานพื้นที่โดยส่งเสริมการสร้างมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (ม.26)

❖ ด้านการปรับโครงสร้าง

- จัดให้มีกลุ่มงานใหม่ เช่น กลุ่มครูฝึกต้นแบบ
กลุ่มตรวจฯ

เพื่อรองรับการขับเคลื่อนบทบาทใหม่

4.สิ่งที่คิดว่าควรทำต่อไป



❖ ตัวอย่าง

- ❖ การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแบบครบวงจร เช่น
 - ส่งเสริมการสร้างครูฝึกต้นแบบประจำกลุ่มอาชีพ/โรงงาน / ม.33(2)
 - ส่งเสริมการสร้างมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน / ม.26
 - ส่งเสริมให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน / ม.23 และสนับสนุน ม.24 (ศูนย์ทดสอบฯ)
 - ส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือการพัฒนาหลักสูตร /ม.33(2)
 - ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์กลางให้เป็นเจ้าหน้าที่จัดการฝึกอบรม /ม.33(2)

เพื่อรองรับการขับเคลื่อนบทบาทใหม่แบบครบวงจร

4.สิ่งที่คิดว่าควรทำต่อไป



กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างครบวงจร



ตัวอย่าง/ KSA ตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน



ตัวอย่าง KSA ตามประเด็นกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ที่	พัฒนาดคนเพื่อเพิ่มผลผลิตตามเกณฑ์กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน				หมายเหตุ
	เกณฑ์กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	Knowledge	Skills	Attitude	
1	ความปลอดภัยในการทำงาน (KYT หมายถึง การวิเคราะห์หรือคาดการณ์ว่า จะมีอันตรายใด ๆ แอบแฝงอยู่ในงานที่เรากำลังจะทำแล้วหาทางป้องกัน Kiken = อันตราย Yoshi = คาดการณ์ Training = การฝึกอบรม / เป็นกิจกรรมที่สนับสนุนให้พนักงานแต่ละคนรู้จักค้นหาทางป้องกันอันตรายด้วยตนเอง)	K	S	A	
2	กระบวนการผลิต หรือขั้นตอนการผลิต (KAIZEN แปลตามศัพท์ภาษาญี่ปุ่นว่า "การปรับปรุง" (Improvement) เป็นแนวคิดที่นำมาใช้ในการบริหารการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นที่การมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน ร่วมกันแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ หัวใจสำคัญอยู่ที่ต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด (Continuous Improvement))	K	S	A	
3	ระยะเวลาเท่ากันแต่ผลิตได้เพิ่มขึ้น หรือผลิตเท่าเดิมแต่ใช้เวลาน้อยลง (Just in Time System (JIT) หรือระบบการผลิตแบบทันเวลาพอดี 1) ต้องการควบคุมวัสดุคงคลังให้อยู่ในระดับที่น้อยที่สุดหรือเท่ากับศูนย์ (Zero Inventory) 2) ต้องการลดเวลาหน่วงหรือระยะเวลารอคอยในกระบวนการผลิตให้น้อยที่สุดหรือเท่ากับศูนย์ (Zero Lead Time) 3) ต้องการกำจัดปัญหาของเสียที่เกิดขึ้นจากการผลิตให้เป็นศูนย์ (Zero Failures) 4) ต้องการขจัดความสูญเปล่าในการผลิต	K	S	A	
4	การใช้ดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ (Total Productive Maintenance (TPM) หรือการบำรุงรักษาทรัพย์สินแบบทุกคนมีส่วนร่วม การบำรุงรักษาทรัพย์สินทุกคนมีส่วนร่วม <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้มีการใช้และบำรุงรักษาเครื่องจักรอุปกรณ์อย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ)	K	S	A	
5	การเลือกใช้วัสดุ การประนีประนอมวัตถุดิบ (การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า การควบคุมสินค้าคงคลัง การควบคุมคุณภาพของวัสดุ ระบบการจัดการวัสดุ การใช้วัสดุต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การใช้เศษเหลือของวัสดุ)	K	S	A	
6	คุณภาพชิ้นงาน หรือชิ้นงานมีความประณีตสวยงาม (คุณภาพ " หมายถึง ความเป็นเลิศของผลิตภัณฑ์และบริการที่ตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของลูกค้า โดยรวม" หมายถึง ทุกคน ทุกระดับ ทุกหน่วยงานในองค์กร และภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง การบริหารคุณภาพโดยรวม" จึงหมายถึง แนวทางการบริหารองค์กรที่ยึดถือคุณภาพเป็นศูนย์กลาง และอาศัยการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุก ๆ คนในองค์กรโดยมุ่งเป้าหมายไปที่ความสำเร็จระยะยาวขององค์กร จากการสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า และเอื้อประโยชน์ต่อสมาชิกทุกคนในองค์กร และต่อสังคม)	K	S	A	
7	นิสัยอุตสาหกรรม	K	S	A	
8	เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	K	S	A	

ตัวอย่าง/มาตรฐานการทำงานอิงตาม กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน



ตัวอย่าง
เพื่อใช้ประโยชน์ในการฝึกเพิ่มผลิตภาพแรงงานหรือลดการสูญเสียหรือข้อบกพร่องตามวงจรการผลิต/บริการ
หรือครูฝึกต้นแบบใช้ประกอบการฝึก

วิธีการปฏิบัติงาน (WI) หรือมาตรฐานการทำงานตามประเด็นกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน					
ที่	ประเด็นตามกรอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน	ประเด็นเนื้อหาสาระที่สำคัญ			
		ความรู้ (K)	ทักษะ (S)	พฤติกรรม (A)	หมายเหตุ
๑	ความปลอดภัยในการทำงาน	- รู้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน - รู้จักวิธีการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย/สี แสง เสียง/การยกสิ่งของหนัก - รู้จักสถานที่อับอากาศ ไม่ถ่ายเท/มีก๊าซพิษ/สี แสง เสียง/การยกสิ่งของหนัก	- ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้ถูกต้อง	- ปรับพฤติกรรมของคน / การแต่งกายไม่เหมาะสม ความประมาท เลินเล่อ มั่งง่าย ไม่ระมัดระวัง ไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล ขาดประสบการณ์การทำงานอย่างถูกวิธี ขาดวินัยในการทำงาน ฯลฯ	- เพื่อลดอุบัติเหตุในการทำงาน/ลดการสูญเสียค่าใช้จ่ายจากการรักษาพยาบาล/เน้นจุดที่พบว่าเกิดอุบัติเหตุซึ่งมีความถี่สูง
๒.	ความถูกต้องในการใช้ดูแลบำรุง รักษาเครื่องมือและอุปกรณ์/ตามแผนการดูแลบำรุงรักษา	- รู้จักวิธีการใช้ การดูแล บำรุงรักษา เครื่องจักร (ตามชนิดและประเภท) เครื่องมือ อุปกรณ์ ให้มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งานตามแผนงานที่กำหนดและอื่นๆอย่างถูกต้อง	- ฝึกปฏิบัติวิธีการใช้ การดูแล บำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ ตามวิธีปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน และแผนการดูแลบำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ / ฝึกทำตามข้อกำหนดการบำรุงรักษา	- มีความระมัดระวัง ละเอียดรอบคอบ และปรับตัวให้มีวินัยในการใช้ การดูแลบำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ / การบำรุงรักษาด้วยตนเองของพนักงาน/รับรู้สิ่งผิดปกติ มีกลิ่น หลวม ไม่สะอาด ปรับแต่งหล่อลื่น	- เพื่อลดข้อผิดพลาดบกพร่องในการใช้ การดูแลบำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่นๆผลิต และลดการสูญเสียค่าใช้จ่ายอื่น เนื่องจากปฏิบัติไม่ถูกต้อง / เน้นจุดที่พบว่ามีข้อผิดพลาดบกพร่องที่มีความถี่สูง / มีการป้องกันความเสียหาย / ตรวจสอบสภาพ / ซ่อมบำรุงสม่ำเสมอ (ตามชนิด และประเภท)
๓.	ความถูกต้องในการเลือกใช้วัสดุ/วัตถุดิบ	- รู้จักเลือกใช้วัสดุให้เหมาะสมกับการใช้งาน โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพ และราคา / เข้าใจพฤติกรรมของวัสดุระหว่างการใช้งาน และข้อจำกัดของวัสดุ / เพื่อสามารถที่จะสร้างวัสดุใหม่ๆ ที่มีคุณสมบัติตามต้องการ หรือ	- ฝึกการเลือกใช้วัสดุ/วัตถุดิบเพื่อการประหยัด ลดการสูญเสีย	- มีความละเอียด รอบคอบในการเลือกใช้วัสดุหรือวัตถุดิบ (ตามชนิด/ประเภทของวัสดุหรือวัตถุดิบ) ให้เหมาะสมกับการใช้งาน	- การเลือกใช้วัสดุ/วัตถุดิบ(ตามชนิด/ประเภท) เช่น มีจำนวนมาก ไม่มีที่สิ้นสุด / กระบวนการทำให้บริสุทธิ์ หรือผลิตมีราคาที่ถูก/มีประสิทธิภาพในด้านพลังงาน/มีความแข็งแรง ไม่เปลี่ยนขนาดในทุกๆอุณหภูมิ/มีน้ำหนักเบา/ต้านทานการผุกร่อนได้ดี / ไม่เป็นอันตรายต่อมนุษย์ และสิ่งแวดล้อม /

