

ทิศทางและบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแนวใหม่

โครงการฝึกอบรม หลักสูตร
สมรรถนะการทำงาน ข้าราชการระดับ
ชำนาญการ (นักบริหารระดับต้น)
16-25 พฤศจิกายน 2558
โรงแรมเลิศธานี สุพรรณบุรี

**การขอปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการตามแผนยุทธศาสตร์
การพัฒนาหน่วยงานกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2554-พ.ศ.2556)
: การขอจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

**เอกสารสำหรับพบอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
วันที่ 25 สิงหาคม 2558**



อ.ก.พ.ร.ฯ ได้มีความเห็นและข้อสังเกต ดังนี้

- 1) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรกำหนดเป้าหมาย จุดเน้นที่ต้องการพัฒนา รวมทั้งผลสำเร็จของการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งจะต้องสอดคล้องกับภารกิจหลักของกรมฯ
- 2) บทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการเป็น regulator สนับสนุนให้เอกชนเขามาจัด training แล้วออกใบประกาศรับรอง ตลอดจนการทดสอบฯ สิ่งที่ต้องระวัง คือ กรมฯ โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีบทบาททั้ง regulator และเป็นผู้ดำเนินการเองด้วย ทำให้มาตรฐานของกรมฯ กับของเอกชนอยู่ในระดับเดียวกันหรือมีความแตกต่างกัน ถ้าหากมาตรฐานของกรมฯ มีความแตกต่างจากมาตรฐานเอกชนก็จะมีปัญหาเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้การเป็นทั้ง regulator และ เป็นผู้ดำเนินการเอง เป็นเรื่องที่มีความขัดแย้งในตัวเองอาจทำให้ความน่าเชื่อถือในการเป็น regulator ของกรมลดน้อยลงไปได้
- 3) การขอปรับการแบ่ง Re-zoning ใหม่จากคำขอที่กำหนดไว้เดิม กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรชี้แจงเหตุผลสำคัญในการ Re - zoning ดังกล่าว รวมทั้งให้ความสำคัญกับบทบาทภารกิจของกรมฯ ที่จะดำเนินการในส่วนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ และพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ จะต้องไม่ซ้ำซ้อนกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงแรงงาน
ทั้งนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอาจจะพิจารณาถึงการ restructure ของทั้งกรมฯ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปรับบทบาทภารกิจในภาพรวมและก่อให้เกิดความเหมาะสมในการจัดกลุ่มจังหวัดใหม่ตามความต้องการที่แท้จริงของกรมฯ

มติที่ประชุม อ.ก.พ.ร. ฯ ด้านสังคม ครั้งที่ 4/2558 วันที่ 9 กันยายน 2558

ก.พ.ร. ฯ มีมติ ดังนี้

1. เห็นควรกำหนดสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน 22 แห่ง รวมทั้งพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 3 จังหวัด (จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส) รวมทั้งสิ้น 25 แห่ง โดยยุบเลิกสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1-12 ตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ.ร.
2. โดยมีเงื่อนไข ให้สำนักงาน ก.พ.ร. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1-25 เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน 3 ปี และให้กรมทบทวนบทบาทภารกิจด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานและกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
3. เดิมได้รับความเห็นชอบจาก ก.พ.ร.มาแล้ว 3 หน่วยงาน คือ กองบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารการคลัง และกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. กพร.ส่งกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการให้คณะกรรมการกฤษฎีกาเพื่อพิจารณาแล้ว

ความเห็นของสำนักงาน ก.พ.ร. (ต่อ)



เห็นควรกำหนดให้จัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
จำนวน 22 แห่ง และ จังหวัดชายแดนใต้ จำนวน 3 แห่ง
(ปัตตานี ยะลา นราธิวาส)
รวมทั้งสิ้น 25 แห่ง

โดยเปลี่ยนชื่อสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1 - 12 ภาค
เป็น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (ใช้ชื่อเดียวกันทั่วประเทศ)

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ (นักบริหารระดับต้น)

หน้าที่ความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน กำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ได้ตัดสินใจแก้ปัญหา / ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

ลักษณะงาน

1.ด้านปฏิบัติการ / ศึกษา สํารวจ วิเคราะห์วิจัย เสนอแนะ ต้องใช้ความรู้ทางวิชาการ วิเคราะห์ ประเมินผลการดำเนินงาน

2.ด้านการวางแผน/ร่วมวางแผนการทำงานตามแผนงาน /โครงการ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย หรือบรรลุผลสัมฤทธิ์

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ (นักบริหารระดับต้น)

หน้าที่ความรับผิดชอบ

3.ด้านการประสานงาน มีบทบาทในด้านการให้ความเห็น
คำแนะนำเบื้องต้นแก่สมาชิกในที่ทำงาน เพื่อให้เกิด
ความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ / ให้ข้อคิดเห็น เพื่อสร้าง
ความเข้าใจ และความร่วมมือ

4.ด้านการบริการ / ให้คำปรึกษา แนะนำ บริการเชิง
วิชาการ และสารสนเทศ

ภารกิจที่สำคัญตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- 1) การพัฒนาฝีมือแรงงาน อาทิ ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน ฯลฯ
- 2) การรับรองความรู้ความสามารถ
- 3) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 4.การบริหารกองทุน

นโยบายเร่งด่วนการดำเนินการ

ประจำปีงบประมาณ 2559

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

นโยบายเร่งด่วน 2559

1. พัฒนากำลังแรงงานให้มี
สมรรถนะสอดคล้องกับการจ้างงาน

2. บูรณาการกับสถาบันการศึกษา
ทุกระดับและภาคผู้ประกอบการ
เพื่อพัฒนาต่อยอดความพร้อมใน
การพัฒนาแรงงานใหม่

3. พัฒนากำลังแรงงานรองรับ
พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษและ
การพัฒนาคลัสเตอร์

นโยบายเร่งด่วน 2559

4.การพัฒนาแรงงานรองรับการ
เคลื่อนย้ายแรงงานตามกรอบ
ข้อตกลงเสรีอาเซียน

5.เพิ่มผลิตภาพแรงงานเพื่อพัฒนา
ความสามารถของสถานประกอบ
กิจการ SMEs

6.พัฒนาทักษะเพิ่มโอกาสในการ
ประกอบอาชีพของคนไทยเพื่อเพิ่ม
มูลค่าสินค้าและบริการ

นโยบายเร่งด่วน 2559

7.พัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ
ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

8.เตรียมกำลังคนรองรับเศรษฐกิจ
ดิจิทัล (Digital Economy)

9.บริหารจัดการด้วยความโปร่งใส
เป็นธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาลให้
ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้เป็น
คนเก่งคนดี มีความรักสามัคคี ทำงาน
เชิงรุกและมุ่งผลสัมฤทธิ์

บทบาทใหม่ เปลี่ยนอะไรบ้าง?

การเปลี่ยนแปลงประเทศไทยสู่สุขภาพ

Big Government

ทำงานในระบบปิด ยึดติดระบบอำนาจนิยม ไม่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของประชาชน



HEALTHY THAILAND
สุขภาพะประเทศไทย
อันเป็นผลมาจากการปรับระบบความสมดุลระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม

Small Government

- ลดบทบาทและขนาดภาครัฐ เสริมสร้างบทบาทของภาคส่วนอื่นในสังคม
- ปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานโดยเน้นการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในสังคม (Collaborative Governance)

14

ทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์ชาติ

1. หลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลาง

2. ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

2563 – 2567

สร้างความยั่งยืน

(Sustainability)

2558 – 2562

เพิ่มผลิตภาพ

(Productivity)

/ความสามารถ

ที่จะได้รับการจ้างงาน

(Employability)

อดีต – 2557

เพิ่มการมีงานทำ

(Employment)

ปัญหาสำคัญของแรงงานไทย



1. **ผลิตภาพแรงงานอยู่ในระดับต่ำ (เติบโตเพียงร้อยละ 2.6 ต่อปี)**
2. **ภาคการศึกษาผลิตคนไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ**
3. **แรงงานไทยมีประสบการณ์ มีฝีมือ มีสมรรถนะสูง แต่มีการศึกษาต่ำ จึงมีข้อจำกัดในการเข้าสู่การจ้างงานในระดับสูงขึ้น**
4. **กำลังแรงงานปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น เทคโนโลยีอัตโนมัติ เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น**

ผลการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย

TDRI

ภาพบทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

Strategic Positioning

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป็นหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ (National HRD Agency)

เพิ่มภารกิจ

ขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์
(Policy Advisor)

เพิ่มภารกิจ

กำกับดูแลระบบการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์
(Regulator)

เพิ่มภารกิจ

ส่งเสริม/ประสานการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ ในสถาน
ประกอบการ
(Facilitator/
Coordinator)

รักษาภารกิจหลัก

ฝึกอบรม/ทดสอบมาตรฐานฯ ในสาขาที่
ส่งเสริมการขยายตัว ทาง
เศรษฐกิจ/ตลาดแรงงาน
(Operator)

**กระบวน
การ
ขับเคลื่อน
ภารกิจ**

1. สร้างเครือข่ายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในลักษณะ ทวิภาคี ไตรภาคี พหุภาคี

2. ปรับบทบาท โครงสร้าง กระบวนการของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลไกปฏิบัติการในพื้นที่ระดับ
ต่างๆ รวมทั้งปรับปรุงกฎ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง

จุดเน้นของการปรับบทบาท

จุดเน้นของ
การปรับ
บทบาทของ
กรมพัฒนา
ฝีมือแรงงาน

1. สร้างความคมชัดของขอบเขตภารกิจในฐานะกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (3 เพิ่ม 1 รักษา)
2. ปฏิบัติภารกิจ/หน้าที่ให้ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด
3. ทำให้เกิดระบบพัฒนาฝีมือแรงงานแบบครบวงจร (มาตรฐาน-> หลักสูตร-> ฝึกอบรม-> ทดสอบ/รับรองความรู้-> จ้างงานตามมาตรฐาน/ความรู้)
4. ยกระดับคุณภาพของการดำเนินงาน
5. สร้างและทำงานร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายเพื่อการให้บริการที่ครอบคลุม (ทั้งเดิมและใหม่)

บทบาทใหม่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ????



ปรับ
โครงสร้างและ
บทบาท

- ปรับบทบาทให้สอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทย
- มีลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสม โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของชาติและความต้องการของประชาชน

ปรับ
กฎระเบียบ
หลักเกณฑ์

- ปรับกฎระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับบทบาทใหม่
- ปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

พัฒนา
บุคลากร
เตรียมพร้อม
รองรับ/
สารสนเทศ

- พัฒนาบุคลากร
- จัดระบบข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาฝีมือแรงงาน (จัดระบบคลังข้อมูล มีคลังสมรรถนะคลังข้อสอบ และข้อมูลอื่นๆที่สำคัญ)

ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทย
สู่สุขภาวะ

ถือปฏิบัติตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วน
ราชการและกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
อย่างจริงจัง

**ปรับโครงสร้าง
และบทบาทใหม่**

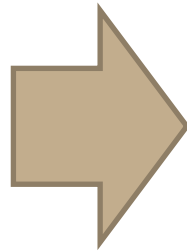
บทบาทใหม่เน้น 3 เพิ่ม 1 ลด/รักษา
/เพิ่มบทบาทของ กพร.ปจ. ให้ชัดเจน

ไม่ควรทำซ้ำซ้อนกับองค์กรอื่น/เน้น
ให้บริการตามกฎหมายและเป็นที่ยิ่งของ
ประชาชน

เป้าหมายใหม่



มุ่งเน้นให้แรงงานเข้าสู่การ
จ้างงาน/อาชีพ เพื่อให้มี
รายได้เพียงพอต่อการ
ดำรงชีวิต



ความสามารถ
ที่จะได้รับการจ้างงาน
Employability

มุ่งเน้นให้แรงงานมี
งานทำที่เหมาะสม
กับคุณวุฒิและ
ประสบการณ์ มี
ความก้าวหน้าใน
สายอาชีพ และ
สามารถย้ายงาน
ไปสู่งาน/อาชีพที่
ตนต้องการและมี
ความถนัด

ผลิตภาพแรงงาน
Labour Productivity

มุ่งเน้นเพิ่มผลิต
ภาพแรงงาน ให้
แรงงานสามารถ
ทำงานเกิด
มูลค่าเพิ่มสูงขึ้น
ทำให้แรงงานมี
โอกาสได้รับ
ผลตอบแทนสูงขึ้น
และผู้ประกอบ
กิจการได้ผลกำไร
สูงขึ้น

กลุ่มเป้าหมายใหม่ : 1) ทรัพยากรมนุษย์

เดิม

5 ล้านคนต่อปี

-หลักสูตรช่างทั่วไป

ฝึกอบรม



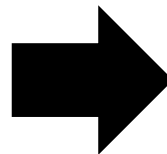
ส่งเสริม

-แรงงานในระบบใน สปก. ที่เข้าข่าย

-ทดสอบโดย ศูนย์/สถาบัน

ทดสอบ

ทำอย่างไร?



ใหม่

10 ล้านคนต่อปี

-หลักสูตรเฉพาะ /MT/ E-Learning

ฝึกอบรม



ส่งเสริม/กำกับดูแล

-โดยศูนย์/สถาบัน และ
หน่วยงานเครือข่าย
-การประกันคุณภาพการ
ทดสอบ
ทดสอบ/รับรองความรู้ฯ

-แรงงานในระบบใน สปก. ที่เข้าข่าย/ที่ไม่เข้าข่าย/
แรงงานนอกระบบ
-โดย สปก. และ ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานภาครัฐ/
เอกชน

กลุ่มเป้าหมายใหม่: 2) สถานประกอบการ/กลุ่มอาชีพ

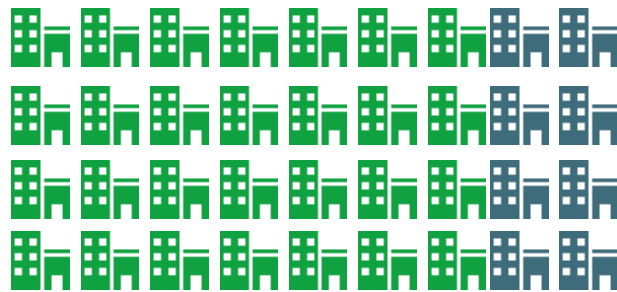
-ให้คำแนะนำให้เกิดระบบ
พัฒนาฝีมือแรงงานครบวงจร

ใหม่
-ให้การฝึกอบรม
-ให้คำแนะนำในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

สปก.ที่ไม่เข้าข่าย

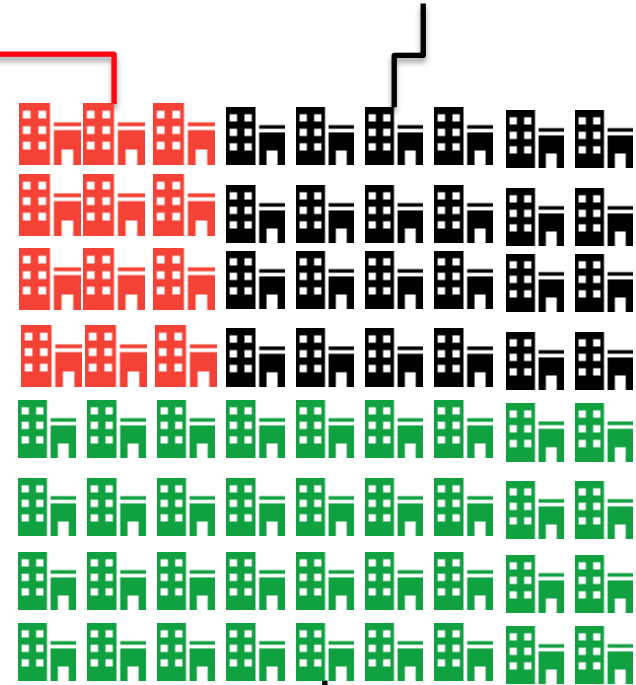
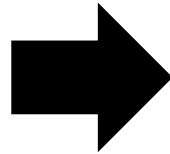
กลุ่มอาชีพ/วิสาหกิจชุมชน

เดิม



สปก.ที่เข้าข่าย

ทำอย่างไร?



ส่งเสริม

-ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม ตาม
พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ
-ให้คำแนะนำในการพัฒนา
ผลิตภาพ

-ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ
-การประกันคุณภาพการฝึกอบรม/ทดสอบ
-ให้คำแนะนำให้เกิดระบบพัฒนาฝีมือแรงงานครบวงจร
-พัฒนา HR/ MT

กระบวนการทำงานตามบทบาทใหม่



คกก.



หลักสูตร



มาตรฐาน
ฝีมือแรงงาน



การทดสอบ/
รับรองฯ



การฝึกอบรมฝีมือ



กองทุน



สิทธิประโยชน์ตามพ.ร.บ.ส่งเสริมฯ



เครือข่าย

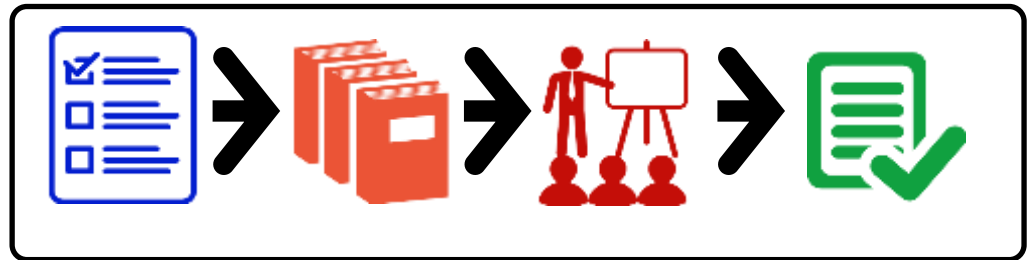


การแข่งขัน

ทำอย่างไร?



ทิศทาง/นโยบาย

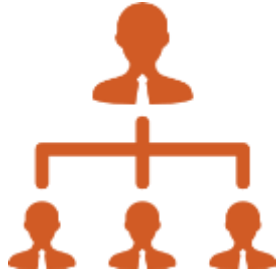


ระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานครบวงจร



กลไกสนับสนุน/กระตุ้น

การยกระดับกลไกการบริหารจัดการ



ยกระดับโครงสร้าง



การเพิ่มศักยภาพบุคลากร
และวัฒนธรรมองค์กร
รองรับบทบาทใหม่



โครงสร้างพื้นฐาน



คู่มือ/แนวปฏิบัติ



ระบบ IT



การมอบ/กระจายอำนาจ

กรอบแนวคิดบทบาททั้ง 4 ด้าน



คณะกรรมการฯ

(1) ขับเคลื่อนนโยบาย

(3) ส่งเสริม/ประสาน



เครือข่าย



การแข่งขัน



สิทธิประโยชน์
ตาม พรบ.



กองทุน

(2ข) กำกับดูแล

-ประกันคุณภาพ

(2ก) กำกับดูแล

- มาตรฐานฯ
- หลักสูตร
- การรับรองศูนย์ฯ



มาตรฐาน
ฝีมือแรงงาน



หลักสูตร

(4) ดำเนินการเอง



การฝึก การทดสอบ
อบรมฝีมือ/รับรองฯ



กิจกรรมตามบทบาทใหม่

(1) ขับเคลื่อนนโยบาย	(2) กำกับดูแล	(3) ส่งเสริม/ประสาน	(4) ดำเนินการ
จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงาน	กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และการนำไปทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ม.22)	ให้ความเห็นชอบหลักสูตรและค่าใช้จ่าย ในการฝึกอบรมฝีมือ โดยศูนย์ฝึกฯ ของ สปก. (ม.20) เพื่อสิทธิประโยชน์	ฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะ/หลักสูตรการ สร้างครูฝึกต้นแบบ/หัวหน้างาน/การ จัดทำหลักสูตร
จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานราย อุตสาหกรรม (กพร.ปช.)	กำหนดหลักสูตรการพัฒนากำลังแรงงาน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน	ให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดระบบการ พัฒนากำลังแรงงานแบบครบวงจร ภายใน สปก.	ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและจัด ให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือ
จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับ จังหวัด (กพร.ปจ.)	กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	ให้คำปรึกษาแก่ สปก. ในการจัดทำ มาตรฐานฝีมือแรงงานของตน(ม.26)	ประเมินความรู้ความสามารถแก่ผู้ ประสงค์ประกอบวิชาชีพควบคุม
จัดทำแผนแม่บทมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการประกันคุณภาพ	กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ความรู้ความสามารถ	ใช้กองทุนอุดหนุนกิจการเกี่ยวกับการ ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงาน(ม.28)	พัฒนาระบบ E-Training
จัดทำแผนแม่บทขับเคลื่อนการรับรอง ความรู้และการประกันคุณภาพ	รับรองศูนย์ฝึกอบรมฯ ศูนย์ทดสอบฯ ศูนย์ประเมินฯ และอื่นๆ ที่เป็นของ เครือข่าย	ให้คำแนะนำในการเพิ่มผลิตภาพและ นวัตกรรมให้แก่สถานประกอบการ ภาคการผลิต ภาคเกษตร และภาค บริการ	
	เชื่อมโยงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และกรอบ คุณวุฒิแห่งชาติ	ใช้มาตรการส่งเสริม/กึ่งบังคับให้สถาน ประกอบกิจการจ้างผู้ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฯ หรือผู้ผ่านการรับรอง ความรู้ฯ ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ	
	พัฒนาและใช้ระบบการประกันคุณภาพ การดำเนินงาน	จัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน	
		จัดทำระบบ E-Service	

กิจกรรมตามบทบาทใหม่

(1) ขับเคลื่อนนโยบาย	(2) กำกับดูแล	(3) ส่งเสริม/ประสาน	(4) ดำเนินการ
<p>สร. จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาลูกค้า แรงงาน</p>	<p>สร. กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และการนำไปทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงาน (ม.22)</p>	<p>สร. ให้ความเห็นชอบหลักสูตรและค่าใช้จ่าย ในการฝึกอบรมฝีมือ โดยศูนย์ศึกษาของ สปก. (ม.20) เพื่อสิทธิประโยชน์</p>	<p>สร. ฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะ/หลักสูตรการ สร้างครูฝึกต้นแบบ/หัวหน้างาน/การ จัดทำหลักสูตร</p>
<p>สร. จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานราย อุตสาหกรรม (กพร.ปช.)</p>	<p>สร. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาลูกค้า ให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p>	<p>สร. ให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดระบบการ พัฒนาลูกค้าแบบครบวงจร ภายใน สปก.</p>	<p>สร. ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและจัด ให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือ</p>
<p>สร. จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับ จังหวัด (กพร.ปจ.)</p>	<p>สร. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p>	<p>สร. ให้คำปรึกษาแก่ สปก. ในการจัดทำ มาตรฐานฝีมือแรงงานของตน(ม.26)</p>	<p>สร. ประเมินความรู้ความสามารถแก่ผู้ ประสงค์ประกอบวิชาชีพควบคุม</p>
<p>สร. จัดทำแผนแม่บทมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการประกันคุณภาพ</p>	<p>สร. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ความรู้ความสามารถ</p>	<p>สร. ใช้กองทุนอุดหนุนกิจการเกี่ยวกับการ เสริมการพัฒนาลูกค้า(ม.28)</p>	<p>สร. พัฒนาระบบ E-Training</p>
<p>สร. จัดทำแผนแม่บทขับเคลื่อนการรับรอง ความรู้และการประกันคุณภาพ</p>	<p>สร. รับรองศูนย์ฝึกอบรมฯ ศูนย์ทดสอบฯ ศูนย์ประเมินฯ และอื่นๆ ที่เป็นของ เครือข่าย</p>	<p>สร. ให้คำแนะนำในการเพิ่มผลิตภาพและ นวัตกรรมให้แก่สถานประกอบการ ภาคการผลิต ภาคเกษตร และภาค บริการ</p>	
<p>สร. จัดทำแผนแม่บทขับเคลื่อนการรับรอง ความรู้และการประกันคุณภาพ</p>	<p>สร. เชื่อมโยงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และกรอบ คุณวุฒิแห่งชาติ</p>	<p>สร. ใช้มาตรการส่งเสริม/กึ่งบังคับให้สถาน ประกอบการจ้างผู้ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฯหรือผู้ผ่านการรับรอง ความรู้ฯปฏิบัติงานในสถานประกอบ กิจการ</p>	
<p>สร. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพ การดำเนินงาน</p>	<p>สร. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพ การดำเนินงาน</p>	<p>สร. จัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน</p>	
<p>สร. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพ การดำเนินงาน</p>	<p>สร. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพ การดำเนินงาน</p>	<p>สร. จัดทำระบบ E-Service</p>	

ยุทธศาสตร์การดำเนินงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์ พัฒนามาตรฐาน ฝีมือแรงงานและ การรับรองความรู้ ความสามารถ

1. แผนแม่บทมาตรฐานฝีมือแรงงานและการประกันคุณภาพ
2. แผนแม่บทขับเคลื่อนการรับรองความรู้และการประกันคุณภาพ
3. ผลักดันการใช้มาตรฐานฝีมือฯ
4. การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ
5. กำกับดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพ
6. การเทียบเคียงมาตรฐานฝีมือฯ และ NQF
7. ส่งเสริมการวิเคราะห์ลักษณะงาน ตำแหน่งฯ
8. ขับเคลื่อนระบบรับรองความรู้ฯ
9. จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานฯ โดย ผชช. ภายนอก
10. พัฒนาผู้ทดสอบฯ
11. พัฒนาศูนย์/สถาบันให้ เป็นศูนย์รับรองฯ กลาง

ยุทธศาสตร์ พัฒนาการ ฝึกอบรม

1. การพัฒนาการฝึกอบรมในสถานประกอบการกิจการ
2. การพัฒนาระบบฝึกอบรม
3. แผนการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
4. แผนการกำกับดูแลศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานฯ
5. การให้คำปรึกษาการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและนวัตกรรม
6. การเพิ่มขีดความสามารถการฝึกอบรมในสถานประกอบการกิจการ
7. การพัฒนาบุคลากรฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ในมิติใหม่ฯ)
8. การพัฒนาระบบการฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (E-learning/ CBT/ KM)
9. การพัฒนาระบบคลังข้อมูล
10. การพัฒนาอาคารสถานที่ครุภัณฑ์
11. การพัฒนาต้นแบบระบบการฝึกและทดสอบ)

ยุทธศาสตร์ ส่งเสริมหน่วยงาน เครือข่าย

1. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพและความสามารถของกำลังแรงงาน (กพร.ปช./ กพร.ปจ.)
2. ส่งเสริมสนับสนุนและประสานการพัฒนามาตรฐานฯ/หลักสูตสู่สถานประกอบการกิจการ
3. ส่งเสริมสนับสนุนและประสานหน่วยงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน (สปก. ภาครัฐ) ด้วยเครื่องมือตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ

ยุทธศาสตร์ การยกระดับระบบ การบริหารจัดการ

1. ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังของทั้งส่วนกลาง และพื้นที่ / แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2559-พ.ศ.2564)
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. พัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. ปรับปรุง พัฒนา กฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง
5. พัฒนาสถานฝึกและครุภัณฑ์
6. พัฒนาโครงสร้าง/บุคลากรเครือข่าย เพื่อสนับสนุน กพร.ปช. กพร.ปจ.

การแปลงการปรับบทบาท สู่ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงานตามยุทธศาสตร์

(ร่าง) ผลผลิตและกิจกรรมหลัก ตามระบบงบประมาณ

ผลผลิตที่ 1
นโยบาย แผน และ
มาตรการเพื่อส่งเสริมการ
พัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลัก

จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานราย
อุตสาหกรรม (กพร.ปช.)

จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับ
จังหวัด (กพร.ปจ.)

ใช้กองทุนอุดหนุนกิจการเกี่ยวกับการ
ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ม.28)

ผลผลิตที่ 2
มาตรฐานฝีมือแรงงาน
แห่งชาติ

กิจกรรมหลัก

จัดทำแผนแม่บทมาตรฐานฝีมือแรงงาน
และการประกันคุณภาพ

จัดทำแผนแม่บทขับเคลื่อนการรับรอง
ความรู้และการประกันคุณภาพ

กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
และการนำไปทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงาน (ม.22)

กำหนดหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการ
ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
ความรู้ความสามารถฯ

รับรองศูนย์ฝึกอบรมฯ ศูนย์ทดสอบฯ
ศูนย์ประเมินฯ และอื่นๆ ที่เป็นของ
เครือข่าย

เชื่อมโยงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กับ
ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และกรอบคุณวุฒิ
แห่งชาติ

ผลผลิตที่ 3
ผู้ผ่านการฝึกอบรมฝีมือ
แรงงานทดสอบมาตรฐานฯ
และรับรองความรู้
ความสามารถ

กิจกรรมหลัก

ฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะ/หลักสูตรการ
สร้างครูฝึกต้นแบบ/หัวหน้างาน

ให้ความเห็นชอบหลักสูตรและค่าใช้จ่าย
ในการฝึกอบรมฝีมือ โดยศูนย์ฝึกฯของ
สปก. (ม.20) เพื่อสิทธิประโยชน์

พัฒนาระบบ E-Training

ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและจัดให้มี
ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือ

ประเมินความรู้ความสามารถแก่ผู้
ประสงค์ประกอบวิชาชีพควบคุม

จัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน

พัฒนาและใช้ระบบการประกันคุณภาพ
การดำเนินงาน

ผลผลิตที่ 4
สถานประกอบกิจการที่มี
ระบบการพัฒนาฝีมือ
แรงงานแบบครบวงจร

กิจกรรมหลัก

ให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดระบบการพัฒนา
ฝีมือแรงงานแบบครบวงจรภายใน สปก.

ให้คำปรึกษาแก่ สปก. ในการจัดทำ
มาตรฐานฝีมือแรงงานของตน(ม.26)

ให้คำแนะนำในการเพิ่มผลิตภาพและ
นวัตกรรมให้แก่สถานประกอบกิจการ
ภาคการผลิต ภาคเกษตร และภาคบริการ

ใช้มาตรการส่งเสริม/กึ่งบังคับให้สถาน
ประกอบกิจการจ้างผู้ผ่านการทดสอบ
มาตรฐานฯหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ฯ
ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ

สรุปการดำเนินการในระยะต่อไป

จัดทำ
บทบาท
ใหม่

ยกร่าง
ยุทธศาสตร์

ประมวลผล
ยุทธศาสตร์
ร่าง 1

แลกเปลี่ยน
ความเห็น/
ปรับปรุง
ร่าง 2

กรมฯ
เห็นชอบ
ยุทธศาสตร์

ใช้เป็นข้อมูล
เพื่อจัดทำ
งบประมาณ

พัฒนา
ขั้นตอนการ
ปฏิบัติงาน

คู่มือสำหรับประชาชน

เพื่อให้การดำเนินการให้บริการสอดคล้องกับ การปรับบทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

**พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ
พ.ศ.2558**

**“มาตรา 6 ทุก 5 ปีนับแต่พ.ร.บ.นี้ใช้บังคับ (21 ก.ค.2558) ให้ผู้อนุญาตพิจารณา
กฎหมายที่ให้อำนาจในการอนุญาตว่าสมควรปรับปรุงกฎหมายนั้นเพื่อยกเลิกการ
อนุญาตหรือจัดให้มีมาตรการอื่นแทนการอนุญาตหรือไม่ ทั้งนี้ ในกรณีที่มีความ
จำเป็นผู้อนุญาตจะพิจารณาปรับปรุงกฎหมายหรือจัดให้มีมาตรการอื่นแทนใน
กำหนดระยะเวลาที่เร็วกว่านั้นก็ได้อ”**

(พัฒนาปรับปรุงกฎหมายการอนุญาต/มีมาตรการอื่นแทนก่อน 5 ปีก็ได้)

มอบอำนาจให้
หน่วยงานพื้นที่/
อำนาจความ
สะดวกในการ
ให้บริการ
ประชาชน

ปรับ
กฎระเบียบ
หลักเกณฑ์ที่
เกี่ยวข้อง

ปรับปรุง
หลักเกณฑ์ให้
สอดคล้องกับ
บทบาทใหม่และ
ส่งเสริมการสร้าง
เครือข่าย

เน้นการกำกับ
ดูแลเครือข่าย/
ภารกิจการ
รับรองและการ
ประกันคุณภาพ

ปรับปรุงกฎหมายอนุญาตหรือมีมาตรการอื่นแทน

การจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

การจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การให้ความเห็นชอบหลักสูตรและ
ค่าใช้จ่ายฝึกอบรม

การให้ความเห็นชอบ/
รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน

การจัดตั้งศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ

ในกำหนด
ระยะเวลาที่เร็วกว่า
5 ปีก็ได้

มีความรอบรู้
วิทยาการใหม่ๆและ
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มีความรอบรู้ด้าน
กระบวนการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน/กระบวนการ
วิเคราะห์จำแนกตำแหน่ง
งาน หรือการบริหาร
ค่าจ้างและค่าตอบแทน

มีความรู้ความสามารถ
ในการปฏิบัติหน้าที่/
เป็นที่ปรึกษาด้าน
พัฒนาฝีมือแรงงาน
หรือเป็นนักพัฒนาฝีมือ
แรงงานมืออาชีพ

พัฒนาบุคลากร
เตรียมพร้อมรองรับ/
สารสนเทศ/มีคู่มือ
แนวทางปฏิบัติ

รูปแบบวิธีการจะเปลี่ยนเมื่อมีการปรับบทบาทใหม่แล้ว

รูปแบบ	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการ	หมายเหตุ
เดิม (ทำเอง)	ผู้รับการฝึกเป็น ระดับปฏิบัติการ/ ระดับล่าง เช่น ผู้ปฏิบัติงานใน สถานประกอบ กิจการ ประชาชน ทั่วไป หรือชาวบ้าน	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมให้แก่ผู้ ปฏิบัติการหรือประชาชนที่ เป็นชาวบ้านโดยตรง	ที่ผ่านมากรมดำเนินการได้ใน ปริมาณน้อยและไม่อาจรองรับกำลัง แรงงานที่มีอยู่ทั่วประเทศ 39 ล้าน คนได้
ใหม่ (ไม่ทำเอง/ สร้างแม่ ไก่/ครูฝึก ในโรงงาน เพื่อให้ไป พัฒนาได้ ด้วย ตนเอง/ เป็นการ พัฒนาที่ ยั่งยืน)	ผู้รับการฝึกเป็น ระดับหัวหน้างานใน สถานประกอบ กิจการ หรือเป็น ผู้นำกลุ่มอาชีพ/ วิสาหกิจชุมชน / เป็นคนระดับกลาง	เจ้าหน้าที่จะฝึกอบรมให้แก่ หัวหน้างานในสถานประกอบ กิจการ หรือเป็นผู้นำกลุ่ม อาชีพ/วิสาหกิจชุมชน เพื่อให้หัวหน้างาน/ ผู้นำ กลุ่มอาชีพ/วิสาหกิจชุมชน ได้รับองค์ความรู้ตาม กระบวนการ พัฒนาฝีมือ แรงงานและทำหน้าที่พัฒนา ฝีมือด้วยตนเองได้ยั่งยืน	กรมจะดำเนินการได้เพิ่มขึ้นเป็น ทวีคูณโดยให้หัวหน้างานหรือผู้นำ กลุ่มที่ผ่านการฝึกอบรมเป็นครูฝึก ต้นแบบแล้วไปฝึกสอนผู้ปฏิบัติงาน หรือสมาชิกของกลุ่มภายใต้การ กำกับดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ส่งเสริมสนับสนุนของกรมในรูปแบบ ของเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับการส่งเสริมสิทธิประโยชน์ เงิน อุดหนุนกองทุนเท่าที่จำเป็น
หมายเหตุ	ครูฝึกต้นแบบจะเป็นฐานเชื่อมโยงและขยายภารกิจของกรมกับสถานประกอบกิจการ โดย ส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน การจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ การดำเนินการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน การส่งเสริมการจัดทำแผนการฝึกอบรม-แผน ทดสอบ เทคนิคการจัดการฝึกอบรมและประเมินผล / การวิเคราะห์ตำแหน่งงาน การ บริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน เพื่อรองรับการจ้างงานตามความรู้ความสามารถต่อไป		

บทบาทและภารกิจที่สำคัญ

ผู้ขับเคลื่อนนโยบาย

➤ จัดทำแผนพัฒนากำลัง
แรงงานระดับประเทศ
(กพร.ปช.)

