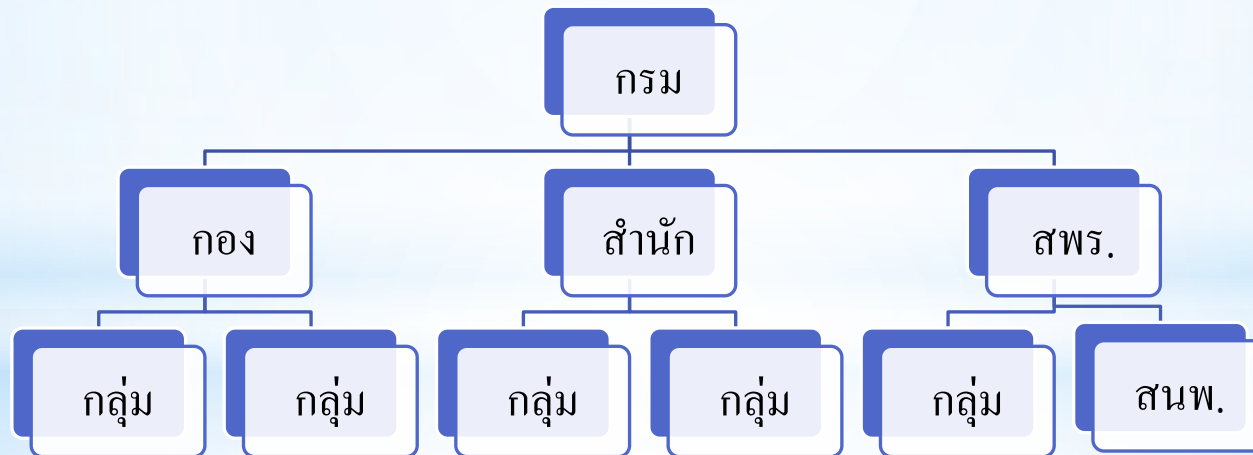


บทบาทและภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามกฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน



กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง

โมเดลประเทศไทย 4.0

ความมั่นคงของชาติ





ดร.สุวิทย์ เมษินทรีย์
รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงพาณิชย์
กล่าวถึงโมเดลเศรษฐกิจไทยในแต่ละยุค

บทสรุป

รหัส "ประเทศไทย 4.0" คืออะไร?

โมเดล 3 รหัส ที่ผ่านมา
ยังไม่สามารถนำพาประเทศไทย
ผ่านกับศึกความยากจน
ไปสู่ประเทศที่มีรายได้ปานกลาง
ขั้นสูง หรือรายได้สูง



ที่มา : แผนพวง ดร. สุวิทย์ เมษินทรีย์
Dr. Suwit Meesincee
(<https://web.facebook.com/drsuwitpage/>)

เริ่มจากโมเดลรหัส



ประเทศไทย 1.0
เน้นไปที่ภาคการเกษตร ขยายวัตถุดิบ



ประเทศไทย 2.0
เน้นไปที่อุตสาหกรรมเบา
ใช้ต้นทุนแรงงานและวัตถุดิบน้อย
เช่น อุตสาหกรรมทอผ้า อาหาร
และเครื่องใช้ไฟฟ้า



ประเทศไทย 3.0
เป็นช่วงเวลาที่ผ่านมาถึงปัจจุบัน
โดยเริ่มเน้นไปที่อุตสาหกรรมหนัก
และส่งออก



ประเทศไทย 4.0
เป็นช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ
ไปสู่ Value Based Economy
หรือ "เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม"

แนวทาง ประเทศไทย 4.0

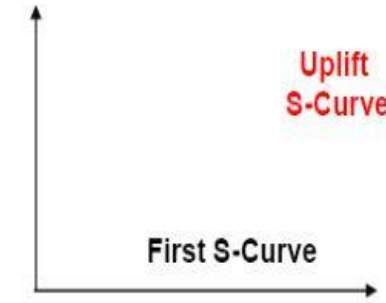


- 01/ เปลี่ยนจากสินค้าบริโภค ไปสู่สินค้าทุน
- 02/ เปลี่ยนจากขับเคลื่อนประเทศ ด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี และความภาคภูมิใจ
- 03/ เปลี่ยนจากเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น



แนวคิดการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมไปสู่ “ประเทศไทย 4.0”

ต่อยอด 5 อุตสาหกรรมเดิม (First S-Curve)



- 1 First S-Curve
 - ยานยนต์สมัยใหม่
 - อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
 - การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ
 - เกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ
 - การแปรรูปอาหาร

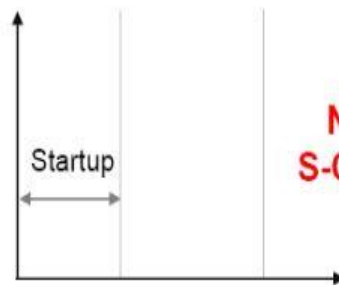
การต่อยอด 5 อุตสาหกรรมเดิม
ที่ประเทศไทยมีศักยภาพอยู่แล้ว
ให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น
โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้
ปัจจัยการผลิต ซึ่งการลงทุนชนิดนี้จะ
ส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ
ในระยะสั้น และระยะกลาง



แนวคิดการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมไปสู่ “ประเทศไทย 4.0”

การเติม 5 อุตสาหกรรมใหม่

การพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างก้าวกระโดดต้องมีการพัฒนา New S-Curve ควบคู่ไปด้วย เพื่อเปลี่ยนรูปแบบสินค้าและเทคโนโลยี โดยอุตสาหกรรมอนาคตเหล่านี้จะเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (New Growth Engines) ของประเทศ