ตัวอย่าง/มาตรฐานการทำงานอิงตาม กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน



ตัวอย่าง
เพื่อใช้ประโยชน์ในการฝึกเพิ่มผลิตภาพแรงงานหรือลดการสูญเสียหรือข้อบกพร่องตามวงจรการผลิต/บริการ
หรือครูฝึกต้นแบบใช้ประกอบการฝึก

วิธีการปฏิบัติงาน (WI) หรือมาตรฐานการทำงานตามประเด็นกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน					
ที่	ประเด็นตามกรอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน	ประเด็นเนื้อหาสาระที่สำคัญ			
		ความรู้ (K)	ทักษะ (S)	พฤติกรรม (A)	หมายเหตุ
๑	ความปลอดภัยในการทำงาน	- รู้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน - รู้จักวิธีการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย/สี แสง เสียง/การยกสิ่งของหนัก - รู้จักสถานที่อับอากาศ ไม่ถ่ายเท/มีก๊าซพิษ/สี แสง เสียง/การยกสิ่งของหนัก	- ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้ถูกต้อง	- ปรับพฤติกรรมของคน / การแต่งกายไม่เหมาะสม ความประมาท เลินเล่อ มั่งง่าย ไม่ระมัดระวัง ไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล ขาดประสบการณ์การทำงานอย่างถูกวิธี ขาดวินัยในการทำงาน ฯลฯ	- เพื่อลดอุบัติเหตุในการทำงาน/ลดการสูญเสียค่าใช้จ่ายจากการรักษาพยาบาล/เน้นจุดที่พบว่าเกิดอุบัติเหตุซึ่งมีความถี่สูง
๒	ความถูกต้องในการใช้ดูแลบำรุง รักษาเครื่องมือและอุปกรณ์/ตามแผนการดูแลบำรุงรักษา	- รู้จักวิธีการใช้ การดูแล บำรุงรักษา เครื่องจักร (ตามชนิดและประเภท) เครื่องมือ อุปกรณ์ ให้มีสมรรถนะพร้อมใช้งานตามแผนงานที่กำหนดและอื่นๆอย่างถูกต้อง	- ฝึกปฏิบัติวิธีการใช้ การดูแล บำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ ตามวิธีปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน และแผนการดูแลบำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ / ฝึกทำตามข้อกำหนดการบำรุงรักษา	- มีความระมัดระวัง ละเอียดรอบคอบ และปรับตัวให้มีวินัยในการใช้ การดูแลบำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ / การบำรุงรักษาด้วยตนเองของพนักงาน/รับรู้สิ่งผิดปกติ มีกลิ่น หลวม ไม่สะอาด ปรับแต่งหล่อลื่น	- เพื่อลดข้อผิดพลาดบกพร่องในการใช้ การดูแลบำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่นๆผลิต และลดการสูญเสียค่าใช้จ่ายอื่น เนื่องจากปฏิบัติไม่ถูกต้อง / เน้นจุดที่พบว่ามีข้อผิดพลาดบกพร่องที่มีความถี่สูง / มี การป้องกันความเสียหาย / ตรวจสอบภาพ / ซ่อมบำรุงสม่ำเสมอ (ตามชนิด และประเภท)
๓	ความถูกต้องในการเลือกใช้วัสดุ/วัตถุดิบ	- รู้จักเลือกใช้วัสดุให้เหมาะสมกับการใช้งาน โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพ และราคา / เข้าใจพฤติกรรมของวัสดุระหว่างการใช่งาน และข้อจำกัดของวัสดุ / เพื่อสามารถที่จะสร้างวัสดุใหม่ๆ ที่มีคุณสมบัติตามต้องการ หรือ	- ฝึกการเลือกใช้วัสดุ/วัตถุดิบเพื่อการประหยัด ลดการสูญเสีย	- มีความละเอียด รอบคอบในการเลือกใช้วัสดุหรือวัตถุดิบ (ตามชนิด/ประเภทของวัสดุหรือวัตถุดิบ) ให้เหมาะสมกับการใช้งาน	- การเลือกใช้วัสดุ/วัตถุดิบ(ตามชนิด/ประเภท) เช่น มีจำนวนมาก ไม่มีที่สิ้นสุด / กระบวนการทำให้บริสุทธิ์ หรือผลิตมีราคาที่ถูก/มีประสิทธิภาพในด้านพลังงาน/มีความแข็งแรง ไม่เปลี่ยนขนาดในทุกๆอุณหภูมิ/มีน้ำหนักเบา/ต้านทานการผุกร่อนได้ดี / ไม่เป็นอันตรายต่อมนุษย์ และสิ่งแวดล้อม /

ตัวอย่าง/มาตรฐานการทำงานอิงตาม กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน



ตัวอย่าง
เพื่อใช้ประโยชน์ในการฝึกเพิ่มผลิตภาพแรงงานหรือลดการสูญเสียหรือข้อบกพร่องตามวงจรการผลิต/บริการ
หรือครูฝึกต้นแบบใช้ประกอบการฝึก

วิธีการปฏิบัติงาน (WI) หรือมาตรฐานการทำงานตามประเด็นกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน					
ที่	ประเด็นตามกรอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน	ประเด็นเนื้อหาสาระที่สำคัญ			
		ความรู้ (K)	ทักษะ (S)	พฤติกรรม (A)	หมายเหตุ
๖.	ความถูกต้องในการ ตรวจสอบคุณภาพชิ้นงาน มีความประณีต สวยงาม	-รู้จักการควบคุมคุณภาพทุก ขั้นตอนการผลิต (Total Quality Control) เช่น -กำหนดคุณภาพในระดับ นโยบาย/ออกแบบผลิตภัณฑ์ให้ ได้ตามมาตรฐาน/ควบคุมคุณภาพ ในการผลิต/ควบคุมคุณภาพ สินค้าสำเร็จรูปก่อนจำหน่าย	-ฝึกปฏิบัติการตรวจสอบว่า มี ความคลาดเคลื่อนใด ๆ เกิดขึ้นหรือไม่ในระหว่าง ผลผลิตที่ได้และมาตรฐานที่ กำหนดไว้ /บันทึกผลและ วิธีแก้ไข	-มีความละเอียด รอบคอบใน การปฏิบัติการตรวจสอบว่า มี ความคลาดเคลื่อนใด ๆ เกิดขึ้น หรือไม่ในระหว่างผลผลิตที่ได้ และมาตรฐานที่กำหนดไว้	-เพื่อรักษามาตรฐานคุณภาพต้องไม่มี ของเสีย หรือไม่พบข้อผิดพลาดบกพร่อง เกิดขึ้นกับชิ้นงานใดๆ /เน้นจุดที่พบว่ามี ข้อผิดพลาดบกพร่องที่มีความถี่สูง
๗.	การปรับพฤติกรรมในการ ทำงาน	-รู้จักการปฏิบัติตามกฎหมาย แรงงาน และตามข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง -ศึกษางาน และระเบียบ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามวัตถุประสงค์ในการทำงาน	-ฝึกปฏิบัติตามกฎหมาย แรงงาน และตามข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง -ฝึกปฏิบัติตามระเบียบ ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพตาม วัตถุประสงค์ในการทำงาน	-ปรับตัวให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน และผู้บังคับบัญชา/เต็มใจ ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ขยัน ซื่อสัตย์/ใส่ใจรักษา ทรัพย์สินและผลประโยชน์ของ นายจ้าง/พูดจาด้วยความ สุภาพ/ปรับสภาพของตนเองให้ เข้ากับงานและหน่วยงาน/หมั่น ศึกษาหาความรู้	-ผู้ปฏิบัติงานควรมี เช่น มีความ ซื่อสัตย์ /มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา/มี ความรับผิดชอบ/ไม่เรียนรู้/ขยัน /อดทน /ประหยัด /ตระหนักถึงความปลอดภัย /มีความคิดสร้างสรรค์ /ทำงานเป็นทีม / มีจิตสาธารณะ
๘.	การป้องกันอันตรายและ รักษาสิ่งแวดล้อมหรือ ระบบนิเวศวิทยา (ไม่ ทำลายสภาพแวดล้อม)	-รู้จักป้องกันอันตรายจากแสง สว่าง(ไม่น้อยไม่มากเกินไป) / การจัดการมลพิษทางเสียงจาก อุตสาหกรรม /กลิ่นจากก๊าซพิษที่ เป็นอันตราย ฯลฯ /และรักษา สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	-ฝึกปฏิบัติใช้อุปกรณ์ป้องกัน -ฝึกรักษาสภาพแวดล้อม/รักษา ความสะอาด (๕ ส) /หรือ ระบบนิเวศวิทยา (ไม่ทำลาย สภาพแวดล้อม)	-มีความละเอียด รอบคอบใน การรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ ทำงาน หรือระบบนิเวศวิทยา (ไม่ทำลายสภาพแวดล้อม)	-ใช้มาตรฐานการรักษาสิ่งแวดล้อมสากล หรือรักษาระบบนิเวศวิทยา (ไม่ทำลาย สภาพแวดล้อม)

4.สิ่งที่คิดว่าควรทำต่อไป (ต่อ)