➤ จัดทำแผนแม่บท
มาตรฐานฝีมือแรงงาน
แห่งชาติ

➤ จัดทำแผนแม่บท
มาตรฐานฝีมือแรงงานใน
สถานประกอบการ

➤ จัดทำแผนพัฒนากำลัง
แรงงานระดับจังหวัด
(กพร.ปจ)

บทบาทและภารกิจที่สำคัญ

ผู้กำกับดูแล

➢ กำกับดูแลตรวจสอบตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการรับรองผู้ผ่านการฝึกอบรมของศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเอกชนตาม ม.19

➢ กำกับดูแลตรวจสอบตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการใช้ใบอนุญาตในระยะเวลาอายุใบอนุญาต การดำเนินการอันอาจฝ่าฝืนและเป็นเหตุให้อาจถูกยกเลิกเพิกถอนใบอนุญาตของ 4 ศูนย์

➢ กำกับดูแลตรวจสอบตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการนำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ม.22) ไปใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตาม ม. 24

➢ กำกับดูแลตรวจสอบตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการทำหน้าที่ของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ม.23)

➢ กำกับดูแลตรวจสอบตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือผู้ประเมินไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องหรือฝ่าฝืนตามม.49/1 ม.26/14

➢ กำกับดูแลตรวจสอบตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการนำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (ม.26) ไปใช้ประโยชน์ (ม.26 วรรคสอง)หรือให้คำปรึกษาแนะนำ

บทบาทและภารกิจที่สำคัญ

ผู้กำกับดูแล

➢ กำกับดูแลตรวจสอบตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเอกชน

➢ กำกับดูแลตรวจสอบตามหลักเกณฑ์การปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงานในอาชีพควบคุมต้องได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถตามม.26/3 ม.26/7

➢ กำกับดูแลตรวจสอบตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับมาตรการควบคุมป้องปรามการดำเนินการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถเอกชนหรือเป็นผู้ประเมิน

➢ กำกับดูแลตรวจสอบตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินคุณภาพการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของเครือข่าย 4 ศูนย์
➢ กำกับการใช้เครื่องหมายแสดงถึงนายจ้างจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถตาม ม.33/1(3)

➢ กำกับดูแลตรวจสอบตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ้างผู้ประกอบการอาชีพควบคุม ม.26/3 ที่ได้รับการจ่ายค่าจ้างในช่วงอัตราค่าจ้างตาม ม.39(5) หรือค่าจ้างค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ โดยได้สิทธิประโยชน์ลดหย่อนตาม ม.33/1(1)

➢ กำกับดูแลตรวจสอบตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถเอกชน ม.26/4(2) ม.26/13

➢ กำกับดูแลตรวจสอบตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการฝึกอบรมหัวหน้างาน และการใช้สิทธิประโยชน์

บทบาทและภารกิจที่สำคัญ

ผู้ส่งเสริม/ประสาน

➢ ส่งเสริมให้ภาคเอกชน/สถานประกอบการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (ม.26) ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

➢ ส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมอิงฐานสมรรถนะและค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมของผู้ประกอบการตามม.20 และฝึกอบรมผู้นำกลุ่มอาชีพ

➢ ส่งเสริมภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่นให้จัดตั้ง 4 ศูนย์ (ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถานทดสอบฝีมือคนหางาน/ม.19,ม.24,ม.26/7) (ม.47 ทวิ พรบ.จัดหางานฯ)

➢ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพ โดยให้คำปรึกษาแนะนำการเพิ่มผลิตภาพและนวัตกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ

➢ ส่งเสริมการจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ (ม.39(7)) โดยให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ประกอบการ

➢ ส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการแข่งขันฝีมือแรงงาน (ม.39(9))

บทบาทและภารกิจที่สำคัญ

ผู้ส่งเสริม/ประสาน

➢ ส่งเสริมการกักขัง
เงินกองทุนพัฒนาฝีมือ
แรงงาน (เปิดโอกาสให้
สปก.สามารถกักขัง
เงินกองทุน (ม.28) เพื่อ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์)

➢ ส่งเสริมภาคเอกชนหรือ
ภาคส่วนอื่น ร่วมเป็น
เครือข่ายพัฒนาฝีมือ
แรงงาน (โดยทำได้ทำเป็น
ตามกระบวนการ พัฒนา
ฝีมือแรงงาน) ด้าน
หน่วยงานหรือบุคคล
(ม.39(10))

➢ ส่งเสริมการรับรองความรู้
ความสามารถให้แก่ผู้
ประกอบอาชีพควบคุมหรือ
อาชีพอันอาจก่ออันตราย
ต่อสาธารณะ (ม.26/4/6)
และส่งเสริมรับรองการ
ประเมินให้แก่ผู้ประเมิน
(ม.26/11)

➢ ส่งเสริมการพัฒนาหัวหน้า
งานหรือผู้นำกลุ่มอาชีพเป็น
ครูฝึกต้นแบบ เจ้าหน้าที่
ฝึกอบรม (Training
Officer) วิทยากรต้นแบบ /
นักพัฒนาฝีมือแรงงานใน
สถานประกอบการ

➢ ส่งเสริมการเชื่อมโยง
มาตรฐานฝีมือแรงงานกับ
คุณวุฒิวิชาชีพและกรอบ
คุณวุฒิแห่งชาติ

➢ ส่งเสริมการใช้
เครื่องหมายแสดงถึง
นายจ้างจ้างผู้ผ่านการ
รับรองความรู้ความสามารถ
ตาม ม.33/1(3)

บทบาทและภารกิจที่สำคัญ

ผู้ดำเนินการ

➤การฝึกอบรม-การสร้าง
และขยายผลครูฝึกต้นแบบ
(MT)

➤การกำหนดและทดสอบ
มาตรฐานฝีมือแรงงาน

➤การดำเนินการตาม
พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน(ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2557

ปรับภารกิจตามบทบาทใหม่สู่แผนงานโครงการตามยุทธศาสตร์

ภารกิจตามบทบาทใหม่	ยุทธศาสตร์พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและส่งเสริมการรับรองความรู้ความสามารถ	ยุทธศาสตร์พัฒนาและส่งเสริมการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	ยุทธศาสตร์พัฒนาและส่งเสริมการบูรณาการในการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	ยุทธศาสตร์การยกระดับการบริหารจัดการ
➢ นำภารกิจกำหนดเป็นแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆเพื่อรองรับการขับเคลื่อนตามบทบาทใหม่	➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถ	➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมการฝึกอบรมตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน	➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	➢ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการบริหารเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนตามบทบาทใหม่
❖ จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับประเทศ (กพร.ปช.)	• กิจกรรม-จัดทำแผนงานพัฒนากำลังแรงงานระดับชาติ (กพร.ปช.)	• กิจกรรม-ฝึกอบรมจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ	• กิจกรรม-ส่งเสริมเครือข่ายจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ	• กิจกรรม-ส่งเสริมการจัดทำแผนงานพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ
❖ จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด (กพร.ปจ)	• กิจกรรม-จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานจังหวัด	• กิจกรรม-ฝึกอบรมจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานจังหวัด	• กิจกรรม-ส่งเสริมเครือข่ายจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานจังหวัด	• กิจกรรม-ส่งเสริมการจัดทำแผนงานพัฒนากำลังแรงงานจังหวัด
❖ จัดทำแผนแม่บทมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	• กิจกรรม-จัดทำแผนแม่บทมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	• กิจกรรม-ฝึกอบรมจัดทำแผนแม่บทมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	• กิจกรรม-ส่งเสริมเครือข่ายร่วมจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	• กิจกรรม-ส่งเสริมจัดทำแผนแม่บทมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
❖ จัดทำแผนแม่บทมาตรฐานฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ	• กิจกรรม-จัดทำแผนแม่บทมาตรฐานฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ	• กิจกรรม-ฝึกอบรมจัดทำแผนแม่บทมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน	• กิจกรรม-ส่งเสริมเครือข่ายจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน	• กิจกรรม-ส่งเสริมจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน
❖ จัดทำแผนงานรองรับการปรับบทบาทใหม่	• กิจกรรม-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านมาตรฐานฝีมือฯ	• กิจกรรม-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านฝึกอบรมฝีมือฯ	• กิจกรรม-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเครือข่ายรองรับกระบวนการพัฒนาฯ	• กิจกรรม-ส่งเสริมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในทุกด้าน

ปรับภารกิจตามบทบาทใหม่สู่แผนงานโครงการตามยุทธศาสตร์

ภารกิจตามบทบาทใหม่	ยุทธศาสตร์พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและส่งเสริมการรับรองความรู้ความสามารถ	ยุทธศาสตร์พัฒนาและส่งเสริมการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	ยุทธศาสตร์พัฒนาและส่งเสริมการบูรณาการในการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	ยุทธศาสตร์การยกระดับการบริหารจัดการ
<p>➢ นำภารกิจกำหนดเป็นแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆเพื่อรองรับการขับเคลื่อนตามบทบาทใหม่</p>	<p>➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถ</p>	<p>➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมการฝึกอบรมตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>➢ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการบริหารเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนตามบทบาทใหม่</p>
<p>❖ การฝึกอบรม-การสร้างครูฝึกต้นแบบและขยายภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ภาคเอกชนและกลุ่มอาชีพ วิชาชีพ ชุมชน (ม.33(2)-ฝึกอบรมหัวหน้างาน/การจัดทำหลักสูตร)</p> <p>❖ ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย (ม.39(10), ม.33(3)-ให้คำปรึกษาแนะนำตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ม.33/1(2)-กระบวนการวิเคราะห์ตำแหน่งงาน การบริหารค่าจ้าง และค่าตอบแทน)</p>	<p>• กิจกรรม-ฝึกอบรมเทคนิคการจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานให้แก่ HR/หัวหน้างาน ผู้นำกลุ่มอาชีพ วิชาชีพ ชุมชน เพื่อรองรับส่งเสริมการจัดทำแผนงานการพัฒนาฝีมือแรงงาน/การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน (แผนทดสอบ/แผนฝึกฝีมือ) ให้แก่บุคลากรในเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>• กิจกรรม-ฝึกอบรมเทคนิคการสอนงานและการวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพให้แก่หัวหน้างาน/ผู้นำกลุ่มอาชีพให้เป็นครูฝึกต้นแบบ เพื่อการสร้างครูฝึกและขยายภารกิจพัฒนาฝีมือแรงงานตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการสร้างเครือข่ายและขยายภารกิจของกรมสู่ภาคเอกชน กลุ่มอาชีพ วิชาชีพ ชุมชน และสนับสนุนการทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัดและชาติต่อไป</p>	<p>• กิจกรรม-สำรวจรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาและส่งเสริมเครือข่ายตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานและรองรับการจัดทำทะเบียนเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>• กิจกรรม-ขึ้นทะเบียนหัวหน้างาน/ผู้นำกลุ่มอาชีพวิชาชีพชุมชน ซึ่งผ่านการฝึกอบรมตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>• กิจกรรม-บูรณาการแผนการฝึกอบรมทุกภาคส่วนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงาน</p>	<p>• กิจกรรม-ฝึกอบรมบุคลากรของกรมให้เป็นนักพัฒนาฝีมือแรงงานมืออาชีพตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>• หลักสูตรที่สำคัญ/เทคนิคสอนงาน+วิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพตามกรอบเกณฑ์มาตรฐานฝีมือฯ, เทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือฯ, เทคนิคการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ, เทคนิคการควบคุมมาตรฐานฝีมือ, เทคนิคการฝึกอบรม, การวิเคราะห์ตำแหน่งงานการบริหารค่าจ้าง และค่าตอบแทน</p>

ปรับภารกิจตามบทบาทใหม่สู่แผนงานโครงการตามยุทธศาสตร์

ภารกิจตามบทบาทใหม่	ยุทธศาสตร์พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและส่งเสริมการรับรองความรู้ความสามารถ	ยุทธศาสตร์พัฒนาและส่งเสริมการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	ยุทธศาสตร์พัฒนาและส่งเสริมการบูรณาการในการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	ยุทธศาสตร์การยกระดับการบริหารจัดการ
<p>➢ นำภารกิจกำหนดเป็นแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆเพื่อรองรับการขับเคลื่อนตามบทบาทใหม่</p>	<p>➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถ</p>	<p>➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมการฝึกอบรมตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>➢ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการบริหารเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนตามบทบาทใหม่</p>
<ul style="list-style-type: none"> ❖ การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและการนำไปทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ม.22) ❖ ส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (ม.26) ❖ ส่งเสริมการจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและจัดให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ม.23) ❖ ส่งเสริมให้การอุดหนุนเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน(ม.28(3)) 	<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม-จัดทำแผนแม่บทมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ • กิจกรรม-จัดทำแผนแม่บทมาตรฐานฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการและกลุ่มอาชีพ วิชาชีพ ชุมชน เพื่อพัฒนาและส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ • กิจกรรม-ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อรองรับการรับรองความรู้ความสามารถ 	<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม-ฝึกอบรมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่หัวหน้างาน ผู้นำกลุ่มอาชีพ วิชาชีพ วิชาชีพ ชุมชน • กิจกรรม-ฝึกอบรมการควบคุมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่หัวหน้างาน ผู้นำกลุ่มอาชีพ วิชาชีพ ชุมชน • กิจกรรม-ฝึกอบรมให้แก่ผู้ขอรับรองความรู้ความสามารถ • กิจกรรม-ฝึกอบรมการจัดทำมาตรฐานฝีมือฯและการทดสอบฯให้แก่เครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม-ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนในสถานประกอบกิจการและกลุ่มอาชีพ วิชาชีพ ชุมชน • กิจกรรม-ขึ้นทะเบียนผู้ผ่านการฝึกอบรมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน/การควบคุมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน • กิจกรรม-ให้การช่วยเหลืออุดหนุนเงินกองทุนเพื่อการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน/การจัดให้มีการทดสอบฯ 	<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม-ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนงานพัฒนาบุคลากรด้านจัดทำและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่บุคลากรของกรม

ปรับภารกิจตามบทบาทใหม่สู่แผนงานโครงการตามยุทธศาสตร์

ภารกิจตามบทบาทใหม่	ยุทธศาสตร์พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและส่งเสริมการรับรองความรู้ความสามารถ	ยุทธศาสตร์พัฒนาและส่งเสริมการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	ยุทธศาสตร์พัฒนาและส่งเสริมการบูรณาการในการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	ยุทธศาสตร์การยกระดับการบริหารจัดการ
<ul style="list-style-type: none"> ➢ นำภารกิจกำหนดเป็นแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆเพื่อรองรับการขับเคลื่อนตามบทบาทใหม่ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมการฝึกอบรมตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการบริหารเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนตามบทบาทใหม่
<ul style="list-style-type: none"> ❖ ส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ(ม.20) ให้แก่สถานประกอบการ เพื่อรองรับการส่งเสริมการใช้สิทธิและประโยชน์ และการปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด (ม.33(1)) ❖ ส่งเสริมการจัดตั้ง 4 ศูนย์ (ฝึก-ทด-ประเมิน-ทดสอบคนหางาน/ ม.19,24,26/7 และ ม.47 ทวี) 	<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม-สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่สถานประกอบการและเข้าสู่ระบบการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ • กิจกรรม-จัดให้มีการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน/ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถในสถานประกอบการ/หน่วยงานภาครัฐ/สถานทดสอบฝีมือคนหางาน 	<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม-ฝึกอบรมเทคนิคการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะให้แก่ HR หัวหน้างาน ผู้นำกลุ่มอาชีพ วิทยากรชุมชน • กิจกรรม-จัดให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ 	<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม-ขึ้นทะเบียนผู้ผ่านการฝึกอบรมเทคนิคการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะของเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน • กิจกรรม-ส่งเสริมการเผยแพร่การใช้สิทธิและประโยชน์ต่างๆ ให้แก่สถานประกอบการและเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน • กิจกรรม-ขึ้นทะเบียน 4 ศูนย์เป็นเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดให้มีการติดตามการรายงานผลการดำเนินการของ 4 ศูนย์ 	<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม-ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะให้แก่บุคลากรของกรม • กิจกรรม-จัดให้มีการทบทวนปรับปรุงกฎระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง ยั่งยืน และรองรับการปรับบทบาทใหม่/มอบอำนาจเพื่อสร้างความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานในพื้นที่

ปรับภารกิจตามบทบาทใหม่สู่แผนงานโครงการตามยุทธศาสตร์

ภารกิจตามบทบาทใหม่	ยุทธศาสตร์พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและส่งเสริมการรับรองความรู้ความสามารถ	ยุทธศาสตร์พัฒนาและส่งเสริมการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	ยุทธศาสตร์พัฒนาและส่งเสริมการบูรณาการในการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	ยุทธศาสตร์การยกระดับการบริหารจัดการ
<ul style="list-style-type: none"> ➢ นำภารกิจกำหนดเป็นแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆเพื่อรองรับการขับเคลื่อนตามบทบาทใหม่ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมการฝึกอบรมตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการบริหารเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนตามบทบาทใหม่
<ul style="list-style-type: none"> ❖ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพให้แก่ภาคการผลิต ภาคเกษตร และภาคธุรกิจบริการ ❖ ส่งเสริมผู้ประกอบการกิจการจ้างผู้ผ่านการศึกษาทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถปฏิบัติงานในสถานประกอบการ (ม.39(7)) 	<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม-จัดให้มีการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (ม.26) เพื่อการเพิ่มผลิตภาพ การลดต้นทุนการผลิต การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าและบริการ/การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน • กิจกรรม-จัดทำแผนงานส่งเสริมการจ้างงานจากผู้ที่มีความรู้ทักษะฝีมือทำงานในสถานประกอบการ 	<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม-ฝึกอบรมเทคนิคการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน / กระบวนการวิเคราะห์ตำแหน่งงาน การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน • กิจกรรม-จัดให้มีการฝึกอบรมนายจ้างเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจ้างงานผู้ที่มีความรู้ความสามารถหรือผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม-ขึ้นทะเบียนสถานประกอบการที่ผ่านการให้คำปรึกษาแนะนำตามกระบวนการต่างๆแล้ว เพื่อติดตามความคืบหน้าและรายงานผลการเพิ่มผลิตภาพ • กิจกรรม-ขึ้นทะเบียนนายจ้างที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วเพื่อติดตามความคืบหน้าและรายงานผลการจ้างงานผู้ที่มีทักษะฝีมือทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม-ส่งเสริมการจัดให้มีการทำแผนฝึกอบรมเทคนิคการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน กระบวนการวิเคราะห์ตำแหน่งงาน การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรของกรม • กิจกรรม-ส่งเสริมการจัดให้มีการทำแผนฝึกอบรมนายจ้างเพื่อส่งเสริมการจ้างงานจากผู้ที่มีความรู้ตามกฎหมาย

ปรับภารกิจตามบทบาทใหม่สู่แผนงานโครงการตามยุทธศาสตร์

ภารกิจตามบทบาทใหม่	ยุทธศาสตร์พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและส่งเสริมการรับรองความรู้ความสามารถ	ยุทธศาสตร์พัฒนาและส่งเสริมการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	ยุทธศาสตร์พัฒนาและส่งเสริมการบูรณาการในการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	ยุทธศาสตร์การยกระดับการบริหารจัดการ
<p>➢ นำภารกิจกำหนดเป็นแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆเพื่อรองรับการขับเคลื่อนตามบทบาทใหม่</p>	<p>➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถ</p>	<p>➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมการฝึกอบรมตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>➢ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการบริหารเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนตามบทบาทใหม่</p>
<ul style="list-style-type: none"> ❖ ส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการแข่งขันฝีมือแรงงาน (ม.39(9)) ❖ ส่งเสริมการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ม.28) ❖ ส่งเสริมการรับรองความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ประกอบการอาชีพควบคุมหรืออาชีพอันอาจก่ออันตรายต่อสาธารณะ (ม.26/4/6) ❖ ส่งเสริมการรับรองการประเมินให้แก่ผู้ประเมิน (ม.26/11) 	<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม-จัดให้มีการทำแผนงานการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ • กิจกรรม-จัดให้มีการทำแผนงานส่งเสริมการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน • กิจกรรม-จัดให้มีการทำแผนงานส่งเสริมการรับรองความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพควบคุมและการประเมินของผู้ประเมินความรู้ความสามารถ 	<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม-จัดให้มีการฝึกอบรมนายจ้างเกี่ยวกับประโยชน์ของการแข่งขันฝีมือแรงงาน • กิจกรรม-จัดให้มีการฝึกอบรมให้แก่กลุ่มเป้าหมายตามที่กำหนด(ผู้ดำเนินการฝึก/ผู้รับการฝึก/ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน/ผู้ประกอบการ/องค์กรอาชีพ/ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ) • กิจกรรม-จัดให้มีการฝึกอบรมให้แก่ผู้ประกอบการอาชีพควบคุมและผู้ประเมินความรู้ความสามารถ 	<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม-ขึ้นทะเบียนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการฝึกอบรมการจัดการแข่งขันในสถานประกอบกิจการเพื่อติดตามผลความคืบหน้าและรายงานผลการดำเนินการ • กิจกรรม-ขึ้นทะเบียนผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมตามแผนงานส่งเสริมการกู้ยืมเงินกองทุน • กิจกรรม-ขึ้นทะเบียนผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมผู้ประกอบการอาชีพควบคุมและการประเมินของผู้ประเมินความรู้ความสามารถเพื่อติดตามผลความคืบหน้าและรายงานผลการดำเนินการ 	<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม-ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนงานการแข่งขันฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ • กิจกรรม-ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนงานส่งเสริมการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน • กิจกรรม-ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนงานการฝึกอบรมให้แก่ผู้ประกอบการอาชีพควบคุมและการประเมินของผู้ประเมิน

ปรับภารกิจตามบทบาทใหม่สู่แผนงานโครงการตามยุทธศาสตร์

ภารกิจตามบทบาทใหม่	ยุทธศาสตร์พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและส่งเสริมการรับรองความรู้ความสามารถ	ยุทธศาสตร์พัฒนาและส่งเสริมการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	ยุทธศาสตร์พัฒนาและส่งเสริมการบูรณาการในการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	ยุทธศาสตร์การยกระดับการบริหารจัดการ
<p>➢ นำภารกิจกำหนดเป็นแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆเพื่อรองรับการขับเคลื่อนตามบทบาทใหม่</p>	<p>➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถ</p>	<p>➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมการฝึกอบรมตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>➢ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการบริหารเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนตามบทบาทใหม่</p>
<ul style="list-style-type: none"> ❖ ส่งเสริมการใช้เครื่องหมายแสดงเป็นผู้ที่จ้างผู้ที่มีความรู้ความสามารถ (ม.33/1(3)) ❖ ส่งเสริมการเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับคุณวุฒิวิชาชีพและกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ❖ ส่งเสริมการรับรองหลักสูตร(ม.20)/การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (ม.26)/รับรองความรู้ความสามารถ (ม.26/10) 	<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม-จัดให้มีการจัดทำแผนงานการใช้เครื่องหมายแสดงเป็นผู้ที่จ้างผู้ที่มีความรู้ความสามารถ • กิจกรรม-จัดให้มีการจัดทำแผนงานการเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับคุณวุฒิวิชาชีพและกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ • กิจกรรม-จัดทำแผนงานการรับรองต่างๆตามที่กฎหมายกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม-จัดให้มีการฝึกอบรมการใช้เครื่องหมายแสดงเป็นผู้ที่จ้างผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ประกอบการ • กิจกรรม-จัดให้มีการสัมมนาการเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับคุณวุฒิวิชาชีพและกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ • กิจกรรม-จัดให้มีการฝึกอบรมการรับรองต่างๆตามที่กฎหมายกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม-ขึ้นทะเบียนผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมการใช้เครื่องหมายแสดงเป็นผู้ที่จ้างผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อติดตามผลความคืบหน้าและรายงานผลการดำเนินการ • กิจกรรม-ติดตามผลการดำเนินการเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง • กิจกรรม-ขึ้นทะเบียนการรับรองต่างๆตามที่กฎหมายกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม-ส่งเสริมการจัดให้มีการจัดทำแผนงานการใช้เครื่องหมายแสดงเป็นผู้ที่จ้างผู้ที่มีความรู้ความสามารถ • กิจกรรม-ส่งเสริมการจัดให้มีการจัดทำแผนงานการเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับคุณวุฒิวิชาชีพและกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ • กิจกรรม-ส่งเสริมการจัดให้มีแผนงานการรับรองต่างๆตามที่กฎหมายกำหนด

ปรับภารกิจตามบทบาทใหม่สู่แผนงานโครงการตามยุทธศาสตร์

ภารกิจตามบทบาทใหม่	ยุทธศาสตร์พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและส่งเสริมการรับรองความรู้ความสามารถ	ยุทธศาสตร์พัฒนาและส่งเสริมการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	ยุทธศาสตร์พัฒนาและส่งเสริมการบูรณาการในการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	ยุทธศาสตร์การยกระดับการบริหารจัดการ
<p>➢ นำภารกิจกำหนดเป็นแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆเพื่อรองรับการขับเคลื่อนตามบทบาทใหม่</p>	<p>➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถ</p>	<p>➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมการฝึกอบรมตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>➢ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการบริหารเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนตามบทบาทใหม่</p>
<p>❖ กำกับดูแลตรวจสอบการดำเนินการของศูนย์ 4 ศูนย์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (การใช้-การต่ออายุใบอนุญาต/การป้องปราบอันอาจฝ่าฝืนกฎหมาย/การนำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปใช้ทดสอบ/การทำหน้าที่ของผู้ทดสอบฯ ให้เป็นไปตามหลักการประกันคุณภาพ/การประเมินความรู้ความสามารถของ ผู้ประเมิน)</p> <p>❖ กำกับดูแลตรวจสอบการใช้หนังสือรับรองต่างๆที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> กิจกรรม-จัดให้มีการจัดทำแผนงานการตรวจเยี่ยมศูนย์ 4 ศูนย์ เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด กิจกรรม-จัดให้มีการจัดทำแผนงานการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการและผู้ใช้นั่งสิทธิ์รับรองต่างๆตามที่กฎหมายกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> กิจกรรม-ดำเนินการตรวจเยี่ยมศูนย์ 4 ศูนย์ เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด กิจกรรม-ดำเนินการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการและผู้ใช้นั่งสิทธิ์รับรองต่างๆตามที่กฎหมายกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> กิจกรรม-บันทึกผลการตรวจเยี่ยมศูนย์ 4 ศูนย์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาเครือข่ายและติดตามความคืบหน้าและรายงานผลการดำเนินการของ 4 ศูนย์ กิจกรรม-บันทึกผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการและผู้ใช้นั่งสิทธิ์รับรองต่างๆตามที่กฎหมายกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> กิจกรรม-ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนงานการตรวจเยี่ยมศูนย์ 4 ศูนย์ และเพื่อการนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้ดีขึ้น กิจกรรม-ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนงานการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการและผู้ใช้นั่งสิทธิ์รับรองต่างๆตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและตามหลักประกันคุณภาพ

ปรับภารกิจตามบทบาทใหม่สู่แผนงานโครงการตามยุทธศาสตร์

ภารกิจตามบทบาทใหม่	ยุทธศาสตร์พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและส่งเสริมการรับรองความรู้ความสามารถ	ยุทธศาสตร์พัฒนาและส่งเสริมการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	ยุทธศาสตร์พัฒนาและส่งเสริมการบูรณาการในการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	ยุทธศาสตร์การยกระดับการบริหารจัดการ
<ul style="list-style-type: none"> ➢ นำภารกิจกำหนดเป็นแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆเพื่อรองรับการขับเคลื่อนตามบทบาทใหม่ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมการฝึกอบรมตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ แผนงาน/โครงการพัฒนาและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการบริหารเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนตามบทบาทใหม่
<ul style="list-style-type: none"> ❖ กำกับดูแลตรวจสอบการดำเนินการเกี่ยวกับการจ้างผู้ประกอบการอาชีพควบคุมของผู้ประกอบกิจการ ❖ กำกับดูแลตรวจสอบการดำเนินการเกี่ยวกับการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการขอรับรองความรู้ความสามารถของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ (ม.26/(2)/13) ❖ กำกับดูแลตรวจสอบการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้เครื่องหมายแสดงเป็นหน้าที่จ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ 	<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม-จัดให้มีการจัดทำแผนงานการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการเกี่ยวกับการจ้างผู้ประกอบการอาชีพควบคุมเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด • กิจกรรม-จัดให้มีการจัดทำแผนงานการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการเกี่ยวกับการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการขอรับรองความรู้และการใช้เครื่องหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม-ดำเนินการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการเกี่ยวกับการจ้างผู้ประกอบการอาชีพควบคุมเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด • กิจกรรม-ดำเนินการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการเกี่ยวกับการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการขอรับรองความรู้และการใช้เครื่องหมายเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม-บันทึกผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการเกี่ยวกับการจ้างผู้ประกอบการอาชีพควบคุมเพื่อพัฒนาการให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด • กิจกรรม-บันทึกผลการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการเกี่ยวกับการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการขอรับรองความรู้และการใช้เครื่องหมายเพื่อพัฒนาการให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ 	<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรม-ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนงานการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการเกี่ยวกับการจ้างผู้ประกอบการอาชีพควบคุมและเพื่อการนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้ดีขึ้น • กิจกรรม-ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนงานการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการเกี่ยวกับการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการขอรับรองความรู้และการใช้เครื่องหมายเพื่อพัฒนาปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้ดีขึ้น

การประเมินค่างาน (1000 คะแนน)

ความรู้ทักษะที่จำเป็นในงาน (Input/250)			ความสามารถจัดการแก้ปัญหา (Throughput/400)		การรับผิดชอบ (Output/350)		
ความรู้ความชำนาญ	การบริหารจัดการ	การสื่อสารปฏิสัมพันธ์	กรอบอำนาจ/อิสระในการคิด/กำหนดทิศทาง/วางนโยบาย	ความท้าทายการคิดแก้ไขปัญหาในงาน/คิดค้นแบบ/สร้างสรรค์	อิสระในการปฏิบัติงาน/ข้อจำกัด/การตัดสินใจ/กำกับดูแล	ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (ต่อหลายส่วนภารกิจ)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง
-องค์ความรู้ที่ใช้ในงาน	-แผนงาน	-การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์	-ทิศทาง/การฝึกอบรม/การทดสอบ/การรับรองความรู้/การรับรองหลักสูตรค่าใช้จ่าย	-ลักษณะเชิงพื้นที่/ปัญหาที่พบ/การแก้ปัญหา/วิเคราะห์ข้อมูล	-เครือข่าย/ชมรม/สมาคมอาชีพ/องค์อาชีพ/วิสาหกิจชุมชน	-สปก./วิสาหกิจชุมชนแจ้งแผนงานความต้องการฝึก/ทดสอบ	-กิจกรรมร่วมกับทุกภาคส่วน/ส่งเสริมประสานสนับสนุน/กำกับดูแล
-นำประสบการณ์มาใช้ในงาน	-งบประมาณ	-การร่วมกับเครือข่าย	-ทิศทาง/การสร้างครูฝึกต้นแบบ/เครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	-สร้างผลิตภาพแรงงาน/ส่งผลให้ก่อดอกออกผล -การแข่งขันฝีมือแรงงาน	-การตรวจให้คำปรึกษาแนะนำกระบวนการพัฒนาฝีมือฯ/สปก./วิสาหกิจชุมชน	-แรงงานใน/นอกระบบได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ/เพิ่มขีดความสามารถ/การแข่งขัน	-ส่งเสริมนายจ้างใช้คนมีฝีมือทำงาน/ผ่านทดสอบ/ผ่านรับรอง
-ระดับความรู้ที่ใช้ในตำแหน่ง	-อัตรากำลัง/ทำงานเป็นทีม	-การประชุม/กพร.ปจ.	-ทิศทาง/การจัดตั้ง 4 ศูนย์ (ฝึก/ทดสอบ/ประเมิน/ทดสอบคนหางาน) -อุดหนุนกองทุน	-สร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าและบริการ -สิทธิประโยชน์	-การประเมินความรู้ความสามารถ/ประกันคุณภาพ	-ผู้ประกอบการอาชีพควบคุมได้รับการรับรองความรู้	-การประเมินผลสำเร็จ/การออกใบอนุญาต