2 New S-Curve

-  **หุ่นยนต์**
-  **การบินและโลจิสติกส์**
-  **เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ**
-  **ดิจิทัล**
-  **การแพทย์ครบวงจร**

เติมอุตสาหกรรมใหม่ (New S-Curve)

“

ต้องเร่งยกระดับฝีมือแรงงาน
ให้สอดคล้องกับความต้องการในพื้นที่
และสอดคล้องกับการพัฒนาไปสู่
ไทยแลนด์ 4.0

”

ย้ำแนวทางปฏิบัติ ให้แก่หัวหน้าส่วนราชการ
ในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดกระบี่ ตรัง
พังงา และระนอง ณ ศาลากลางจังหวัดระนอง
27 พ.ค.59

พลเอก ศิริชัย ดิษฐกุล
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



ยุทธศาสตร์ 20 ปี ด้านแรงงาน

กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2561 - 2580)

โดยยุทธศาสตร์ประกอบด้วยกรอบมาตรฐานดำเนินงานย่อย ทั้งหมด 4 ช่วง (ช่วงละ 5 ปี)



ช่วงที่ 1 (พ.ศ. 2561 - 2565)

มีเป้าหมายที่จะสร้างกำลังคนของประเทศให้เป็น "Productive Manpower" เป็นกำลังคนที่มีประสิทธิภาพผ่านการสร้างระบบและรากฐานการดำเนินงานด้านแรงงานที่มีความยั่งยืน และเป็นมาตรฐานสากล และมุ่งเน้นขจัดอุปสรรคด้านแรงงานต่างๆ ให้หมดสิ้น



1.

ช่วงที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570)

มีเป้าหมายที่จะสร้างกำลังแรงงานที่มั่นคง "Innovation Workforce" เพื่อให้แรงงานมีผลิตภาพที่สูงขึ้นและเป็นพลเมืองของโลก (Global citizen) รับกับอุตสาหกรรมสมัยใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่เป็น New Engine of Growth สอดรับกับโครงสร้างประเทศไทย 4.0 และเตรียมความพร้อมสังคมผู้สูงอายุ



2.

ช่วงที่ 3 (พ.ศ. 2571 - 2575)

ต้องเป็นกำลังแรงงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ หรือ "Creative Workforce" มีทักษะ R&D ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน แรงงานไทยต้องมีงานทำที่มีคุณค่าสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในเรื่องงานที่มีคุณค่า (decent work for all) ของสหประชาชาติ



3.

ช่วงที่ 4 (พ.ศ. 2576 - 2580)

แรงงานไทยเป็น "Brainpower" สร้างสังคมการทำงานแห่งปัญญา ใช้ความรู้ ความสามารถ และสติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง



4.

ผลการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย

TDRI

ภาพบทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

Strategic Positioning

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป็นหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ (National HRD Agency)

เพิ่มภารกิจ

ขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์
(Policy Advisor)

เพิ่มภารกิจ

กำกับดูแลระบบการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์
(Regulator)

เพิ่มภารกิจ

ส่งเสริม/ประสานการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ในสถาน
ประกอบกิจการ
(Facilitator/
Coordinator)

รักษาภารกิจหลัก

ฝึกอบรม/ทดสอบมาตรฐานในสาขาที่
ส่งเสริมการขยายตัว ทาง
เศรษฐกิจ/ตลาดแรงงาน
(Operator)

กระบวนการ
การ
ขับเคลื่อน
ภารกิจ

1. สร้างเครือข่ายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะ ทวิภาคี ไตรภาคี พหุภาคี

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

ทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์ชาติ

- 1.หลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลาง
- 2.ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

2563 – 2567

สร้างความยั่งยืน
(Sustainability)

2558 – 2562

เพิ่มผลิตภาพ
(Productivity)

/ความสามารถ
ที่จะได้รับการจ้างงาน
(Employability)

อดีต – 2557

เพิ่มการมีงานทำ
(Employment)

**นโยบายเร่งด่วนการดำเนินการประจำปี
งบประมาณ 2560
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

นโยบายเร่งด่วน 2560

1. พัฒนากำลังแรงงานให้มี
สมรรถนะสอดคล้องกับการจ้างงาน

2. บูรณาการกับสถาบันการศึกษา
ทุกระดับและภาคผู้ประกอบการ
เพื่อพัฒนาต่อยอดความพร้อมใน
การพัฒนาแรงงานใหม่

3. พัฒนากำลังแรงงานรองรับ
พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษและการ
พัฒนาคลัสเตอร์

นโยบายเร่งด่วน 2560

4.การพัฒนาแรงงานรองรับการ
เคลื่อนย้ายแรงงานตามกรอบ
ข้อตกลงเสรีอาเซียน

5.เพิ่มผลิตภาพแรงงานเพื่อพัฒนา
ความสามารถของสถานประกอบ
กิจการ SMEs

6.พัฒนาทักษะเพิ่มโอกาสในการ
ประกอบอาชีพของคนไทยเพื่อเพิ่ม
มูลค่าสินค้าและบริการ

นโยบายเร่งด่วน 2560

7.พัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ
ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

8.เตรียมกำลังคนรองรับเศรษฐกิจ
ดิจิทัล (Digital Economy)

9.บริหารจัดการด้วยความโปร่งใส
เป็นธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาลให้
ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้เป็น
คนเก่งคนดี มีความรักสามัคคี ทำงาน
เชิงรุกและมุ่งผลสัมฤทธิ์