❖ ตัวอย่าง

- ❖ การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแบบครบวงจร เช่น
 - ส่งเสริมการขึ้นทะเบียนเป็นเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานครบวงจร ทั้งกลุ่มอาชีพและกลุ่มโรงงาน
 - ส่งเสริมสนับสนุนภาคเอกชนโดยจัดให้มีการจัดทำแผนงานฝึกอบรมและแผนงานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทั้งกลุ่มอาชีพและกลุ่มโรงงาน
 - ส่งเสริมภาคเอกชนโดยจัดให้มีงบประมาณประจำปี เพื่อสนับสนุนแผนงานการฝึกอบรมและแผนงานการทดสอบฯ ทั้งกลุ่มอาชีพและกลุ่มโรงงาน เพื่อเพิ่มบทบาทการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงคนในทุกระดับ
 - จัดให้มีการกำกับเชิงประกันคุณภาพในการดำเนินการข้างต้น
เพื่อรองรับการขับเคลื่อนบทบาทใหม่แบบครบวงจร

สนองตอบยุทธศาสตร์ชาติ



กลุ่มเป้าหมาย
ท่า ม.26,22

ทดสอบฝีมือ
/สร้าง
มูลค่าฝีมือ
ให้กับตน

ราคาผลิตผล
สินค้า/บริการ/
บวกมูลค่าฝีมือ

กลุ่มเป้าหมาย
มีรายได้เพิ่ม
/พ้นกับดัก/
ลดเหลื่อมล้ำ

ประเทศ
มั่นคง มั่งคั่ง
ยั่งยืน

4.สิ่งที่คิดว่าควรทำต่อไป (ต่อ)



❖ ตัวอย่าง

- ❖ การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแบบครบวงจร เพื่อปรับหน่วยงานเข้าสู่ในระบบการบริหารราชการส่วนภูมิภาค เช่น
 - นำแผนงานความต้องการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือฯ ของภาคโรงงานและกลุ่มอาชีพในภาคส่วนของเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าสู่ระบบการพิจารณาของ กพร.ปจ. เพื่อจัดทำเป็นแผนงานของ กพร.ปจ.
 - นำแผนงานของ กพร.ปจ.เข้าสู่ระบบแผนพัฒนาจังหวัด เพื่อจัดทำเป็นแผนงานจังหวัดและของงบประมาณสนับสนุนตามแผนงานโครงการดังกล่าว กรณีมีการปรับหน่วยงานให้เป็นการบริหารราชการส่วนภูมิภาค
 - ดำเนินการตามแผนงานจังหวัด
 - จัดให้มีการกำกับเชิงประกันคุณภาพในการดำเนินการข้างต้น เพื่อรองรับการขับเคลื่อนบทบาทใหม่แบบครบวงจร

4.สิ่งที่คิดว่าควรทำต่อไป (ต่อ)



ผลลัพธ์-การพัฒนาทักษะฝีมือเชิงมูลค่าเพิ่มแบบครบวงจร/สามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง (ยั่งยืน)

วิทยาการต้นแบบ
(บุคลากรกรม)
ถ่ายทอด KM ให้แก่
กลุ่มเป้าหมาย

สร้าง KM ให้แก่

- 1) ครูฝึกประจำโรงงาน (หัวหน้างาน)
- 2) ครูฝึกประจำกลุ่มอาชีพ (ผู้นำกลุ่ม)
- 3) เพื่อทำหน้าที่เป็นแม่ไก่สอนในหลักสูตร “การเพิ่มศักยภาพแรงงานสำหรับปฏิบัติงานในสายผลิตหรือกลุ่มอาชีพ” จนกว่าจะมี KM สามารถผลิตหลักสูตรฝึกเองได้ (แม่ไก่/รองรับการฝึกที่มีความต้องการเป็นจำนวนมาก/รองรับการพัฒนากำลังแรงงาน38ล้านคนได้)

- 1) ครูฝึกประจำโรงงาน(หัวหน้างานสายผลิต) ครูฝึกประจำกลุ่มอาชีพ(ผู้นำกลุ่ม/ผู้มีศักยภาพ) มี KM เช่น
 - รอบรู้วิธีสอนงาน เตรียมแผนการสอน การประเมินผลการฝึก
 - รอบรู้ประเด็นตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน(เพื่อรองรับขยายภารกิจกรมได้ครบวงจร)
 - รู้วิธีวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลผลิตภาพตามประเด็นกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้
 - รอบรู้มาตรฐานการทำงานหรือวิธีปฏิบัติงาน (Work Instruction) ในโรงงาน
- 2) ช่วยประเมินผลเบื้องต้น
 - ประเมินผลตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน/ระดับความรู้(K)ทักษะฝีมือ(S)ทัศนคติ(A)
 - ประเมินมูลค่าเพิ่ม (ตามแบบที่กำหนด/ในฐานะเป็นครูฝึก)
- 3) มีความรู้พื้นฐานเพื่อรองรับการขยายภารกิจกรมตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การขยายภารกิจกรมตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานครบวงจร /สามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง (แบบยั่งยืน)

- 1) ถ่ายทอด/ต่อยอด KM ให้ครูฝึกประจำโรงงาน (หัวหน้างานสายผลิต) / ครูฝึกประจำกลุ่มอาชีพ (ผู้นำกลุ่ม/ผู้มีศักยภาพ) ตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานครบวงจร เช่น
 - เทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน (สร้างมาตรฐานของตนเองได้) - เทคนิคการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ (สร้างหลักสูตรของตนเองได้) - เทคนิคการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (สามารถทำหน้าที่เป็นผู้ทดสอบมาตรฐานได้/เพื่อรองรับนโยบายส่งเสริมการจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานทำงานในสปก./ทำงานในกลุ่มอาชีพ)
- 2) ให้ KM แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล (HR) หรือผู้ประสานงานกลุ่มอาชีพ หรือเลขาของกลุ่มอาชีพ (เพื่อจัดฝึกอบรมเองได้และช่วยประเมินผลมูลค่าเพิ่ม)
 - เทคนิคการจัดฝึกอบรมและประเมินผล (ให้มี KM สามารถจัดฝึกอบรมและประเมินผลเชิงมูลค่าเพิ่มตามแบบที่กรมกำหนดได้)

ขึ้นทะเบียนสถานประกอบกิจการหรือกลุ่มอาชีพเป็นเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน (เมื่อได้รับการถ่ายทอด KM ครบวงจรหรือมีความพร้อมแล้ว)

- ขึ้นทะเบียนครูฝึกประจำ./เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและประเมินผล/ยกระดับสปก./กลุ่มอาชีพเป็นเครือข่ายเพื่อให้การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกำกับเชิงคุณภาพ
- กพร.ปจ. รับความต้องการ(Need) การฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดทำเป็นแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดเพื่อบรรจุไว้ในแผนพัฒนาจังหวัด

กรมติดตามผลเชิงมูลค่าเพิ่มกับหน่วยงาน(ประสิทธิภาพประสิทธิผลเพียงใด) /กรมมีบทบาทชัดเจนในการแก้ไขปัญหาความยากจนให้ประชาชน/ประชาชนมีรายได้เพิ่ม (มีค่าฝีมือ)ตามระดับความรู้ความสามารถ-หลุดพ้นจากความยากจน /ประเทศลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม-พ้นกับดักรายได้ปานกลาง/กรมสร้างมูลค่าเพิ่มให้ประเทศชาติ

4.สิ่งที่คิดว่าควรทำต่อไป (ต่อ)



❖ ตัวอย่าง

❖ การกำกับดูแลการพัฒนาฝีมือแรงงานใน 3 ระบบ เช่น

- 1 จัดให้มีการเข้าระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ ม.29 โดยเฉพาะผู้ยังอยู่นอกระบบ
- 2 จัดให้มีการเข้าระบบการรับรองความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ ม.26/1-15 โดยเฉพาะผู้ยังอยู่นอกระบบ
- 3 จัดให้มีการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน ม.26 ทั้งกลุ่มอาชีพและกลุ่มโรงงาน เพื่อเพิ่มบทบาทการพัฒนาฝีมือแรงงาน และเมื่อสมควรวิวัฒน์มาตรฐาน ม.26 ไปสู่ ม.22
- กลยุทธ์/กำหนดแผนงานการตรวจเยี่ยมและการให้คำปรึกษาแนะนำ พร้อมกำหนดมาตรการดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (กรณี หลังตักเตือนแล้วไม่ดำเนินการให้ถูกต้อง)

เพื่อรองรับการขับเคลื่อนบทบาทใหม่แบบครบวงจร

5.การสร้างอัตตะลักษณะกรม



❖ ตัวอย่าง

- ❖ อัตตะลักษณะกรม คือ สิ่งที่กรมมีอำนาจหน้าที่โดยตรงและสิ่งที่กรมไม่ได้ทำในสิ่งที่ซ้ำซ้อนกับส่วนราชการอื่น ๆ เช่น การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ❖ การสร้างอัตตะลักษณะ ควรเพิ่มบทบาทส่งเสริมจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการให้โดดเด่นยิ่งกว่าการพัฒนาเพื่อสังคมสงเคราะห์หรือทำหน้าที่จำเป็น หลีกเลี่ยงการทำซ้ำซ้อนกับส่วนราชการอื่น ๆ
- ❖ ผลักดันให้คนทำงานทุกคนผ่านการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน และส่งเสริมการทำงานตามความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการ ม.39/7
- ❖ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการกิจการจ้างงานผู้ที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทั้ง ม.22 และ ม.26 ทั้งกลุ่มอาชีพและกลุ่มโรงงานเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือกลุ่มอาชีพ ม.39(7)
- ❖ สนับสนุนการจัดทำมาตรฐานฯและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทั้งกลุ่มอาชีพและกลุ่มโรงงาน โดยควรกระจายอำนาจให้หน่วยงานพื้นที่ โดยส่วนกลางอำนวยความสะดวกเร็ว และแก้ไขปัญหาระยะหรืออุปสรรคใดๆ ของหน่วยงานพื้นที่ให้สิ้นไป รวมทั้งมีการจัดตั้งคลังสมรรถนะ เพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูลสมรรถนะไปสร้างมาตรฐานฝีมือแรงงาน และสร้างหลักสูตรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนบทบาทใหม่แบบครบวงจร