ส่งเสริมและกำกับเครือข่ายพัฒนาฝีมือ แรงงาน



ส่งเสริมและกำกับเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน (ใช้ครูฝึกต้นแบบเอกชนและกพร.ปจ เป็นกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจ)

"กำลังแรงงานมีสมรรถนะได้มาตรฐานสากล"

สร้างครูฝึกต้นแบบเอกชน

ครูฝึกเชื่อมโยงและขยาย
ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขึ้นทะเบียนสปก./กลุ่มอาชีพ
เป็นเครือข่ายพัฒนาฝีมือฯ

สร้างครู
ฝึก
ต้นแบบ
เอกชน
/MT

- กลุ่มเป้าหมาย / หัวหน้างาน / ผู้นำกลุ่มอาชีพ
- ฝึกหลักสูตร "ครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน" / เน้นเทคนิคการสอนงาน / การวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ ตามกรอบเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นครูฝึกต้นแบบ/มุ่งมาตรฐานฯ/พัฒนาคน
- ฝึกครูฝึกต้นแบบให้เป็นครูฝึกของครูฝึกต้นแบบ (MT)

ขยาย
ภารกิจ
พัฒนา
ฝีมือ
แรงงาน
(สร้างครู
ฝึก/ให้
องค์ความรู้
เชื่อมโยง
ภารกิจกรม
กับสถาน
ประกอบ
กิจการ)/
สร้าง
เครือข่าย
ให้เป็นศูนย์
ฝึกอบรม/
ศูนย์
ทดสอบ

- กลุ่มเป้าหมาย / ครูฝึกต้นแบบ / MT / HR สถานประกอบการ
- หลักสูตร "เทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน/เทคนิคการทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ/เทคนิคการควบคุมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน"
- ฝึก HR "การวิเคราะห์ตำแหน่งงาน การบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน" / เทคนิคฝึกอบรม
- จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฯ
- จัดตั้งศูนย์ทดสอบฯ

ขึ้นทะเบียน
เครือข่าย/
สนับสนุนสิทธิ
ประโยชน์/
เงินกองทุน

สนับสนุน
งบประมาณ/
ตามแผนฝึก-
แผนทดสอบ

ส่งเสริมจัดตั้ง
ศูนย์ฝึกฯ/ศูนย์
ทดสอบฯ/ศูนย์
ประเมินฯ

ส่งเสริมเครือข่ายเสนอความต้องการ/ทำแผนฝึก-แผนทดสอบ

กพร.ปจ.พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนงาน

กพร.ปจ. บริหารแผน ส่งเสริมกำกับ ติดตาม ประเมินผล

การขยายบทบาทและภารกิจพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ภาคผู้ประกอบการ

กลไกครูฝึกต้นแบบช่วยเชื่อมโยงภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับภาคเอกชน

จัดทำมาตรฐาน ฝีมือแรงงานของตน

- จัดทำหลักสูตร "เทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน"
- ฝึกอบรมเทคนิคการจัดทำมาตรฐานฯ ให้แก่ครูฝึกต้นแบบ

วิเคราะห์จำแนก ตำแหน่งงาน การบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนและ เทคนิคฝึกอบรม

- จัดทำหลักสูตร "การวิเคราะห์และจำแนกตำแหน่งงานเพื่อการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน/เทคนิคการจัดการฝึกอบรม"
- ฝึกอบรมให้แก่ HR

จัดทำมาตรฐาน
ฝีมือแรงงานของตน

จัดทำหลักสูตร
ฐานสมรรถนะ

สร้างกลไก
ครูฝึก
ต้นแบบ
ให้แก่
เอกชน

วิเคราะห์จำแนก
ตำแหน่งงาน
การบริหารค่าจ้าง
ค่าตอบแทนและ
เทคนิคฝึกอบรม

ฝึกเป็นผู้ทดสอบ
มาตรฐานฝีมือ
แรงงาน

จัดทำหลักสูตร ฐานสมรรถนะ

- จัดทำหลักสูตร "เทคนิคการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ"
- ฝึกอบรมเทคนิคการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ ให้แก่ครูฝึกต้นแบบ

ฝึกเป็นผู้ทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน

- จัดทำหลักสูตร "เทคนิคการควบคุมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน"
- ฝึกอบรมให้แก่ครูฝึกต้นแบบ

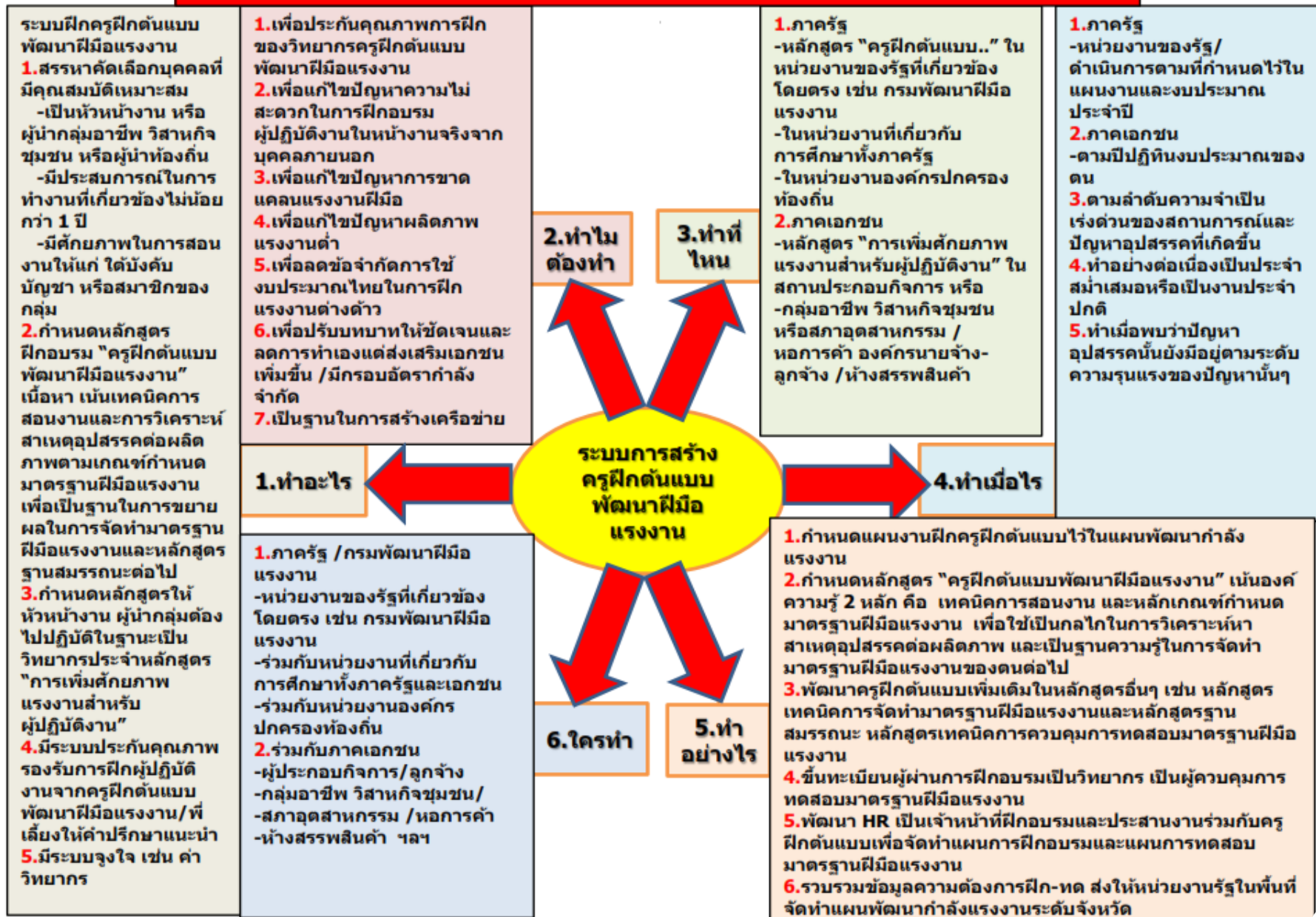
พัฒนาหัวหน้างาน / ผู้นำกลุ่มอาชีพให้เป็นครูฝึกต้นแบบ

- จัดทำหลักสูตร "ครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน"

- ให้องค์ความรู้เทคนิคการสอนงานและกรอบเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้วิเคราะห์สืบค้นหาสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพและขยายภารกิจตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน



ระบบการสร้างครุฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน



บทบาทใหม่ : การพัฒนาฝีมือแรงงาน / บทบาทเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน - กพร.ปจ.

1.สร้าง
เครือข่าย
พัฒนาฝีมือ
แรงงานให้มี
ความเข้มแข็ง/
ยั่งยืน

2.รับขึ้น
ทะเบียนเป็น
เครือข่าย

3.ส่งเสริมเครือข่าย
พัฒนาทักษะฝีมือ
แรงงาน / ทำ
แผนงานโดยผ่าน
กลไก กพร.ปจ.

4.กพร.ปจ.

5.เพื่อเพิ่มผลิต
ภาพแรงงาน/
เพิ่มขีดความ
สามารถในการ
แข่งขันทาง
เศรษฐกิจ/
ส่งเสริม
ประเทศไทยใช้
คนที่มีมือ
ทำงาน/ลด
เหลื่อมล้ำ
สังคม/ปท.พัน
กับดัก/อื่นๆ

กลุ่มเป้าหมาย

- 1.โลกของงาน (ฝึกรอบรมยกระดับ ฝีมือผู้อยู่ในระบบการจ้างงานและผู้อยู่นอกระบบการจ้างงาน)
- 2.โลกของการศึกษา (ฝึกเตรียมคนที่อยู่ในวัยทำงานให้มีความพร้อม เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานตรงตามความต้องการของนายจ้าง) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่
 - 1.ผู้ประกอบการ (SME) / ภาคอุตสาหกรรม /เกษตร /บริการ
 - 2.วิสาหกิจชุมชน/กลุ่มอาชีพ
 - 3.ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง/สถาบัน การศึกษา/อาชีวฯ /อื่น ๆ
 - 4.นักเรียน นิสิต นักศึกษา (ปสูตท้ายไม่ศึกษาต่อ แต่ประสงค์จะเข้าสู่ตลาดงาน) ประชาชนทั่วไป

บทบาทกพร.ปจ.

- 1.ประสานการจัดทำแผนการพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด (ระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว)
- 2.ผลักดัน กำกับดูแลการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนงานพัฒนากำลังแรงงานจังหวัด
- 3.ติดตามประเมินผล
- 4.รายงานผลการดำเนินการต่อ กพร.ปช.

สร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความเข้มแข็ง/ยั่งยืน

- 1.พัฒนากลุ่มเป้าหมายให้มียุทธศาสตร์ความรู้ตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานและอื่น ๆ /พัฒนาหัวหน้างาน-ผู้นำกลุ่มอาชีพ
- 2.เตรียมความพร้อมให้เครือข่าย/พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานได้ด้วยตนเอง/มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน/สร้างครุฝึกต้นแบบ
- 3.ส่งเสริมเครือข่ายให้พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน สนับสนุนงบประมาณตามแผนงานโดยผ่านกลไก กพร.ปจ./จัดระบบแผนพัฒนากำลังแรงงานและแผนความต้องการแรงงานใหม่

เตรียมความพร้อมให้เครือข่าย/ฝึกรอบรมตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน/สร้างครุฝึกต้นแบบ /ส่งเสริมแผนงานผ่าน กพร.ปจ.

- 1.ฝึกรอบรมให้บุคลากรของเครือข่ายที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในหลักสูตร “เตรียมความพร้อมเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน”
- 2.หลักสูตรตามข้อ 1 ประกอบด้วยองค์ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและหลักสูตรฐานสมรรถนะ เทคนิคการสอนงาน เทคนิคการควบคุมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เทคนิคการบริหารจัดการฝึกรอบรมและประเมินผล เทคนิคการจัดทำแผนงาน เป็นต้น /รับขึ้นทะเบียนเป็นเครือข่าย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนพัฒนากำลังแรงงานอย่างยั่งยืนต่อไป
- 3.ฝึกรอบรมให้บุคลากรของเครือข่ายที่เป็นกลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานและแผนความต้องการแรงงานใหม่ เพื่อให้การจัดทำแผนงานเป็นระบบและมีทิศทางในแนวทางเดียวกัน
- 4.ส่งเสริมเครือข่ายที่เป็นกลุ่มเป้าหมายให้จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงาน (แผนฝึกรอบรมทักษะฝีมือแรงงาน/แผนทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน /แผนความต้องการแรงงานใหม่)
- 5.สพร.ประสานงานกับกลุ่มเป้าหมายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดเตรียมการทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด โดยผ่านกลไก กพร.ปจ.ต่อไป

บทบาทของ กพร.ปจ ภาคเอกชนและภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

- 1.ภาคเอกชน/สถานประกอบการ (SME) วิสาหกิจชุมชน กลุ่มอาชีพจัดส่งแผนความต้องการฝึกรอบรม แผนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและแผนความต้องการแรงงานใหม่ ให้ฝ่ายเลขากพร.ปจ. เพื่อพิจารณาบรรจุความต้องการไว้ในแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด
- 2.ภาครัฐ
 - 1) สพร.บูรณาการความต้องการจากทุกภาคส่วน เพื่อจัดทำร่างเป็นแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด
 - 2) สถาบันการศึกษา ร่วมบูรณาการจัดทำแผนการพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด (เน้นกลุ่มเป้าหมายผู้อยู่ในภาคการศึกษาปสูตท้ายที่ไม่ศึกษาต่อ แต่ประสงค์จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน /ฝึกแรงงานใหม่ให้ตรงตามที่นายจ้างต้องการ)
 - 3) ส่วนราชการอื่นๆที่เกี่ยวข้องร่วมบูรณาการจัดทำแผนการพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด โดยเน้นในส่วนขอแผนงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา กำลังแรงงานระดับชาติ (กพร.ปช.) หรือยุทธศาสตร์จังหวัด
- 3.ฝ่ายเลขากพร.ปจ. รวบรวมแผนพัฒนากำลังแรงงานจากทุกภาคส่วนเสนอ กพร.ปจ. จัดทำเป็นแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัดและจัดส่งแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัดให้ กพร.ปช.ต่อไป
- 4.จังหวัด/ฝ่ายเลขากพร.ปจ. ขับเคลื่อนนโยบายให้เป็นไปตามแผนพัฒนากำลังแรงงาน /ติดตามประเมินผล /รายงานผลการดำเนินการ

การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ในบริบทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



การเพิ่มผลิตภาพแรงงานในบริบทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ



การเพิ่มผลิตภาพแรงงานในบริบทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การเพิ่มผลิตภาพ/ลดต้นทุนการผลิต/กลไกมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การลดการสูญเสีย ความสิ้นเปลือง เน้นพฤติกรรมทำงานที่มีการประหยัด

เกณฑ์มาตรฐาน	เป้าหมาย/ลดการสูญเสีย-สิ้นเปลือง	ผลลัพธ์/เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
1.ความปลอดภัย	ร้อยละ 3 ของความค่าใช้จ่ายที่สูญเสียอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุ	พนักงานมีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
2.การผลิต	ร้อยละ 3 ของความค่าใช้จ่ายที่สูญเสียอันเนื่องจากการผิดพลาด/การกำกับควบคุม	พนักงานมีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
3.การใช้-บำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์	ร้อยละ 3 ของความค่าใช้จ่ายที่สูญเสียอันเนื่องจากการผิดพลาด	พนักงานมีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
4.การเลือกใช้วัสดุ	ร้อยละ 3 ของความค่าใช้จ่ายที่สูญเสียอันเนื่องจากการผิดพลาด/ไม่ประหยัด	พนักงานมีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
5.การใช้ระยะเวลา	ร้อยละ 3 ของความค่าใช้จ่ายที่สูญเสียอันเนื่องจากการผิดพลาด/มีขั้นตอนเกินจำเป็น	พนักงานมีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
6.การตรวจสอบคุณภาพชิ้นงาน	ร้อยละ 3 ของความค่าใช้จ่ายที่สูญเสียอันเนื่องจากการผิดพลาด/สินค้าถูกตีกลับ	พนักงานมีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
7.การเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	ร้อยละ 3 ของความค่าใช้จ่ายที่สูญเสียอันเนื่องจากการผิดพลาด/ถูกตัดสิทธิ์จากคู่ค้า	พนักงานมีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
8.การปรับปรุงพฤติกรรมทำงาน	ร้อยละ 3 ของความค่าใช้จ่ายที่สูญเสียอันเนื่องจากการผิดพลาด/ผลิตไม่ทันกำหนด	พนักงานมีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
รวม	ร้อยละ 24 ของค่าใช้จ่ายที่ลดลงในแต่ละปี	

การเพิ่มผลิตภาพแรงงานในบริบทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การเพิ่มผลิตภาพ/ลดต้นทุนการผลิต/กลไกมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การเพิ่มผลการผลิต

เกณฑ์มาตรฐาน	ระดับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	เป้าหมาย/ผลการผลิต/มูลค่าสินค้า
1.ความปลอดภัย	ระดับ 5 ระดับ (1-2/เต็มเต็ม , 3/พอได้, 4/ก้าวหน้า , 5/เห็นกำไร)	-พนักงานมีความรู้ความสามารถทักษะทัศนคติตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด เช่น สามารถผลิตสินค้าได้ระดับ 1) พนักงานมีความสามารถในการผลิตสินค้าได้ตามเป้าหมายที่กำหนด 2) พนักงานมีความสามารถในการผลิตสินค้าได้เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดเล็กน้อย 3) พนักงานมีความสามารถในการผลิตสินค้าได้เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดปานกลาง 4) พนักงานมีความสามารถในการผลิตสินค้าได้เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดมาก 5) พนักงานไม่มีความสามารถในการผลิตสินค้าหรือได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุง หมายเหตุ เช่น ตั้งเป้าผลิต 1,000 ชิ้น / ผลผลิตได้จริง 1,500 ชิ้น คิดมูลค่าจำหน่ายชิ้นละ 100 บาท
2.การผลิต	ระดับ 5 ระดับ (1-2/เต็มเต็ม , 3/พอได้, 4/ก้าวหน้า , 5/เห็นกำไร)	
3.การใช้-บำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์	ระดับ 5 ระดับ (1-2/เต็มเต็ม , 3/พอได้, 4/ก้าวหน้า , 5/เห็นกำไร)	
4.การเลือกใช้วัสดุ	ระดับ 5 ระดับ (1-2/เต็มเต็ม , 3/พอได้, 4/ก้าวหน้า , 5/เห็นกำไร)	
5.การใช้ระยะเวลา	ระดับ 5 ระดับ (1-2/เต็มเต็ม , 3/พอได้, 4/ก้าวหน้า , 5/เห็นกำไร)	
6.การตรวจสอบคุณภาพชิ้นงาน	ระดับ 5 ระดับ (1-2/เต็มเต็ม , 3/พอได้, 4/ก้าวหน้า , 5/เห็นกำไร)	
7.การเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	ระดับ 5 ระดับ (1-2/เต็มเต็ม , 3/พอได้, 4/ก้าวหน้า , 5/เห็นกำไร)	
8.การปรับปรุงพฤติกรรมทำงาน	ระดับ 5 ระดับ (1-2/เต็มเต็ม , 3/พอได้, 4/ก้าวหน้า , 5/เห็นกำไร)	
รวม	คะแนนระดับมาตรฐานที่ได้ เช่น 40 คะแนน	มูลค่า 100 บาท x 500 = 50,000 บาท

แบบประเมินเชิงมาตรฐานฝีมือแรงงานและมูลค่าเพิ่มเบื้องต้น/รายบุคคล

บริษัท ส.อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด /ประเภทกิจการ ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลประเมินการปฏิบัติงานของ นส.พิลาไล ไปสบาย ตำแหน่ง พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โดยนายเดช พิงใจ หัวหน้างานสายผลิตชิ้นส่วนฯ

หัวข้อประเมินผล โดยอิงเกณฑ์วัดตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้/ทักษะ/ทัศนคติ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด	ผลประเมิน/ระดับ					มูลค่าเพิ่ม	
	5	4	3	2	1	(1)	(2)
	เห็น ค่า	ก้าว หน้า	พอได้	เต็ม เต็ม	เต็ม เต็ม	เป้าหมาย	ผลทำ ได้จริง
1.ความปลอดภัยในการทำงาน		✓				1,000	1,500
2.การปฏิบัติตามขั้นตอนถูกต้อง		✓					
3.การลดขั้นตอน/รักษาระยะเวลาที่เหมาะสม		✓					
4.การประหยัดวัตถุดิบ-เลือกวัตถุดิบที่เหมาะสม		✓					
5.การใช้ดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือ-อุปกรณ์			✓				
6.คุณภาพชิ้นงาน-ผลสำเร็จ/ชิ้นงานประณีต (Q.C)		✓					
7.การรักษานิสัยอุตสาหกรรม	✓						
8.การรักษาสิ่งแวดล้อม	✓						
รวมคะแนน/ผลผลิตเพิ่มขึ้นหรือลดลง (2) - (1) = ?	10	20	3	-	-	1,500-1,000	
ผลประเมินเชิงมาตรฐานฝีมือแรงงาน / ผลผลิตเพิ่มขึ้นหรือลดลง	33 (82.5 %)					= 500 ชิ้น	
ผลมูลค่าเพิ่ม จำหน่ายชิ้นละ 100 บาท	100 บาท × 500 ชิ้น					= 50,000 บาท	

เกณฑ์ประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน /คะแนน

ระดับ 5 = ดีเลิศ(100%)/ไม่มีความสูญเสียเลย ระดับ 4 = ดีมาก(90%)/แทบไม่มีการสูญเสียเลย ระดับ 3 = ดี (80%) /มีการสูญเสียบ้างเล็กน้อย
 ระดับ 2 = พอใช้(70%) ต้องพัฒนาอีกเล็กน้อย/มีสูญเสียบ้าง ระดับ 1 = ต้องปรับปรุงแก้ไข (60%) /มีสูญเสียค่อนข้างมาก
 หมายเหตุ : จำนวนชิ้นงานกับเวลาที่ใช้ควรกำหนดให้เหมาะสมกับระยะเวลาที่ใช้ฝึกโดยอ้างอิงตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อยกศักยภาพแรงงาน

สรุปผลประเมิน เป้าหมายการฝึก/ผลการฝึกปฏิบัติจริงเปรียบเทียบมาตรฐานการปฏิบัติงาน (ภายในระยะเวลาปฏิบัติงานเท่ากัน)

1.ผลสำรวจค่าใช้จ่ายก่อนฝึกตามกรอบเกณฑ์มาตรฐานฝีมือฯที่กำหนดโดยเฉลี่ยต่อคนเปรียบเทียบกับผลสำรวจค่าใช้จ่ายหลังฝึกตามกรอบเกณฑ์มาตรฐานฝีมือฯที่กำหนดโดยเฉลี่ยต่อคน ผลลด
 ค่าใช้จ่าย/ประหยัดได้ = ผลสำรวจก่อนฝึก/บาท - ผลสำรวจหลังฝึก/บาท = บาท

2.ผลประเมินเกณฑ์มาตรฐานฝีมือฯของผู้รับการฝึกทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับฝีมือ = ผลรวมคะแนนของทุกคน ÷ จำนวนผู้รับการฝึก =
 / คิดเป็นร้อยละตามเกณฑ์มาตรฐานฝีมือฯ (%) = ผลค่าเฉลี่ยระดับฝีมือ × 100 ÷ 40 (คะแนนเต็ม) = ผลเฉลี่ยระดับฝีมือโดยรวม % ในระดับ

3.ผลประสิทธิภาพการผลิต = จำนวนผลผลิต ÷ จำนวนเป้าหมาย = / คิดเป็นร้อยละ = จำนวนผลผลิต × 100 ÷ จำนวนเป้าหมาย =%

4.ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น = จำนวนเป้าหมายผลผลิตที่กำหนด - จำนวนผลผลิตที่ทำได้จริง = / คิดมูลค่าเพิ่ม = ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น × ราคาผลผลิตต่อชิ้น =บาท

5.ผลิตภาพแรงงาน(อัตราส่วนของผลผลิตกับจำนวนแรงงาน) = จำนวนผลผลิตของผู้รับการฝึก ÷ จำนวนผู้รับการฝึก = / คิดเป็นร้อยละ = %

ณ วันที่.....



ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

หลักสูตรยกระดับฝีมือ

สาขา การเพิ่มศักยภาพแรงงานไทยสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต (๓๐ ชั่วโมง)

ใบสรุปผลการประเมินและการปฏิบัติงาน โดยนาย/นาง/นางสาว ผู้ประเมินผล

ฝึกอบรม/ปฏิบัติงานจริง (On the job Training) วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ณ หน่วยงาน/บริษัท/ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล..... /ประเภท ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์/อะไหล่ วงแหวนดัดลูกปืน

ที่ตั้ง.....

ผลสำรวจค่าใช้จ่าย / ความรู้ความสามารถที่สอดคล้องตามกรอบเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน 8 ประการที่นายจ้างกำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานฯ (ม.26) หรือมาตรฐานแห่งชาติ (ม.22) / หัวข้อประเมิน/ ผลคะแนน

ผลประเมิน/
มูลค่าเพิ่ม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล ผู้รับการฝึก	ผลสำรวจค่าใช้จ่ายก่อนฝึก/บาท	ผลสำรวจค่าใช้จ่ายหลังฝึก/บาท	หัวข้อการประเมินความรู้ความสามารถที่ตนคิด (แบ่ง 5 ระดับ) / 40 คะแนน									เป้าหมาย/ชิ้นงาน	ผลปฏิบัติงานได้จริง/ชิ้นงาน	
				ความสอดคล้องในการปฏิบัติงาน	การปฏิบัติตามขั้นตอน	ระยะเวลาที่ใช้ผลิตชิ้นงาน	การประหยัดวัตถุดิบ	การใช้-บำรุงรักษาเครื่องมือ	คุณภาพของชิ้นงาน-ผลสำเร็จ	การรักษาสิ่งแวดล้อม	การรักษาสภาพเครื่องจักร	การรักษาสภาพสิ่งแวดล้อม			คะแนน / %
1	นาย A	-	-	5	5	5	3	3	4	4	5	34/85	1,000	1,200	
2	นาย B	-	-	5	5	5	5	5	5	5	4	39/98	1,000	1,500	
3	นาย C	-	-	5	5	5	5	5	5	5	4	39/98	1,000	1,500	
4	นาย D	-	-	4	5	5	5	5	5	3	3	30/75	1,000	1,200	
5	นาย E	-	-	5	5	5	5	5	5	4	4	38/95	1,000	1,400	
6	นาย F	-	-	5	4	5	5	5	5	5	5	39/98	1,000	1,500	
7	นาย G	-	-	5	5	4	5	5	5	5	5	39/98	1,000	1,500	
8	นาย H	-	-	5	4	5	4	5	3	5	3	34/85	1,000	1,200	
9	นาย I	-	-	4	5	5	5	5	5	5	5	39/98	1,000	1,500	
10	นาย J	-	-	4	5	5	5	5	5	4	5	38/95	1,000	1,400	
11	นาย K	-	-	5	4	5	5	5	5	5	5	39/98	1,000	1,500	
12	นาง L	-	-	4	5	4	5	3	5	3	5	34/85	1,000	1,200	
13	นาง M	-	-	5	5	5	5	4	5	4	5	38/95	1,000	1,400	
14	นาง N	-	-	5	5	4	5	5	5	5	5	39/98	1,000	1,500	
15	นาง O	-	-	5	3	5	3	5	4	5	4	34/85	1,000	1,200	
16	นาง P	-	-	5	5	5	5	4	5	4	5	38/95	1,000	1,400	
17	นาง Q	-	-	5	5	5	4	5	5	5	5	39/98	1,000	1,500	
18	นาง R	-	-	3	5	4	5	3	5	4	5	34/85	1,000	1,200	
19	นาง S	-	-	5	5	5	5	4	5	5	5	39/98	1,000	1,500	
20	นาง T	-	-	5	5	5	5	5	4	5	5	39/98	1,000	1,500	
		-	-	รวมผลคะแนน(800)/ร้อยละ/เป้าหมายผลผลิต/ผลผลิตที่ทำได้จริง									742/92.75	20,000	27,800
รวมผลลดค่าใช้จ่ายหลังฝึก (ถ้ามี)				มูลค่าเพิ่ม = 27,800-20,000 = 7,800 ชิ้น / ขายเป็นชิ้นละ 100 บาท									780,000 บาท		

เกณฑ์ประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน / คะแนน

ระดับ 5 = ดีเลิศ(100%)/ไม่มีความสูญเสียเลย ระดับ 4 = ดีมาก(90%) /แทบไม่มีการสูญเสียเลย ระดับ 3 = ดี (80%) /มีการสูญเสียบ้างเล็กน้อย

ระดับ 2 = พอใช้(70%) ต้องพัฒนาอีกเล็กน้อย/มีสูญเสียบ้าง ระดับ 1 = ต้องปรับปรุงแก้ไข (60%) /มีสูญเสียค่อนข้างมาก

หมายเหตุ : จำนวนชิ้นงานกับเวลาที่ใช้ควรกำหนดให้เหมาะสมกับระยะเวลาที่ใช้ฝึกโดยอ้างอิงตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อศักยภาพแรงงาน

สรุปผลประเมิน เป้าหมายการฝึก/ผลการฝึกปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน (ภายในระยะเวลาปฏิบัติงานเท่ากัน)

1.ผลสำรวจค่าใช้จ่ายก่อนฝึกตามกรอบเกณฑ์มาตรฐานฝีมือฯที่กำหนดโดยเฉลี่ยต่อคนเปรียบเทียบกับผลสำรวจค่าใช้จ่ายหลังฝึกตามกรอบเกณฑ์มาตรฐานฝีมือฯที่กำหนดโดยเฉลี่ยต่อคน ผลลดค่าใช้จ่าย/ประหยัดได้ = ผลสำรวจก่อนฝึก/บาท - ผลสำรวจหลังฝึก/บาท = บาท

2.ผลประเมินเกณฑ์มาตรฐานฝีมือฯของผู้รับการฝึกทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับฝีมือ = ผลรวมคะแนนของทุกคน ÷ จำนวนผู้รับการฝึก = / คิดเป็นร้อยละตามเกณฑ์มาตรฐานฝีมือฯ (%) = ผลค่าเฉลี่ยระดับฝีมือ × 100 ÷ 40 (คะแนนเต็ม) = ผลเฉลี่ยระดับฝีมือโดยรวม..... % ในระดับ

3.ผลประสิทธิภาพการผลิต = จำนวนผลผลิต ÷ จำนวนเป้าหมาย = / คิดเป็นร้อยละ = จำนวนผลผลิต × 100 ÷ จำนวนเป้าหมาย =%

4.ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น = จำนวนเป้าหมายผลผลิตที่กำหนด - จำนวนผลผลิตที่ทำได้จริง = / คิดมูลค่าเพิ่ม = ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น × ราคาผลผลิตต่อชิ้น =บาท

5.ผลดีภาพแรงงาน (อัตราส่วนของผลผลิตกับจำนวนแรงงาน) = จำนวนผลผลิตของผู้รับการฝึก ÷ จำนวนผู้รับการฝึก = / คิดเป็นร้อยละ = %

“กำลังแรงงานมีสมรรถนะได้มาตรฐานสากล”

1. ประมวลผล
ความสามารถ
ในการเพิ่ม
มูลค่า/ก่อดอก
ออกผล
ของ
หน่วยงาน
โดยกำหนด
ค่าเฉลี่ย 3 ปี

2. สร้างเกณฑ์
มาตรฐานขีด
ความสามารถ
ของ
หน่วยงาน
(หน่วยงาน
แข่งกับ
มาตรฐานของ
ตนเอง)