สถานประกอบการในพื้นที่	จำนวนสถานประกอบการ		
	จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ (แห่ง)		รวม/แห่ง
	50 - 99 คน/แห่ง	100 คนขึ้นไป/แห่ง	
กรุงเทพฯ	4,553	4,453	9,006
ต่างจังหวัด	8,350	10,150	18,500
	12,903	14,603	27,506
โรงเรียน, มหาวิทยาลัย, วิทยาลัย			
กรุงเทพฯ	94	82	176
ต่างจังหวัด	201	166	367
	295	248	543
ส่วนราชการ, รัฐวิสาหกิจ			
กรุงเทพฯ	1,410	1,566	2,976
มูลนิธิ	42	29	71
	1,452	1,595	3,047

บทบาทและภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามกฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ภารกิจที่สำคัญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

**1 ส่งเสริม
การพัฒนา
ฝีมือแรงงาน**

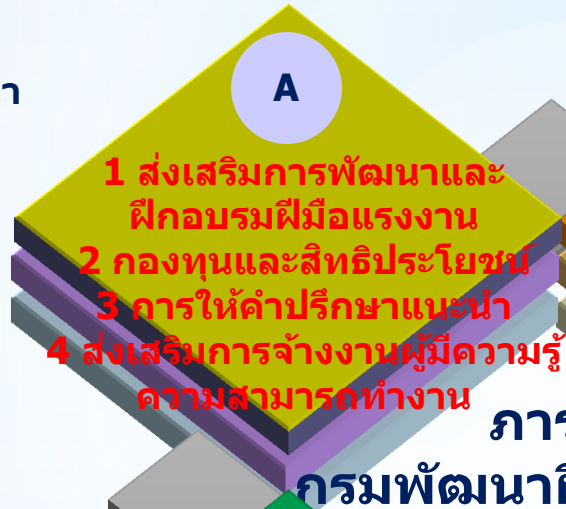
**2 กำหนด
และทดสอบ
มาตรฐาน
ฝีมือแรงงาน**

**3 ส่งเสริมการ
รับรองความรู้
ความสามารถ**

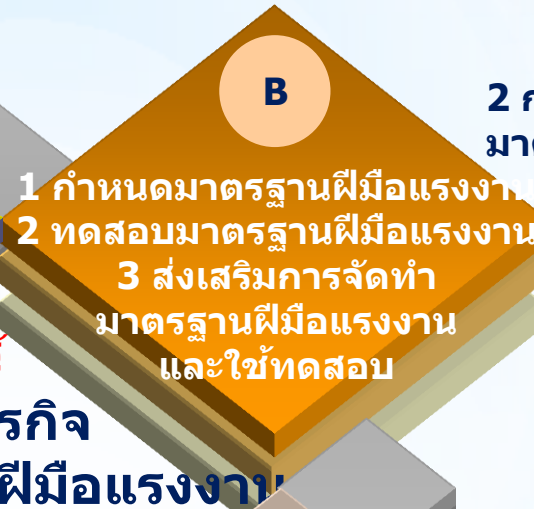
**4 ส่งเสริม
การสร้าง
เครือข่าย
พัฒนาฝีมือ
แรงงาน**

ภารกิจที่สำคัญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

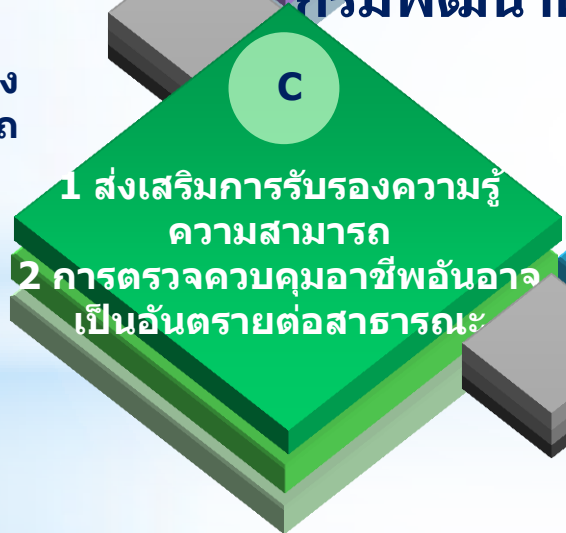
**1 ส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน**



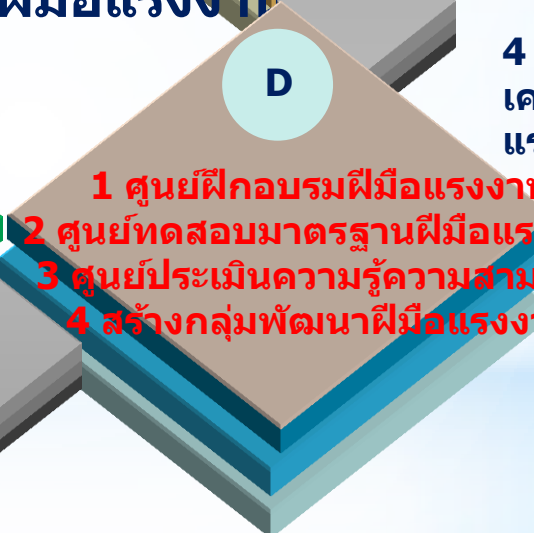
**2 กำหนดและทดสอบ
มาตรฐานฝีมือแรงงาน**



**3 ส่งเสริมการรับรอง
ความรู้ความสามารถ**



**4 ส่งเสริมการสร้าง
เครือข่ายพัฒนาฝีมือ
แรงงาน**



**ภารกิจ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

ตัวอย่างโครงสร้างกรอบคุณัตรากำลังของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้อำนวยการ (อส = ๑) /
ฝ่ายบริหารทั่วไป (๑๐ อัตรา)