5.การสร้างอัตตะลักษณ์กรม



การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานแบบยั่งยืน/ การสร้างอัตลักษณ์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเชิงเพิ่มมูลค่า
สินค้าและบริการ (มีค่าฝีมือ/เพิ่มรายได้)

- แรงงานกลุ่มสาขาอาชีพต่างๆ
- แรงงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานผลิต (โรงงาน)
- แรงงานที่มีการจัดตั้งเป็นกลุ่มอาชีพ (ผลิตสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อการจำหน่ายหรือการให้บริการ)
- แรงงานผู้ประกอบการอาชีพอิสระ/คนรุ่นใหม่

กรมควรเพิ่มบทบาทเชิงเพิ่มมูลค่าฝีมือมากขึ้น
ในฐานะผู้ผลิตผู้มีทักษะฝีมือ/เพื่อแก้ปัญหา
ความยากจนให้แก่ประชาชนของประเทศ

อัตลักษณ์กรม เน้นสร้างแรงงานที่มีคุณภาพ
หรือมีทักษะฝีมือได้ตามเกณฑ์มาตรฐานฝีมือ
แรงงาน (ม.26,ม.22)/ส่งเสริมนายจ้างจ้างงาน
ผู้ที่มีทักษะฝีมือให้ทำงานใน สปก. (ม.39(7))

แรงงานในฐานะผู้ผลิตสินค้าและผู้ให้บริการ
ควรได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้เพิ่มจากค่า
ฝีมือตามระดับความรู้ความสามารถ
กรมควรมีบทบาทในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้
มากขึ้นเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติ

การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเชิงสังคมสงเคราะห์
(ช่วยเหลือ/บรรเทาทุกข์ทางสังคม)

- ผู้สูงอายุ (เพื่อแสวงหา KM /ลดเวลาว่าง /พบปะสังสรรค์)
- นักโทษ (เพื่อปรับลดชั้นระดับโทษ/นักโทษคดีเด่น)
- แรงงานทั่วไป (ต้องการ KM แต่ไม่ชัดเจนว่าจะนำ KM ไปใช้ประกอบอาชีพจริงหรือไม่)
- แรงงานที่รับพัฒนาตามนโยบาย (เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทน/ได้
สวัสดิการแห่งรัฐในระหว่างฝึกหรือไม่ต้องการ KM ไปประกอบอาชีพ
อย่างจริงจัง)

กรมควรลดบทบาทเชิงสังคมสงเคราะห์หรือผ่อนถ่าย
ภารกิจที่คาบเกี่ยวหรือเป็นภารกิจของหน่วยงาน
อื่นๆโดยตรง เช่น พ.ม หรือ ย.ธ.

บทบาทใหม่

สนองตอบยุทธศาสตร์ชาติ



กลุ่มเป้าหมาย
ท่า ม.26,22

ทดสอบฝีมือ
/สร้าง
มูลค่าฝีมือ
ให้กับตน

ราคาผลิตผล
สินค้า/บริการ/
บวกมูลค่าฝีมือ

กลุ่มเป้าหมาย
มีรายได้เพิ่ม
/พ้นกับดัก/
ลดเหลื่อมล้ำ

ประเทศ
มั่นคง มั่งคั่ง
ยั่งยืน

6. การประเมินผลรูปแบบใหม่โดยพิจารณาจากการสร้างมูลค่าเพิ่ม



- ❖ ตัวอย่าง (ถ้าทำได้จะเป็นการประยุกต์หน่วยงานของกรม)
 - ❖ ปรับรูปแบบการประเมินผลงานหน่วยงานแบบใหม่ เช่น
 - จัดให้หน่วยงานมีการสร้างมูลค่าเพิ่มตามแบบที่กำหนด
 - จัดให้มีมาตรฐานมูลค่าเพิ่มกลางของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3 ปีของการสร้างมูลค่าเพิ่มของหน่วยงาน)
 - ประเมินผลงานหน่วยงานโดยเปรียบเทียบค่างานระหว่างมาตรฐานมูลค่าเพิ่มกลางกับผลงานการสร้างมูลค่าเพิ่มของหน่วยงาน ณ ปีที่ประเมินนั้น ๆ
 - มูลค่าเพิ่ม (ทำแล้วก่อดอกออกผลมีมูลค่าเพียงใด) ควรออกแบบเพื่อช่วยแก้ไขจุดอ่อนของกรมซึ่งเคยขาดข้อมูลมูลค่าเพิ่มและช่วยเป็นคำตอบให้แก่สังคมได้ว่า กรมมีบทบาทสำคัญในการสร้างคุณค่าให้แก่ประเทศชาติและประชาชนได้มากน้อยเพียงใด
 - กลยุทธ์/หน่วยงานนำผลต่างมูลค่าเพิ่มระหว่างเป้าหมายการผลิตและผลการผลิตที่ทำได้แท้จริง เพื่อหาค่าการผลิตที่เพิ่มขึ้นและนำไปคำนวณมูลค่าเพิ่มโดยคูณกับราคาจำหน่ายในท้องตลาด ควบคู่กับการวัดมาตรฐานฝีมือแรงงานในการผลิตเป็นรายบุคคล (พิจารณา KSA หรือภาพรวม)
- เพื่อรองรับการขับเคลื่อนบทบาทใหม่แบบครบวงจร**

ตัวอย่าง/ การประเมินผลการสร้างมูลค่าเพิ่ม ของหน่วยงาน



ตัวอย่าง การประเมินผลการสร้างมูลค่าเพิ่มของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ (ในบทบาทใหม่)

ที่	ชื่อหน่วยงาน	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปีที่ได้รับ	ประมาณการ ค่าใช้จ่ายของ หน่วยงาน	ระดับค่าเฉลี่ย (3ปี) ของเกณฑ์ มาตรฐานมูลค่าเพิ่ม ในหน่วยงาน	ผลสำเร็จของ การสร้าง มูลค่าเพิ่มใน หน่วยงาน	ร้อยละของค่า มาตรฐาน มูลค่าเพิ่มของ หน่วยงาน	หมายเหตุ
1	สถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงาน ก.	5 ล้าน	-ค่าบริหารจัดการ 4 ล้าน -ค่าฝึกอบรม 1 ล้าน	10 ล้าน	11 ล้าน (ได้ผลเกินกว่า มาตรฐาน)	110 %	ควรได้รับรางวัลตาม ระดับที่กรมกำหนด
2	สถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงาน ข.	5 ล้าน	-ค่าบริหารจัดการ 4 ล้าน -ค่าฝึกอบรม 1 ล้าน	10 ล้าน	10 ล้าน (ได้ผลเท่ากับ มาตรฐาน)	100 %	ควรได้รับรางวัลตาม ระดับที่กรมกำหนด
3	สถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงาน ค.	3 ล้าน	-ค่าบริหารจัดการ 2.2ล้าน -ค่าฝึกอบรม 0.8 ล้าน	5 ล้าน	4 ล้าน (ได้ผลต่ำกว่า มาตรฐาน)	80 %	ควรได้รับค่าปรึกษา แนะนำจากกรม
4	สำนักงาน พัฒนาฝีมือ แรงงาน ง.	1 ล้าน	-ค่าบริหารจัดการ 0.8 ล้าน -ค่าฝึกอบรม 0.2 ล้าน	1.5 ล้าน	1 ล้าน (ได้ผลต่ำกว่า มาตรฐาน)	66.66 %	ควรได้รับค่าปรึกษา แนะนำจากกรมและ ส่งทีมงานให้ความ ช่วยเหลือ

ข้อสังเกต

1. หน่วยงานสามารถบริหารจัดการเป้าหมาย(สร้างมูลค่าเพิ่ม)ให้เป็นไปตามแผนงานโครงการ/จัดลำดับความสำคัญกลุ่มเป้าหมายต่างๆ เพื่อการขับเคลื่อนภารกิจและการให้บริการชัดเจน
2. สร้างความเป็นธรรมให้กับหน่วยงาน เพราะเป็นการแข่งขันกับขีดความสามารถของหน่วยงานตนเองหรือแข่งขันระหว่างการสร้างมูลค่าเพิ่มกับเกณฑ์มาตรฐานมูลค่าเพิ่มของหน่วยงาน
3. ค่ามาตรฐานมูลค่าเพิ่มของหน่วยงานจะผันแปรตามค่าเฉลี่ยทุกปี (ระยะเริ่มแรก 1-2 ปี รวบรวมข้อมูล เมื่อครบ 3 ปี หาค่าเฉลี่ย 3 ปี /ระยะปี 4 เป็นต้นไปจะมีค่าเฉลี่ยผันแปรไปทุกปี/หน่วยงานต้องเพิ่มขีดความสามารถให้สูงขึ้น/ผู้บริหารหน่วยงานควรมีระบบการบริหารจัดการที่ดี/เอาใจใส่มากขึ้น)
4. กรมสามารถประเมินผลขีดความสามารถหน่วยงานได้ง่าย และสนับสนุนการบริหารจัดการภารกิจของกรมอย่างเป็นระบบ สะท้อนผลลัพธ์ชัดเจน /ตอบข้อสงสัยสังคมได้ว่า ทำแล้วก่อดอกออกผลได้เท่าใด