3. ประเมินผล
ขีด
ความสามารถ
หน่วยงาน
ตามเกณฑ์
มาตรฐานที่
กำหนด

1. ส่งเสริม
การลด
ต้นทุน

2. ส่งเสริม
การเพิ่มผล
การผลิต

3. ส่งเสริม
การเพิ่ม
มูลค่า/ก่อดอก
ออก
ผล

ตัวอย่าง การประเมินผลขีดความสามารถของหน่วยงานตามบทบาทใหม่

ที่	หน่วยงาน	งบประมาณประจำปี	ประมาณการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมที่จำเป็น / ค่าบริหารจัดการ	เกณฑ์มาตรฐานมูลค่าเพิ่มของหน่วยงาน โดยเฉลี่ย 3 ปีอยู่ในระดับ/ปี	ผลสำเร็จเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานมูลค่าเพิ่มของหน่วยงาน		หมายเหตุ
					ผลสำเร็จ/มูลค่าเพิ่ม (บาท)	ร้อยละ	
1	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ...ก...	5,000,000 บาท	ค่าวิทยากรสนับสนุน เครื่องข่าย 10,000 บาท/รุ่น มีเป้าหมายฝึก 100 รุ่น = 1,000,000 และค่าบริหารจัดการอีก 4,000,000 บาท	10,000,000 บาท	11,000,000 บาท (อยู่ในระดับเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 1,000,000 บาท)	110 %	หน่วยงานนี้ควรได้รับรางวัลตอบแทน
2	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ...ข...	5,000,000 บาท	ค่าวิทยากรสนับสนุน เครื่องข่าย 10,000 บาท/รุ่น มีเป้าหมายฝึก 100 รุ่น = 1,000,000 และค่าบริหารจัดการอีก 4,000,000 บาท	10,000,000 บาท	10,000,000 บาท (อยู่ในระดับเท่ากับเกณฑ์มาตรฐาน 1,000,000 บาท)	100 %	หน่วยงานนี้ควรได้รับรางวัลตอบแทน
3	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ...ค...	3,000,000 บาท	ค่าวิทยากรสนับสนุน เครื่องข่าย 10,000 บาท/รุ่น มีเป้าหมายฝึก 80 รุ่น = 800,000 และค่าบริหารจัดการอีก 2,200,000 บาท	5,000,000 บาท	4,000,000 บาท (อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 1,000,000 บาท)	80 %	หน่วยงานนี้ควรมีการทบทวนเพื่อปรับปรุงแก้ไข
4	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ...ง...	1,000,000 บาท	ค่าวิทยากรสนับสนุน เครื่องข่าย 10,000 บาท/รุ่น มีเป้าหมายฝึก 50 รุ่น = 500,000 และค่าบริหารจัดการอีก 500,000 บาท	1,500,000 บาท	1,000,000 บาท (อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 500,000 บาท)	66.66 %	หน่วยงานนี้ควรมีผู้เชี่ยวชาญเข้าไปให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข

ยุทธศาสตร์ : การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน / สนองนโยบายรัฐบาล



โครงสร้างยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy)

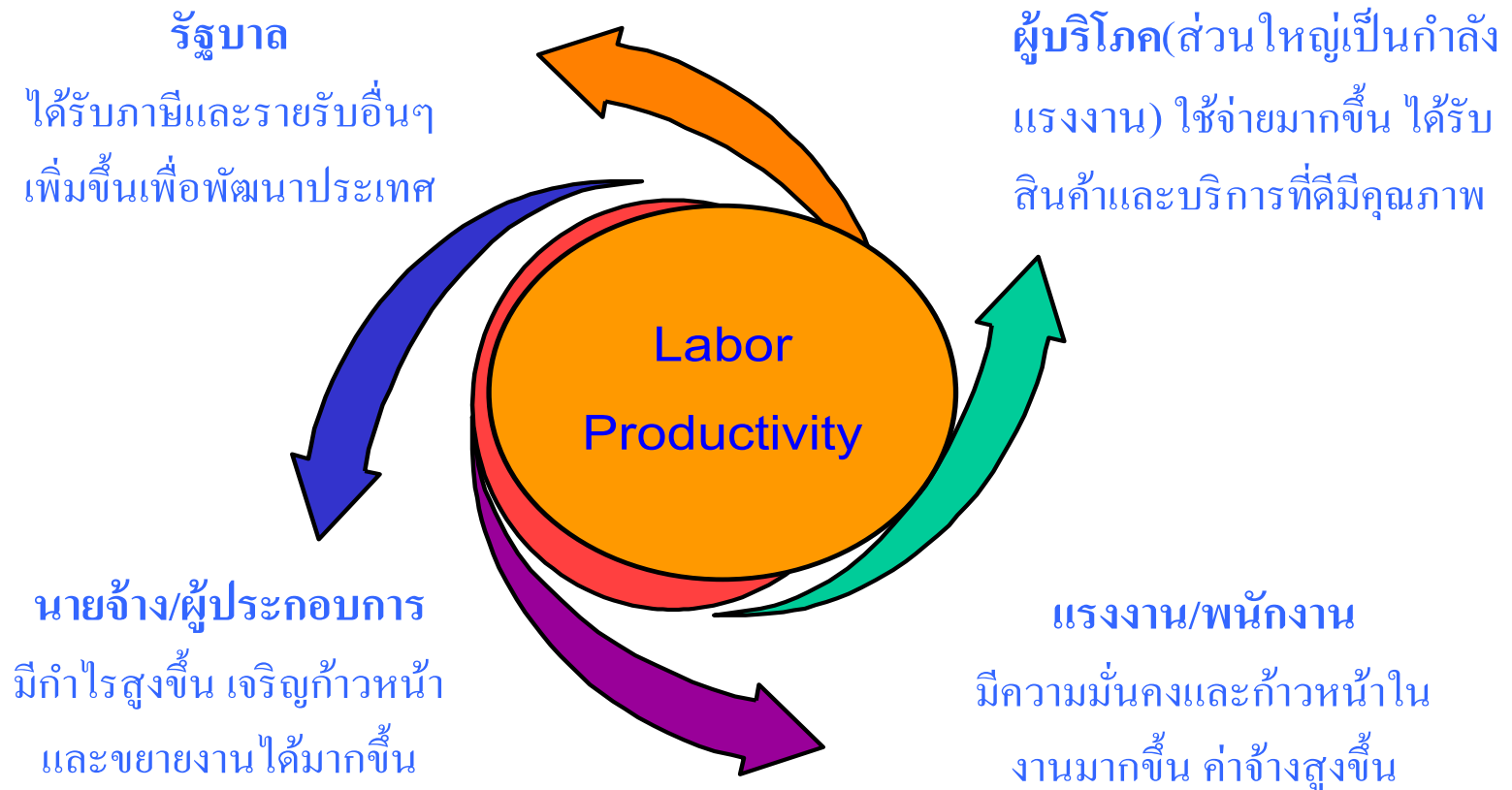


ที่มา : ยุทธศาสตร์ประเทศ ประกอบการจัดทำงบประมาณรายได้อปี 2557

ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน



การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน



นโยบายรัฐบาล



กระทรวงแรงงาน

นโยบายรัฐบาล :

2. การรักษาความมั่นคงของรัฐและต่างประเทศ

2.1 การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมือง และความมั่นคงอาเซียน โดยจัดการปัญหาการค้ำมนุษย์ การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว

3. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

3.1 เร่งสร้างโอกาส อาชีพและการมีรายได้ ยุทธศาสตร์คุณภาพแรงงาน ให้แรงงาน มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินการระหว่างหน่วยงานของรัฐ กับเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่และของประเทศ ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

3.2 ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ ปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงานข้ามชาติ

3.4 เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการมีงานหรือกิจกรรมที่เหมาะสม

3.5 สร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทยและร่วมพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน

7. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

7.3 พัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เร่งรัดและขยายผลการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ กระด้นฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

Positioning/ จุดเน้น/ นโยบาย กระทรวง

1. คนไทยมีงานทำและมีรายได้สอดคล้องตามระดับทักษะฝีมือ ศักยภาพ และผลผลิตภาพ

2. พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

3. คุ้มครองแรงงานให้มีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี

4. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

ยุทธศาสตร์กระทรวง :

วิสัยทัศน์ :

แรงงานมีศักยภาพสูง เพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

1. การส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานมีรายได้สอดคล้องเหมาะสมตามระดับทักษะฝีมือ ศักยภาพ และผลผลิตภาพ (นโยบาย 3.1, 7.3)

2. การส่งเสริมการมีงานทำ และพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ (นโยบาย 3.1, 7.3)

3. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน (นโยบาย 3.1, 3.4, 3.5)

4. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว (นโยบาย 2.1, 3.2)

ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์กับตัวชี้วัดของกระทรวงแรงงาน

Positioning/จุดเน้น/นโยบายกระทรวง

1. คนไทยมีงานทำและมีรายได้สอดคล้องตามระดับทักษะฝีมือศักยภาพ และผลผลิตภาพ

1.1 พัฒนาฝีมือแรงงานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อสร้างโอกาสในการมีงานทำและได้รับค่าจ้างเหมาะสมตามระดับฝีมือ

2. พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

2.1 ส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
2.2 พัฒนาฝีมือแรงงานเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
2.3 แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่สำคัญ
2.4 เชื่อมโยงบูรณาการฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน

3. คุ้มครองแรงงานให้มีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี

3.1 สร้างหลักประกันตามกฎหมาย
3.2 คุ้มครองแรงงาน*

4. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

4.1 เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน และใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (35 สาขาอาชีพ) (ร้อยละ 5)

2. ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการบรรจุงานในประเทศ (ร้อยละ 5)

3. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเปรียบเทียบกับความต้องการแรงงานระดับฝีมือของประเทศ (35 สาขาอาชีพ) (ร้อยละ 5)

4. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4.1 จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ร้อยละ 5)
4.2 ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ร้อยละ 5)

5. ร้อยละของแรงงานที่ขาดแคลนในอุตสาหกรรมที่สำคัญ (ร้อยละ 5)

6. ระดับความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน (ร้อยละ 10)

7. จำนวนผู้ประกันตนภาคสมัครใจ (มาตรา 40) (ร้อยละ 10)

8. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน (outcome joint kpi การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์) (ร้อยละ 10)

9. ระดับความสำเร็จของการจัดทำหรือปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับอาเซียน และใบอนุญาตต่าง ๆ (ร้อยละ 5)

* กำหนดตัวชี้วัดในระดับกรม

นายกะระบุไทยต้องใช้เวลากว่า 12 ปีก้าวพ้นกับดักรัฐรายได้อานกลาง

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) กล่าวในรายการ "คืนความสุขให้คนในชาติ" ในตอนหนึ่งพล.อ.ประยุทธ์กล่าวถึง ปัญหาที่ประเทศไทยเผชิญหน้าเรามีปัญหาที่สะสมสำคัญ ๆ มากมาย ต้องได้รับการแก้ไขโดยเร็ว เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อาทิ

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่จะต้องเดินตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมกับการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาวะการณ์ของโลกด้วย การส่งเสริมการลงทุนในภาคต่าง ๆ การลดความเหลื่อมล้ำ การสร้างรายได้ให้กับเกษตรกรและประชาชนผู้มีรายได้น้อย การปรับโครงสร้างภาษีให้เกิดความเป็นธรรม ปัญหาปากท้องประชาชนเหล่านี้เป็นความท้าทายที่สำคัญทางด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ให้ทัดเทียมกับประเทศในภูมิภาค และการเชื่อมโยงเศรษฐกิจของไทยสู่ระดับภูมิภาค ทั้งนี้เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน เราสำรวจแล้วพบว่าปัจจุบันขีดความสามารถในการแข่งขันของไทยยังถือว่าอยู่ใน ระดับปานกลาง มีจุดด้อยที่สำคัญในด้านระบบราชการ โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ กฎหมายและกระบวนการเพื่ออำนวยความสะดวกภาคธุรกิจก็ยังเป็นอุปสรรคสำคัญต่อ การประกอบธุรกิจของนักธุรกิจต่างชาติ

จากศักยภาพเราในปัจจุบันเศรษฐกิจไทยจะต้องใช้เวลาอีกกว่า 12 ปี เพื่อจะก้าวพ้นกับดักรัฐรายได้อานกลาง เข้าสู่ประเทศรายได้สูง ในขณะที่เพื่อนบ้านบางประเทศจะเข้าสู่ประเทศรายได้สูงด้วยระยะเวลาอีกเพียง 6 ปีเท่านั้น เราคงต้องเร่งรัด

สรุปประเด็นปัญหาที่สำคัญด้านเศรษฐกิจได้แก่กับดักรัฐรายได้อานกลาง โดยไม่สามารถแข่งขันกับประเทศที่มีต้นทุนแรงงานถูก และประเทศที่มีการพัฒนาการทางเทคโนโลยีขั้นสูงได้ ขีดความสามารถในการแข่งขันของไทยตรงตัวท่ามกลางการเปิดเสรีและการแข่งขันทางการค้าและการลงทุนที่เพิ่มขึ้น

การเพิ่มรายได้ให้แก่ประเทศชาติ ลูกจ้าง และประชาชน เพื่อให้ประเทศพ้นกับดักรายได้ปานกลางภายใน 12 ปี

หลักการ : ผู้ประกอบกิจการ นายจ้าง กลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชน จะต้องสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าและบริการให้เพิ่มมากขึ้น แรงงานต้องมีผลิตภาพสูงขึ้น เพื่อก่อให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้นแก่ทุกฝ่าย ผู้ประกอบกิจการ นายจ้าง ลูกจ้าง วิสาหกิจชุมชน กลุ่มอาชีพ เพื่อนำรายได้ส่วนเพิ่มไปจัดสรรเป็นค่าตอบแทน ค่าจ้างให้แก่ ลูกจ้าง สมาชิกกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชน เป็นต้น

ภายในระยะเวลา 12 ปี ผู้ประกอบกิจการดังกล่าวจะต้องลดต้นทุนการผลิต การสูญเสียและความสิ้นเปลือง เพื่อให้เกิดการประหยัดให้ได้ปีละ 25,000 บาท/คน หรือเดือนละ 2,100 บาท/คน หรือวันละ 70 บาท/คน

ในปีที่ 12 (ปีสุดท้าย) ลูกจ้างจะมีรายได้ประมาณเดือนละ 33,333 บาท/คน (400,000 บาท ÷ 12 ปี)

ตัวอย่าง

ยุทธศาสตร์ของประเทศ					
หลุดพ้นจากประเทศที่มีรายได้ปานกลาง					
เป้าหมายต้องหลุดพ้นจากประเทศที่มีรายได้ปานกลาง = 400,000 บาท/คน/ปี	ปัจจุบันผู้ใช้แรงงานมีรายได้ ประมาณ = 100,000 บาท/คน/ปี	ต้องสร้างรายได้ให้แก่ผู้ใช้แรงงานเพิ่มขึ้นอีกถึงประมาณ 300,000บาท/คน/ปี	12 ปีมีรายได้เพิ่ม /คน/ปี	12 ปีมีรายได้เพิ่ม /คน/เดือน	12 ปีมีรายได้เพิ่ม /คน/วัน
รายได้ปานกลาง 12,400 เหรียญดอลลาร์สหรัฐต่อคนต่อปี (372,000 บาท) หรือ 400,000 บาท/คน/ปี	แรงงานรายได้ขั้นต่ำวันละ 300 บาท หรือเดือนละ 9,000 บาท (ปีละ 108,000 บาท) หรือ 100,000 บาท/คน/ปี	400,000 - 100,000 = 300,000 บาท ถ้าใช้เวลา 12 ปี ๆ ละ = 25,000 บาท	ถ้าใช้เวลา 12 ปี ต่อปี = 25,000 บาท (25000 บ.×12 ปี) = 300,000 บาท	ถ้าใช้เวลา 12 ปี ต่อเดือน = 2,100 บาท (2100 บ. × 12 เดือน × 12 ปี) = 302,400 บาท	ถ้าใช้เวลา 12 ปี ต่อวัน = 70 บาท (70 บ. × 365 วัน × 12 ปี) = 306,600 บาท

หากกระทรวงแรงงาน จะต้องปรับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเพิ่มขึ้นทุกปีๆละ 70 บาท/คน/วัน เป็นระยะเวลา 12 ปี โดยจะทำให้ผู้ใช้แรงงานมีรายได้ในปีที่ 12 (ปีสุดท้าย) เดือนละ 33,333 บาท/คน (400,000 บาท ÷ 12 ปี) โดยจะไม่ส่งผลกระทบต่อนายจ้าง

หลักการ : การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

การลดต้นทุนการผลิต การเพิ่มปริมาณการผลิต การเพิ่มกำไร สามารถทำได้หลายวิธี

การใช้กลไกมาตรฐานฝีมือแรงงาน	การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการกระบวนการผลิต	การส่งเสริมให้ผู้ผลิตมีการใช้เทคโนโลยี	การส่งเสริมผู้ให้แรงงานให้มีการศึกษาและเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน	วิธีการอื่น ๆ
-------------------------------------	---	---	---	----------------------

ข้อเสนอ: ใช้กลไกมาตรฐานฝีมือแรงงาน/ สืบค้นหาสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ/ ฝึกให้ได้ มฐ.

หัวข้อกำหนดทางวิชาการที่เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ	เพิ่มเติมความรู้ / ฝึกทักษะเพื่อสร้างความสามารถ/ ปรับทัศนคติการทำงาน	เป้าหมาย/ ตัวชี้วัด/ ลดการสูญเสีย/ ลดต้นทุน / การประหยัด
1.ความปลอดภัยในการทำงาน	วางกรอบความรู้ความสามารถที่ตนคิดกำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานใช้วัดฝีมือที่เหมาะสม เพื่อลดการสูญเสียจากอุบัติเหตุ	กำหนดเป้าหมาย/ ตัวชี้วัดความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อลดการสูญเสีย
2.การปฏิบัติตามขั้นตอนได้ถูกต้องเหมาะสม	วางกรอบความรู้ความสามารถที่ตนคิดกำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานใช้วัดฝีมือที่เหมาะสม เพื่อลดการสูญเสียจากปฏิบัติผิดขั้นตอน	กำหนดเป้าหมาย/ ตัวชี้วัดการปฏิบัติตามขั้นตอน เพื่อลดการสูญเสีย
3.การลดระยะเวลาของขั้นตอน/ รักษาระยะเวลาที่เหมาะสม	วางกรอบความรู้ความสามารถที่ตนคิดกำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานใช้วัดฝีมือที่เหมาะสม เพื่อลดการสูญเสียเวลาจากขั้นตอนปฏิบัติที่เกินจำเป็น	กำหนดเป้าหมาย/ ตัวชี้วัดการรักษาระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อลดการสูญเสียเวลา
4.การประหยัดวัตถุดิบ-เลือกวัตถุดิบที่เหมาะสม	วางกรอบความรู้ความสามารถที่ตนคิดกำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานใช้วัดฝีมือที่เหมาะสม เพื่อลดการสูญเสียสิ้นเปลืองจากการใช้วัสดุผิดพลาด	กำหนดเป้าหมาย/ ตัวชี้วัดการเลือกใช้วัตถุดิบ เพื่อลดการสูญเสียวัตถุดิบ / มีการประหยัดวัตถุดิบ
5.การใช้ดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือ-อุปกรณ์	วางกรอบความรู้ความสามารถที่ตนคิดกำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานใช้วัดฝีมือที่เหมาะสม เพื่อลดการสูญเสียจากการขาดการดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือ-อุปกรณ์	กำหนดเป้าหมาย/ ตัวชี้วัดการใช้ดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือ-อุปกรณ์ เพื่อการลดการสูญเสีย
6.การควบคุมคุณภาพชิ้นงาน-ผลสำเร็จ/ ชิ้นงานประณีต (Q.C)	วางกรอบความรู้ความสามารถที่ตนคิดกำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานใช้วัดฝีมือที่เหมาะสม เพื่อลดการสูญเสียจากไม่มีการตรวจสอบควบคุม/ ทำผิด	กำหนดเป้าหมาย/ ตัวชี้วัดการควบคุมคุณภาพชิ้นงาน เพื่อการลดการสูญเสีย
7.การรักษานิสัยอุตสาหกรรม	วางกรอบความรู้ความสามารถที่ตนคิดกำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานใช้วัดฝีมือที่เหมาะสม เพื่อลดการสูญเสียจากพฤติกรรมเก่า/ ปรับพฤติกรรมใหม่	กำหนดเป้าหมาย/ ตัวชี้วัดการรักษานิสัยอุตสาหกรรม เพื่อการลดการสูญเสีย
8.การรักษาสิ่งแวดล้อม	วางกรอบความรู้ความสามารถที่ตนคิดกำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานใช้วัดฝีมือที่เหมาะสม เพื่อลดการสูญเสียจากการทำลายสิ่งแวดล้อม	กำหนดเป้าหมาย/ ตัวชี้วัดการรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อการลดการสูญเสีย

แผนการเพิ่มรายได้ผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้ประเทศไทย พ้นกับดักจากประเทศรายได้ปานกลาง ภายใน 12 ปี ตามนโยบายรัฐบาล

รายได้ปี ที่	รายได้ ปัจจุบัน	รายได้ ที่ต้องเพิ่มขึ้น	รายได้ใหม่ ต่อปีต่อคน	แผนการลดการสูญเสีย / ลดต้นทุนการผลิต	นายจ้างกำหนดเป้าหมายในการลดความสูญเสีย/ สิ้นเปลือง
				กลไกตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ร่วมสปก.ท่ามธ.)	(ร้อยละของการสูญเสียที่มีอยู่เดิม/ใช้ฐานข้อมูลเชิง สถิติ)
1	100,000 บาท	25,000 บาท (25%)	125,000 บาท	1.ลดการสูญเสียจากอุบัติเหตุ-เจ็บป่วย/สร้างความปลอดภัยในการทำงาน	ร้อยละ 3-4 ของค่าใช้จ่ายจากฐานข้อมูลเดิมด้านอุบัติเหตุ/เจ็บป่วย
				2.ลดการสูญเสียจากการปฏิบัติที่ผิดขั้นตอนหรือไม่เหมาะสม	ร้อยละ 3-4 ของค่าใช้จ่ายจากฐานข้อมูลเดิมด้านการปฏิบัติที่ผิดขั้นตอน
				3.ลดการสูญเสียจากการใช้ระยะเวลาปฏิบัติที่เกินจำเป็น/ลดขั้นตอน	ร้อยละ 3-4 ของค่าใช้จ่ายจากฐานข้อมูลเดิมด้านการใช้ระยะเวลาปฏิบัติที่เกินจำเป็น/ลดขั้นตอน
				4.ลดการสูญเสียจากการใช้วัสดุผิดพลาด/เลือกวัสดุและวิธีการที่เหมาะสม	ร้อยละ 3-4 ของค่าใช้จ่ายจากฐานข้อมูลเดิมด้านการใช้วัสดุผิดพลาด/เลือกวัสดุและวิธีการที่เหมาะสม
				5.ลดการสูญเสียจากการขาดการดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือ-อุปกรณ์	ร้อยละ 3-4 ของค่าใช้จ่ายจากฐานข้อมูลเดิมด้านการขาดการดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือ-อุปกรณ์
				6.ลดการสูญเสียในการตรวจสอบชิ้นงานที่ผิดพลาด/ขาดควบคุมคุณภาพชิ้นงานที่เหมาะสม	ร้อยละ 3-4 ของค่าใช้จ่ายจากฐานข้อมูลเดิมด้านการตรวจสอบชิ้นงานที่ผิดพลาด/ขาดควบคุมคุณภาพชิ้นงานที่เหมาะสม
				7.ลดการสูญเสียจากพฤติกรรมจำเจที่ไม่เหมาะสม/ปรับพฤติกรรมทำงานใหม่	ร้อยละ 3-4 ของค่าใช้จ่ายจากฐานข้อมูลเดิมด้านพฤติกรรมจำเจที่ไม่เหมาะสม/ปรับพฤติกรรมทำงานใหม่
				8.ลดการสูญเสียจากการทำลายสิ่งแวดล้อม	ร้อยละ 3-4 ของค่าใช้จ่ายจากฐานข้อมูลเดิมด้านการทำลายสิ่งแวดล้อม
รวมลดการสูญเสียโดยเฉลี่ยปีละ 24-32 %					
2	125,000	25,000	150,000	ดำเนินการตามแบบแผนปีที่ 1	ดำเนินการตามแบบแผนปีที่ 1
3	150,000	25,000	175,000	ดำเนินการตามแบบแผนปีที่ 1	ดำเนินการตามแบบแผนปีที่ 1
4	175,000	25,000	200,000	ดำเนินการตามแบบแผนปีที่ 1	ดำเนินการตามแบบแผนปีที่ 1
5	200,000	25,000	225,000	ดำเนินการตามแบบแผนปีที่ 1	ดำเนินการตามแบบแผนปีที่ 1
6	225,000	25,000	250,000	ดำเนินการตามแบบแผนปีที่ 1	ดำเนินการตามแบบแผนปีที่ 1
7	250,000	25,000	275,000	ดำเนินการตามแบบแผนปีที่ 1	ดำเนินการตามแบบแผนปีที่ 1
8	275,000	25,000	300,000	ดำเนินการตามแบบแผนปีที่ 1	ดำเนินการตามแบบแผนปีที่ 1
9	300,000	25,000	325,000	ดำเนินการตามแบบแผนปีที่ 1	ดำเนินการตามแบบแผนปีที่ 1
10	325,000	25,000	350,000	ดำเนินการตามแบบแผนปีที่ 1	ดำเนินการตามแบบแผนปีที่ 1
11	350,000	25,000	375,000	ดำเนินการตามแบบแผนปีที่ 1	ดำเนินการตามแบบแผนปีที่ 1
12	375,000	25,000	400,000	ดำเนินการตามแบบแผนปีที่ 1	ดำเนินการตามแบบแผนปีที่ 1

หมายเหตุ การลดต้นทุนการผลิตทำได้หลายวิธีนอกเหนือจากใช้กลไกของมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน/มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือใช้วิธีอื่นๆ เช่น พัฒนาระบบการบริหารจัดการกระบวนการผลิต ใช้เทคโนโลยีใหม่ ฯลฯ (การปรับเทคโนโลยีการผลิตสามารถเพิ่มปริมาณการผลิตช่วยเพิ่มรายได้ได้อีกทางหนึ่งด้วย)

**ปัญหาอุปสรรคใน
การพัฒนาฝีมือ
แรงงานของ
หน่วยงานในพื้นที่**

1. สถานะภาพของหน่วยงานที่ขอจัดตั้งในปัจจุบัน

1) อำนาจหน้าที่ที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ



สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคมีอำนาจหน้าที่ปรากฏใน
กฎกระทรวงแล้ว 12 แห่ง

(สมุทรปราการ สุพรรณบุรี ชลบุรี ราชบุรี นครราชสีมา ขอนแก่น อุบลราชธานี นครสวรรค์ พิษณุโลก
ลำปาง สุราษฎร์ธานี สงขลา)



ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่มีอำนาจหน้าที่ปรากฏใน
กฎกระทรวง 65 แห่ง

1. สถานะภาพของหน่วยงานที่ขอจัดตั้งในปัจจุบัน

2) สำนักงาน อาคาร สถานที่ ยานพาหนะ และบุคลากร



สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคมีครบถ้วนแล้ว 12 แห่ง



ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานมีครบถ้วนแล้ว 65 แห่ง
(หากได้รับการจัดตั้งจะไม่ได้เป็นภาระด้านงบประมาณ)

1. สถานะภาพของหน่วยงานที่ขอจัดตั้งในปัจจุบัน

3) ขอปรับชื่อหน่วยงานใหม่ โดยขอใช้ชื่อเดียวกันทั่วประเทศและให้มีอำนาจหน้าที่ปรากฏตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 12 แห่ง
(ปรากฏชื่อในกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)



ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน กทม./จังหวัด 65 แห่ง
(ยังไม่ปรากฏชื่อในกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)



ขอปรับเปลี่ยนชื่อศูนย์โดยใช้ชื่อเดียวกันทั่วประเทศเป็น
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและให้มีอำนาจหน้าที่ตาม
กฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ในส่วน of ศูนย์ทั้ง 65 แห่ง เช่นเดียวกับสถาบันภาค

ปัญหาอุปสรรคทางด้านงานหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องรองรับบทบาท

เชิงบริหารใน
ฐานะหัวหน้า
หน่วยงาน

ศูนย์
ไม่ใช่
หัวหน้า
ส่วน
ราชการ

ผลกระทบต่อ
ราชการ/
ประชาชน

1.การบริหารแผนงาน

- การบริหารแผนงาน (โชนนิง) การออกหนังสือรับรองต่างๆ / ตัดสินใจบริหารจัดการพื้นที่ไม่ได้/ศพล.เป็นแค่ฝ่าย
- พรบ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน/กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ/ประชาชนไม่ได้รับบริการที่ดีและไม่มีประสิทธิภาพ

2.การบริหารงบประมาณ

- ไม่อาจจะใช้จ่ายงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคเชิงบริหารได้ในทันที
- พรบ.งบประมาณรายจ่าย
- พรก.มอบอำนาจ (ผอ.ศพล.ไม่มีฐานะเป็นหัวหน้าส่วนราชการ)

เพิ่มขึ้นตอนการทำงานเกินความจำเป็น/ไม่มีอำนาจตรง/มอบต่อไม่ได้

3.การบริหารงานบุคคล/ปกครองบังคับบัญชา

- การปกครองบังคับบัญชา
- พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง/มีขอบเขตอำนาจจำกัดเพราะไม่ใช่หัวหน้าส่วนราชการ

ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟังคำสั่ง/ลงโทษไม่ได้/สุ่มเสี่ยงทางวินัยหากใช้อำนาจไม่ถูกต้อง

การพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมพร้อมรองรับการปรับบทบาทใหม่



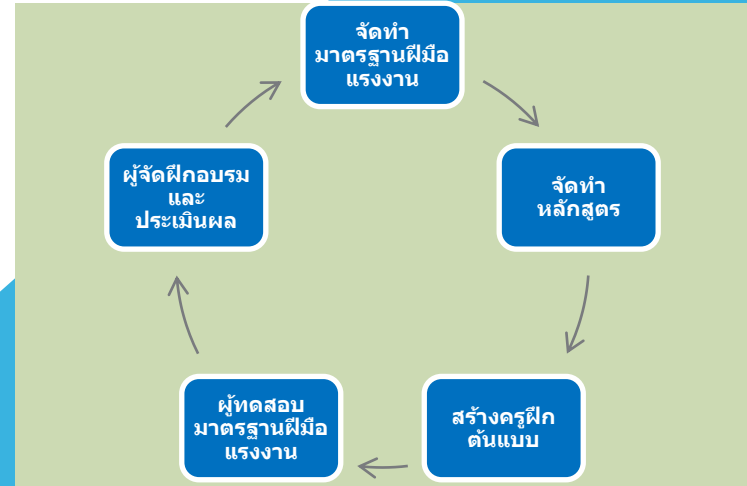
มีความรอบรู้
วิทยาการใหม่ๆและ
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มีความรอบรู้ด้าน
กระบวนการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน/กระบวนการ
วิเคราะห์ตำแหน่ง
งาน หรือการบริหาร
ค่าจ้างและค่าตอบแทน

มีความรู้ความสามารถ
ในการปฏิบัติหน้าที่/
เป็นที่ปรึกษาด้าน
พัฒนาฝีมือแรงงาน
หรือเป็นนักพัฒนาฝีมือ
แรงงานมืออาชีพ

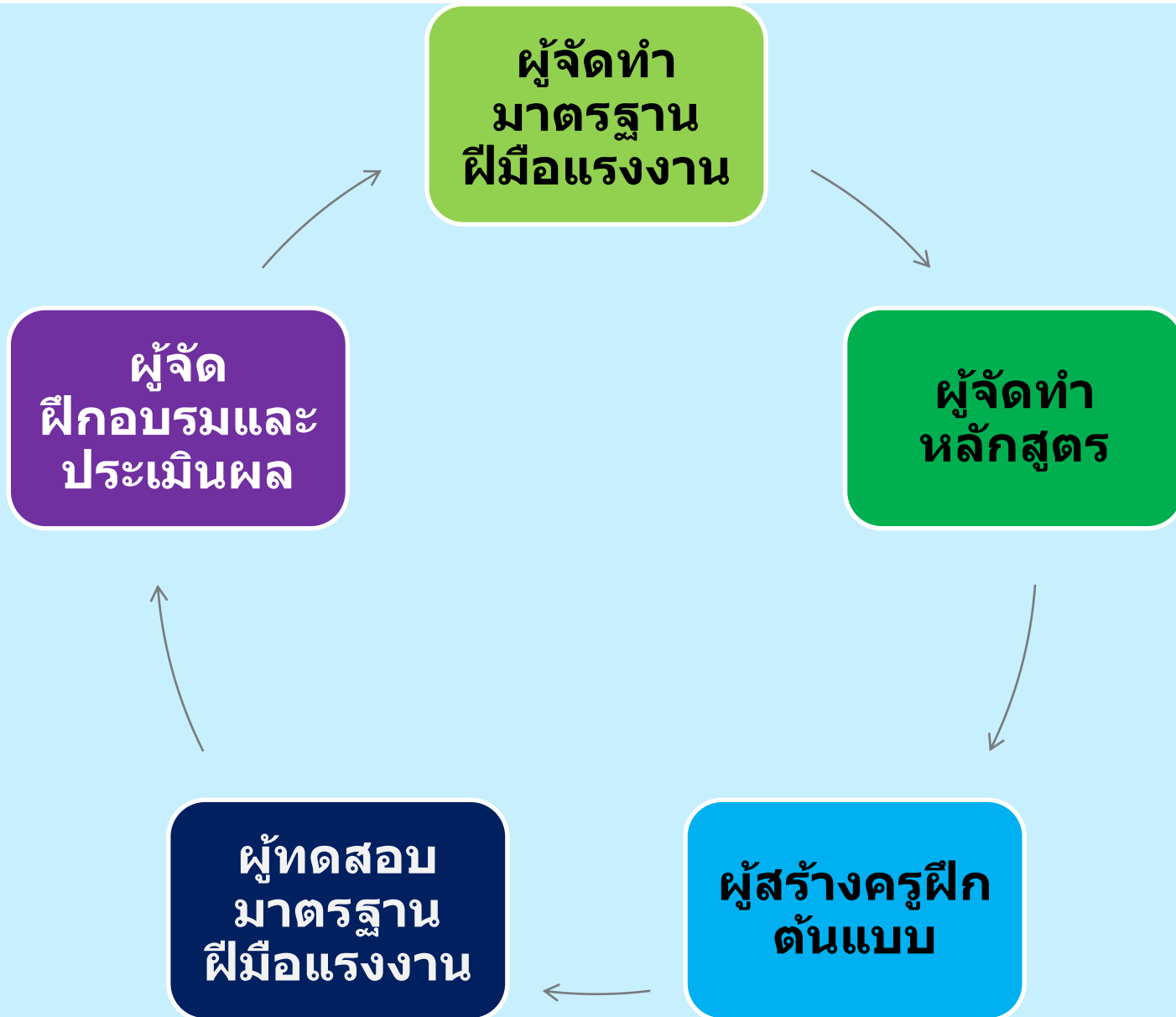
พัฒนาบุคลากร
เตรียมพร้อมรองรับ/
สารสนเทศ/มีคู่มือ
แนวทางปฏิบัติ

การพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมพร้อมรองรับการปรับบทบาทใหม่

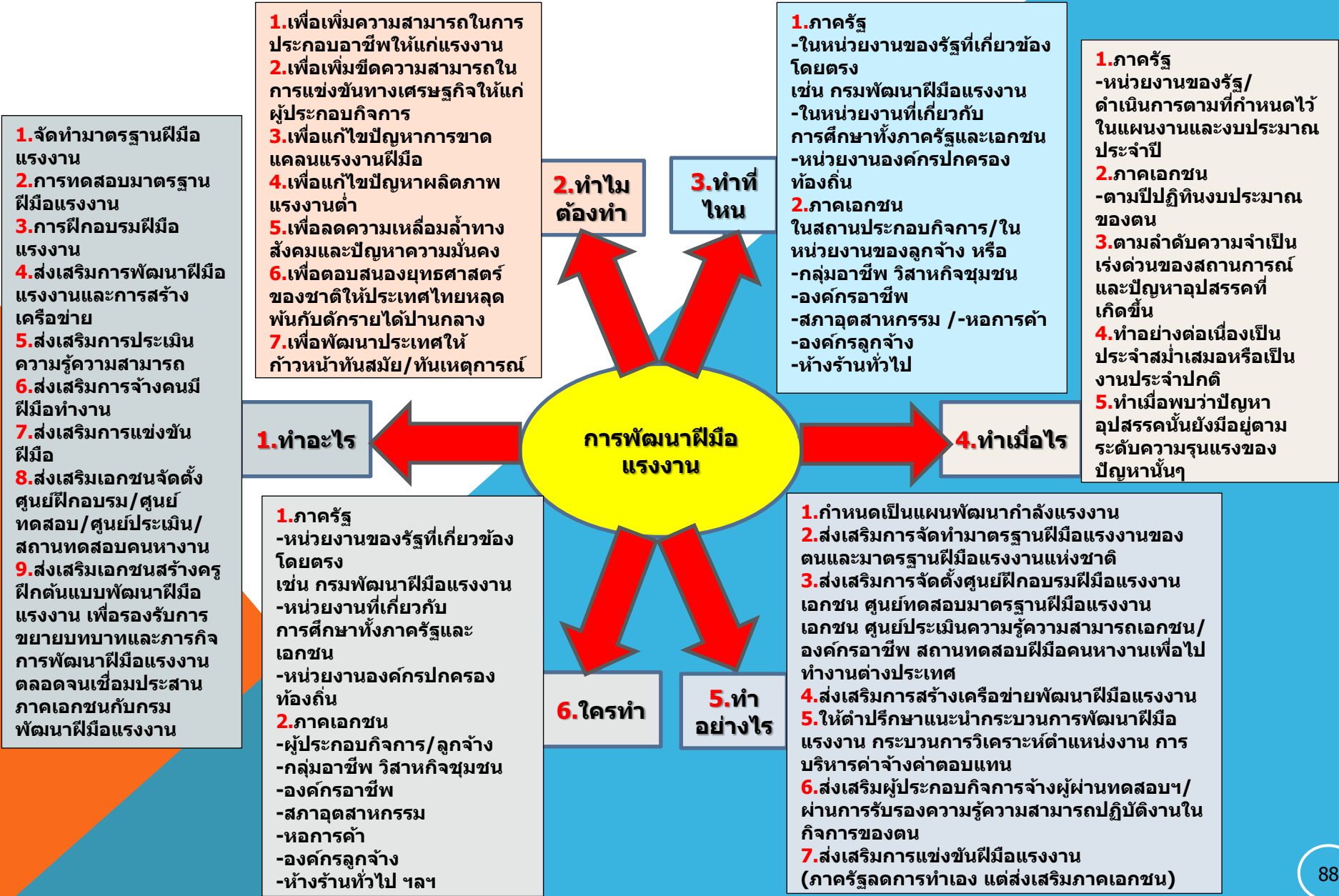


กลุ่มพัฒนา
ระบบบริหาร

กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน



การพัฒนาฝีมือแรงงาน



การปรับบทบาทด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

บทบาทการพัฒนาฝีมือแรงงาน

- 1. ผู้ขับเคลื่อนนโยบาย**
 - จัดทำแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน/พัฒนากำลังแรงงาน
 - จัดทำแผนแม่บทมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ม.22,ม.26)
- 2. ผู้กำกับดูแล**
 - อนุญาตให้ออกขณจัดตั้งศูนย์ต่าง ๆ (ศูนย์ฝึกอบรม, ศูนย์ทดสอบ, ศูนย์ประเมิน, สถานทดสอบ)
 - รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม
 - ตรวจสอบติดตามประเมินคุณภาพ 4 ศูนย์
 - ให้คำปรึกษาแนะนำกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน, กระบวนการวิเคราะห์ตำแหน่งงาน การบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ
- 3. ผู้ส่งเสริมประสาน**
 - ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ส่งเสริมการสร้างครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - ส่งเสริมจัดตั้งศูนย์ทั้งสี่ศูนย์
 - ส่งเสริมนายจ้างจ้างผู้มีฝีมือทำงาน
- 4. ผู้ดำเนินการเองลดลง**

- 1. เพื่อเพิ่มความสามารถในการประกอบอาชีพให้แก่แรงงาน**
- 2. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจให้แก่ผู้ประกอบการ**
- 3. เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ**
- 4. เพื่อแก้ไขปัญหาผลิตภาพแรงงานต่ำ**
- 5. เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและปัญหาความมั่นคง**
- 6. เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของชาติให้ประเทศไทยหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลาง**
- 7. เพื่อพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าทันสมัย/ทันเหตุการณ์**
- 8. เพื่อปรับบทบาทให้ชัดเจนและลดการซ้ำซ้อนแต่ส่งเสริมเอกชนเพิ่มขึ้น/มีกรอบอัตรากำลังจำกัด**

1.ทำอะไร

- 1. ภาครัฐ / กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**
 - หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องโดยตรง เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน
 - ร่วมกับหน่วยงานองค์กรปกครองท้องถิ่น
- 2. ร่วมกับภาคเอกชน**
 - ผู้ประกอบการ/ลูกจ้าง
 - กลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชน
 - องค์กรอาชีพ
 - สภาอุตสาหกรรม
 - หอการค้า
 - องค์กรลูกจ้าง
 - ห้างร้านทั่วไป ฯลฯ

2.ทำไมต้องทำ

การปรับบทบาทด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.ทำที่ไหน

- 1. ภาครัฐ**
 - ในหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องโดยตรง เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน
 - หน่วยงานองค์กรปกครองท้องถิ่น
- 2. ภาคเอกชน**
 - ในสถานประกอบการ/ในหน่วยงานของลูกจ้าง หรือ
 - กลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชน
 - องค์กรอาชีพ
 - สภาอุตสาหกรรม /-หอการค้า
 - องค์กรลูกจ้าง
 - ห้างร้านทั่วไป

6.ใครทำ

5.ทำอย่างไร

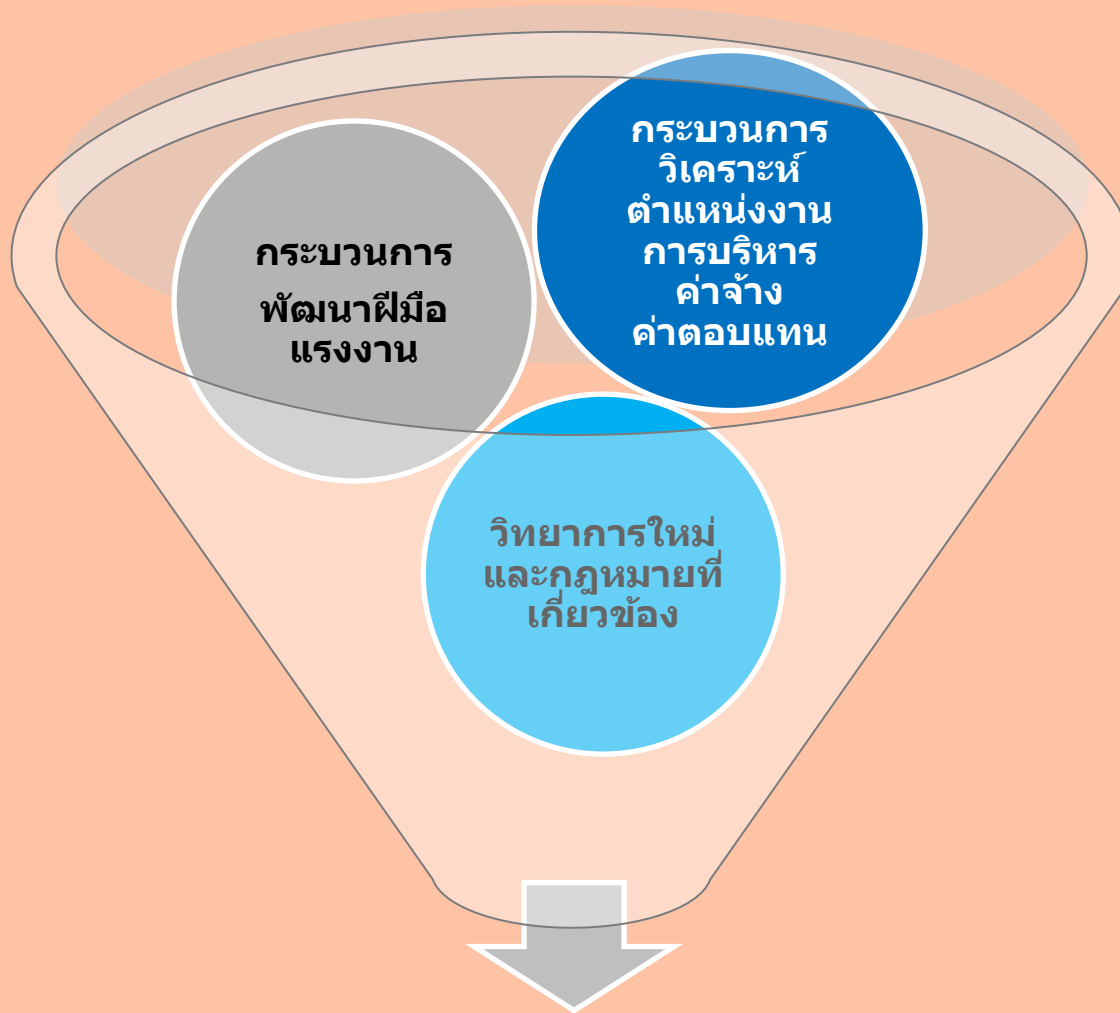
- ปัจจัยสู่ความสำเร็จ**
- 1. ปรับโครงสร้าง**
 - 2. แก้ไขประกาศ**
 - 3. พัฒนาคณาจารย์**
 - 4. สร้างเครือข่าย**

4.ทำเมื่อไร

- 1. ภาครัฐ**
 - หน่วยงานของรัฐ/ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในแผนงานและงบประมาณประจำปี
- 2. ภาคเอกชน**
 - ตามปฏิทินงบประมาณของตน
- 3. ตามลำดับความจำเป็นเร่งด่วนของสถานการณ์และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น**
- 4. ทำอย่างต่อเนื่องเป็นประจำสม่ำเสมอหรือเป็นงานประจำปกติ**
- 5. ทำเมื่อพบว่ามีปัญหาอุปสรรคที่นี่ยังมีอยู่ตามระดับความรุนแรงของปัญหานั้นๆ**
- 6. การปรับบทบาทใหม่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรเร่งรัดดำเนินการทันที**
- 7. ปรับโครงสร้างองค์กร**
- 8. แก้ไขประกาศคณะกรรมการ**
- 9. พัฒนาคณาจารย์รับการปรับบทบาทใหม่**

- ปรับบทบาท 3 เพิ่ม 1 ลด (เพิ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบาย, ผู้กำกับดูแล, ผู้ส่งเสริมประสาน และลดผู้ดำเนินการเอง/ทำเท่าที่จำเป็น)
- 1. กำหนดเป็นแผนพัฒนา กำลังแรงงาน**
 - 2. ส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนและมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ**
 - 3. ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเอกชน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเอกชน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถเอกชน/องค์กรอาชีพ สถานทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ**
 - 4. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน และสร้างครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการขยายภารกิจของกรม**
 - 5. ให้คำปรึกษาแนะนำกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน กระบวนการวิเคราะห์ตำแหน่งงาน การบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน**
 - 6. ส่งเสริมผู้ประกอบการจ้างผู้ผ่านทดสอบฯ/ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถปฏิบัติงานในกิจการของตน**
 - 7. ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงาน (ภาครัฐลดการทำเอง แต่ส่งเสริมภาคเอกชนดำเนินการเพิ่มขึ้น)**

นักบริหารพัฒนาฝีมือแรงงานมืออาชีพ



นักบริหารพัฒนาฝีมือแรงงานมืออาชีพ

หลักสูตร "นักบริหารพัฒนาฝีมือแรงงานมืออาชีพ"



นักบริหารพัฒนาฝีมือแรงงานมืออาชีพ

โมดูล "เทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน"
• ฝึกอบรม 1 สัปดาห์
• ร่วมกับภาคเอกชนจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน/นำเสนอผลงาน

โมดูล "เทคนิคการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ"
• ฝึกอบรม 1 สัปดาห์
• ร่วมกับภาคเอกชนจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ/นำเสนอผลงาน

โมดูล "เทคนิคการสอนงาน"
• ฝึกอบรม 1 สัปดาห์
• ร่วมกับภาคเอกชนจัดฝึกปฏิบัติการสอนงาน/กรรมการ/ผู้ฝึกสอนสังเกตการณ์

โมดูล "เทคนิคการควบคุมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน"
- ฝึกอบรม 1 สัปดาห์
- ร่วมกับภาคเอกชนจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน/ผู้ฝึกสอนสังเกตการณ์

โมดูล "เทคนิคการจัดการฝึกอบรมและประเมินผล/วิทยาการใหม่ๆ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง"
- ฝึกอบรม 1 สัปดาห์
- ร่วมกับภาคเอกชนจัดให้มีการฝึกปฏิบัติการจัดการฝึกอบรม/ผู้ฝึกสอนสังเกตการณ์

โมดูล "เทคนิคการวิเคราะห์ตำแหน่งงาน การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน"
- ฝึกอบรม 1 สัปดาห์
- ร่วมกับภาคเอกชนจัดให้มีการฝึกปฏิบัติการจริง/ผู้ฝึกสอนสังเกตการณ์

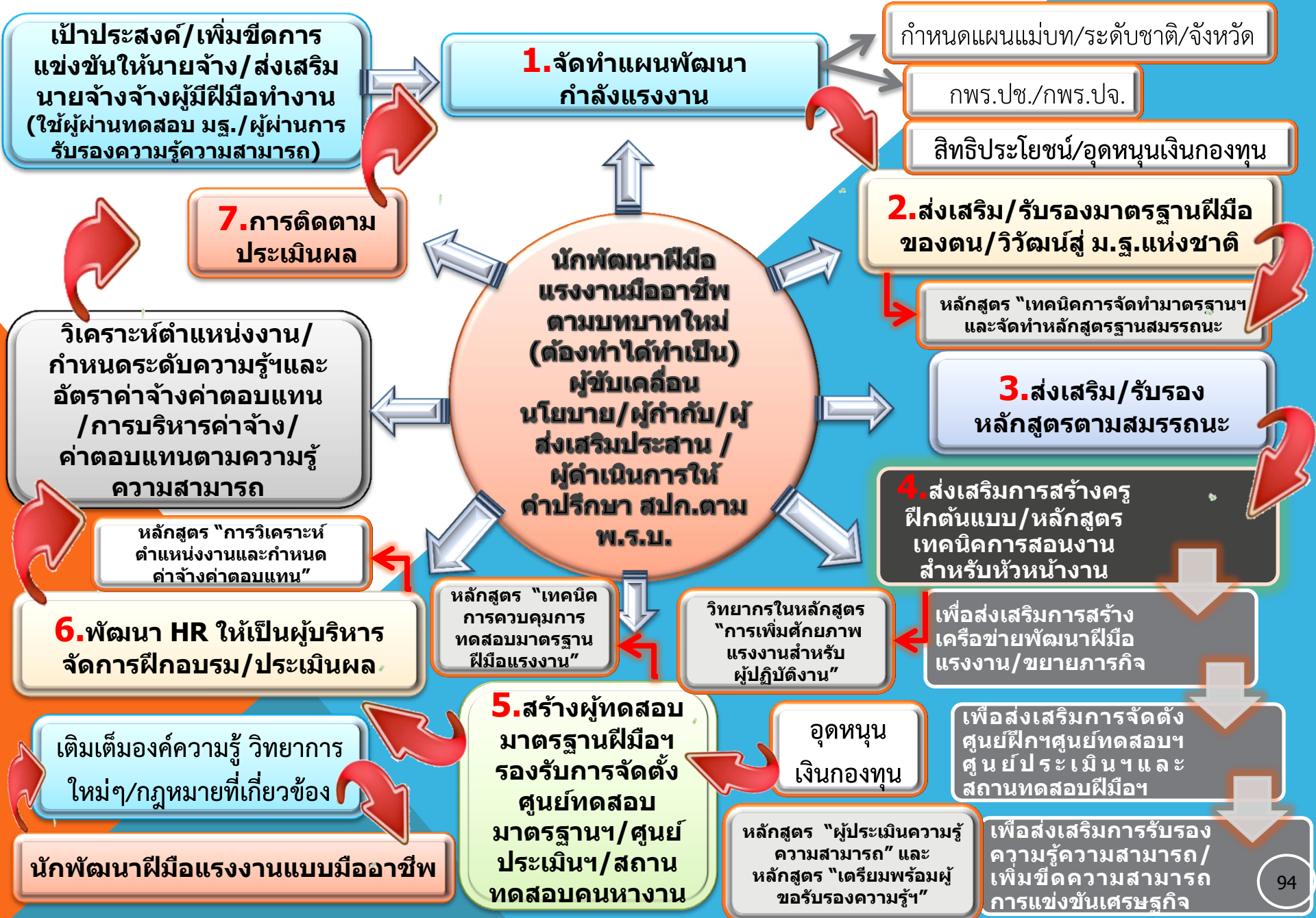
การพัฒนาบุคลากรตามวงจรการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการปรับบทบาทใหม่/นักพัฒนาฝีมือแรงงานมืออาชีพ (เจ้าหน้าที่ของกรมและเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน)



ความรู้ที่สำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงาน



วงจรการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนักพัฒนาฝีมือแรงงานมืออาชีพ



ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการปรับบทบาท

สร้างเครือข่าย
พัฒนาฝีมือ
แรงงาน

ปรับโครงสร้าง

ปรับ
หลักเกณฑ์ที่
เป็นอุปสรรค

พัฒนา
บุคลากร

“กำลังแรงงานมีสมรรถนะได้มาตรฐานสากล”

การทบทวนปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ให้สอดคล้องกับการปรับบทบาทใหม่

การรับรองมาตรฐานฝีมือ แรงงานของตน (ม.26)

- แต่งตั้งอนุกรรมการ กำหนดมาตรฐานฝีมือ แรงงานของตนในระดับ พื้นที่
- แต่งตั้งอนุกรรมการรับรอง มาตรฐานฝีมือแรงงานของ ตนในระดับพื้นที่
- เพื่อสนับสนุนการพัฒนา ฝีมือแรงงานในเชิงรุกและ การเพิ่มศักยภาพในการ แข่งขันทางเศรษฐกิจ
- สนับสนุนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานในพื้นที่ให้มีความคล่องตัว
- “เขาทำเขาใช้ เรารับรอง” (ไม่ใช่เราทำให้เขานำไปใช้)

การให้ความเห็นชอบหลักสูตร (ม.20)

- จัดประเภทหลักสูตรทั่วไป และหลักสูตรฐานสมรรถนะ และกระบวนการให้มีความ ชัดเจน
- หลักสูตรฐานสมรรถนะควร ได้รับความเห็นชอบก่อน ดำเนินการฝึก
- เพื่อส่งเสริมให้มีการจัดทำ มาตรฐานฝีมือแรงงานของ ตนและเพิ่มขีด ความสามารถในการ แข่งขันทางเศรษฐกิจ

ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย (ม.19/ม.24/ม.26/7)

- วางระบบการพัฒนาฝีมือ แรงงานให้ศูนย์ตาม ม.19 , ม.24 และม.26/7 มีความเชื่อมโยงเป็น เครือข่ายพัฒนาฝีมือ แรงงานและสนับสนุนการ ดำเนินการพัฒนาฝีมือ แรงงานหรือการทำงานซึ่ง กันและกัน
- ปรับเกณฑ์สิทธิประโยชน์ ให้เอื้อต่อการส่งเสริมการ พัฒนาเครือข่าย เพื่อ ส่งเสริมให้ กระบวนการพัฒนาฝีมือ แรงงานเข้าถึงประชาชน มากขึ้น

ประโยชน์ของประเทศและประชาชน

กำลังแรงงานไทยมีสมรรถนะได้มาตรฐานสากล

ประเทศไทยใช้แรงงานที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงานและความรู้ความสามารถทำงาน



นายจ้าง/ผู้ประกอบการ/SME

- เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- เพิ่มผลผลิต/เพิ่มกำไร
- ลดต้นทุนการผลิต
- ลดการสูญเสียวินิจฉัย
- ขยายกิจการ/ลงทุนเพิ่มขึ้น
- เข้มแข็ง/ยั่งยืน



ลูกค้า

- ได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น
- ได้รับสวัสดิการที่ดีขึ้น
- ได้มีคุณภาพชีวิตและการดำรงชีพที่ดีขึ้น



กลุ่มอาชีพ/วิสาหกิจชุมชน

- เพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการ
- สร้างการยอมรับ / นำเชื่อถือให้แก่ผู้บริโภค
- สร้างความเข้มแข็ง/ยั่งยืนให้แก่กลุ่มอาชีพ/วิสาหกิจชุมชน
- เพิ่มมูลค่าสินค้าบริการ
- สร้างผลกำไร



สมาชิกกลุ่มอาชีพ/วิสาหกิจชุมชน

- สมาชิกกลุ่ม/วิสาหกิจชุมชนมีผลตอบแทนที่สูงขึ้น
- มีคุณภาพและการดำรงชีพที่ดีขึ้น
- มีขวัญกำลังใจสูงขึ้น
- รวมพลังสร้างกลุ่มให้เข้มแข็ง/ยั่งยืน



ประเทศชาติ/ประชาชน

- เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ
- ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม
- หลุดพ้นกับดักประเทศรายได้ปานกลาง
- ประชาชน/ผู้บริโภคมีความปลอดภัย

ประโยชน์ของประเทศและประชาชน

ผลิตภาพแรงงานสูง

กำลังแรงงาน 39 ล้านคน

เพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน

กำลังแรงงานในระบบการจ้าง 14 ล้านคน

กำลังแรงงานนอกระบบการจ้าง 25 ล้านคน

กำลังแรงงานทั้งระบบได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเป็นแรงงานฝีมือ หรือเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ

1. ผู้ประกอบการ/SME

- 1) มีลูกจ้างที่เป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ เพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน / มีความเข้มแข็ง
- 2) เพิ่มผลิตภาพแรงงาน ลดการสูญเสีย ลดต้นทุน เพิ่มผลกำไร ขยายกิจการ/ลงทุนเพิ่ม ตลาดแรงงานขยายตัว
- 3) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

2. ลูกจ้าง

- 1) ลูกจ้างได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ มีสวัสดิการและขวัญกำลังใจที่ดีขึ้น
- 2) มีคุณภาพชีวิตและการดำรงชีพที่ดีขึ้น

1. กลุ่มอาชีพ วิชาชีพชุมชน

- 1) กลุ่มอาชีพ วิชาชีพชุมชนใช้สมาชิกกลุ่มอาชีพ วิชาชีพชุมชน ซึ่งเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถเป็นผู้ผลิตสินค้าบริการ ให้แก่ กลุ่มอาชีพ วิชาชีพชุมชน / สร้างการยอมรับ มีความน่าเชื่อถือ สร้างกลุ่มให้มีความเข้มแข็ง
- 2) สินค้า บริการมีความประณีต สวยงามได้มาตรฐาน ลูกค้ำพึงใจ
- 3) เพิ่มมูลค่าสินค้า หรือบริการได้ผลกำไรสูงขึ้น

2. สมาชิกกลุ่มอาชีพ วิชาชีพชุมชน

- 1) สมาชิกกลุ่ม วิชาชีพชุมชน มีขวัญกำลังใจที่ดีขึ้น
- 2) มีคุณภาพชีวิตและการดำรงชีพที่ดีขึ้น

1. ประชาชน หรือผู้บริโภค

- 1) มีความปลอดภัยจากการบริโภคบริการสาธารณะ 2) ลดการว่างงาน 3) ลดปัญหาอาชญากรรม 4) สังคมมีสุขภาวะที่ดีขึ้น

2. ประเทศชาติ

- 1) พัฒนาระบบรูปแบบการจ้างงานจากที่ถือตามคุณวุฒิทางการศึกษาเป็นการจ้างงานตามความรู้ความสามารถได้สูงขึ้นซึ่งจะช่วยส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศให้สูงขึ้นทัดเทียมประเทศที่เจริญแล้วอีกทั้งช่วยเร่งรัดให้ประเทศพัฒนาได้รวดเร็วขึ้น
- 2) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศให้สูงขึ้น
- 3) เพิ่มรายได้ประชาชาติ สามารถนำรายได้ไปพัฒนาและแก้ไขปัญหาอุปสรรคของประเทศชาติ
- 4) ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และหลุดพ้นกับดักประเทศรายได้ปานกลาง
- 5) ประเทศชาติและประชาชนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ของโลกและสร้างชาติให้มีความเข้มแข็ง

บทบาทใหม่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน



ตัวอย่าง / ศพจ.อย.

สถานประกอบการกิจการ / หลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือ "คูแฝด"

หลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือ "เทคนิคการสอนงานสำหรับหัวหน้างานในสายผลิต"

หลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือ "การเพิ่มศักยภาพแรงงานไทยสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต"

ฝึกการสอนงานให้หัวหน้างาน

สร้างกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนในสายผลิต

นำกรอบมาตรฐานฯ วิเคราะห์สปีดคันสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ

นำสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพไปวางแผนฝึกปฏิบัติงาน

ทบทวนความรู้-ความปลอดภัยในการทำงาน-การใช้เครื่องมือฯ การปรับพฤติกรรมฯ ฯลฯ

มีส่วนร่วม-กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายผลิต-สปีดคันสาเหตุฯ-แผนฝึกปฏิบัติ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ/พัฒนางานวันต่อวัน

ประเมินผลการแก้ไขสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ/ผลการพัฒนางานวันต่อวัน

ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ/ประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ผู้ประกอบการมีผลิตภาพสูงขึ้นหรือลดต้นทุนการผลิต

ผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพสูงขึ้น/เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่ผู้ประกอบการ

ผู้ประกอบการมีสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายโดยสามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเพื่อขอลดหย่อนภาษีเงินได้ร้อยละร้อยของค่าใช้จ่าย

มาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายผลิตเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล-หลักประกันคุณภาพ

สรรหานุเคราะห์ใหม่/กำหนดค่าจ้างค่าตอบแทน

เลื่อนตำแหน่ง/ระดับ-คัดเลือกหัวหน้างาน

พิจารณาความดีความชอบ-เลื่อนค่าจ้างค่าตอบแทน

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

มาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายผลิต - ออกแบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายผลิต

วัดฝีมือ-ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายผลิตกับผู้ปฏิบัติในสายผลิต

ผู้ปฏิบัติในสายผลิตได้รับหนังสือรับรองผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายผลิต

แรงงานมีผลิตภาพ/ประกันคุณภาพสินค้า-บริการ

นายจ้างใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายผลิตเป็นผู้ปฏิบัติงาน

ประเทศไทยใช้ผู้มีทักษะฝีมือเป็นผู้ปฏิบัติงานทั่วประเทศ/เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่ประเทศไทย

หลักสูตร "เทคนิคการสอนงานสำหรับ
หัวหน้างานในสายผลิต"

วัตถุประสงค์
 ๑. เพื่อสร้างหัวหน้างานให้ทำหน้าที่เป็นวิทยากรในสายผลิตได้
 ๒. เพื่อให้หัวหน้างานสร้างกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนในสายผลิตได้
 ๓. เพื่อวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพและจัดทำแผนฝึกทักษะฝีมือได้
 ๔. เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในการสอนงานและฝึกการนำเสนอผลงาน

ผลลัพธ์ที่ได้

๑. หัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานในสายผลิตมีศักยภาพสูงขึ้น
๒. มีระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนในสายผลิตเพื่อใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนางานในสายผลิต และงานบริหารงานบุคคล
๓. เพิ่มผลิตภาพและต้นทุนการผลิตลดลง
๔. ผู้ประกอบการมีขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น
๕. มีมูลค่าเพิ่มเสริมรายได้เพียงพอกับการจ่ายค่าจ้างวันละ ๓๐๐ บาทตามนโยบาย
๖. นำค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมลดหย่อนภาษีเงินได้ตามพรบ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ

หัวหน้างานในสายผลิต

1. มีเทคนิคการสอน
และเตรียมการสอนได้

วิธีการระดมความคิดเห็นจากหัวหน้างานสายบุคคล
และสายผลิต (DACUM)

2. วิเคราะห์งาน-งานหลัก-งาน
ย่อย-ขั้นตอน-วิธีการทำที่ถูกต้อง

สร้างกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนในสายผลิต

3. ฝึกประเมินผลผู้ปฏิบัติใน
สายผลิตเพื่อเพิ่มผลิตภาพ

วิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพได้

4. นำเสนอแผนพัฒนาทักษะ
ฝีมือและใบงาน

กำหนดแผนพัฒนาทักษะฝีมือผู้ปฏิบัติในสายผลิต
เพื่อเพิ่มผลิตภาพ

สถานประกอบการกิจการ หลักสูตรฝักยกระดับ "คู่แฝด"

หลักสูตร "การเพิ่มศักยภาพแรงงานไทย สำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต"

วัตถุประสงค์
๑. เพื่อพัฒนาทักษะผู้ปฏิบัติงานในสายผลิตให้ทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในสายผลิตมีส่วนร่วมในการสร้างกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนในสายผลิตและวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ รวมทั้งเข้าใจแผนฝึกทักษะฝีมือได้

ผลลัพธ์ที่ได้
๑. ผู้ปฏิบัติงานในสายผลิตมีศักยภาพสูงขึ้น
๒. มีระบบการพัฒนาทักษะให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายผลิตที่กำหนด
๓. เพิ่มผลิตภาพและต้นทุนการผลิตลดลง
๔. ผู้ประกอบการมีขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น
๕. สร้างมูลค่าเพิ่มเสริมรายได้มากเพียงพอต่อการจ่ายค่าจ้างวันละ ๓๐๐ บาทตามนโยบายรัฐบาล
๖. นำค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมไปลดหย่อนภาษีเงินได้ตาม พรบ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ

ผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต

ได้รับการทบทวนความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การใช้-การบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ การปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงาน และการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์งาน-งานหลัก-งานย่อย-ขั้นตอนงาน-วิธีการทำที่ถูกต้อง

ผู้ปฏิบัติงานในสายผลิตร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนในสายผลิตและวัตถุประสงค์องค์กร

ร่วมวิเคราะห์สืบค้นสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพตามกรอบเกณฑ์มาตรฐานฯที่กำหนด

ร่วมกำหนดแผนพัฒนาทักษะฝีมือผู้ปฏิบัติในสายผลิตเพื่อเพิ่มผลิตภาพ

ผู้ปฏิบัติงานฝึกปฏิบัติงานในสายผลิตเพื่อเพิ่มผลิตภาพตามแผนการฝึก-ใบงาน

เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นและหาข้อยุติร่วมกันเกี่ยวกับสาเหตุอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพ-ปรับการพัฒนาทักษะให้ดีขึ้น

DACUM (ฝ่ายบุคคล-ฝ่ายผลิต-รวมกันวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายผลิต)

๑.หน้าที่ความรับผิดชอบในกระบวนการผลิต – งานหลัก - งานย่อย – ขั้นตอน - วิธีการทำที่ถูกต้อง

๒.กำหนดสาระสำคัญ-เนื้อหาที่ต้องการเน้นพิเศษ

วิธีการวิเคราะห์งาน ท่านอาจจะใช้วิธีของ DACUM ก็ได้ โดยใช้กลุ่มเป้าหมาย (ฝ่ายบุคคลร่วมกับฝ่ายผลิต) และมีจำนวนที่เหมาะสมร่วมกัน วิเคราะห์และเสนอความเห็น (เขียนลงในกระดาษ Post-it) และวิเคราะห์แยกแยะความเห็น จัดเป็นกลุ่มๆความเห็น เช่น ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ/ปรับปรุงความเห็นกำหนดเป็นข้อความใหม่ให้สอดคล้องกับประเด็นที่ท่านต้องการ จัดเรียงลำดับความสำคัญ แล้วสรุปผลลงในช่องตารางที่ต้องการ

ที่	หน้าที่-งานหลัก-งานย่อย	สมรรถนะ	กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสายผลิต	กำหนดสาระสำคัญ-เนื้อหาที่ต้องการเน้นพิเศษ	หมายเหตุ
		๑.ความรู้ (Knowledge) คือสิ่งที่องค์กรต้องการให้ "รู้" เช่น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ	๑.ความปลอดภัยในการทำงาน ๒.ขั้นตอนการผลิต ๓.การใช้ระยะเวลาในการผลิต ๔.การใช้และการบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ ๕.การสูญเสียวัตถุดิบ-ลดความสิ้นเปลืองวัตถุดิบ ๖.ชิ้นงานประณีต-คุณภาพสินค้า ๗.การปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน-นิสัยอุตสาหกรรม ๘.การรักษาสภาพแวดล้อม-เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม		
		๒.ความสามารถในงาน เป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคล ซึ่งนำไปสู่ หรือเป็นสาเหตุให้ผลงานมีประสิทธิภาพ เช่น สามารถผลิตชิ้นงานตามรูปแบบและเงื่อนไขภายในระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่เกิดอันตรายและไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม	๑.ความปลอดภัยในการทำงาน ๒.ขั้นตอนการผลิต ๓.การใช้ระยะเวลาในการผลิต ๔.การใช้และการบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ ๕.การสูญเสียวัตถุดิบ-ลดความสิ้นเปลืองวัตถุดิบ ๖.ชิ้นงานประณีต-คุณภาพสินค้า ๗.การปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน-นิสัยอุตสาหกรรม ๘.การรักษาสภาพแวดล้อม-เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม		
		๓.ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้ "ทำ" เป็นสิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญในการใช้งาน เช่น ทักษะด้าน ICT ทักษะด้านเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่	๑.ความปลอดภัยในการทำงาน ๒.ขั้นตอนการผลิต ๓.การใช้ระยะเวลาในการผลิต ๔.การใช้และการบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ ๕.การสูญเสียวัตถุดิบ-ลดความสิ้นเปลืองวัตถุดิบ ๖.ชิ้นงานประณีต-คุณภาพสินค้า ๗.การปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน-นิสัยอุตสาหกรรม ๘.การรักษาสภาพแวดล้อม-เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม		
		๔.ทัศนคติ-พฤติกรรมนิสัยที่พึงปรารถนา (Attiributes) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้ "เป็น" สิ่งเหล่านี้จะอยู่ลึกลงไปในชีวิตใจ ต้องปลูกฝัง แต่หากมีอยู่แล้ว จะเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เช่น ความใฝ่รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ	๑.ความปลอดภัยในการทำงาน ๒.ขั้นตอนการผลิต ๓.การใช้ระยะเวลาในการผลิต ๔.การใช้และการบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ ๕.การสูญเสียวัตถุดิบ-ลดความสิ้นเปลืองวัตถุดิบ ๖.ชิ้นงานประณีต-คุณภาพสินค้า ๗.การปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน-นิสัยอุตสาหกรรม ๘.การรักษาสภาพแวดล้อม-เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม		

แบบการวิเคราะห์งานเพื่อสร้างกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในกระบวนการผลิต (เพื่อเพิ่มผลิตภาพ-ลดต้นทุนการผลิต)

บริษัท/ห้างหุ้นส่วน/ที่ตั้งประเภทธุรกิจ..... แผนก/ฝ่าย.....