กลุ่มงานแผนงานและประเมินผล
(ช. พ.และอื่นๆ / ๘ อัตรา)

กลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
(ช. พ. และอื่นๆ / ๑๕ อัตรา)

กลุ่มงานมาตรฐานฝีมือแรงงาน
(ช. พ. และอื่นๆ / ๕ อัตรา)

กลุ่มงานประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ
(ช. พ. และอื่นๆ / ๘ อัตรา)



อัตราประมาณ ๕๑ อัตรา

หมายเหตุ ไม่รวมอัตรากำลังของหน่วยงาน
เครือข่าย/ศพจ.เดิม

ตัวอย่างภารกิจสำคัญของกลุ่มงานแผนงานและประเมินผล สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

งานแผนงานและงบประมาณ

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

- จัดทำแผนงานและแนวทางการพัฒนา ฝีมือแรงงาน/ค่าของงบประมาณ
- ประสานกำกับดูแลตรวจสอบให้เป็นไป ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง /พรบ.คุ้มครอง แรงงาน-ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ/พรบ. จัดหางาน-สถานทดสอบ
- เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาฝีมือ แรงงาน

งานติดตามประเมินผล

พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ

- ติดตามผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน การ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรอง ความรู้ความสามารถและการดำเนินการ ของกองทุน /ม.๓๕(๑๓)
- การจ้างงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ติดตามการเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ ประกอบกิจการ/การสร้างเครือข่ายที่ยั่งยืน

งานเลขานุการ กพร.ปจ.

ระเบียบ กพร.ปช.

- ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการ คณะอนุกรรมการ กพร.ปจ.
- ประสานการพัฒนาแรงงานและ การฝึกอาชีพกับทุกภาคส่วน
- บริหารแผนงานพัฒนากำลังคน ระดับจังหวัด

ตัวอย่างภารกิจสำคัญของกลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

งานฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ

- การบริหารจัดการฝึกอบรมทุกประเภท
ม.๘-ม.๑๘,ม.๒๐-๒๑
- ฝึกครูต้นแบบ/ผู้ฝึก ม.๓๓(๒)
- ฝึกการจัดการฝึก ม.๓๓(๒)
- งานพัฒนาหลักสูตร ม.๓๓(๒)
- ส่งเสริมให้มีศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ม.๑๕/ประกันคุณภาพการฝึก
- สร้างเครือข่าย ส่งเสริมความร่วมมือ

งานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน

พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ

- การดำเนินการของกองทุน
- งานการเงินการบัญชี การรับจ่าย
- การตรวจสอบตามหนี้ค้างชำระ
- งานช่วยเหลือ /งานอุดหนุน
กองทุน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน ม.๒๖-ม.๓๒

งานสิทธิประโยชน์และ ตรวจสอบ

พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ

- งานรับรองสิทธิทางภาษีเงินได้
ม.๓๓(๑) ,ม.๓๓/๑(๑)
- งานที่ปรึกษาแนะนำตามกระบวนการพัฒนา
ฝีมือแรงงานและการเพิ่มประสิทธิภาพ
ศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ/การ
บริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน
- งานรับรองสิทธิประโยชน์ ม.๓๔-๓๗
- งานตรวจสอบและจัดระบบกองทุน

ตัวอย่างภารกิจสำคัญของกลุ่มงานมาตรฐานฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

งานกำหนดมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน

พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ

- งานจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานผู้ประกอบกิจการ ม.๒๖
- งานให้คำแนะนำและการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (รับมอบอำนาจ)
- งานส่งเสริมสมาชิกกลุ่มอาชีพให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ให้คำปรึกษาการวิเคราะห์ตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน ม.๓๓/๑(๒)

งานทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน

พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ

- งานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ม.๒๓ /สนับสนุนงานประเมิน
- งานฝึกและพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ม.๒๓
- งานส่งเสริมการนำไปใช้ทดสอบและประกันคุณภาพการทดสอบ
- ส่งเสริมนายจ้างจ้างผู้ผ่านทดสอบฯ และผ่านการรับรองฯทำงาน

ม.๓๕(๓)

งานศูนย์ทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน

พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ

- งานส่งเสริมให้มีศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ม.๒๔/สถานทดสอบฝีมือแรงงาน
- งานตรวจสอบผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน/สถานทดสอบฝีมือ/การเรียกเก็บค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ม.๒๕
- การบริหารงานแข่งขันฝีมือแรงงาน

ตัวอย่างภารกิจสำคัญของกลุ่มงานประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

**งานรับรองประวัติและ
เทคโนโลยีสารสนเทศ**

พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ
-งานทะเบียนและเทคโนโลยีสารสนเทศผู้ประกอบการอาชีพ
-งานบันทึกและเพิ่มเติมข้อมูลผู้ประกอบการอาชีพ ม.๒๖/๑
-งานสมุดประจำตัวและตรวจสอบเอกสารและหลักฐาน

**งานประเมินความรู้
ความสามารถ**

พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ
-งานประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถผู้ประกอบการอาชีพ ม. ๒๖/๑๐
-งานจัดตั้งองค์กรอาชีพและศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ๒๖/๓
-งานขึ้นทะเบียนผู้ประเมินและประกันคุณภาพการประเมิน ม.๒๖/๑๑