ตัวอย่าง รูปแบบการประเมินเชิงการสร้างความมูลค่าเพิ่มสำหรับผู้ปฏิบัติงานรายบุคคล								
ชื่อ.....นาย A.....นายสุกลสมนึก..... สายงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ / กลุ่มอาชีพ								
มาตรฐานวิธีการปฏิบัติงาน(WI)ตาม ประเด็นกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	ผลการประเมินระดับ ความรู้ (K) ทักษะ (S) ทักษะ (A)					มูลค่าเพิ่ม		หมายเหตุ
	5 เห็นค่า	4 ก้าวหน้า	3 พอได้	2 เดิมเดิม	1 เดิมเดิม	เป้าหมายที่กำหนด	ผลผลิตจริง	
1.ความปลอดภัยในการทำงาน	✓					1,000 ชิ้น	1,500 ชิ้น	-ผู้ประเมิน เช่น หัวหน้างาน(ผู้สอน) หรือผู้นำกลุ่มอาชีพ (ผู้สอน)หรือครูฝึกบันทึกผลการฝึกและผลมูลค่าเพิ่ม -ในระหว่างที่ผลิตสามารถดำเนินการผลิตได้ตามสภาวะปกติ (ไม่มีปัจจัยตัวแปรอื่นแทรกซ้อน)
2.ความถูกต้องตามขั้นตอนการผลิต/ปฏิบัติ		✓						
3.ความถูกต้องในการใช้ ดูแลบำรุง รักษาเครื่องมือและอุปกรณ์	✓							
4.ความถูกต้องในรอบระยะเวลาที่กำหนด			✓					
5.ความถูกต้องในการเลือกใช้วัสดุ/วัตถุดิบ		✓						
6.ความถูกต้องในการตรวจสอบคุณภาพชิ้นงาน มีความประณีต สวยงาม	✓							
7.การปรับปรุงพัฒนาในการทำงาน				✓				
8.ความถูกต้องในการรักษาสีเงาผิว	✓							
ระดับความรู้ทักษะทัศนคติตามประเด็น กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	20	8	3	2	-			
ผลเฉลี่ยระดับฝีมือ KSA และจำนวน ผลผลิต/ชิ้นงานที่เพิ่มขึ้น	33 (82.5 %)					จำนวนผลผลิต/ชิ้นงานที่เพิ่มขึ้น 1,500-1,000 = 500 ชิ้น		
ผลมูลค่าเพิ่มในระหว่างฝึก (สายการผลิต) /ไม่รวมผลจากการลดต้นทุนการผลิต การลดความสิ้นเปลือง การลดการสูญเสียอื่นๆ เป็นต้น						มูลค่า/ราคาจำหน่ายชิ้นละ 100 บาท / คิดเป็นมูลค่าเพิ่ม 500x100 = 50,000 บ.		
ต้นทุนการผลิต=ต้นทุนวัตถุดิบ+ค่าแรงงาน+ค่าใช้จ่ายในการผลิต+จำนวนสินค้าที่ผลิตในงวดนี้=ต้นทุนต่อหน่วย						กำไร/ขาดทุน=ราคาจำหน่าย(ต่อชิ้นที่ส่งออก)-ต้นทุนผลิต(ต่อชิ้นที่ส่งออก)		

ตัวอย่าง/แผนการฝึกผู้ปฏิบัติงานของผู้ฝึก



ตัวอย่าง

แผนการฝึกผู้ปฏิบัติงานของหัวหน้างาน ผู้นำกลุ่มอาชีพ (ผู้สอน) หรือครูฝึก

วันที่ สถานที่

ผู้รับการฝึกเป็นผู้ปฏิบัติงานในสายงานผลิตเสื้อผ้าสตรีสำเร็จ/กลุ่มอาชีพ..... จำนวน 20 คน

1.งานหลัก การผลิตเสื้อผ้าสตรีสำเร็จ ส่วนการเย็บผ้าด้วยจักรเย็บเดียว

งานย่อยที่ 1 งานเย็บกระเป๋ามีขั้นตอนที่ ๑ พับทบริมผ้าเย็บหัวขอบปากกระเป๋ามีขั้นตอนที่ ๒ ริดพับขึ้นรูปทรงกระเป๋ามีขั้นตอนที่ ๓ นำกระเป๋าวางลงบนตัวเสื้อขึ้นหน้าด้านซ้ายตรงจุด/ตำแหน่งที่กำหนด ขั้นตอนที่ ๔ เย็บหัวริมขอบกระเป๋าดัดตัวเสื้อ โดยเริ่มเย็บจากปากกระเป๋ามาให้เย็บเป็นมุมสามเหลี่ยม เย็บโดยรอบกระเป๋ามีขั้นตอนที่ ๒ งาน..... มีขั้นตอน

งานย่อยที่ 3 งาน..... มีขั้นตอน

2.เพื่อให้ผู้รับการฝึกมีความรอบรู้ตามมาตรฐานวิธีปฏิบัติงาน(WI) หรือตามประเด็นกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (KSA / 8 ประการ)และเพื่อเป็นการแก้ไขสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพที่ค้นพบว่า ผู้ปฏิบัติงานยังขาด KSA ต่อผลิตภาพในแต่ละประเด็น ดังนี้

๑) ความรู้ (K) ด้านการรับรู้ข้อควรพึงระวังในงานเย็บให้เป็นไปตามแบบที่กำหนด ทั้ง ๔ ขั้นตอน

๒) ทักษะ (S) ด้านการเย็บกระเป๋าสื่อ /ควรได้รับการฝึกปฏิบัติงานเย็บกระเป๋ากายในระยะเวลาที่กำหนดเพิ่มเติมในงานเย็บทั้ง ๔ ขั้นตอน.....

๓) ทักษะ (A) /ควรได้รับการปรับทัศนคติในการทำงานหรือปรับปรุงพฤติกรรมให้มีความละเอียดรอบคอบเพิ่มเติมในงานเย็บทั้ง ๔ ขั้นตอน

3.เป้าหมาย

ระบุ จำนวนเป้าหมายการผลิตวันละ25..... ชิ้นต่อคน / จำนวนผลการผลิตจริงวันละ ชิ้นต่อคน

(สามารถผลิตเสื้อผ้าสตรีสำเร็จโดยเฉลี่ยวันละ จำนวน 500 ตัวต่อลูกจ้าง จำนวน 20 คน)

ที่	หัวข้อวิชา /งานย่อย / ขั้นตอนที่ต้องฝึก	ระยะเวลาที่ใช้ฝึก -ลักษณะการฝึกปฏิบัติ			
		ทฤษฎี (ช.ม.)	ฝึกปฏิบัติ (ช.ม.)	จุดเน้นการฝึกพิเศษ	
				ข้อควรพึงระวังพิเศษ (มีความถี่ข้อผิดพลาดสูง)	ลักษณะนิสัยที่ต้องใช้-การปรับ พฤติกรรมการทำงาน
1	การเย็บผ้าด้วยจักรเย็บเดียว	20 นาที	5 ช.ม. 40 นาที		
	-ฝึกเย็บกระเป๋าสื่อ	5 นาที	1 ช.ม. 40 นาที	-ตำแหน่งไม่ตรง -ทับหัวสามเหลี่ยม -ตรวจดูฝีเข็ม	-ต้องมีความรอบคอบ -ต้องมีความประณีต
	-ฝึกเย็บปกเสื้อ	5 นาที	2 ช.ม.	-รูปทรงปก -ทับหัวสามเหลี่ยม -ตรวจดูฝีเข็ม	-ต้องมีความรอบคอบ -ต้องมีความละเอียดและประณีต สูง
	-ฝึกเย็บเข้าปกเสื้อ	10 นาที	2 ช.ม.	-ตำแหน่งไม่ตรง -ตรวจดูฝีเข็ม	-ต้องมีความรอบคอบ -ต้องมีความประณีต
2					

ลงชื่อ
(.....)
หัวหน้างาน ผู้นำกลุ่มอาชีพ (ผู้สอน) หรือครูฝึก

ตัวอย่าง/แผนการฝึกผู้ปฏิบัติงานของผู้ฝึก(ในงาน)



ตัวอย่าง

ใบงาน

ตามแผนการฝึกผู้ปฏิบัติงานของหัวหน้างาน ผู้นำกลุ่มอาชีพ (ผู้สอน) หรือครูฝึก

วันที่ สถานที่

ชื่อผู้รับการฝึก นามสกุล

1.งานหลัก การผลิตเสื้อผ้าสตรีสำเร็จ /ส่วนการเย็บผ้าด้วยจักรเข็มเดียว

งานย่อยที่ ๑) งานเย็บกระเป๋ามีขั้นตอนที่ ๑ พับทบริมผ้าเย็บคิ้วขอบปากกระเป๋ามีขั้นตอนที่ ๒ รีดพับขึ้นรูปทรงกระเป๋ามีขั้นตอนที่ ๓ นำกระเป๋าวางลงบนตัวเสื้อขึ้นหน้าด้านซ้ายตรงจุด/ตำแหน่งที่กำหนด ขั้นตอนที่ ๔ เย็บคิ้วริมขอบกระเป๋าดัดตัวเสื้อ โดยเริ่มเย็บจากปากกระเป๋าส่งให้เย็บเป็นมุมสามเหลี่ยม เย็บโดยรอบกระเป๋ามี

งานย่อยที่ ๒) งาน..... มีขั้นตอน

งานย่อยที่ ๓) งาน..... มีขั้นตอน

2.เพื่อให้ผู้รับการฝึกมีความรู้ตามมาตรฐานวิธีปฏิบัติงาน(WI) หรือตามประเด็นกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (KSA / 8 ประการ)และเพื่อเป็นการแก้ไขสาเหตุอุปสรรคต่อผลผลิตภาพที่ค้นพบว่า ผู้ปฏิบัติงานยังขาด KSA ต่อผลผลิตภาพในแต่ละประเด็น ดังนี้

๑) ความรู้ (K) ด้านการรับรู้ข้อควรพิจารณาในงานเย็บให้เป็นไปตามแบบที่กำหนด ทั้ง ๔ ขั้นตอน

๒) ทักษะ (S) ด้านการเย็บกระเป๋าสื่อ /ควรได้รับการฝึกปฏิบัติงานเย็บกระเป๋ายกในระยะเวลาที่กำหนดเพิ่มเติมในงานเย็บทั้ง ๔ ขั้นตอน.....