กำหนดหน้าที่หลักในกระบวนการผลิต(งานหลัก)

กำหนดงานย่อยที่ ๑ มีขั้นตอนสำคัญ ๑) ๒) ๓) ๔)

กำหนดงานย่อยที่ ๒ มีขั้นตอนสำคัญ ๑) ๒) ๓) ๔)

กำหนดงานย่อยที่ ๓ มีขั้นตอนสำคัญ ๑) ๒) ๓) ๔)

วิธีการวิเคราะห์งาน ท่านอาจจะใช้วิธีของ DACUM ก็ได้ โดยใช้กลุ่มเป้าหมาย (ฝ่ายบุคคลร่วมกับฝ่ายผลิต) และมีจำนวนที่เหมาะสมร่วมกันวิเคราะห์และ
เสนอความเห็น (เขียนลงในกระดาษ Post-it) และวิเคราะห์แยกแยะความเห็น จัดเป็นกลุ่มๆความเห็น เช่น ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ/ปรับปรุง
ความเห็นกำหนดเป็นข้อความใหม่ให้สอดคล้องกับประเด็นที่ท่านต้องการ จัดเรียงลำดับความสำคัญ แล้วสรุปผลลงในช่องตารางที่ต้องการ

สร้างกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายงานผลิต.....

ที่	งานหลัก-งานย่อย- ขั้นตอนสำคัญ วิธีการทำที่ถูกต้อง	ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน (ความรู้พื้นฐาน/เชิงลึกที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตาม หลักวิชาการ/คู่มือปฏิบัติ)	ความสามารถในการปฏิบัติงาน (กำหนดความสามารถที่ ต้องการของตำแหน่งเฉพาะ- เพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมี คุณภาพตามข้อกำหนด-ถูก ขั้นตอน-เสร็จในเวลา ที่กำหนด)	ทักษะ/สาธิต-ทดลอง-ฝึก ปฏิบัติ (สาธิต-ให้ทดลองทำ-ฝึก ปฏิบัติให้รู้เทคนิค)	ทัศนคติในการทำงานที่ดี (กำหนดความต้องการคุณลักษณะ- ละเอียดรอบคอบเพียงใดบ้าง-มี จิตสำนึกในการทำงานที่ดี- พฤติกรรมทำงานที่ดี-คุณธรรม- จริยธรรม-ตระหนักถึงความ ปลอดภัย-ต้นทุนการผลิต-การ บริการ-ลดการสูญเสีย)
๑	(ระบุงานย่อย)	การดูแลความปลอดภัยในการทำงาน-ข้อควรพึงระมัดระวัง(กฎปฏิบัติการใช้เครื่องจักรกล กฎของการใช้สถานที่(โรงงาน)ข้อควร ปฏิบัติ-อุปกรณ์ป้องกันภัยภาวะแวดล้อมและคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล)			
	(ระบุขั้นตอนสำคัญ)	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้อง กับกระบวนการผลิตและกรอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดความรู้ที่ต้องใช้	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้อง กับกระบวนการผลิตและกรอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดความสามารถที่ต้องทำ ได้ทำเป็นทำถูกต้อง	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้อง กับกระบวนการผลิตและ กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดการฝึกทักษะเพิ่ม ความชำนาญ-ประสบการณ์	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับ กระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน กำหนดทัศนคติ
๒		ขั้นตอนปฏิบัติงานในการผลิต-เทคนิควิธีการปฏิบัติงาน-ข้อควรระมัดระวังในขณะปฏิบัติ ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบงานหลักและ งานย่อย รวมทั้งงานย่อยในแต่ละขั้นตอนปฏิบัติที่ถูกต้อง			
		กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้อง กับกระบวนการผลิตและกรอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดความรู้ที่ต้องใช้	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้อง กับกระบวนการผลิตและกรอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดความสามารถที่ต้องทำ ได้ทำเป็นทำถูกต้อง	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้อง กับกระบวนการผลิตและ กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดการฝึกทักษะเพิ่ม ความชำนาญ-ประสบการณ์	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับ กระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน กำหนดทัศนคติ

๓	ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน-ความล่าช้า-วิเคราะห์หาสาเหตุของความล่าช้าในแต่ละขั้นตอนปฏิบัติและแก้ไข้ปัญหา			
	<p>กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>.....</p> <p>กำหนดความรู้ที่ต้องใช้</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>.....</p> <p>กำหนดความสามารถที่ต้องทำได้ทำเป็นทำถูกต้อง</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>.....</p> <p>กำหนดการฝึกทักษะเพิ่มความชำนาญ-ประสบการณ์</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>.....</p> <p>กำหนดทัศนคติ</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
๔	การเลือกใช้วัสดุที่เหมาะสมและประหยัด-ลดการสูญเสียสิ่งแวดล้อมวัสดุ			
	<p>กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>.....</p> <p>กำหนดความรู้ที่ต้องใช้</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>.....</p> <p>กำหนดความสามารถที่ต้องทำได้ทำเป็นทำถูกต้อง</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>.....</p> <p>กำหนดการฝึกทักษะเพิ่มความชำนาญ-ประสบการณ์</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>.....</p> <p>กำหนดทัศนคติ</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

๕	การเลือกใช้และดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือ-อุปกรณ์ให้มีการยืดอายุการใช้งาน			
	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับ กระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน กำหนดความรู้ที่ต้องใช้	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับ กระบวนการผลิตและกรอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดความสามารถที่ต้องทำได้ ทำเป็นทำถูกต้อง	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้อง กับกระบวนการผลิตและ กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดการฝึกทักษะเพิ่ม ความชำนาญ-ประสบการณ์	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับ กระบวนการผลิตและกรอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดทัศนคติ
๖	ผลงานที่สำเร็จ-คุณภาพของชิ้นงาน-การตรวจสอบคัดแยกชิ้นงานที่ด้วยคุณภาพหรือที่พบตำหนิออก			
	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับ กระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน กำหนดความรู้ที่ต้องใช้	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับ กระบวนการผลิตและกรอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดความสามารถที่ต้องทำได้ ทำเป็นทำถูกต้อง	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้อง กับกระบวนการผลิตและ กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดการฝึกทักษะเพิ่ม ความชำนาญ-ประสบการณ์	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับ กระบวนการผลิตและกรอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดทัศนคติ
๗	นิสัยอุตสาหกรรม-มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี (นิสัยอุตสาหกรรม หมายถึง ความประพฤติที่เคยชินเกี่ยวกับกระบวนการผลิตสินค้าอุปโภคบริโภค โดยใช้แรงงานคน แรงงานเครื่องจักร และการบริการ ตามความต้องการของผู้บริโภค โดยหวังกำไรเป็นผลตอบแทน) พฤติกรรมทำงานที่เน้นเป็นพิเศษ –คุณลักษณะส่วนบุคคล (ความละเอียดรอบคอบ-ซื่อสัตย์-เที่ยงตรง-เชื่อฟังคำสั่ง-เคารพซึ่งกันและกัน-ทำงานเป็นทีมได้-เอาใจใส่งาน-ใฝ่เรียนรู้-ชอบสังเกตข้อผิดพลาดเพื่อพัฒนาแก้ไข-ระมัดระวังพิเศษ ฯลฯ)			
	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับ กระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน กำหนดความรู้ที่ต้องใช้	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับ กระบวนการผลิตและกรอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดความสามารถที่ต้องทำได้ ทำเป็นทำถูกต้อง	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้อง กับกระบวนการผลิตและ กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดการฝึกทักษะเพิ่ม ความชำนาญ-ประสบการณ์	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับ กระบวนการผลิตและกรอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดทัศนคติ
๘	เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (การจัดการสิ่งแวดล้อม หมายถึง การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สิ่งที่อยู่รอบ ๆตัวมีผลดีต่อคุณภาพชีวิตคือ รู้จักปกป้องไม่ให้เกิดปัญหาพิษต่อการดำรงชีวิต)			
	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับ กระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน กำหนดความรู้ที่ต้องใช้	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับ กระบวนการผลิตและกรอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดความสามารถที่ต้องทำได้ ทำเป็นทำถูกต้อง	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้อง กับกระบวนการผลิตและ กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดการฝึกทักษะเพิ่ม ความชำนาญ-ประสบการณ์	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับ กระบวนการผลิตและกรอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดทัศนคติ

ที่	ตัวอย่าง งานหลัก-งานย่อย- ขั้นตอนสำคัญ วิธีการทำที่ถูกต้อง	ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน (ความรู้พื้นฐาน/เชิงลึกที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตาม หลักวิชาการ/คู่มือปฏิบัติ)	ความสามารถในการปฏิบัติงาน (กำหนดความสามารถที่ต้องการของ ตำแหน่งเฉพาะ-เพียงพอที่จะทำงานได้ อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนด-ถูก ขั้นตอน-เสร็จในเวลาที่กำหนด)	ทักษะ/ สาธิต-ทดลอง-ฝึกปฏิบัติ (สาธิต-ให้ทดลองทำ-ฝึกปฏิบัติให้รู้เทคนิค)	ทัศนคติในการทำงานที่ดี (กำหนดความต้องการคุณลักษณะ- ละเอียดรอบคอบเพียงใดบ้าง-มี จิตสำนึกในการทำงานที่ดี-พฤติกรรม ทำงานที่ดี-คุณธรรม-จริยธรรม- ตระหนักถึงความปลอดภัย-ต้นทุนการ ผลิต-การบริการ-ลดการสูญเสีย)
๑	งานย่อยที่ ๑ เย็บกระเป๋า เสื้อ	การดูแลความปลอดภัยในการทำงาน-ข้อควรระวังระมัดระวัง (กฎปฏิบัติการใช้เครื่องจักรกล กฎของการใช้สถานที่(โรงงาน)ข้อควรปฏิบัติ-อุปกรณ์ป้องกันภัยภาวะ แวดล้อมและคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล)			
	มีขั้นตอนสำคัญ ๑) พบทบทริมผ้าเย็บตัว ขอบปากกระเป๋า ๒) ริดฟันขึ้นรูปทรง กระเป๋า ๓) นำกระเป๋าวางลงบนตัว เสื้อขึ้นหน้าด้ายซ้ายตรง จุด/ตำแหน่งที่กำหนด ๔) เย็บตัวริมขอบกระเป๋า ติดตัวเสื้อ โดยเริ่มเย็บ จากปากกระเป๋าให้เย็บ เป็นมุมสามเหลี่ยม เย็บ โดยรอบกระเป๋า	มาตรฐานผลิตภาพการรักษาค ความปลอดภัย-ข้อพึงระวังได้ทั้ง เชิงคุณภาพและปริมาณ โดย ผู้ปฏิบัติต้องมีและสอดคล้องกับการ เย็บกระเป๋าเสื้อตามขั้นตอนและ วิธีการที่กำหนด มีความรู้ เกี่ยวกับ - มีความรู้ระบบควบคุมการ ทำงานของจักรเย็บผ้า . - มีความรู้วิธีการใช้สวิตซ์ไฟฟ้าที่ ถูกต้องและแจ้งหวั่งการทำงานของ มอเตอร์จักร - มีความรู้วิธีการใช้และวิธีการใช้ เดารีดแบบไอน้ำ-เดารีดผ้าแบบ ธรรมดา และการควบคุมความ ร้อนขณะรีด ระดับความร้อนของ เดารีดและชนิดของเส้นใยผ้า	มาตรฐานผลิตภาพการรักษาค ความปลอดภัย-ข้อพึงระวังได้ทั้งเชิงคุณภาพ และปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติต้องมีและ สอดคล้องกับการเย็บกระเป๋าเสื้อตาม ขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด (ทำได้- ทำเป็น-ทำถูกต้อง) - มีความสามารถเกี่ยวกับการใช้เครื่องมื่อ อุปกรณ์ได้ถูกวิธี-มีความปลอดภัย - มีความสามารถในการควบคุมแจ้งหวั่ง การเย็บแบบจักรขณะทำงาน -มีความสามารถในการใช้ตีนผีอุปกรณ์ ช่วยเย็บเดินแนวตัวริมขอบกระเป๋า --มีความสามารถในการใช้เดารีดรีดผ้า รีดกดสำหรับผ้าแนวเกลี้ยง ริดไลไป- มาสำหรับผ้าแนวตามยาวหรือขวาง --มีความสามารถในการปรับระดับความ ร้อนเดารีดเหมาะสมกับเส้นใย	มาตรฐานผลิตภาพการรักษาค ความปลอดภัย-ข้อ พึงระวังได้ทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยผู้ ปฏิบัติต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บกระเป๋าเสื้อ ตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด มีการฝึกทักษะเกี่ยวกับความปลอดภัย- ตรวจสอบสายไฟ สวิตซ์ไฟ ปลั๊กไฟของจักรว่า อยู่ในสภาพปกติหรือไม่ - ฝึกปฏิบัติการในการตรวจสอบมอเตอร์จักรว่ายัง แขวนอยู่ในที่จุดเดิม น็อตยึดแน่น-ไม่หลวม - ฝึกปฏิบัติการในการตรวจสอบแป้นเหยียบ มีน็อตยึดแน่นไม่หลุด สายพานจักรอยู่ในสภาพ ดี 'ไม่หย่อน - ดึงเก็บไปหรือว่ามีบางจุดที่อาจทำ ให้ขาดได้ - ฝึกปฏิบัติการในการเช็ดทำความสะอาดก่อน ทำงาน และหลังเลิกงานทุกวัน - ฝึกปฏิบัติการในการปิดสวิตซ์ไฟฟ้าทุกครั้ง ขณะที่ต้องปรับขาหรือเรื่องงานกับหัวพนักงาน หรือเพื่อนร่วมงานหรือลุกออกจากจักรเย็บผ้าไป ประกอบการกิจที่อื่น ๆ	มาตรฐานผลิตภาพการรักษาค ความปลอดภัย-ข้อพึงระวังได้ทั้งเชิงคุณภาพ และปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติต้องมีและส ดคล้องกับการเย็บกระเป๋าเสื้อตามขั้นตอน และวิธีการที่กำหนด มีทัศนคติ-ปรับพฤติกรรมการทำงาน เกี่ยวกับ - มีความละเอียด-รอบคอบทุกขั้นตอนที่ ลงมือปฏิบัติงาน - มีสติในการทำงานทุกขณะที ปฏิบัติงาน - มีความระมัดระวังขณะทำงานเสมอ - เป็นคนที่ช่างสังเกตสิ่งรอบตัว หรือ หากมีข้อสงสัยให้ซักถามหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้
๒	งานย่อยที่ ๑ เย็บกระเป๋า เสื้อ	ขั้นตอนปฏิบัติงานในการผลิต-เทคนิควิธีการปฏิบัติงาน-ข้อควรระมัดระวังในขณะปฏิบัติ ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบงานหลักและงานย่อย รวมทั้งงานย่อยในแต่ละ ขั้นตอนปฏิบัติที่ถูกต้อง			
	มีขั้นตอนสำคัญ ๑) พบทบทริมผ้าเย็บตัว ขอบปากกระเป๋า ๒) ริดฟันขึ้นรูปทรง กระเป๋า ๓) นำกระเป๋าวางลงบนตัว เสื้อขึ้นหน้าด้ายซ้ายตรง จุด/ตำแหน่งที่กำหนด ๔) เย็บตัวริมขอบกระเป๋า ติดตัวเสื้อ โดยเริ่มเย็บ จากปากกระเป๋าให้เย็บ เป็นมุมสามเหลี่ยม เย็บ โดยรอบกระเป๋า	มาตรฐานผลิตภาพการตรวจชิ้นงาน- ขั้นตอนที่ถูกต้องได้ทั้งเชิงคุณภาพ และปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติต้องมีและ สอดคล้องกับการเย็บกระเป๋าเสื้อตาม ขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด มีความรู้ เกี่ยวกับ - มีความรู้วิธีการเย็บความกว้างปาก กระเป๋าได้สม่ำเสมอ - มีความรู้วิธีการปรับระดับความร้อน เดารีดและการขึ้นรูปทรงกระเป๋า การ วางกระเป๋าให้ตรงตามจุด/ตำแหน่งที่ กำหนดได้โดยไม่คลาดเคลื่อนและอยู่ ในตำแหน่งที่เหมาะสม - มีความรู้วิธีการเย็บตัวริมขอบกระเป๋า ได้สม่ำเสมอและฝีเข็มเดินเรียบมีความ สวยงาม โดยชิ้นงานสำเร็จได้ มาตรฐานที่กำหนด - มีความรู้ขั้นตอนและวิธีการตรวจสอบ คุณภาพ - รู้ตำแหน่งหรือจุดสำคัญที่ต้องตรวจ เน้นเป็นพิเศษของสินค้าแต่ละประเภท	มาตรฐานผลิตภาพการตรวจ ชิ้นงาน-ขั้นตอนที่ถูกต้องได้ทั้งเชิง คุณภาพและปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติ ต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บ กระเป๋าเสื้อตามขั้นตอนและวิธีการ ที่กำหนด (ทำได้-ทำเป็น-ทำ ถูกต้อง) มีความสามารถเกี่ยวกับ - มีความสามารถในการเย็บความ กว้างปากกระเป๋าได้สม่ำเสมอ - มีความสามารถในการปรับระดับ ความร้อนเดารีดและการขึ้นรูปทรง กระเป๋า การวางกระเป๋าให้ตรงตาม จุด/ตำแหน่งที่กำหนดได้โดยไม่ คลาดเคลื่อนและอยู่ในตำแหน่งที่ เหมาะสม - มีความสามารถในการเย็บตัวริม ขอบกระเป๋าได้สม่ำเสมอและฝีเข็ม เดินเรียบมีความสวยงาม โดย ชิ้นงานสำเร็จได้มาตรฐานที่ กำหนด - มีความสามารถและทักษะในการ ตรวจคุณภาพได้ถูกต้องแม่นยำ	มาตรฐานผลิตภาพการตรวจชิ้นงาน-ขั้นตอนที่ ถูกต้องได้ทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยผู้ ปฏิบัติต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บกระเป๋าเสื้อ ตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด มีการฝึกทักษะเกี่ยวกับ - ฝึกปฏิบัติการในการเย็บความกว้างปาก กระเป๋าได้สม่ำเสมอ - ฝึกปฏิบัติการในการปรับระดับความร้อนเดารีด และการขึ้นรูปทรงกระเป๋า การวางกระเป๋าให้ ตรงตามจุด/ตำแหน่งที่กำหนดได้โดยไม่ คลาดเคลื่อนและอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม - ฝึกปฏิบัติการในการเย็บตัวริมขอบกระเป๋าได้ สม่ำเสมอและฝีเข็มเดินเรียบมีความสวยงาม โดยชิ้นงานสำเร็จได้มาตรฐานที่กำหนด - ฝึกปฏิบัติการและทักษะในการตรวจคุณภาพ ได้ถูกต้องแม่นยำ - ฝึกปฏิบัติการตรวจคุณภาพตามลำดับขั้นตอน การผลิตของประเภทสินค้า ตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลาย น้ำ - ฝึการเย็บความกว้างปากกระเป๋าได้สม่ำเสมอ	มาตรฐานผลิตภาพการตรวจชิ้นงาน- ขั้นตอนที่ถูกต้องได้ทั้งเชิงคุณภาพและ ปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติต้องมีและสอดคล้อง กับการเย็บกระเป๋าเสื้อตามขั้นตอนและ วิธีการที่กำหนด มีทัศนคติ-ปรับพฤติกรรมการทำงาน เกี่ยวกับ - มีความละเอียด รอบคอบ และมีความ ระมัดระวังเอาใจใส่ในรายละเอียดของ ชิ้นงานทุกขั้นตอนที่ลงมือปฏิบัติงาน - มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ผู้ปฏิบัติ ต้องมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีความ ซื่อสัตย์ ซื่อหน้า ฯลฯ

สร้างกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป / ทยอกตัวอย่างเฉพาะงานย่อยที่ ๑ เย็บกระเป๋าเสื้อ (โดยท่านสามารถวางกรอบมาตรฐานฯ ได้ทั้งกระบวนการผลิตเสื้อสำเร็จรูป)

ที่	งานหลัก-งานย่อย-ขั้นตอนสำคัญ วิธีการทำที่ถูกต้อง	ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน (ความรู้พื้นฐาน/ เชิงลึกที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามหลัก วิชาการ/คู่มือปฏิบัติ)	ความสามารถในการปฏิบัติงาน (กำหนดความสามารถที่ต้องการของ กระเปาะเสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่ ได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนด- ถูกขั้นตอน-เสร็จในเวลาที่กำหนด)	ทักษะ/สาธิต-ทดลอง-ฝึกปฏิบัติ (สาธิต-ให้ทดลองทำ-ฝึกปฏิบัติให้รู้ เทคนิค)	ทัศนคติในการทำงานที่ดี (กำหนดความต้องการคุณลักษณะ- ละเอียดรอบคอบเพียงใดบ้าง-มี จิตสำนึกในการทำงานที่ดี-พฤติกรรม ทำงานที่ดี-คุณธรรม-จริยธรรม- ตระหนักถึงความปลอดภัย-ต้นทุนการ ผลิต-การบริหาร-ลดการสูญเสีย)
๓	งานย่อยที่ ๑ เย็บกระเป๋าเสื้อ	ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน-ความล่าช้า-วิเคราะห์หาสาเหตุของความล่าช้าในแต่ละขั้นตอนปฏิบัติและแก้ไขปัญหา			
	<p>มีขั้นตอนสำคัญ</p> <p>๑) พันทริมผ้าเย็บตัวขอบปาก กระเป๋า</p> <p>๒) ริดพับชั้นรูปทรงกระเป๋า</p> <p>๓) นำกระเปาะวางลงบนตัวเสื้อชั้นหน้า ด้วยซ้ายตรงจุด/ตำแหน่งที่กำหนด</p> <p>๔) เย็บตัวริมขอบกระเป๋าติดตัวเสื้อ โดยเริ่มเย็บจากปากกระเป๋าให้เย็บ เป็นมุมสามเหลี่ยม เย็บโดยรอบ กระเป๋า</p>	<p>มาตรฐานผลิตภาพการรักษาระยะ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดย ผู้ปฏิบัติต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บ กระเปาะเสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่ กำหนด</p> <p>มีความรู้เกี่ยวกับ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ถึงสาเหตุที่ทำให้งานล่าช้า - มีความรู้เกี่ยวกับการใช้งานแขน- มือ(ซ้าย-ขวา)ที่ปฏิบัติมีความถนัด การเหยียบจักรได้ถูกจังหวะหรือได้ แคล่วคล่อง การเปลี่ยนตำแหน่งงาน ใหม่หรือเริ่มเข้ามาทำงานใหม่ทดแทน 	<p>มาตรฐานผลิตภาพการรักษาระยะ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดย ผู้ปฏิบัติต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บ กระเปาะเสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่ กำหนด (ท่าได้-ทำเป็น-ทำ ถูกต้อง) มีความสามารถผลิตได้ ตามเป้า-ทันตามกำหนดเวลา</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความสามารถในการจับชิ้นงาน เข้าจักรเย็บ - มีความสามารถในการเหยียบจักร ได้ถูกจังหวะหรือได้แคล่วคล่อง - มีความสามารถในการเย็บชิ้นงาน ๑ ชิ้น ภายในระยะเวลา ๓๐ วินาที - มีความสามารถในการเย็บชิ้นงาน ๑๒๐ ชิ้น ภายในระยะเวลา ๑ ชั่วโมง - มีความสามารถในการเย็บชิ้นงาน ไม่น้อยกว่า ๘๖๔ ชิ้น ภายใน ระยะเวลา 8 ชั่วโมง 	<p>มาตรฐานผลิตภาพการรักษาระยะ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดย ผู้ปฏิบัติต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บ กระเปาะเสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่ กำหนด</p> <p>มีการฝึกทักษะเกี่ยวกับการผลิตให้ ได้ตามเป้าภายในระยะเวลา มาตรฐานที่กำหนด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ฝึกปฏิบัติในการปรับระดับความสูง ต่ำ ชิด ห่าง ของการวางชิ้นงานกับผู้ ปฏิบัติขณะนั่งเย็บผ้า - ฝึกปฏิบัติในการวางชิ้นงานด้านที่มี ความถนัดในการทำงานและการจับ ชิ้นงานเข้าจักรเย็บผ้า - ฝึกปฏิบัติในการหยิบจับชิ้นงานและ ป้อนเข้าจักรเย็บและปฏิบัติงานให้ แล้วเสร็จภายในระยะเวลาปฏิบัติการ ที่กำหนด 	<p>มาตรฐานผลิตภาพการรักษาระยะ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดย ผู้ปฏิบัติต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บ กระเปาะเสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่ กำหนด มีทัศนคติ-ปรับพฤติกรรม การทำงานเกี่ยวกับ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีทัศนคติที่ดีและมีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นผลิตให้ได้ตามเป้าและภายใน เวลาที่กำหนด โดยผู้ปฏิบัติต้องปรับ พฤติกรรมการทำงานให้มีความ ละเอียด-รอบคอบในการปฏิบัติได้ อย่างถูกต้องทุกขั้นตอน
๔	งานย่อยที่ ๑ เย็บกระเป๋าเสื้อ	การเลือกใช้วัสดุที่เหมาะสมและประหยัด-ลดการสูญเสียสิ้นเปลืองวัสดุ			
	<p>มีขั้นตอนสำคัญ</p> <p>๑) พันทริมผ้าเย็บตัวขอบปาก กระเป๋า</p> <p>๒) ริดพับชั้นรูปทรงกระเป๋า</p> <p>๓) นำกระเปาะวางลงบนตัวเสื้อชั้นหน้า ด้วยซ้ายตรงจุด/ตำแหน่งที่กำหนด</p> <p>๔) เย็บตัวริมขอบกระเป๋าติดตัวเสื้อ โดยเริ่มเย็บจากปากกระเป๋าให้เย็บ เป็นมุมสามเหลี่ยม เย็บโดยรอบ กระเป๋า</p>	<p>มาตรฐานผลิตภาพและลดความ สิ้นเปลือง ได้ผลทั้งเชิงคุณภาพและ ปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติต้องมีและ สอดคล้องกับการเย็บกระเปาะเสื้อตาม ขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด มี ความรู้เกี่ยวกับ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้เกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้เกิด ความสิ้นเปลืองวัตถุดิบ - มีความรู้ในการคำนวณอัตราการใช้ วัตถุดิบให้พอดีกับปริมาณงานที่ผลิต ต่อรอบ - มีความรู้เกี่ยวกับการวางแผน ปฏิบัติงานของตนในการผลิตและ การใช้วัตถุดิบให้พอดีกับงาน 	<p>มาตรฐานผลิตภาพและลดความ สิ้นเปลือง ได้ผลทั้งเชิงคุณภาพและ ปริมาณ</p> <p>โดยผู้ปฏิบัติต้องมีและสอดคล้องกับการ เย็บกระเปาะเสื้อตามขั้นตอนและ วิธีการที่กำหนด (ท่าได้-ทำเป็น-ทำ ถูกต้อง) มีความสามารถเกี่ยวกับ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความสามารถในการใช้วัตถุดิบได้ อย่างเหมาะสมจนสามารถลดการ สูญเสียวัตถุดิบลงได้ตามเป้าหมายที่ กำหนด - มีความสามารถในการคำนวณ อัตราการใช้วัตถุดิบให้พอดีกับ ปริมาณงานที่ผลิตต่อรอบ - มีความสามารถในการจัดการ วางแผนปฏิบัติงานของตนในการ ผลิตและการใช้วัตถุดิบให้พอดีกับ งาน 	<p>มาตรฐานผลิตภาพและลดความ สิ้นเปลือง ได้ผลทั้งเชิงคุณภาพและ ปริมาณ</p> <p>โดยผู้ปฏิบัติต้องมีและสอดคล้องกับการ เย็บกระเปาะเสื้อตามขั้นตอนและ วิธีการที่กำหนด มีการฝึกทักษะ เกี่ยวกับ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ฝึกปฏิบัติการใช้วัตถุดิบเย็บ กระเปาะเสื้อให้ได้คุณภาพและ ประหยัดวัตถุดิบในมากที่สุด/ลดการ สูญเสียวัตถุดิบได้ไม่น้อยกว่าที่ กำหนด - ฝึกการวิธีเขียนและคำนวณปริมาณ งานต่อการใช้วัตถุดิบต่อรอบการ ผลิตได้ 	<p>มาตรฐานผลิตภาพและลดความ สิ้นเปลือง ได้ผลทั้งเชิงคุณภาพและ ปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติต้องมีและสอดคล้อง กับการเย็บกระเปาะเสื้อตามขั้นตอน และวิธีการที่กำหนด มีทัศนคติ-ปรับ พฤติกรรมการทำงานเกี่ยวกับ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรับผิดชอบต่อการทำให้ ลดการสูญเสียหรือการทำให้ สิ้นเปลือง - มีความระมัดระวังในการใช้ เครื่องมืออุปกรณ์และการใช้วัตถุดิบ - มีความละเอียดรอบคอบ รักษาความ ประณีตต่อชิ้นงานและเป็นนักสังเกต- สืบค้นหาข้อผิดพลาด เพื่อลด ข้อบกพร่อง

สร้างกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป / ขอบข่ายอย่างเฉพาะงานย่อยที่ ๑ เย็บกระเป๋าเสื้อ (โดยท่านสามารถวางกรอบมาตรฐานฯ ได้ทั้งกระบวนการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป)