**งานตรวจและ
เปรียบเทียบคดี**

พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ
-งานตรวจสอบผู้ประกอบการอาชีพควบคุม ม.๒๖/๑๔ , ม.๔๕
-งานเปรียบเทียบความผิด ม. ๕๓/๓
-รายงานผลการดำเนินการรับรองและเปรียบเทียบคดี
-งานอนุญาตการใช้เครื่องหมาย ม.๓๓/๑(๓)

การบริหารจัดการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพ.ร.บ. ส่งเสริมฯ

INPUT

(การใช้ทรัพยากร)

1. มีครูฝึกต้นแบบพัฒนาฝีมือแรงงาน/Master Trainer
2. มีหลักสูตรฐานสมรรถนะและหลักสูตรอื่นๆที่จำเป็น
3. มีทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย
4. มีนวัตกรรม วิทยาการใหม่ๆ มีการบริหารจัดการที่ดี

PROCESS

(การบริหารจัดการ)

1. ส่งเสริมการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
2. ส่งเสริมการจัดทำและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
3. ส่งเสริมการประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ
4. ส่งเสริมให้การช่วยเหลือ/อุดหนุนเงินกองทุนและติดตามหนี้ค้ำชำระ
5. ส่งเสริมให้สิทธิและประโยชน์
6. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจ้างผู้ผ่านการทดสอบฯ/ผู้ผ่านการรับรองความรู้เป็นปฏิบัติงานในสถานประกอบการ
7. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฯ ศูนย์ทดสอบฯ ศูนย์ประเมินฯ
8. ส่งเสริมความร่วมมือ/การสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน
9. ส่งเสริมให้มีการให้คำปรึกษาแนะนำกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน การจำแนกตำแหน่งงาน การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน
10. จัดทำแผนพัฒนากำลังคน และกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมาย

OUTPUT

(ผลลัพธ์)

1. ผู้ประกอบกิจการ/กลุ่มอาชีพมีผลิตภาพ/มีขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น/ลดต้นทุน/เพิ่มกำไร / มีความเข้มแข็งมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน
2. แรงงาน/สมาชิกกลุ่มอาชีพมีผลิตภาพสูง/ใช้ความรู้ความสามารถทำงานที่มีมูลค่าสูง/มีรายได้เพิ่มขึ้น/คุณภาพชีวิตดีขึ้น
3. ประเทศไทยลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม หลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลาง รักษาสมดุล เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน
4. ประชาชนมีหลักประกันความปลอดภัยมากขึ้นได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในการบริโภคบริการจากผู้ประกอบอาชีพควบคุม

การจัดระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพ.ร.บ.ส่งเสริมฯ มี 3 ระบบ (มุ่งสู่มาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มผลิตภาพ/ควรมีครูฝึกรองรับการขับเคลื่อนภารกิจกรม)

สถาน
ประกอบ
กิจการ



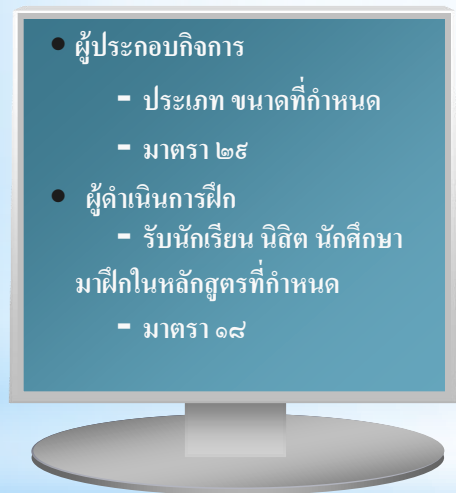
มีลูกจ้าง
ตามที่
กำหนด



1.ระบบ
กองทุน
พัฒนาฝีมือ
แรงงาน

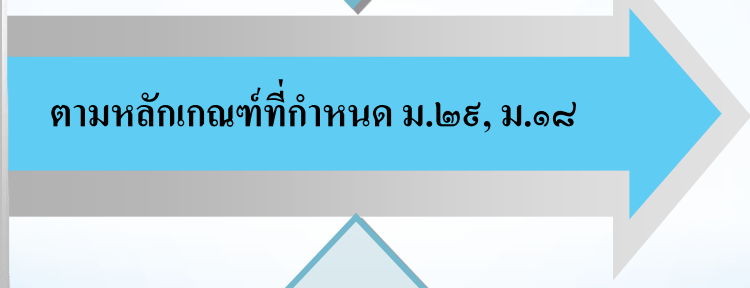
-จัดให้มีการ
ฝึกอบรม
ลูกจ้าง
-มีลูกจ้างเข้า
และผ่านการ
ทดสอบ
-มีลูกจ้างผ่าน
รับรองความรู้
ความสามารถ

ระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและสิทธิประโยชน์



- ผู้ประกอบกิจการ
 - ประเภท ขนาดที่กำหนด
 - มาตรา ๒๕
- ผู้ดำเนินการฝึก
 - รับนักเรียน นิสิต นักศึกษา มาฝึกในหลักสูตรที่กำหนด
 - มาตรา ๑๘

- จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนตามที่กำหนดในหมวด ๑ (ฝึกเตรียมเข้าทำงาน ฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ)
- มีลูกจ้างเข้าและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามที่กำหนดในหมวด ๒ หรือผ่านการรับรองความรู้ความสามารถตามที่กำหนดในหมวด ๒/๑ (ม.๒๕)



- ผู้ดำเนินการฝึกอาจรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา ที่สถานศึกษาส่งมาฝึกตามหลักสูตรของผู้ดำเนินการฝึก หรือร่วมกับสถานศึกษาจัดทำขึ้น
- ส่งหลักสูตรให้นายทะเบียนก่อนเริ่มดำเนินการฝึก
- เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ม.๑๘)

ระบบกองทุนและสิทธิประโยชน์

๑. ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน
๒. สิทธิและประโยชน์ (ม.๓๓,๓๓/๑)
๓. ยกเว้นภาษีเงินได้ร้อยละร้อย เมื่อบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกหรือฝึกอบรมในสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามที่รมต.กระทรวงการคลังประกาศกำหนด หรือค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมลูกจ้างตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกรมสรรพากรประกาศกำหนด
๔. ยกเว้นภาษีเงินได้จำนวนร้อยละห้าสิบของค่าใช้จ่ายในการฝึกเตรียมเข้าทำงานให้แก่ผู้ดำเนินการฝึกตามกฎหมาย ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

หมายเหตุ ขณะนี้ยังไม่มี การแก้ไข พ.ร.ฎ. ประมวลรัษฎากร เพื่อรองรับการยกเว้นภาษีเงินได้ให้แก่ผู้ประกอบกิจการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

การจัดการระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพ.ร.บ.ส่งเสริมฯ มี 3 ระบบ (มุ่งสู่มาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มผลิตภาพ/ควมมีครูฝึกรองรับการขับเคลื่อนภารกิจกรม)

กลุ่ม
อาชีพ



จัดทำ
มาตรฐาน
ฝีมือ
แรงงาน



**2.ระบบการ
ประกอบ
อาชีพที่มี
มาตรฐาน
ฝีมือแรงงาน**

-สมาชิก
กลุ่มอาชีพ
ผ่านการ
ฝึกอบรม
หลักสูตร
ฐาน
สมรรถนะ
และผ่าน
เกณฑ์วัด
มาตรฐาน
ฝีมือ
แรงงาน

ระบบการประกอบอาชีพที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เสริมสร้างให้ทุกกลุ่มอาชีพสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน



ส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานโดยเหมาะสมกับศักยภาพและวัย

การจัดการระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพ.ร.บ.ส่งเสริมฯ มี 3 ระบบ (มุ่งสู่มาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มผลิตภาพ/ควมมีครูฝึกรองรับการขับเคลื่อนภารกิจกรม)

ผู้
ประกอบ
อาชีพ
ควบคุม



3.ระบบ
รับรองความรู้
ความสามารถ

ประเมิน

- ฝึกอบรม
หลักสูตรฐาน
สมรรถนะ
- ผ่านเกณฑ์
วัดมาตรฐาน
ฝีมือแรงงาน
- ผ่านการ
ประเมิน
ความรู้
ความสามารถ

ระบบการรับรองความรู้ความสามารถ

มาตรา ๒๖/๓ ผู้ปฏิบัติงาน
ในสาขาอาชีพ ตำแหน่ง
งานหรือลักษณะที่รัฐมนตรี
ประกาศกำหนด (ม.๗/๒)
ต้องได้รับหนังสือรับรอง
ความรู้ความสามารถ

มาตรา ๕๓/๑ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม
มาตรา ๒๖/๓ ต้องระวางโทษ
ปรับไม่เกินห้าพันบาท /มาตรา
๕๓/๗ บรรดาความผิดตาม
กฎหมายนี้ให้นายทะเบียนมี
อำนาจเปรียบเทียบได้