๓) ทักษะ (A) /ควรได้รับการปรับทัศนคติในการทำงานหรือปรับพฤติกรรมให้มีความละเอียดรอบคอบเพิ่มเติมในงานเย็บทั้ง ๔ ขั้นตอน

3.เป้าหมาย

ระบุ จำนวนเป้าหมายการผลิตวันละ25..... ชิ้นต่อคน / จำนวนผลการผลิตจริงวันละ ชิ้นต่อคน

(สามารถผลิตเสื้อผ้าสตรีสำเร็จโดยเฉลี่ยวันละ จำนวน 500 ตัวต่อลูกจ้าง จำนวน 20 คน)

ที่	ขั้นตอนงานย่อย/วิธีการทำงานที่ถูกต้องตรงตามประเด็นกรอบมาตรฐาน (KSA) ที่กำหนด	เวลามาตรฐาน (ต่อชิ้น)	เวลาที่ใช้จริง (ต่อชิ้น)	ข้อควรพิจารณา	ลักษณะนิสัย/ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม/จุดเน้น
1	ฝึกเย็บกระเป๋าสื่อ ๑.พับทบริมผ้าเย็บคิ้วปากกระเป๋ามี ๒.รีดพับขึ้นรูปทรงกระเป๋ามี (ตามแบบที่กำหนด) ๓.นำกระเป๋าวางลงบนตัวเสื้อขึ้นหน้าด้านซ้ายตรงจุด/ตำแหน่งที่กำหนด ๔.เย็บคิ้วกระเป๋าดัดตัวเสื้อ โดยเริ่มเย็บจากปากกระเป๋าส่งให้เย็บเป็นมุมสามเหลี่ยม เย็บโดยรอบกระเป๋ามี	๑ นาที ๒ นาที - ๒ นาที	----- ----- - -----	*ความกว้างปากกระเป๋ามี สม่ำเสมอ *ความร้อนเตารีด *รูปทรงกระเป๋ามี วางให้ตรงตามจุด/ ตำแหน่งที่กำหนด *เย็บคิ้วสม่ำเสมอ *ฝีเข็มเรียบสวยงาม *ชิ้นงานสำเร็จได้ มาตรฐานที่กำหนด	* มีความระมัดระวัง รอบคอบ *มีความประณีต *ใจเย็นไม่รีบร้อน
รวมเวลา		๕ นาที			

บันทึกข้อสังเกตของหัวหน้างาน ผู้นำกลุ่มอาชีพ (ผู้สอน) หรือครูฝึก /ประเด็น กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (KSA) 8 ประการ(ตามแบบ)

ลงชื่อ.....

(.....)

หัวหน้างาน ผู้นำกลุ่มอาชีพ (ผู้สอน) หรือครูฝึก

ตัวอย่าง/มาตรฐานการทำงานอิงตาม กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน



ตัวอย่าง
เพื่อใช้ประโยชน์ในการฝึกเพิ่มผลิตภาพแรงงานหรือลดการสูญเสียหรือข้อบกพร่องตามวงจรการผลิต/บริการ
หรือครูฝึกต้นแบบใช้ประกอบการฝึก

วิธีการปฏิบัติงาน (WI) หรือมาตรฐานการทำงานตามประเด็นกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน					
ที่	ประเด็นตามกรอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน	ประเด็นเนื้อหาสาระที่สำคัญ			
		ความรู้ (K)	ทักษะ (S)	พฤติกรรม (A)	หมายเหตุ
๑	ความปลอดภัยในการทำงาน	- รู้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน - รู้จักวิธีการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย/สี แสง เสียง/การยกสิ่งของหนัก - รู้จักสถานที่อับอากาศ ไม่ถ่ายเท/มีก๊าซพิษ/สี แสง เสียง/การยกสิ่งของหนัก	- ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้ถูกต้อง	- ปรับพฤติกรรมของคน / การแต่งกายไม่เหมาะสม ความประมาท เลินเล่อ มั่งง่าย ไม่ระมัดระวัง ไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล ขาดประสบการณ์การทำงานอย่างถูกวิธี ขาดวินัยในการทำงาน ฯลฯ	- เพื่อลดอุบัติเหตุในการทำงาน/ลดการสูญเสียค่าใช้จ่ายจากการรักษาพยาบาล/เน้นจุดที่พบว่าเกิดอุบัติเหตุซึ่งมีความถี่สูง
๒.	ความถูกต้องในการใช้ดูแลบำรุง รักษาเครื่องมือและอุปกรณ์/ตามแผนการดูแลบำรุงรักษา	- รู้จักวิธีการใช้ การดูแล บำรุงรักษา เครื่องจักร (ตามชนิดและประเภท) เครื่องมือ อุปกรณ์ ให้มีสมรรถนะพร้อมใช้งานตามแผนงานที่กำหนดและอื่นๆอย่างถูกต้อง	- ฝึกปฏิบัติวิธีการใช้ การดูแล บำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ ตามวิธีปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน และแผนการดูแลบำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ / ฝึกทำตามข้อกำหนดการบำรุงรักษา	- มีความระมัดระวัง ละเอียดรอบคอบ และปรับตัวให้มีวินัยในการใช้ การดูแลบำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ / การบำรุงรักษาด้วยตนเองของพนักงาน/รับรู้สิ่งผิดปกติ มีกลิ่น หลวม ไม่สะอาด ปรับแต่งหล่อลื่น	- เพื่อลดข้อผิดพลาดบกพร่องในการใช้ การดูแลบำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่นๆผลิต และลดการสูญเสียค่าใช้จ่ายอื่น เนื่องจากปฏิบัติไม่ถูกต้อง / เน้นจุดที่พบว่ามีข้อผิดพลาดบกพร่องที่มีความถี่สูง / มี การป้องกันความเสียหาย / ตรวจสอบภาพ / ซ่อมบำรุงสม่ำเสมอ (ตามชนิด และประเภท)
๓.	ความถูกต้องในการเลือกใช้วัสดุ/วัตถุดิบ	- รู้จักเลือกใช้วัสดุให้เหมาะสมกับการใช้งาน โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพ และราคา / เข้าใจพฤติกรรมของวัสดุระหว่างการใช้งาน และข้อจำกัดของวัสดุ / เพื่อสามารถที่จะสร้างวัสดุใหม่ๆ ที่มีคุณสมบัติตามต้องการ หรือ	- ฝึกการเลือกใช้วัสดุ/วัตถุดิบเพื่อการประหยัด ลดการสูญเสีย	- มีความละเอียด รอบคอบในการเลือกใช้วัสดุหรือวัตถุดิบ (ตามชนิด/ประเภทของวัสดุหรือวัตถุดิบ) ให้เหมาะสมกับการใช้งาน	- การเลือกใช้วัสดุ/วัตถุดิบ(ตามชนิด/ประเภท) เช่น มีจำนวนมาก ไม่มีที่สิ้นสุด / กระบวนการทำให้บริสุทธิ์ หรือผลิตมีราคาที่ถูก/มีประสิทธิภาพในด้านพลังงาน/มีความแข็งแรง ไม่เปลี่ยนขนาดในทุกๆอุณหภูมิ/มีน้ำหนักเบา/ต้านทานการผุกร่อนได้ดี / ไม่เป็นอันตรายต่อมนุษย์ และสิ่งแวดล้อม /

ตัวอย่าง/มาตรฐานการทำงานอิงตาม กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน



ตัวอย่าง
เพื่อใช้ประโยชน์ในการฝึกเพิ่มผลิตภาพแรงงานหรือลดการสูญเสียหรือข้อบกพร่องตามวงจรการผลิต/บริการ
หรือครูฝึกต้นแบบใช้ประกอบการฝึก