ที่	งานหลัก-งานย่อย- ขั้นตอนสำคัญ วิธีการทำที่ถูกต้อง	ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน (ความรู้พื้นฐาน/เชิงลึกที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตาม หลักวิชาการ/คู่มือปฏิบัติ)	ความสามารถในการปฏิบัติงาน (กำหนดความสามารถที่ต้องการของ ตำแหน่งเฉพาะ-เพียงพอที่จะทำงาน ได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนด-ถูก ขั้นตอน-เสร็จในเวลาที่กำหนด)	ทักษะ/ สานิต-ทดลอง-ฝึกปฏิบัติ (สานิต-ให้ทดลองทำ-ฝึกปฏิบัติ ให้รู้เทคนิค)	ทัศนคติในการทำงานที่ดี (กำหนดความต้องการคุณลักษณะ- ละเอียดรอบคอบเพียงใดบ้าง-มี จิตสำนึกในการทำงานที่ดี- พฤติกรรมทำงานที่ดี-คุณธรรม- จริยธรรม-ตระหนักถึงความ ปลอดภัย-ต้นทุนการผลิต-การ บริการ-ลดการสูญเสีย)
๕	งานย่อยที่ ๑ เย็บ กระเป๋าเสื้อ	การเลือกใช้และดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือ-อุปกรณ์ให้มีการยืดอายุการใช้งาน			
	มีขั้นตอนสำคัญ ๑) พับทริมผ้าเย็บตัว ขอบปากกระเป๋า ๒) รีดพับขึ้นรูปทรง กระเป๋า ๓) นำกระเป๋าวางลงบน ตัวเสื้อขึ้นหน้าด้ายซ้าย ตรงจุด/ตำแหน่งที่ กำหนด ๔) เย็บตัวริมขอบ กระเป๋าติดตัวเสื้อ โดย เริ่มเย็บจากปาก กระเป๋าให้เย็บเป็นมุม สามเหลี่ยม เย็บ โดยรอบกระเป๋า	มาตรฐานผลิตภาพการใช้- บำรุงรักษาเครื่องมือที่ถูกต้อง ได้ผลทั้งเชิงคุณภาพและ ปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติต้องมี และสอดคล้องกับการเย็บกระเป๋า และสอดคล้องกับการเย็บกระเป๋า เสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่ กำหนด มีความรู้เกี่ยวกับ - มีความรู้ถึงวิธีการใช้และ บำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ตามคำแนะนำในคู่มือ - รู้จักชนิด คุณสมบัติและวิธีการ จัดเก็บ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์	มาตรฐานผลิตภาพการใช้-บำรุงรักษา เครื่องมือที่ถูกต้องได้ผลทั้งเชิง คุณภาพและปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติ ต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บกระเป๋า เสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด (ทำได้-ทำเป็น-ทำถูกต้อง) มี ความสามารถเกี่ยวกับ - มีความสามารถในการอ่านคู่มือและ วิธีการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ได้อย่าง ถูกต้อง - มีความสามารถในการใช้และ บำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ได้ถูกต้องตามคู่มือหรือ คำแนะนำและมีความปลอดภัย - มีสามารถหยิบเครื่องมือ อุปกรณ์ได้ ถูกต้องแม่นยำและเหมาะสมกับการ ใช้งาน โดยไม่ทำให้เครื่องมืออุปกรณ์ เสียหายหรือเสียเวลา	มาตรฐานผลิตภาพการใช้- บำรุงรักษาเครื่องมือที่ถูกต้อง ได้ผลทั้งเชิงคุณภาพและ ปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติต้องมี และสอดคล้องกับการเย็บกระเป๋า เสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่ กำหนด มีการฝึกทักษะเกี่ยวกับ - ฝึกปฏิบัติงานการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ให้ถูกต้อง เครื่องมือไม่มีความเสียหายและ มีความปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติ - ฝึกการบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ และจัดเก็บ ได้อย่างถูกต้องเป็นระเบียบ เรียบร้อยสามารถหยิบใช้ได้ง่าย โดยไม่ทำให้เครื่องมือเสียหาย	มาตรฐานผลิตภาพการใช้- บำรุงรักษาเครื่องมือที่ถูกต้อง ได้ผลทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติต้องมีและสอดคล้องกับ การเย็บกระเป๋าเสื้อตามขั้นตอนและ วิธีการที่กำหนด มีทัศนคติ-ปรับพฤติกรรมการทำงาน เกี่ยวกับ - มีความรับผิดชอบต่อการใช้ เครื่องมืออุปกรณ์ทุกชิ้นไม่ให้สูญ หายหรือชำรุดเสียหาย - มีความรอบคอบในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ทำงาน - มีความระมัดระวังขณะทำงานทุก ขั้นตอน
๖	งานย่อยที่ ๑ เย็บ กระเป๋าเสื้อ	ผลงานที่สำเร็จ-คุณภาพของชิ้นงาน-การตรวจสอบคัดแยกชิ้นงานที่ด้อยคุณภาพหรือที่พบตำหนิออก			
	มีขั้นตอนสำคัญ ๑) พับทริมผ้าเย็บตัว ขอบปากกระเป๋า ๒) รีดพับขึ้นรูปทรง กระเป๋า ๓) นำกระเป๋าวางลงบน ตัวเสื้อขึ้นหน้าด้ายซ้าย ตรงจุด/ตำแหน่งที่ กำหนด ๔) เย็บตัวริมขอบ กระเป๋าติดตัวเสื้อ โดย เริ่มเย็บจากปาก กระเป๋าให้เย็บเป็นมุม สามเหลี่ยม เย็บ โดยรอบกระเป๋า	มาตรฐานผลิตภาพการตรวจสอบคัด แยกชิ้นงานที่ถูกต้องได้ผลทั้ง เชิงคุณภาพและปริมาณ โดย ผู้ปฏิบัติต้องมีและสอดคล้องกับ การเย็บกระเป๋าเสื้อตามขั้นตอน และวิธีการที่กำหนด มีความรู้ เกี่ยวกับ - มีความรู้ถึงขั้นตอนและวิธีการ ตรวจสอบคุณภาพ - รู้ขั้นตอนวิธีการตรวจสอบคัด แยกและเลือกชิ้นงานที่มี คุณภาพได้อย่างถูกต้องตาม หลักวิชาการและข้อกำหนดใน แต่ละขั้นตอน - รู้ตำแหน่งหรือจุดสำคัญที่ต้อง ตรวจเน้นเป็นพิเศษของสินค้า แต่ละประเภท	มาตรฐานผลิตภาพการตรวจสอบคัดแยก ชิ้นงานที่ถูกต้องได้ผลทั้งเชิง คุณภาพและปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติ ต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บกระเป๋า เสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด (ทำได้- ทำเป็น-ทำถูกต้อง) มีความสามารถเกี่ยวกับ - มีความสามารถคัดแยกชิ้นงานและ เป็นนักสังเกต สามารถสืบค้น ข้อบกพร่องผิดพลาดของชิ้นงานได้ อย่างแม่นยำและรวดเร็ว - มีความสามารถในการปฏิบัติตาม ขั้นตอนวิธีการตรวจสอบคัดแยกและ เลือกชิ้นงานที่มีคุณภาพได้อย่าง ถูกต้องตามหลักวิชาการและ ข้อกำหนดในแต่ละขั้นตอน	มาตรฐานผลิตภาพการตรวจสอบคัด แยกชิ้นงานที่ถูกต้องได้ผลทั้ง เชิงคุณภาพและโดยผู้ปฏิบัติ ต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บ กระเป๋าเสื้อตามขั้นตอนและ วิธีการที่กำหนด มีการฝึกทักษะ เกี่ยวกับ - ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการ ตรวจสอบคัดแยกและเลือก ชิ้นงานที่มีคุณภาพได้อย่าง ถูกต้องแม่นยำและรวดเร็วตาม ขั้นตอนวิธีการที่กำหนด	มาตรฐานผลิตภาพการตรวจสอบคัดแยก ชิ้นงานที่ถูกต้องได้ผลทั้งเชิง คุณภาพและปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติ ต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บกระเป๋า เสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด มีทัศนคติ-ปรับพฤติกรรมการทำงาน เกี่ยวกับ - มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และ เป้าหมายในการตรวจสอบคัดแยก และเลือกชิ้นงานที่มีคุณภาพได้ ถูกต้องแม่นยำ รวดเร็ว - มีทัศนคติมุ่งมั่นตั้งใจทำงานและใช้ ความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวังใน การปฏิบัติงาน

สร้างกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป / ขอยกตัวอย่างเฉพาะงานย่อยที่ ๑ เย็บกระเป่าเสื้อ (โดยท่านสามารถวางกรอบมาตรฐานฯ ได้ทั้งกระบวนการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป)

ที่	งานหลัก-งานย่อย-ขั้นตอนสำคัญ วิธีการทำที่ถูกต้อง	ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน (ความรู้พื้นฐาน/เชิงลึกที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามหลัก วิชาการ/คู่มือปฏิบัติ)	ความสามารถในการปฏิบัติงาน (กำหนดความสามารถที่ต้องการ ของตำแหน่งเฉพาะ-เพียงพอที่จะ ทำงานได้อย่างมีคุณภาพตาม ข้อกำหนด-ถูกขั้นตอน-เสร็จในเวลา ที่กำหนด)	ทักษะ/สาธิต-ทดลอง-ฝึกปฏิบัติ (สาธิต-ให้ทดลองทำ-ฝึกปฏิบัติให้ เทคนิค)	ทัศนคติในการทำงานที่ดี (กำหนดความต้องการคุณลักษณะ- ละเอียดรอบคอบเพียงใดบ้าง-มี จิตสำนึกในการทำงานที่ดี- พฤติกรรมทำงานที่ดี-คุณธรรม- จริยธรรม-ตระหนักถึงความ ปลอดภัย-ต้นทุนการผลิต-การ บริการ-ลดการสูญเสีย)
๗	งานย่อยที่ ๑ เย็บกระเป่าเสื้อ	นิสัยอุตสาหกรรม-มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี (นิสัยอุตสาหกรรม หมายถึง ความประพฤติที่เคยชินเกี่ยวกับกระบวนการผลิตสินค้าอุปโภคบริโภค โดย ใช้แรงงานคน แรงงานเครื่องจักร และการบริการ ตามความต้องการของผู้บริโภค โดยหวังกำไรเป็นผลตอบแทน) พฤติกรรมทำงานที่เน้นเป็นพิเศษ - คุณลักษณะส่วนบุคคล			
	มีขั้นตอนสำคัญ ๑) พับทริมผ้าเย็บตัวขอบปาก กระเป่า ๒) ริดพับขึ้นรูปทรงกระเป่า ๓) นำกระเป่าวางลงบนตัวเสื้อขึ้น หน้าด้วยซ้ายตรงจุด/ตำแหน่งที่ กำหนด ๔) เย็บตัวริมขอบกระเป่าติดตัวเสื้อ โดยเริ่มเย็บจากปากกระเป่าให้เย็บ เป็นมุมสามเหลี่ยม เย็บโดยรอบ กระเป่า	มาตรฐานผลิตภาพการปรับ พฤติกรรมการทำงาน-ความ ละเอียดรอบคอบได้ผลทั้งเชิง คุณภาพและปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติ ต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บกระเป่า เสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด มีความรู้เกี่ยวกับ - มีความรู้ถึงหลักพฤติกรรมการทำงาน ที่ดี โดยผู้ปฏิบัติงานต้องมี เช่นความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความ ซื่อสัตย์ ความขยัน อดทน ความ มุ่งมั่นตั้งใจ การประหยัด การเอา ใจใส่ต่องาน การใฝ่เรียนรู้ ริเริ่ม สร้างสรรค์ ฯลฯ - มีความรู้ถึงพฤติกรรมการทำงาน แบบอย่างนักสังเกต และการเอาใจ ใส่ต่อรายละเอียดของชิ้นงาน ข้อ พึงระมัดระวัง-การใช้ความละเอียด รอบคอบ - มีความรู้ถึงกฎระเบียบของ หน่วยงานและอื่น ๆที่เกี่ยวข้อง	มาตรฐานผลิตภาพการปรับ พฤติกรรมการทำงาน-ความ ละเอียดรอบคอบได้ผลทั้งเชิง คุณภาพและปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติ ต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บกระเป่า เสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด (ทำได้-ทำเป็น-ทำถูกต้อง) มี ความสามารถเกี่ยวกับ - มีความสามารถในการนำความรู้ ที่ดีไปปรับใช้กับการทำงานใน หน้าที่ได้อย่างดีและเป็นผลดีต่อ ผลิตภาพ - มีความสามารถในการปฏิบัติตาม กฎระเบียบของหน่วยงานและอื่น ๆที่ เกี่ยวข้อง	มาตรฐานผลิตภาพการปรับ พฤติกรรมการทำงาน-ความ ละเอียดรอบคอบได้ผลทั้งเชิง คุณภาพและปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติ ต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บกระเป่า เสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด มีการฝึกทักษะเกี่ยวกับ - ฝึกปฏิบัติเพื่อปรับพฤติกรรมการทำงาน ที่ดี โดยสร้างผู้ปฏิบัติให้มี ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความ ซื่อสัตย์ ความขยัน อดทน ความ มุ่งมั่น การประหยัด การเอาใจใส่ต่อ งาน การใฝ่เรียนรู้ ริเริ่มสร้างสรรค์ ฯลฯ - ฝึกปฏิบัติการปฏิบัติตาม กฎระเบียบของหน่วยงานและอื่น ๆที่ เกี่ยวข้อง	มาตรฐานผลิตภาพการปรับ พฤติกรรมการทำงาน-ความละเอียด รอบคอบได้ผลทั้งเชิงคุณภาพและ ปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติต้องมีและสอดคล้อง กับการเย็บกระเป่าเสื้อตาม ขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด มีทัศนคติ-ปรับพฤติกรรมการทำงาน เกี่ยวกับ - มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา มุ่งมั่นต่อความ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ความซื่อสัตย์ ความขยัน อดทน ความมุ่งมั่น การ ประหยัด การเอาใจใส่ต่องาน การ ใฝ่เรียนรู้ ริเริ่มสร้างสรรค์ ฯลฯ โดย มีความละเอียด รอบคอบ ประณีตต่อ ชิ้นงาน
๘	งานย่อยที่ ๑ เย็บกระเป่าเสื้อ	เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (การจัดการสิ่งแวดล้อม หมายถึง การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้อสิ่งที่อยู่รอบ ๆตัวมีผลดีต่อคุณภาพชีวิตคือ รู้จัก ปกป้องไม่ให้เกิดปัญหาพลพิษต่อการดำรงชีวิต)			
	มีขั้นตอนสำคัญ ๑) พับทริมผ้าเย็บตัวขอบปาก กระเป่า ๒) ริดพับขึ้นรูปทรงกระเป่า ๓) นำกระเป่าวางลงบนตัวเสื้อขึ้น หน้าด้วยซ้ายตรงจุด/ตำแหน่งที่ กำหนด ๔) เย็บตัวริมขอบกระเป่าติดตัวเสื้อ โดยเริ่มเย็บจากปากกระเป่าให้เย็บ เป็นมุมสามเหลี่ยม เย็บโดยรอบ กระเป่า	มาตรฐานผลิตภาพการรักษา สิ่งแวดล้อม-ลดมลพิษได้ผลทั้งเชิง คุณภาพและปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติ ต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บกระเป่า เสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด มีความรู้เกี่ยวกับ - มีความรู้เกี่ยวกับการรักษา สิ่งแวดล้อมและวิธีการที่ช่วยลด มลพิษ โดยไม่เป็นอันตรายต่อ สิ่งมีชีวิตหรือสิ่งแวดล้อม - มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสีเขียว และอื่น ๆที่เกี่ยวข้อง	มาตรฐานผลิตภาพการรักษา สิ่งแวดล้อม-ลดมลพิษได้ผลทั้งเชิง คุณภาพและปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติ ต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บกระเป่า เสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด (ทำได้-ทำเป็น-ทำถูกต้อง) มีความสามารถเกี่ยวกับ - มีความสามารถในการปฏิบัติเพื่อ รักษาสิ่งแวดล้อมและสามารถชักนำ ให้ผู้อื่นทำตามได้ด้วยความเข้าใจ และเห็นความสำคัญในการรักษา สิ่งแวดล้อม-ลดมลพิษ-เทคโนโลยี สีเขียวและอื่น ๆที่เกี่ยวข้อง	มาตรฐานผลิตภาพการรักษา สิ่งแวดล้อม-ลดมลพิษได้ผลทั้งเชิง คุณภาพและปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติ ต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บกระเป่า เสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด มีการฝึกทักษะเกี่ยวกับ - มีความสามารถในการปฏิบัติเพื่อ รักษาสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและ สามารถชักนำให้ผู้อื่นทำตามได้ ด้วยความเข้าใจและเห็น ความสำคัญในการรักษา สิ่งแวดล้อม-ลดมลพิษ-เทคโนโลยี สีเขียวและอื่น ๆที่เกี่ยวข้อง	มาตรฐานผลิตภาพการรักษา สิ่งแวดล้อม-ลดมลพิษได้ผลทั้งเชิง คุณภาพและปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติ ต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บกระเป่า เสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด มีทัศนคติ-ปรับพฤติกรรมการทำงาน เกี่ยวกับ - มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งแวดล้อมและ การลดมลพิษ - มีจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม ทั้งในโรงงานและสถานที่ส่วนรวม หรือสาธารณะ ตลอดจนสนใจ ครอบครัว

แบบวิเคราะห์งานเพื่อสืบค้นสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป

บริษัท/ห้างหุ้นส่วน /

ประเภทธุรกิจ..... แผนก/ฝ่าย.....

หน้าที่หลักในกระบวนการผลิต(งานหลัก)

งานย่อยที่ ๑..... ๑)..... ๒) ๓) ๔)

งานย่อยที่ ๒

งานย่อยที่ ๓

วิเคราะห์งานเพื่อสืบค้นสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายงานผลิต / GAP

ฝ่ายผลิตในสายงานผลิต (ผู้ปฏิบัติงานในสายผลิตมีความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติได้ตรงตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสายผลิตที่กำหนดแล้วหรือยัง ? /ตรง-ไม่ตรงตามกรอบฯในเรื่องใดบ้าง)

ที่	งานหลัก-งานย่อย ที่	ผู้ปฏิบัติมีความรู้		ผู้ปฏิบัติมีความสามารถ		ผู้ปฏิบัติมีทักษะ		ผู้ปฏิบัติมีทัศนคติ-ต้องปรับพฤติกรรม การทำงาน	
		ตรงตามม.ฐ. ที่กำหนด	ไม่ตรงตามม.ฐ. ที่กำหนด	ตรงตามม.ฐ.ที่ กำหนด	ไม่ตรงตามม.ฐ. ที่กำหนด	ตรงตามม.ฐ.ที่ กำหนด	ไม่ตรงตาม ม.ฐ.ที่กำหนด	ตรงตามม.ฐ.ที่ กำหนด	ไม่ตรงตามม.ฐ.ที่ กำหนด
	ขั้นตอนสำคัญ/ วิธีการทำที่ ถูกต้อง.								

สรุปผลวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพของงานหลัก- งานย่อย - ขั้นตอนสำคัญ/วิธีการทำที่ถูกต้อง.เทียบเคียงกับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายผลิตที่กำหนดแล้วพบว่าผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการพัฒนาทักษะเพิ่มเติมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

ตัวอย่าง วิเคราะห์งานเพื่อสืบค้นสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสายงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป

วิเคราะห์งานเพื่อสืบค้นสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป

ฝ่ายผลิตในสายงานผลิต.. (ผู้ปฏิบัติงานในสายผลิตมีความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติได้ตรงตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในสายผลิตที่กำหนดแล้วหรือยัง ? /ตรง-ไม่ตรงตามกรอบฯในเรื่องใดบ้าง) การวิเคราะห์งานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จ งานย่อยที่ ๑ เย็บกระเป่าเสื้อ

ที่	งานย่อยที่ ๑ เย็บกระเป่าเสื้อ	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้		ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถ		ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะ		ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติ-ต้องปรับพฤติกรรมการทำงาน	
		ขึ้นตอนสำคัญ/วิธีการทำที่ถูกต้อง.	ตรงตามม.ร.ฐ.ที่กำหนด	ไม่ตรงตามม.ร.ฐ.ที่กำหนด	ตรงตามม.ร.ฐ.ที่กำหนด	ไม่ตรงตามม.ร.ฐ.ที่กำหนด	ตรงตามม.ร.ฐ.ที่กำหนด	ไม่ตรงตามม.ร.ฐ.ที่กำหนด	ตรงตามม.ร.ฐ.ที่กำหนด
๑	พันทริมผ้าเย็บตัวขอบปากกระเป่า	✓ ครบทั้ง ๘ ประการ	-	-	* มี ๔ ประการ	-	* มี ๔ ประการ	-	* มี ๔ ประการ
๒	รีดพับขึ้นรูปทรงกระเป่า	✓ ครบทั้ง ๘ ประการ	-	-	* มี ๔ ประการ	-	* มี ๔ ประการ	-	* มี ๔ ประการ
๓	นำกระเป่าวางลงบนตัวเสื้อขึ้นหน้าด้วยซ้ายตรงจุด/ตำแหน่งที่กำหนด	✓ ครบทั้ง ๘ ประการ	-	-	* มี ๔ ประการ	-	* มี ๔ ประการ	-	* มี ๔ ประการ
๔	เย็บตัวริมขอบกระเป่าติดตัวเสื้อ โดยเริ่มเย็บจากปากกระเป่าให้เย็บเป็นมุมสามเหลี่ยม เย็บโดยรอบกระเป่า	✓ ครบทั้ง ๘ ประการ	-	-	* มี ๔ ประการ	-	* มี ๔ ประการ	-	* มี ๔ ประการ

สรุปผลวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ สรุปผลวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพของงานหลัก- งานย่อย - ขึ้นตอนสำคัญ/วิธีการทำที่ถูกต้อง.เทียบเคียงกับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายผลิตที่กำหนดแล้วพบว่าผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการพัฒนาทักษะเพิ่มเติมในเรื่องต่างๆ (งานย่อยที่ ๑ เย็บกระเป่าเสื้อ) ดังนี้

๑	พันทริมผ้าเย็บตัวขอบปากกระเป่า	ในการวิเคราะห์งานตามกรอบมาตรฐานฯพบว่า ในส่วนที่ ๑.ขึ้นตอนปฏิบัติงานในการผลิต ส่วนที่ ๒.การใช้ระยะเวลา ส่วนที่ ๓. ความสิ้นเปลืองวัตถุดิบ และส่วนที่ ๔ การปรับพฤติกรรมการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ตรงตามมาตรฐานฯ ที่กำหนดแล้ว แต่ยังขาดความสามารถ ทักษะ ทัศนคติซึ่งยังไม่เป็นไปตามกรอบมาตรฐานฯที่กำหนดและเป็นสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ โดยผู้ปฏิบัติงานยังปฏิบัติในส่วนของการเย็บความกว้างปากกระเป่าได้ไม่สม่ำเสมอ ขาดความแม่นยำ ความรอบคอบทำให้สูญเสียวัตถุดิบสูง และใช้ระยะเวลาปฏิบัติงานมากเกินไป จึงต้องได้รับการฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเย็บความกว้างปากกระเป่า และการรักษาระยะเวลาให้เป็นไปตามมาตรฐานฯที่กำหนด ตลอดจนการปรับพฤติกรรมการทำงานให้มีความละเอียด รอบคอบ และมีความระมัดระวังเอาใจใส่ในรายละเอียดของชิ้นงานทุกขั้นตอนที่ลงมือปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความประณีตของชิ้นงานและลดการสูญเสียวัตถุดิบ-ความสิ้นเปลือง
๒	รีดพับขึ้นรูปทรงกระเป่า	ในการวิเคราะห์งานตามกรอบมาตรฐานฯพบว่า ในส่วนที่ ๑.ขึ้นตอนปฏิบัติงานในการผลิต ส่วนที่ ๒.การใช้ระยะเวลา ส่วนที่ ๓. ความสิ้นเปลืองวัตถุดิบ และส่วนที่ ๔ การปรับพฤติกรรมการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ตรงตามมาตรฐานฯที่กำหนดแล้ว แต่ยังขาดความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ไม่เป็นไปตามกรอบมาตรฐานฯที่กำหนดและเป็นสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ ผู้ปฏิบัติงานยังปฏิบัติในส่วนของการปรับระดับความร้อนเตารีด และการขึ้นรูปทรงกระเป่า และปรับพฤติกรรมการทำงานให้มีความละเอียด รอบคอบ และมีความระมัดระวังเอาใจใส่ในรายละเอียดของชิ้นงานทุกขั้นตอนที่ลงมือปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความประณีตของชิ้นงานและลดการสูญเสียวัตถุดิบ-ความสิ้นเปลือง
๓	นำกระเป่าวางลงบนตัวเสื้อขึ้นหน้าด้วยซ้ายตรงจุด/ตำแหน่งที่กำหนด	ในการวิเคราะห์งานตามกรอบมาตรฐานฯพบว่า ในส่วนที่ ๑.ขึ้นตอนปฏิบัติงานในการผลิต ส่วนที่ ๒.การใช้ระยะเวลา ส่วนที่ ๓. ความสิ้นเปลืองวัตถุดิบ และส่วนที่ ๔ การปรับพฤติกรรมการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ตรงตามมาตรฐานฯที่กำหนดแล้ว แต่ยังขาดความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ไม่เป็นไปตามกรอบมาตรฐานฯที่กำหนดและเป็นสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ ผู้ปฏิบัติงานยังปฏิบัติในส่วนของการวางกระเป่าให้ตรงตามจุด/ตำแหน่งที่กำหนดไม่อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม ขาดความประณีตและความรอบคอบทำให้สูญเสียวัตถุดิบสูง และใช้ระยะเวลาปฏิบัติงานมากเกินไป จึงต้องได้รับการฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับการวางกระเป่าให้ตรงตามจุด/ตำแหน่งที่กำหนด และปรับพฤติกรรมการทำงานให้มีความละเอียด รอบคอบ และมีความระมัดระวังเอาใจใส่ในรายละเอียดของชิ้นงานทุกขั้นตอนที่ลงมือปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความประณีตของชิ้นงานและลดการสูญเสียวัตถุดิบ-ความสิ้นเปลือง
๔	เย็บตัวริมขอบกระเป่าติดตัวเสื้อ โดยเริ่มเย็บจากปากกระเป่าให้เย็บเป็นมุมสามเหลี่ยม เย็บโดยรอบกระเป่า	ในการวิเคราะห์งานตามกรอบมาตรฐานฯพบว่า ในส่วนที่ ๑.ขึ้นตอนปฏิบัติงานในการผลิต ส่วนที่ ๒.การใช้ระยะเวลา ส่วนที่ ๓. ความสิ้นเปลืองวัตถุดิบ และส่วนที่ ๔ การปรับพฤติกรรมการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ตรงตามมาตรฐานฯที่กำหนดแล้ว แต่ยังขาดความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ไม่เป็นไปตามกรอบมาตรฐานฯที่กำหนดและเป็นสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ ผู้ปฏิบัติงานยังปฏิบัติในส่วนของการเย็บตัวริมขอบกระเป่าไม่สม่ำเสมอและฝีเข็มเดินไม่เรียบ ขาดความสวยงาม ชิ้นงานสำเร็จยังไม่ได้มาตรฐานที่กำหนด ขาดความประณีตและความรอบคอบทำให้สูญเสียวัตถุดิบสูง และใช้ระยะเวลาปฏิบัติงานมากเกินไป จึงต้องได้รับการฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเย็บตัวริมขอบกระเป่าให้สม่ำเสมอ และฝีเข็มให้เดินราบเรียบ เพิ่มความประณีตสวยงาม ชิ้นงานสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และปรับพฤติกรรมการทำงานให้มีความละเอียด รอบคอบ และมีความระมัดระวังเอาใจใส่ในรายละเอียดของชิ้นงานทุกขั้นตอนที่ลงมือปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความประณีตของชิ้นงานและลดการสูญเสียวัตถุดิบ-ความสิ้นเปลือง

ตัวอย่างใบงาน / แผนการฝึกปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในแผนก/ฝ่าย . แผนกเย็บผ้าด้วยจักร.....

สืบเนื่องจากการวิเคราะห์สื่บค้นสาเหตุอุปสรรคต่อผลผลิตภาพแล้วพบว่าผู้ปฏิบัติงานยังปฏิบัติได้ไม่ตรงตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะที่กำหนดว่าด้วย ประเด็น ความปลอดภัยในการทำงาน ขั้นตอนการผลิต (การตรวจสอบ-ความประณีตชิ้นงาน) การรักษาระยะเวลาที่ใช้ผลิตชิ้นงาน การใช้เครื่องมือ-อุปกรณ์ การบำรุงรักษาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ การประหยัดวัตถุดิบ-ลดการสูญเสีย การรักษานิสัยอุตสาหกรรม การรักษาสีเงาแว่น-ลดมลพิษในองค์ประกอบเกี่ยวกับ . ความรู้ (ทฤษฎี-หลักการที่ถูกต้อง) ความสามารถ(สมรรถนะที่ต้องการ) ทักษะฝีมือ(ฝึกปฏิบัติ-เพิ่มสมรรถนะ) ทศนคติ ส่วนของกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะว่าด้วยความประณีตของชิ้นงานในกระบวนการเย็บผ้าด้วยจักรอุตสาหกรรมเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีความสามารถสูงขึ้น จำเป็นต้องพัฒนาทักษะผู้ปฏิบัติเพิ่มเติม ในส่วนของความรู้-ฝึกทักษะเพิ่มเติม-ปรับพฤติกรรมทำงาน..... จึงกำหนดให้มีแผนฝึกปฏิบัติ ดังนี้

ลำดับ	วัน/เดือน/ปี	หัวข้อวิชาสำคัญ-งานย่อย-ขั้นตอนสำคัญที่ ต้องฝึก	ระยะเวลาที่ใช้ฝึก-ลักษณะการฝึกปฏิบัติ			
			ทฤษฎี (ช.ม.)	ฝึกปฏิบัติ (ช.ม.)	จุดเน้นการฝึกปฏิบัติพิเศษ	
					ข้อควรพึงระวังพิเศษ (มีความถี่ของข้อผิดพลาดสูง)	ลักษณะนิสัยที่ต้องใช้-การปรับพฤติกรรมการทำงาน
๑	๑ ม.ค.- ๒๕๕๖	การเย็บผ้าด้วยจักรฯเพิ่มเติม	๒๐ นาที	๕.๔๐ นาที		
		-ฝึกเย็บกระเป่าเสื้อ	๕ นาที	๑.๔๐ ชม.	- ตำแหน่งไม่ตรง - ทับคิ้วสม่ำเสมอ - ตรวจดูฝีเข็ม	- ต้องมีความรอบคอบ - ต้องมีความประณีต
		-ฝึกเย็บปกเสื้อ	๕ นาที	๒ ชม.	- รูปทรงปก - ทับคิ้วสม่ำเสมอ - ตรวจดูฝีเข็ม	- ต้องมีความรอบคอบ - ต้องมีความละเอียด ประณีตสูง
		-ฝึกเย็บเข้าปกเสื้อ	๑๐ นาที	๒ ชม.	- ตำแหน่งไม่ตรง - ตรวจดูฝีเข็ม	- ต้องมีความรอบคอบ - ต้องมีความประณีต
๒		ฯลฯ				

ใบงานรายบุคคล	ฝึกตามใบงานที่๑.....				
ชื่อ – สกุล..... ผู้รับการฝึก	ชื่อ – สกุล ผู้สอน-วิทยากร-หัวหน้างาน				
การฝึกปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) แผนก/ฝ่าย..เย็บผ้าด้วยจักร. วันที่ฝึกปฏิบัติ.....					
คำสั่ง/ชื่องาน(หลัก/ย่อย)ฝึกเย็บกระเป๋าเสื้อ... ฝึกผลิตชิ้นงานจำนวน๒๐..... ชิ้นงาน / ภายในเวลา.....๑.๓๐... นาที/ชั่วโมง					
ลำดับ	ขั้นตอนงานย่อย/วิธีการทำงานที่ถูกต้องตรงตาม กรอบมาตรฐานฯที่กำหนด	เวลามาตรฐาน (ต่อชิ้น)	เวลาที่ใช้ (ต่อชิ้น)	ข้อควรพึงระวัง	ลักษณะ นิสัย/ จุดเน้น
๑	ฝึกเย็บกระเป๋าเสื้อ ๑.พับทบริมผ้าเย็บคิ้วปากกระเป๋า ๒.รีดพับขึ้นรูปกระเป๋า (ตามแบบที่กำหนด) ๓.นำกระเป๋าวางลงบนตัวเสื้อขึ้นหน้าด้านซ้ายตรง จุด/ตำแหน่งที่กำหนด ๔.เย็บคิ้วกระเป๋าติดตัวเสื้อ โดยเริ่มเย็บจากปาก กระเป๋าให้เย็บเป็นมุมสามเหลี่ยม เย็บโดยรอบ กระเป๋า	๑ นาที ๒ นาที - ๒ นาที		*ความกว้างปาก กระเป๋าสม่ำเสมอ * ความร้อนเตารีด * รูปทรงกระเป๋า *วางให้ตรงตามจุด/ ตำแหน่งที่กำหนด * เย็บคิ้วสม่ำเสมอ * ฝีเข็มเรียบสวยงาม * ชิ้นงานสำเร็จได้ มาตรฐานที่กำหนด	* มีความ ละเอียด รอบคอบ * มีความ ประณีต * ใจเย็น ไม่รีบร้อน
	รวม/เวลา	๕ นาที			
หมายเหตุ : จำนวนชิ้นงานกับเวลาที่ใช้ ควรกำหนดให้เหมาะสมกับระยะเวลาที่ใช้ฝึกด้วย / ข้อควรพึงระวังพิเศษ : คำแนะนำการปฏิบัติงานในแต่ละ ขั้นตอนที่พึงประสงค์โดยจะทำให้ได้ผลชิ้นงานที่มีคุณภาพหรือลดข้อบกพร่องผิดพลาดที่พบบ่อยครั้งหรือมีความปลอดภัย / ลักษณะนิสัยทำงาน เช่น ฝึกผู้เข้ารับการฝึกให้มีนิสัยเป็นผู้ที่มีความละเอียดรอบคอบ มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ อดทน ขยัน ตรงต่อเวลา ทำงานเป็นทีม ประหยัด มี ความรอบครอบ ใฝ่เรียนรู้ ริเริ่มสร้างสรรค์					
บันทึกข้อสังเกตของหัวหน้างาน – วิทยากร					
วันที่	ข้อสังเกตเกี่ยวกับการฝึก (เทียบอิงกรอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานเฉพาะที่กำหนด-มีความรู้ ความสามารถ-ทักษะ-ทัศนคติ/ได้ผลปฏิบัติ สอดคล้องกับมาตรฐานฯที่กำหนดหรือไม่)				

แบบประเมินเชิงมาตรฐานฝีมือแรงงานและมูลค่าเพิ่มเบื้องต้น/รายบุคคล

บริษัท ส.อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด /ประเภทกิจการ ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลประเมินการปฏิบัติงานของ นส.พิลาไล ไปสบาย ตำแหน่ง พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โดยนายเดช พิงใจ หัวหน้างานสายผลิตชิ้นส่วนฯ

หัวข้อประเมินผล โดยอิงเกณฑ์วัดตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้/ทักษะ/ทัศนคติ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด	ผลประเมิน/ระดับ					มูลค่าเพิ่ม	
	5	4	3	2	1	(1)	(2)
	เห็น กำไร	ก้าวหน้า	พอได้	เต็ม เต็ม	เต็ม เต็ม	เป้าหมาย	ผลทำ ได้จริง
1.ความปลอดภัยในการทำงาน		✓				1,000	1,500
2.การปฏิบัติตามขั้นตอนถูกต้อง		✓					
3.การลดขั้นตอน/รักษาระยะเวลาที่เหมาะสม		✓					
4.การประหยัดวัสดุ-เลือกวัสดุที่เหมาะสม		✓					
5.การใช้ดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือ-อุปกรณ์			✓				
6.คุณภาพชิ้นงาน-ผลสำเร็จ/ชิ้นงานประณีต (Q.C)		✓					
7.การรักษานิสัยอุตสาหกรรม	✓						
8.การรักษาสิ่งแวดล้อม	✓						
รวมคะแนน/ผลผลิตเพิ่มขึ้นหรือลดลง (2) - (1) = ?	10	20	3	-	-	1,500-1,000	
ผลประเมินเชิงมาตรฐานฝีมือแรงงาน / ผลผลิตเพิ่มขึ้นหรือลดลง	33 (82.5 %)					= 500 ชิ้น	
ผลมูลค่าเพิ่ม จำหน่ายชิ้นละ 100 บาท	100 บาท × 500 ชิ้น					= 50,000 บาท	

เกณฑ์ประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน /คะแนน

ระดับ 5 = ดีเลิศ(100%) /ไม่มีความสูญเสียเลย ระดับ 4 = ดีมาก(90%) /แทบไม่มีการสูญเสียเลย ระดับ 3 = ดี (80%) /มีการสูญเสียบ้างเล็กน้อย

ระดับ 2 = พอใช้(70%) ต้องพัฒนาอีกเล็กน้อย/มีสูญเสียบ้าง ระดับ 1 = ต้องปรับปรุงแก้ไข (60%) /มีสูญเสียค่อนข้างมาก

หมายเหตุ : จำนวนชิ้นงานกับเวลาที่ใช้ควรกำหนดให้เหมาะสมกับระยะเวลาที่ใช้ฝึกโดยอ้างอิงตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อศักยภาพแรงงาน

สรุปผลประเมิน เป้าหมายการฝึก/ผลการฝึกปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบมาตรฐานการปฏิบัติงาน (ภายในระยะเวลาปฏิบัติงานเท่ากัน)

1.ผลสำรวจค่าใช้จ่ายก่อนฝึกตามกรอบเกณฑ์มาตรฐานฝีมือฯที่กำหนดโดยเฉลี่ยต่อคนเปรียบเทียบกับผลสำรวจค่าใช้จ่ายหลังฝึกตามกรอบเกณฑ์มาตรฐานฝีมือฯที่กำหนดโดยเฉลี่ยต่อคน ผลลด

ค่าใช้จ่าย/ประหยัดได้ = ผลสำรวจก่อนฝึก/บาท - ผลสำรวจหลังฝึก/บาท =

2.ผลประเมินเกณฑ์มาตรฐานฝีมือฯของผู้รับการฝึกทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับฝีมือ = ผลรวมคะแนนของทุกคน ÷ จำนวนผู้รับการฝึก =

/ คิดเป็นร้อยละตามเกณฑ์มาตรฐานฝีมือฯ (%) = ผลค่าเฉลี่ยระดับฝีมือ × 100 ÷ 40 (คะแนนเต็ม) = ผลเฉลี่ยระดับฝีมือโดยรวม % ในระดับ

3.ผลประสิทธิผลการผลิต = จำนวนผลผลิต ÷ จำนวนเป้าหมาย = / คิดเป็นร้อยละ = จำนวนผลผลิต × 100 ÷ จำนวนเป้าหมาย =%

4.ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น = จำนวนเป้าหมายผลิตที่กำหนด - จำนวนผลผลิตที่ทำได้จริง = / คิดมูลค่าเพิ่ม = ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น × ราคาผลผลิตต่อชิ้น =บาท

5.ผลผลิตภาพแรงงาน(อัตราส่วนของผลผลิตกับจำนวนแรงงาน) = จำนวนผลผลิตของผู้รับการฝึก ÷ จำนวนผู้รับการฝึก = / คิดเป็นร้อยละ = %

ณ วันที่.....