ระบบการ
รับรองความรู้
ความสามารถ

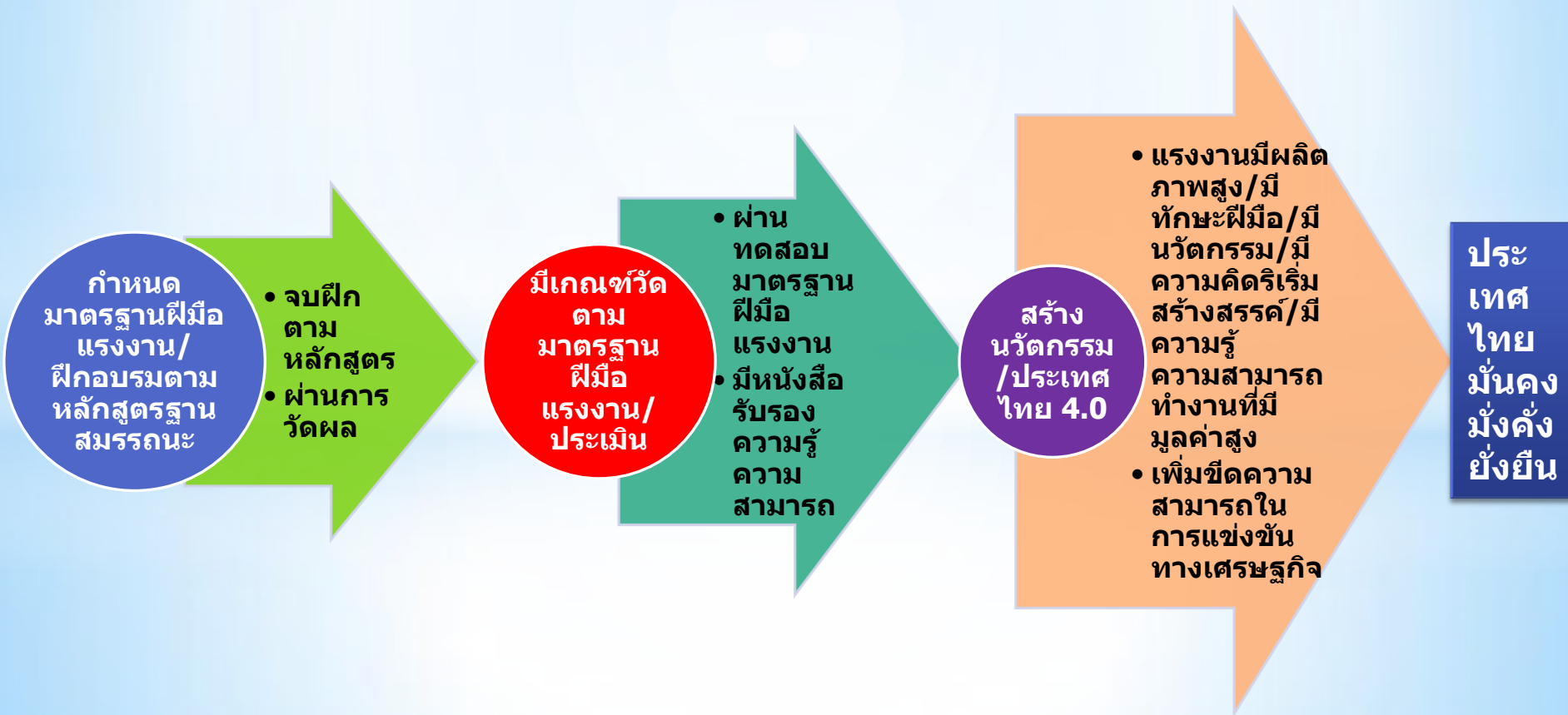
มาตรา ๒๖/๑๐ บุคคลที่ประสงค์จะขอหนังสือ
รับรองความรู้ความสามารถให้ยื่นคำขอต่อศูนย์
ประเมินความรู้ความสามารถกลางหรือศูนย์
ตามมาตรา ๒๖/๔(๒)

บทกำหนดโทษนายจ้าง/องค์กรที่ฝ่าฝืนกฎหมาย

- มาตรา ๕๓/๒ จ้างผู้ไม่มีหนังสือรับรอง ปรับ ๓ หมื่นบาท
- มาตรา ๕๓/๓ เป็นศูนย์ประเมินเดือน ปรับ ๖ หมื่นบาท
- มาตรา ๕๓ เป็นศูนย์ทดสอบฯเดือน ปรับ ๖ หมื่นบาท

การจัดการระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพ.ร.บ.ส่งเสริมฯ มี 3 ระบบ

(มุ่งสู่มาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มผลิตภาพ/ควรมีครูฝึกรองรับการขับเคลื่อนภารกิจกรม)



ส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานโดยเหมาะสมกับศักยภาพและวัย

กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างครบวงจร

1 สร้างครูฝึกต้นแบบ (ม.33 (2))

-มีเทคนิคสอนงาน/วิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ KSA ตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

-รองรับภารกิจพัฒนาหัวหน้างาน (ม.33(2))

-ขยายภารกิจในการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและอื่นๆ

2 สร้างมาตรฐานฝีมือแรงงาน

-มีเทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน

-รองรับภารกิจส่งเสริมการจัดทำ

มาตรฐานฝีมือแรงงาน (ม.26)

-ขยายภารกิจส่งเสริมการจัดทำ

หลักสูตรฐานสมรรถนะ (ม.33 (2))

3 สร้างหลักสูตรฐานสมรรถนะ

-มีเทคนิคการจัดทำหลักสูตร (ม.33 (2))

-รองรับภารกิจนายทะเบียนให้ความเห็นชอบหลักสูตร/ค่าใช้จ่ายฝึกอบรม (ม.20,ม.33(2))

-ขยายภารกิจส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (ม.19,ม.39(8))

รองรับภารกิจและบทบาท กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.บทบาทขับเคลื่อนนโยบาย/กำหนด

แผนงานการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฯลฯ

2.บทบาทกำกับดูแล/กำหนดเกณฑ์

และการบังคับใช้ตามกฎหมาย

3.บทบาทส่งเสริมประสาน/การพัฒนา

และสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

4.บทบาทดำเนินการ/จัดทำมาตรฐาน

ฝีมือแรงงานแห่งชาติ/ฝึกครูต้นแบบ

ฯลฯ

กลุ่มเป้าหมาย

1.หัวหน้างานในสายผลิต/HR

2.ผู้นำกลุ่มอาชีพ/เลขากลุ่ม

อาชีพ

5 สร้างเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และประเมินผล

-รองรับภารกิจพัฒนา

บุคลากร (ม.33(2))

-ขยายภารกิจส่งเสริมการจัดทำแผนงานฝึกอบรม/

ทดสอบ/จ้างงานผู้ผ่าน

ทดสอบ/ผู้ผ่านรับรองฯ

ทำงาน/ส่งแผนเข้า

กพร.ปล.จัดทำเป็น

แผนพัฒนากำลังคนระดับ

จังหวัด

4 สร้างผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงาน

-รองรับภารกิจส่งเสริมให้มีผู้

ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(ม.23)

-ขยายภารกิจส่งเสริมการจัดตั้ง

ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือ

แรงงาน (ม.24,ม.39(8))

หลักการ : การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

การลดต้นทุนการผลิต การเพิ่มปริมาณการผลิต การเพิ่มกำไร สามารถทำได้หลายวิธี

การใช้กลไกมาตรฐานฝีมือแรงงาน (KSA)	การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการกระบวนการผลิต	การส่งเสริมให้ผู้ผลิตมีการใช้เทคโนโลยี	การส่งเสริมผู้ใช้แรงงานให้มีการศึกษาและเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน	วิธีการอื่น ๆ
---	---	---	---	----------------------

ข้อเสนอ: ใช้กลไกมาตรฐานฝีมือแรงงาน/ สืบค้นหาสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ/ ฝึกให้ได้ มฐ.