วิธีการปฏิบัติงาน (WI) หรือมาตรฐานการทำงานตามประเด็นกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน					
ที่	ประเด็นตามกรอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน	ประเด็นเนื้อหาสาระที่สำคัญ			
		ความรู้ (K)	ทักษะ (S)	พฤติกรรม (A)	หมายเหตุ
		สามารถปรับปรุงคุณสมบัติของ วัสดุให้ดีขึ้น			มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการใช้งาน เช่น ความยากง่ายในการจัดหา ง่ายต่อการ เปลี่ยนรูปหรือผลิต ความน่าเชื่อถือ คุณภาพและสมรรถนะ การยอมรับจาก ลูกค้า แนวโน้มทิศทางของผลิตภัณฑ์
๔.	ความถูกต้องตามขั้นตอน การผลิต/วิธีการปฏิบัติงาน ตาม วงจรการผลิต	-รู้จักวิธีการปฏิบัติงานตามคู่มือ การปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน การผลิต -รู้จักวงจรการผลิตหรือ ความสัมพันธ์ของกระบวนการผลิต และแผนการผลิต/ปริมาณการ ผลิต/ไซตการผลิต/วันที่ผลิต -รู้มิติของผลิตภัณฑ์ (ขนาด สี ลักษณะ หรือการตั้งค่าคอนฟิก) ฯลฯ	-ฝึกปฏิบัติตามวิธีปฏิบัติงาน ในแต่ละขั้นตอนการผลิต ครบถ้วนและถูกต้อง/ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด (พยายาม หลีกเลี่ยง-ขั้นตอนมากเกินไป ความจำเป็น/มีกรรมวิธีผลิตที่ มีการสูญเสีย/พลังงานสูง/การ เลือกใช้อุปกรณ์ที่มี ประสิทธิภาพต่ำ)	-มีความระมัดระวัง ละเอียด รอบคอบ /รับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย มุ่งมั่นเอาใจ ใส่ /ผลิตได้ตามเป้าหมายหรือ แผนการผลิต ฯลฯ	-เพื่อลดข้อผิดพลาดบกพร่องในการ ผลิต/ลดการสูญเสียค่าใช้จ่ายอันเกิด จากการผลิตผิดพลาดบกพร่อง หรือ ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามคู่มือวิธีการ ปฏิบัติงาน/เน้นขั้นตอนที่พบว่าเป็นจุดที่ มีข้อผิดพลาดบกพร่องซึ่งมีความถี่สูง/ วางแผนแนวทางการผลิต การจัดวาง เครื่องจักรการเลือกใช้อุปกรณ์ เครื่องจักรที่จะทำการผลิตอย่าง เหมาะสม
๕.	มีรอบระยะเวลาการ ปฏิบัติงานในการผลิต สินค้าหรือบริการได้ตรง ตามรอบระยะเวลาที่ กำหนด	-รู้จักรอบระยะเวลาปฏิบัติงานใน การผลิตแต่ละขั้นตอนการผลิตให้ ตรงตามรอบระยะเวลาที่กำหนด /กำลังการผลิตต่อชั่วโมง (ใช้รอบ ระยะเวลาเท่าเดิม แต่มีจำนวน ปริมาณการผลิตได้เพิ่มมากขึ้น หรือจำนวนปริมาณการผลิตเท่า เดิม แต่ใช้รอบระยะเวลาน้อยลง)	-ฝึกปฏิบัติตามวิธีปฏิบัติงาน ในแต่ละขั้นตอนการผลิต ภายในรอบระยะเวลาการ ปฏิบัติงานให้ตรงตามรอบ ระยะเวลาที่กำหนด (ระยะเวลาต่อชิ้นงาน)	-มีความระมัดระวัง ละเอียด รอบคอบในการรักษารอบ ระยะเวลาการปฏิบัติงานให้ตรง ตามรอบระยะเวลาที่กำหนดใน การผลิตแต่ละขั้นตอนการผลิต ตามแผนรอบระยะเวลาที่ กำหนด	-เพื่อรักษามาตรฐานรอบระยะเวลาการ ปฏิบัติงานการผลิตในแต่ละขั้นตอนการ ผลิตให้ตรงตามรอบระยะเวลาที่กำหนด และเพื่อลดข้อผิดพลาดบกพร่องรอบ ระยะเวลาการผลิต /เน้นจุดที่พบว่ามี ข้อผิดพลาดบกพร่องที่มีความถี่สูง

ตัวอย่าง/มาตรฐานการทำงานอิงตาม กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน



ตัวอย่าง
เพื่อใช้ประโยชน์ในการฝึกเพิ่มผลิตภาพแรงงานหรือลดการสูญเสียหรือข้อบกพร่องตามวงจรการผลิต/บริการ
หรือครูฝึกต้นแบบใช้ประกอบการฝึก

วิธีการปฏิบัติงาน (WI) หรือมาตรฐานการทำงานตามประเด็นกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน					
ที่	ประเด็นตามกรอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน	ประเด็นเนื้อหาสาระที่สำคัญ			
		ความรู้ (K)	ทักษะ (S)	พฤติกรรม (A)	หมายเหตุ
๖.	ความถูกต้องในการ ตรวจสอบคุณภาพชิ้นงาน มีความประณีต สวยงาม	-รู้จักการควบคุมคุณภาพทุก ขั้นตอนการผลิต (Total Quality Control) เช่น -กำหนดคุณภาพในระดับ นโยบาย/ออกแบบผลิตภัณฑ์ให้ ได้ตามมาตรฐาน/ควบคุมคุณภาพ ในการผลิต/ควบคุมคุณภาพ สินค้าสำเร็จรูปก่อนจำหน่าย	-ฝึกปฏิบัติการตรวจสอบว่า มี ความคลาดเคลื่อนใด ๆ เกิดขึ้นหรือไม่ในระหว่าง ผลผลิตที่ได้และมาตรฐานที่ กำหนดไว้ /บันทึกผลและ วิธีแก้ไข	-มีความละเอียด รอบคอบใน การปฏิบัติการตรวจสอบว่า มี ความคลาดเคลื่อนใด ๆ เกิดขึ้น หรือไม่ในระหว่างผลผลิตที่ได้ และมาตรฐานที่กำหนดไว้	-เพื่อรักษามาตรฐานคุณภาพต้องไม่มี ของเสีย หรือไม่พบข้อผิดพลาดบกพร่อง เกิดขึ้นกับชิ้นงานใดๆ /เน้นจุดที่พบว่ามี ข้อผิดพลาดบกพร่องที่มีความถี่สูง
๗.	การปรับพฤติกรรมในการ ทำงาน	-รู้จักการปฏิบัติตามกฎหมาย แรงงาน และตามข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง -ศึกษางาน และระเบียบ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามวัตถุประสงค์ในการทำงาน	-ฝึกปฏิบัติตามกฎหมาย แรงงาน และตามข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง -ฝึกปฏิบัติตามระเบียบ ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพตาม วัตถุประสงค์ในการทำงาน	-ปรับตัวให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน และผู้บังคับบัญชา/เต็มใจ ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ขยัน ซื่อสัตย์/ใส่ใจรักษา ทรัพย์สินและผลประโยชน์ของ นายจ้าง/พูดจาด้วยความ สุภาพ/ปรับสภาพของตนเองให้ เข้ากับงานและหน่วยงาน/หมั่น ศึกษาหาความรู้	-ผู้ปฏิบัติงานควรมี เช่น มีความ ซื่อสัตย์ /มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา/มี ความรับผิดชอบ/ไม่เรียนรู้/ขยัน /อดทน /ประหยัด /ตระหนักถึงความปลอดภัย /มีความคิดสร้างสรรค์ /ทำงานเป็นทีม / มีจิตสาธารณะ
๘.	การป้องกันอันตรายและ รักษาสิ่งแวดล้อมหรือ ระบบนิเวศวิทยา (ไม่ ทำลายสภาพแวดล้อม)	-รู้จักป้องกันอันตรายจากแสง สว่าง(ไม่น้อยไม่มากเกินไป) / การจัดการมลพิษทางเสียงจาก อุตสาหกรรม /กลิ่นจากก๊าซพิษที่ เป็นอันตราย ฯลฯ /และรักษา สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	-ฝึกปฏิบัติใช้อุปกรณ์ป้องกัน -ฝึกรักษาสภาพแวดล้อม/รักษา ความสะอาด (๕ ส) /หรือ ระบบนิเวศวิทยา (ไม่ทำลาย สภาพแวดล้อม)	-มีความละเอียด รอบคอบใน การรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ ทำงาน หรือระบบนิเวศวิทยา (ไม่ทำลายสภาพแวดล้อม)	-ใช้มาตรฐานการรักษาสิ่งแวดล้อมสากล หรือรักษาระบบนิเวศวิทยา (ไม่ทำลาย สภาพแวดล้อม)

7.การพัฒนามุคฉากร เพื่อรองรับ การขับเคลื่อนบทบาทใหม่



❖ ตัวอย่าง

- ❖ ปรับรูปแบบการพัฒนามุคฉากรให้สอดคล้องกับการปรับบทบาท
กรมใหม่
- กำหนดหลักสูตรสายงานหลัก สายงานรอง และสายงานสนับสนุน
- กำหนดบุคลากรในแต่ละระดับ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ
ระดับอำนวยการ ควรผ่านหลักสูตรที่สำคัญๆใดบ้าง
- กำหนดลำดับความสำคัญในแต่ละสายงาน ก่อนการเข้าสู่
ตำแหน่งของบุคคลนั้นๆ ควรผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรใด
ก่อนหลัง
- กลยุทธ์/กำหนดให้มีแผนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบตามสาย
งานหลัก สายงานรอง และสายงานสนับสนุน พร้อมทั้งรวบรวม
ข้อมูลผลการประเมินบุคคลของผู้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรนั้น
ๆ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ
เพื่อรองรับการขับเคลื่อนบทบาทใหม่แบบครบวงจร

7.การพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับ การขับเคลื่อนบทบาทใหม่