ตัวอย่าง

แบบใบสรุปผลการประเมินและการปฏิบัติงาน / สรุปผลประเมินกลุ่ม



ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

หลักสูตรยกระดับฝีมือ

สาขา การเพิ่มศักยภาพแรงงานไทยสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต (๓๐ ชั่วโมง)

ใบสรุปผลการประเมินและการปฏิบัติงาน โดยนาย/นาง/นางสาว ผู้ประเมินผล

ฝึกอบรม/ปฏิบัติงานจริง (On the job Training) วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ณ หน่วยงาน/บริษัท/ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล..... /ประเภท ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์/อะไหล่ วงแหวนดัดลูกปืน

ที่ตั้ง.....

ผลสำรวจค่าใช้จ่าย / ความรู้ความสามารถที่สอดคล้องตามกรอบเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน 8 ประการที่นายจ้างกำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานฯ (ม.26) หรือมาตรฐานแห่งชาติ (ม.22) / หัวข้อประเมิน/ ผลคะแนน

ผลประเมิน/
มูลค่าเพิ่ม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล ผู้รับการฝึก	ผลสำรวจค่าใช้จ่ายก่อนฝึก/บาท	ผลสำรวจค่าใช้จ่ายหลังฝึก/บาท	หัวข้อการประเมินความรู้ความสามารถที่ตนคิด (แบ่ง 5 ระดับ) / 40 คะแนน									เป้าหมาย/ชิ้นงาน	ผลปฏิบัติงานได้จริง/ชิ้นงาน	
				ความสอดคล้องในการปฏิบัติงาน	การปฏิบัติตามขั้นตอน	ระยะเวลาที่ใช้ผลิตชิ้นงาน	การประหยัดวัตถุดิบ	การใช้-บำรุงรักษาเครื่องมือ	คุณภาพของชิ้นงาน-ผลสำเร็จ	การรักษาสิ่งแวดล้อม	การรักษาสภาพเครื่องจักร	การรักษาสภาพสิ่งแวดล้อม			คะแนน / %
1	นาย A	-	-	5	5	5	3	3	4	4	5	34/85	1,000	1,200	
2	นาย B	-	-	5	5	5	5	5	5	5	4	39/98	1,000	1,500	
3	นาย C	-	-	5	5	5	5	5	5	5	4	39/98	1,000	1,500	
4	นาย D	-	-	4	5	5	5	5	5	3	3	30/75	1,000	1,200	
5	นาย E	-	-	5	5	5	5	5	5	4	4	38/95	1,000	1,400	
6	นาย F	-	-	5	4	5	5	5	5	5	5	39/98	1,000	1,500	
7	นาย G	-	-	5	5	4	5	5	5	5	5	39/98	1,000	1,500	
8	นาย H	-	-	5	4	5	4	5	3	5	3	34/85	1,000	1,200	
9	นาย I	-	-	4	5	5	5	5	5	5	5	39/98	1,000	1,500	
10	นาย J	-	-	4	5	5	5	5	5	4	5	38/95	1,000	1,400	
11	นาย K	-	-	5	4	5	5	5	5	5	5	39/98	1,000	1,500	
12	นาง L	-	-	4	5	4	5	3	5	3	5	34/85	1,000	1,200	
13	นาง M	-	-	5	5	5	5	4	5	4	5	38/95	1,000	1,400	
14	นาง N	-	-	5	5	4	5	5	5	5	5	39/98	1,000	1,500	
15	นาง O	-	-	5	3	5	5	5	4	5	4	34/85	1,000	1,200	
16	นาง P	-	-	5	5	5	3	5	4	5	4	38/95	1,000	1,400	
17	นาง Q	-	-	5	5	5	4	5	5	5	5	39/98	1,000	1,500	
18	นาง R	-	-	3	5	4	5	3	5	4	5	34/85	1,000	1,200	
19	นาง S	-	-	5	5	5	5	4	5	5	5	39/98	1,000	1,500	
20	นาง T	-	-	5	5	5	5	5	4	5	5	39/98	1,000	1,500	
		-	-	รวมผลคะแนน(800)/ร้อยละ/เป้าหมายผลผลิต/ผลผลิตที่ทำได้จริง									742/92.75	20,000	27,800
รวมผลลดค่าใช้จ่ายหลังฝึก (ถ้ามี)				มูลค่าเพิ่ม = 27,800-20,000 = 7,800 ชิ้น / ขายเป็นชิ้นละ 100 บาท									780,000 บาท		

เกณฑ์ประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน / คะแนน

ระดับ 5 = ดีเลิศ(100%)/ไม่มีความสูญเสียเลย ระดับ 4 = ดีมาก(90%) /แทบไม่มีการสูญเสียเลย ระดับ 3 = ดี (80%) /มีการสูญเสียบ้างเล็กน้อย
ระดับ 2 = พอใช้(70%) ต้องพัฒนาอีกเล็กน้อย/มีสูญเสียบ้าง ระดับ 1 = ต้องปรับปรุงแก้ไข (60%) /มีสูญเสียค่อนข้างมาก

หมายเหตุ : จำนวนชิ้นงานกับเวลาที่ใช้ควรกำหนดให้เหมาะสมกับระยะเวลาที่ใช้ฝึกโดยอ้างอิงตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อยกศักยภาพแรงงาน

สรุปผลประเมิน เป้าหมายการฝึก/ผลการฝึกปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน (ภายในระยะเวลาปฏิบัติงานเท่ากัน)

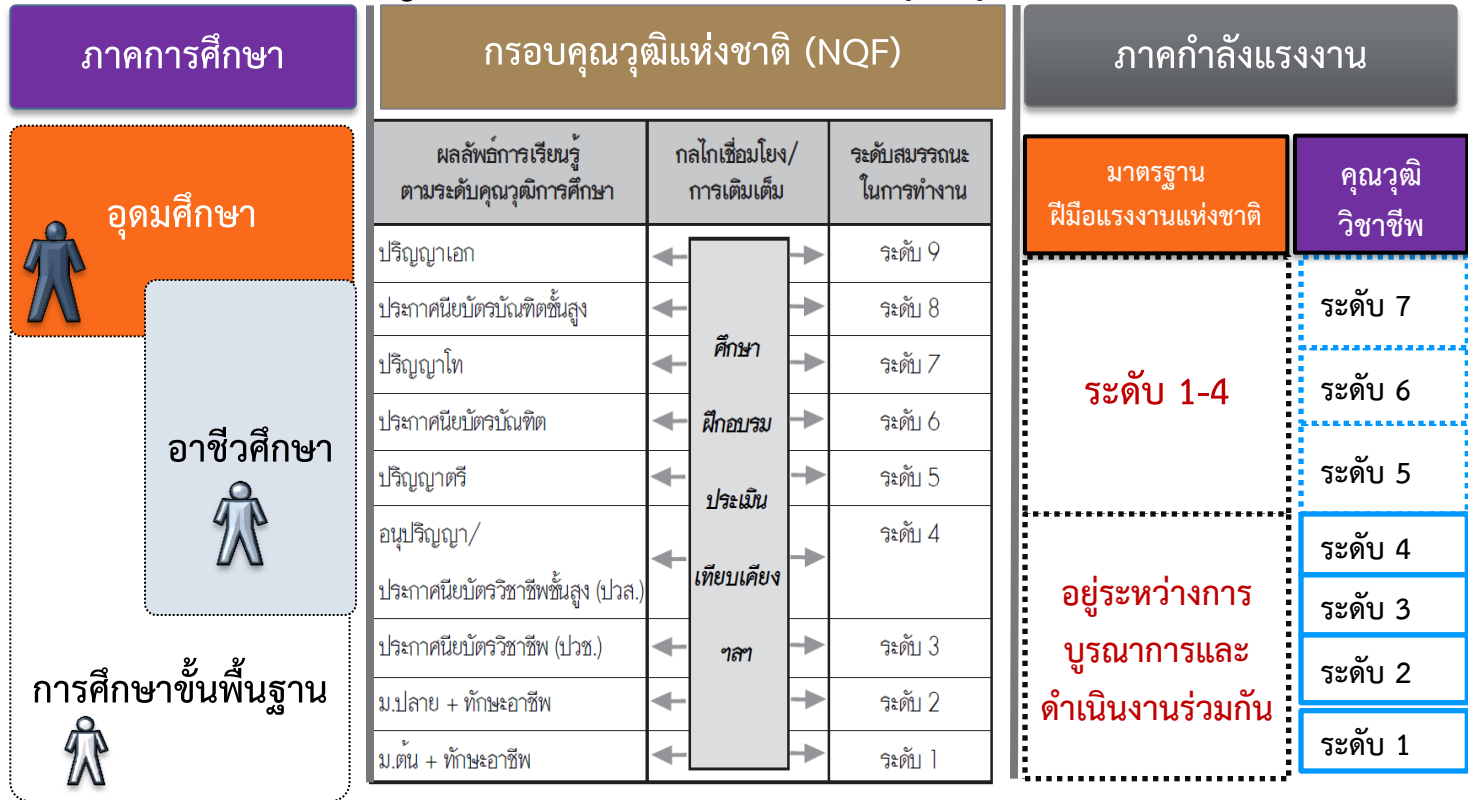
- ผลสำรวจค่าใช้จ่ายก่อนฝึกตามกรอบเกณฑ์มาตรฐานฝีมือฯที่กำหนดโดยเฉลี่ยต่อคนเปรียบเทียบกับผลสำรวจค่าใช้จ่ายหลังฝึกตามกรอบเกณฑ์มาตรฐานฝีมือฯที่กำหนดโดยเฉลี่ยต่อคน ผลลดค่าใช้จ่าย/ประหยัดได้ = ผลสำรวจก่อนฝึก/บาท - ผลสำรวจหลังฝึก/บาท = บาท
- ผลประเมินเกณฑ์มาตรฐานฝีมือฯของผู้รับการฝึกทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยระดับฝีมือ = ผลรวมคะแนนของทุกคน ÷ จำนวนผู้รับการฝึก =
/ คิดเป็นร้อยละตามเกณฑ์มาตรฐานฝีมือฯ (%) = ผลค่าเฉลี่ยระดับฝีมือ × 100 ÷ 40 (คะแนนเต็ม) = ผลเฉลี่ยระดับฝีมือโดยรวม..... % ในระดับ
- ผลประสิทธิภาพการผลิต = จำนวนผลผลิต ÷ จำนวนเป้าหมาย = / คิดเป็นร้อยละ = จำนวนผลผลิต × 100 ÷ จำนวนเป้าหมาย =%
- ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น = จำนวนเป้าหมายผลผลิตที่กำหนด - จำนวนผลผลิตที่ทำได้จริง = / คิดมูลค่าเพิ่ม = ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น × ราคาผลผลิตต่อชิ้น =บาท
- ผลดีภาพแรงงาน (อัตราส่วนของผลผลิตกับจำนวนแรงงาน) = จำนวนผลผลิตของผู้รับการฝึก ÷ จำนวนผู้รับการฝึก = / คิดเป็นร้อยละ = %

ตัวอย่าง การประเมินผลหน่วยงานตามบทบาทใหม่

ที่	หน่วยงาน	งบประมาณประจำปี	ประมาณการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมที่จำเป็น / ค่าบริหารจัดการ	เกณฑ์มาตรฐานมูลค่าเพิ่มของหน่วยงาน โดยเฉลี่ย 3 ปีอยู่ในระดับ/ปี	ผลสำเร็จเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานมูลค่าเพิ่มของหน่วยงาน		หมายเหตุ
					ผลสำเร็จ/มูลค่าเพิ่ม (บาท)	ร้อยละ	
1	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ...ก...	5,000,000 บาท	ค่าวิทยากรสนับสนุน เครื่องข่าย 10,000 บาท/รุ่น มีเป้าหมายฝึก 100 รุ่น = 1,000,000 และค่าบริหารจัดการอีก 4,000,000 บาท	10,000,000 บาท	11,000,000 บาท (อยู่ในระดับเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 1,000,000 บาท)	110 %	หน่วยงานนี้ควรได้รับรางวัลตอบแทน
2	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ...ข...	5,000,000 บาท	ค่าวิทยากรสนับสนุน เครื่องข่าย 10,000 บาท/รุ่น มีเป้าหมายฝึก 100 รุ่น = 1,000,000 และค่าบริหารจัดการอีก 4,000,000 บาท	10,000,000 บาท	10,000,000 บาท (อยู่ในระดับเท่ากับเกณฑ์มาตรฐาน 1,000,000 บาท)	100 %	หน่วยงานนี้ควรได้รับรางวัลตอบแทน
3	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ...ค...	3,000,000 บาท	ค่าวิทยากรสนับสนุน เครื่องข่าย 10,000 บาท/รุ่น มีเป้าหมายฝึก 80 รุ่น = 800,000 และค่าบริหารจัดการอีก 2,200,000 บาท	5,000,000 บาท	4,000,000 บาท (อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 1,000,000 บาท)	80 %	หน่วยงานนี้ควรมีการทบทวนเพื่อปรับปรุงแก้ไข
4	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ...ง...	1,000,000 บาท	ค่าวิทยากรสนับสนุน เครื่องข่าย 10,000 บาท/รุ่น มีเป้าหมายฝึก 50 รุ่น = 500,000 และค่าบริหารจัดการอีก 500,000 บาท	1,500,000 บาท	1,000,000 บาท (อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 500,000 บาท)	66.66 %	หน่วยงานนี้ควรมีผู้เชี่ยวชาญเข้าไปให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข

บทบาท การกิจใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การบูรณาการร่วมกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ



• กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดระดับคุณวุฒิการศึกษา

• สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กำหนดกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เชื่อมโยง ภาคการศึกษาและภาคกำลังแรงงาน

• คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติโดยความเห็นชอบของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545)

• สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) กำหนดระดับคุณวุฒิวิชาชีพ

เปรียบเทียบบทบาทภารกิจเดิมกับ ภารกิจใหม่

บทบาทภารกิจด้านการขับเคลื่อนนโยบาย
บทบาทภารกิจด้านการกำกับดูแล
บทบาทภารกิจด้านการส่งเสริม/ประสาน
บทบาทภารกิจด้านการดำเนินการ

๑. บทบาทด้านการขับเคลื่อนนโยบาย

ที่	กิจกรรมหลัก	ภารกิจเดิม		ภารกิจใหม่		หมายเหตุ
		ส่วนกลาง	พื้นที่	ส่วนกลาง	พื้นที่	
๑	จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับประเทศ (กพร.ปช.)	-	-	✓	-	กำหนดแนวทาง/ผู้รับผิดชอบ
๒	จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด (กพร.ปจ.)	-	-	-	✓	กำหนดแนวทาง/ผู้รับผิดชอบ
๓	จัดทำแผนแม่บทมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	-	-	✓	-	กำหนดแนวทาง/ผู้รับผิดชอบ
๔	จัดทำแผนแม่บทส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ	-	-	✓	-	กำหนดแนวทาง/ผู้รับผิดชอบ
๕						
๖						
๗						

๒. บทบาทด้านการกำกับดูแล

ที่	กิจกรรมหลัก	ภารกิจเดิม		ภารกิจใหม่		หมายเหตุ
		ส่วนกลาง	พื้นที่	ส่วนกลาง	พื้นที่	
๑	กำกับดูแลการนำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ม.22) ไปใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	✓	-	✓	✓	ควบคุมเชิงคุณภาพ
๒	กำกับดูแลผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในฐานะเป็นกรรมการควบคุมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (แห่งชาติ)	✓	-	✓	✓	ควบคุมเชิงคุณภาพ
๓	กำกับดูแลการอนุญาต/ต่อ/พักใช้/ยกเลิก/เพิกถอนใบอนุญาตตามที่ได้รับอนุญาต 4 ศูนย์ (ศูนย์ฝึกอบรมฯ ศูนย์ทดสอบฯ ศูนย์ประเมินความรู้ฯ สถานทดสอบฝีมือฯ)	✓	-	✓	✓	มอบอำนาจให้พื้นที่
๔	กำกับดูแลการจัดทำ/การพัฒนา/การใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (ม.26) ในสถานประกอบกิจการ (ปรับหลักเกณฑ์ให้เชื่อมโยง เพื่อสร้างความคล่องตัว/รองรับการจ้างงานตามมาตรฐานฯของตนเพิ่มขึ้น/เครือข่าย)	✓	-	✓	✓	ทบทวนและเชื่อมโยงหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ม.19,20,24, 39/9

ตัวอย่าง

๒. บทบาทด้านการกำกับดูแล (ต่อ)

ที่	กิจกรรมหลัก	ภารกิจเดิม		ภารกิจใหม่		หมายเหตุ
		ส่วนกลาง	พื้นที่	ส่วนกลาง	พื้นที่	
๕	การตรวจประเมินคุณภาพเครือข่ายเอกชนในฐานะเป็นศูนย์ตามที่ได้รับอนุญาต 4 ศูนย์ (ศูนย์ฝึกอบรมฯ ศูนย์ทดสอบฯ ศูนย์ประเมินความรู้ฯ สถานทดสอบฝีมือฯ) และให้คำปรึกษาแนะนำ	✓	-	-	✓	มอบอำนาจให้พื้นที่
๖	การตรวจติดตามการออกหนังสือรับรองให้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (ม.26) และให้คำปรึกษาแนะนำ	-	✓	-	✓	กำหนดรูปแบบการตรวจ/ให้คำปรึกษาแนะนำ
๗	การออกหนังสือรับรองหลักสูตรและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (ม.20)	✓	✓	-	✓	ขยายหน่วยให้บริการในเขตพื้นที่ กทม.
๘	การออกหนังสือรับรองหัวหน้างาน/ผู้นำกลุ่มอาชีพเป็นวิทยากรประจำเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฝึกอบรมหัวหน้างาน) (ม.33 (2))	-	-	-	✓	กำหนดหลักเกณฑ์รองรับบทบาทใหม่
๙	กำกับดูแลการออกหนังสือรับรองผู้ผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานโดยศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเอกชน (ม.19/ไม่ระบุให้เอกชนออกหนังสือ)	-	-	-	✓	กำหนดหลักเกณฑ์รองรับบทบาทใหม่

๓. บทบาทด้านการส่งเสริม/ประสาน

ที่	กิจกรรมหลัก	ภารกิจเดิม		ภารกิจใหม่		หมายเหตุ
		ส่วนกลาง	พื้นที่	ส่วนกลาง	พื้นที่	
๑	ส่งเสริมให้ภาคเอกชน/สถานประกอบกิจการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (ม.26) ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	✓	-	-	✓	ปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์/มอบอำนาจให้พื้นที่
๒	ส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมอิงฐานสมรรถนะ และการฝึกอบรมตามหลักสูตรทั่วไป (ม.20)	✓	-	-	✓	ปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์การรับรองหลักสูตร
๓	ส่งเสริมภาคเอกชน/ภาคส่วนอื่นให้จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถานทดสอบฝีมือคนหางาน (ม.19,ม.24,ม.26/7) (ม.47 ทวิ พรบ.จัดหางานฯ)	-	-	-	✓	ปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์/ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย/ให้สิทธิประโยชน์/เงินอุดหนุนกองทุน
๔	ส่งเสริมโดยให้คำปรึกษาแนะนำการเพิ่มผลิตภาพและนวัตกรรมด้านพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ (แผนแม่บท/นโยบาย)	✓	-	✓	-	รองรับบทบาทใหม่/ให้สอดคล้องกับแผนแม่บทและนโยบาย
๕	ส่งเสริมโดยแนะนำผู้ประกอบการจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ (ม.39(7))	-	-	✓	✓	รองรับบทบาทใหม่/เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

๓. บทบาทด้านการส่งเสริม/ประสาน (ต่อ)

ที่	กิจกรรมหลัก	ภารกิจเดิม		ภารกิจใหม่		หมายเหตุ
		ส่วนกลาง	พื้นที่	ส่วนกลาง	พื้นที่	
๖	ส่งเสริมให้ภาคเอกชนจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ (ม.39(9))	-	-	-	✓	กำหนดมาตรการส่งเสริมให้สิทธิประโยชน์/เงินอุดหนุนกองทุน
๗	ส่งเสริมการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ม.28) สนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ม.27)	✓	-	✓	✓	ทบทวนหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๘	ส่งเสริมภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่นเป็นเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน (ม.39(10)) ด้านบุคคลหรือหน่วยงาน	✓	-	✓	✓	กำหนดมาตรการส่งเสริมเครือข่าย
๙	ส่งเสริมการรับรองความรู้ความสามารถแก่ผู้ประกอบการอาชีพควบคุมหรืออาชีพอันอาจก่ออันตรายต่อสาธารณะ (ม.26/4/6) และการประเมินแก่ผู้ประเมิน (ม.26/11)			✓	✓	กำหนดแนวทางการส่งเสริมอาชีพควบคุม/ผู้ประเมิน
๑๐	ส่งเสริมการพัฒนาหัวหน้างานหรือผู้นำกลุ่มอาชีพเป็นครูฝึกต้นแบบ (ม.33(2))	-	-	✓	✓	กำหนดหลักสูตร/แนวทางเครือข่าย
๑๑	ส่งเสริมการเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับคุณวุฒิวิชาชีพและกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ	-	-	-	✓	กำหนดแนวทางความร่วมมือและขั้นตอนการเชื่อมโยงร่วมกัน

๔. บทบาทด้านการดำเนินการ

ที่	กิจกรรมหลัก	ภารกิจเดิม		ภารกิจใหม่		หมายเหตุ
		ส่วนกลาง	พื้นที่	ส่วนกลาง	พื้นที่	
๑	จัดฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับ การขาดแคลนแรงงานฝีมือ รองรับ การขยายตัวทางเศรษฐกิจและนโยบาย สำคัญๆของรัฐบาล /ผู้ประสงค์จะเข้า รับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	-	✓	-	✓	ดำเนินการเองเท่าที่ จำเป็น /การฝึก เพิ่มเติมให้ผู้ขอรับ รองความรู้ที่ยัง ขาดคุณสมบัติ
๒	ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ (ม.22)	-	✓	-	✓	
๓	ดำเนินการให้บริการบันทึกข้อมูลลง สมุดประจำตัว (ม.26(1)) และบริการ ผู้ขอรับรองความรู้ความสามารถ (ม.26(10))					กำหนดแนวทาง บันทึก/รับรอง
๔						
๕						

แผนงานการถ่ายโอนภารกิจและการขยายเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่	รายการ/กิจกรรม	หน่วยนับ	ผลงาน ที่ผ่านมา	เป้าหมาย					หมายเหตุ
				2560	2561	2562	2563	2564	
1	ส่งเสริมการจัดตั้ง เครือข่ายพัฒนาฝีมือ แรงงาน	แห่ง	100	770	770	770	770	770	จว.ละ 10 แห่ง
	1) จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน/ใบอนุญาต	แห่ง	20	154	154	154	154	154	จว.ละ 2 แห่ง
	- จำนวนการฝึกอบรมของ ศูนย์ฝึกอบรมเอกชน	คน	-	3080	3080	3080	3080	3080	แห่งละ 1 รุ่นๆละ 20 คน
	2) จัดตั้งศูนย์ทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน/ ใบอนุญาต	แห่ง	80	154	154	154	154	154	จว.ละ 2 แห่ง
	- จำนวนผู้เข้าทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน	คน	-	3080	3080	3080	3080	3080	แห่งละ 1 รุ่นๆละ 20 คน
	- จำนวนผู้ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน	คน	-	3080	3080	3080	3080	3080	แห่งละ 1 รุ่นๆละ 20 คน
	3) จัดตั้งศูนย์ประเมิน ความรู้ความสามารถ / ใบอนุญาต	แห่ง	-	77	77	77	77	77	จว.ละ 1 แห่ง
	- จำนวนผู้เข้ารับการ ประเมินความรู้ ความสามารถ	คน	-	1540	1540	1540	1540	1540	จว.ละ 1 รุ่นๆ 20 คน
	- จำนวนผู้ผ่านการประเมิน ความรู้ความสามารถ		-	1540	1540	1540	1540	1540	จว.ละ 1 รุ่นๆ 20 คน

แผนงานการถ่ายโอนภารกิจและการขยายเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่	รายการ/กิจกรรม	หน่วยนับ	ผลงาน ที่ผ่านมา	เป้าหมาย					หมายเหตุ
				2560	2561	2562	2563	2564	
	4) การขึ้นทะเบียนเป็นเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	แห่ง	100	385	385	385	385	385	จว.ละ 5 แห่ง
	5) การตรวจประเมินเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน	แห่ง/ครั้ง	-	770	770	770	770	770	จว.ละ 10 แห่ง
2	การพัฒนาเตรียมความพร้อมให้เครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน	คน	-	1540	1540	1540	1540	1540	จว.ละ 1 รุนๆ 20 คน
	1) พัฒนาหัวหน้างาน/ผู้นำกลุ่มอาชีพ วิชาทักษะชุมชนให้เป็นครูฝึกต้นแบบ	คน	-	1540	1540	1540	1540	1540	จว.ละ 1 รุนๆ 20 คน
	2) พัฒนาหัวหน้างาน/ผู้นำกลุ่มอาชีพ วิชาทักษะชุมชนให้เป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	คน	-	1540	1540	1540	1540	1540	จว.ละ 1 รุนๆ 20 คน
	3) พัฒนาหัวหน้างาน/ผู้นำกลุ่มอาชีพ วิชาทักษะชุมชนให้เป็นผู้ประเมิน	คน	-	1540	1540	1540	1540	1540	จว.ละ 1 รุนๆ 20 คน

แผนงานการถ่ายโอนภารกิจและการขยายเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่	รายการ/กิจกรรม	หน่วยนับ	ผลงานที่ผ่านมา	เป้าหมาย					หมายเหตุ
				2560	2561	2562	2563	2564	
	4) การตรวจเยี่ยมผู้ประกอบกิจการเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการวิเคราะห์ จำแนกตำแหน่งงาน การบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน	แห่ง/ครั้ง	-	385	385	385	385	385	จว.ละ 5 แห่ง
	5) พัฒนา HR /ผู้นำกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชนให้เป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและประเมินผล/วิเคราะห์ จำแนกตำแหน่งงาน การบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน	คน	-	1540	1540	1540	1540	1540	จว.ละ 1 รุนๆ 20 คน
3	ส่งเสริมแนะนำการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน	แห่ง	80	385	385	385	385	385	จว.ละ 5 แห่ง
	1) จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน	ตำแหน่ง/สาขา	80	385	385	385	385	385	จว.ละ 5 ตำแหน่ง
4	ส่งเสริมแนะนำการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ	แห่ง	-	385	385	385	385	385	จว.ละ 5 แห่ง
	1) จัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ	หลักสูตร	-	385	385	385	385	385	จว.ละ 5 หลักสูตร

แผนงานการถ่ายโอนภารกิจและการขยายเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่	รายการ/กิจกรรม	หน่วยนับ	ผลงาน ที่ผ่านมา	เป้าหมาย					หมายเหตุ
				2560	2561	2562	2563	2564	
5	ส่งเสริมแนะนำเพื่อให้ คำปรึกษาในการเพิ่มผลิต ภาพกับสถานประกอบ กิจการ	แห่ง	200	385	385	385	385	385	จว.ละ 5 แห่ง
	1) เพิ่มผลิตภาพ/ลด ต้นทุนการผลิต/ลดการ สูญเสีย	บาท	1600 ล้านบาท	385	385	385	385	385	จว.ละ 5 ล้านบาท
6	ส่งเสริมแนะนำการใช้ เครื่องหมายการจ้างงาน จากผู้ผ่านการรับรอง ความรู้ความสามารถ	แห่ง	-	385	385	385	385	385	จว.ละ 5 แห่ง
	1) จำนวนการใช้ เครื่องหมาย	เครื่องหมาย	-	385	385	385	385	385	จว.ละ 5 เครื่องหมาย
7	ส่งเสริมแนะนำการจ้างงาน จากผู้ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็น ผู้ปฏิบัติงาน	แห่ง	-	385	385	385	385	385	จว.ละ 5 แห่ง
	1) จำนวนการจ้างงานจาก ผู้ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน	คน	-	7700	7700	7700	7700	7700	จว.ละ 20 คน/แห่ง

คำถาม

- 1.ขอให้ท่านอธิบายตามความเข้าใจของท่านสั้นๆว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถตอบสนองทิศทางการเปลี่ยนแปลงประเทศไทยสู่สุขภาวะได้อย่างไร ?**
- 2.ท่านคิดว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรปรับบทบาทใหม่อย่างไรจึงจะมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและรองรับการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนในอนาคตได้อย่างไร ?**
- 3.ท่านคิดว่าคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญอะไรบ้างและกรมกับท่านสามารถตอบสนองได้อย่างไร ?**
- 4.ท่านคิดว่าการส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน มีหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานเหมาะสมอยู่แล้วหรือควรมีการปรับปรุงแก้ไขอย่างไรหรือไม่ ?**
- 5.ในฐานะที่ท่านเป็นนักบริหารระดับต้น ท่านคิดว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรพัฒนาบุคลากรของกรมให้เป็นนักพัฒนาฝีมือแรงงานมืออาชีพที่เหมาะสมกับบทบาทใหม่ได้อย่างไร ?**

Thank You