KM บุคลากรของกรม

ที่	หลักสูตรที่สำคัญ	สายงานหลักของกรม			สายงานสนับสนุนของกรม				หมายเหตุ
		ก.พัฒนาฝีมือ	ก.มาตรฐาน	ก.รับรอง	ก.แผนงาน	ก.กฎหมาย	ก.บริหารคลัง	ก.บริหารคน	
1	เทคนิคการสอนงานและการวิเคราะห์ผลผลิตตามประเด็นกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (วิทยากร/ครูฝึกต้นแบบ)	✓							สพท.
2	การเพิ่มศักยภาพแรงงานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน (สายผลิต/กลุ่มอาชีพ)	✓							สพท.
3	เทคนิคการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ	✓							สพท.
4	เทคนิคการจัดฝึกอบรมและประเมินผลการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	✓							สพท.
5	เทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน		✓						สพ.
6	เทคนิคการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน		✓						สมร.
7	เทคนิคการประเมินความรู้ความสามารถ			✓					รร.
8	เทคนิคการตรวจและการให้คำปรึกษาแนะนำ			✓					รร.
9	เทคนิคการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนและการบริหารแผนงานโครงการ				✓				กผส.
10	กฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง					✓			กม.
11	กฎหมายวิธีปฏิบัติทางการปกครอง					✓			กม.
12	หลักเกณฑ์และวิธีเปรียบเทียบคดี					✓			กม.
13	เทคนิคการบริหารงบประมาณ						✓		กค.
14	การบริหารจัดการพัสดุ						✓		กค.
15	นักบริหารระดับต้น							✓	บค.
16	นักบริหารระดับกลาง							✓	บค.
17	ปฐมนิเทศพนักงานเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่							✓	บค.
18	ภาวะผู้นำ/สมรรถนะสำหรับข้าราชการ							✓	บค.
19	ส่งเสริมป้องกันปราบปรามการทุจริต							✓	บค.
20	ภาษาต่างประเทศ/คอมพิวเตอร์							✓	วท./สท
21	ระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี							✓	สท.

หมายเหตุ กองบริหารงานทรัพยากรบุคคล/ประสานข้อมูลบุคคลและร่วมดำเนินการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง/บันทึกประวัติ/จัดระบบเส้นทางก้าวหน้า

8.สรุปการปฏิรูปองค์กร เพื่อรองรับ การขับเคลื่อนบทบาทใหม่



❖ ตัวอย่าง

❖ ปรับรูปแบบกระบวนการงาน

- งานรักษา การบังคับใช้กฎหมาย การอนุมัติ การอนุญาต
 - งานส่งเสริม ถ่ายทอดองค์ความรู้ช่วยเหลือประชาชน
 - งานจัดการบริการภาครัฐให้เป็นไปตามกฎหมายที่ไม่ซ้ำซ้อน
 - งานจัดระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าระบบใน 3 ระบบ
 - งานส่งเสริมการจ้างผู้ที่มีความรู้ความสามารถทำงาน
 - งานออกใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน-งานรับรองความรู้ความสามารถ
 - งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - งานสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างครบวงจร
- เพื่อรองรับการขับเคลื่อนบทบาทใหม่แบบครบวงจร**

8.สรุปการปฏิรูปองค์กร เพื่อรองรับ การขับเคลื่อนบทบาทใหม่



❖ ตัวอย่าง

- ❖ ปรับ ทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่
เกี่ยวข้อง เช่น
 - ทบทวนการกระจายอำนาจให้หน่วยงานพื้นที่ เพื่อลดปัญหา
อุปสรรคการทำงานของหน่วยงานพื้นที่ เช่น ตั้งอนุกรรมการ
รับรองมาตรฐานฝีมือฯจังหวัด /รายงานผล คกก.ชุดใหญ่
 - ทบทวนประกาศคณะกรรมการฯเรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ
เงื่อนไขต่างๆที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของพื้นที่
 - จัดให้มีคู่มือ แนวทางปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่
- ❖ สร้างบุคลากรให้รองรับกับการปรับบทบาทใหม่ เช่น
 - พัฒนาศักยภาพให้เป็นมืออาชีพด้านพัฒนาฝีมือแรงงานอย่าง
ครบวงจร เป็นต้น

เพื่อรองรับการขับเคลื่อนบทบาทใหม่แบบครบวงจร

8.สรุปการปฏิรูปองค์กร เพื่อรองรับ การขับเคลื่อนบทบาทใหม่



❖ ตัวอย่าง

❖ สร้างบุคลากรให้รองรับกับการปรับบทบาทใหม่ เช่น

- จัดระบบ Career Path ให้มีผลในทางปฏิบัติที่แท้จริง
- สร้างบุคลากรให้มีธรรมาภิบาลและมีความเป็นผู้นำ

❖ ทบทวนโครงสร้าง เช่น

- ปรับหน่วยงานพื้นที่ทุกหน่วยงานให้เป็นการบริหารราชการส่วนภูมิภาค
- จัดให้มีกองตรวจและรับรองความรู้ความสามารถ

เพื่อรองรับการขับเคลื่อนบทบาทใหม่แบบครบวงจร

8.สรุปการปฏิรูปองค์กร เพื่อรองรับการขับเคลื่อนบทบาทใหม่



การปฏิรูปองค์กร (ปรับกระบวนการ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาบุคลากร และการปรับโครงสร้าง)

ปรับกระบวนการ

- ๑.งานการรักษา บังคับใช้ กฎหมาย และการอนุมัติ อนุญาต (Regulator) ให้เกิดความเรียบร้อยและเป็นธรรมในสังคม
- ๒.งานส่งเสริมและถ่ายทอดองค์ความรู้ (Facilitator) เพื่อช่วยเหลือประชาชน และชุมชนให้สามารถดำรงชีวิตอย่างพอเพียง
- ๓.งานการจัดบริการภาครัฐให้ประชาชน (Operator) โดยไม่เข้าข้างกับองค์กรอื่น
- ๔.งานส่งเสริมและจัดระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานใน ๓ ระบบ คือ ระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระบบรับรองความรู้ความสามารถ และระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๕.งานส่งเสริมการจ้างงานจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการและส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่ม (ค่าฝีมือ) จากผู้ที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๖.งานส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๗.อื่นๆ

ปรับการบริหารจัดการองค์กร

ปรับ/ทบทวนกฎหมาย กฎ และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

- ๑.ทบทวนเรื่องอำนาจของนายทะเบียนตามกฎหมายเพื่อมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัด และเพื่อให้รองรับการปรับกระบวนการต่างๆ รวมทั้งการอนุมัติ หรืออนุญาตในฐานะนายทะเบียน
- ๒.ทบทวนประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขต่างๆ เพื่อให้รองรับการปรับกระบวนการต่างๆ
- ๓.ทบทวน คู่มือการให้บริการประชาชน เพื่อรองรับการปรับกระบวนการต่างๆ
- ๔.อื่นๆ

การพัฒนาบุคลากร

- ๑.สร้างบุคลากรของกรมให้เป็นมืออาชีพและมีองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน (การสร้างคู่มือต้นแบบ/เทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน/เทคนิคการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ/เทคนิคการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน/เทคนิคการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและประเมินผล/เทคนิคการประเมินความรู้ความสามารถ/เทคนิคการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร) เพื่อรองรับการขับเคลื่อนภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบ
- ๒.สร้างบุคลากรของกรมให้มีธรรมชาติและมีคุณธรรมจริยธรรม
- ๓.สร้างบุคลากรของกรมให้มีความเป็นผู้นำและเป็นนักบริหารที่ดีและเก่ง
- ๔.อื่นๆ

ปรับ/ทบทวนโครงสร้างองค์กร

- ๑.กำหนดให้หน่วยงานส่วนกลางของกรมที่มีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เป็นหน่วยงานส่วนราชการส่วนภูมิภาคของกรม (สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด/สพจ.) เพื่อรองรับการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่และสนับสนุนการทำงานของจังหวัดในการรักษาความสงบเรียบร้อยและขจัดความยากจนของประชาชน
- ๒.ปรับปรุงสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถจากหน่วยงานระดับกองภายใน จัดตั้งเป็นสำนักงานตรวจและรับรองความรู้ความสามารถ เพื่อทำหน้าที่ให้การสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของหน่วยงานในพื้นที่จังหวัดทางด้านงานวิชาการ งานนโยบาย งานแผนงาน/โครงการ งานกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติ งานพัฒนาบุคลากร และการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติในการตรวจตราและการให้คำปรึกษาแนะนำตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ผู้ประกอบการอาชีวศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งการประเมินและการรับรองความรู้ความสามารถ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน การกำกับดูแลหรือการบังคับใช้กฎหมาย การอนุมัติ อนุญาต เพื่อผดุงความเป็นธรรมและรักษาความสงบเรียบร้อย ศีลธรรมอันดีของประชาชน
- ๓.อื่นๆ

ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการกระบวนการงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน และปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการผู้ค้า ผู้ประกอบการ กลุ่มอาชีพชุมชนต่างๆ ผู้รับบริการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพการให้บริการในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น ขจัดปัญหาความไม่พึงพอใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคส่วน การสร้างความไว้วางใจ และการรักษาธรรมาภิบาล เป็นต้น

ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเพิ่มความสามารถให้องค์กรมีขีดสมรรถนะสูงขึ้นในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

เพื่อสร้างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

Thank You !



www.themegallery.com