หัวข้อกำหนดทางวิชาการที่เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ	เพิ่มเติมความรู้ / ฝึกทักษะ เพื่อสร้างความสามารถ/ ปรับทัศนคติการทำงาน (KSA)	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/ ตัวชี้วัดการใช้อุดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือ-อุปกรณ์ เพื่อการลดการสูญเสีย
6. การควบคุมคุณภาพชิ้นงาน-ผลสำเร็จ/ ชิ้นงานประณีต (Q.C)	วางกรอบความรู้ความสามารถที่ตนคิดกำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานใช้วัดฝีมือที่เหมาะสม เพื่อลดการสูญเสียจากไม่มีการตรวจสอบควบคุม/ ทำผิด	กำหนดเป้าหมาย/ ตัวชี้วัดการควบคุมคุณภาพชิ้นงาน เพื่อการลดการสูญเสีย
7. การรักษานิสัยอุตสาหกรรม	วางกรอบความรู้ความสามารถที่ตนคิดกำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานใช้วัดฝีมือที่เหมาะสม เพื่อลดการสูญเสียจากพฤติกรรมจ่าเจ/ ปรับพฤติกรรมใหม่	กำหนดเป้าหมาย/ ตัวชี้วัดการรักษานิสัยอุตสาหกรรม เพื่อการลดการสูญเสีย
8. การรักษาสีงแวดล้อม	วางกรอบความรู้ความสามารถที่ตนคิดกำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานใช้วัดฝีมือที่เหมาะสม เพื่อลดการสูญเสียจากการทำลายสิ่งแวดล้อม	กำหนดเป้าหมาย/ ตัวชี้วัดการรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อการลดการสูญเสีย

ตัวอย่าง / ศพจ.อย.

สถานประกอบการ / หลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือ "คูแฝด"

หลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือ "เทคนิคการสอนงานสำหรับหัวหน้างานในสายผลิต"

หลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือ "การเพิ่มศักยภาพแรงงานไทยสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต"

ฝึกการสอนงานให้หัวหน้างาน

สร้างกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนในสายผลิต

นำกรอบมาตรฐานฯ วิเคราะห์สปีดคั้นสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ

นำสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพไปวางแผนฝึกปฏิบัติงาน

ทบทวนความรู้-ความปลอดภัยในการทำงาน-การใช้เครื่องมือฯ การปรับพฤติกรรมฯ ฯลฯ

มีส่วนร่วม-กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายผลิต-สืบค้นสาเหตุฯ-แผนฝึกปฏิบัติ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ/พัฒนางานวันต่อวัน

ประเมินผลการแก้ไขสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ/ผลการพัฒนางานวันต่อวัน

ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ/ประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ผู้ประกอบการมีผลิตภาพสูงขึ้นหรือลดต้นทุนการผลิต

ผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพสูงขึ้น/เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่ผู้ประกอบการ

ผู้ประกอบการมีสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายโดยสามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเพื่อขอลดหย่อนภาษีเงินได้ร้อยละร้อยของค่าใช้จ่าย

มาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายผลิตเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล-หลักประกันคุณภาพ

สรรหาบุคลากร-บรรจุใหม่/กำหนดค่าจ้างค่าตอบแทน

เลื่อนตำแหน่ง/ระดับ-คัดเลือกหัวหน้างาน

พิจารณาความดีความชอบ-เลื่อนค่าจ้างค่าตอบแทน

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

มาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายผลิต - ออกแบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายผลิต

วัดฝีมือ-ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายผลิตกับผู้ปฏิบัติในสายผลิต

ผู้ปฏิบัติในสายผลิตได้รับหนังสือรับรองผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายผลิต

แรงงานมีผลิตภาพ/ประกันคุณภาพสินค้า-บริการ

นายจ้างใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายผลิตเป็นผู้ปฏิบัติงาน

ประเทศไทยใช้ผู้มีทักษะฝีมือเป็นผู้ปฏิบัติงานทั่วประเทศ/เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่ประเทศไทย

หลักสูตร "เทคนิคการสอนงานสำหรับหัวหน้างานในสายผลิต"

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. มีเทคนิคการสอนและเตรียมการสอนได้

วิธีการระดมความคิดเห็นจากหัวหน้างานสายบุคคลและสายผลิต (DACUM)

2. วิเคราะห์งาน-งานหลัก-งานย่อย-ขั้นตอน-วิธีการทำที่ถูกต้อง

สร้างกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนในสายผลิต

3. ฝึกประเมินผลผู้ปฏิบัติในสายผลิตเพื่อเพิ่มผลิตภาพ

วิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพได้

4. นำเสนอแผนพัฒนาทักษะฝีมือและใบงาน

กำหนดแผนพัฒนาทักษะฝีมือผู้ปฏิบัติในสายผลิตเพื่อเพิ่มผลิตภาพ

การสร้างครูฝึกต้นแบบในสถานประกอบการ หรือ ครูฝึกต้นแบบประจำกลุ่มอาชีพ

สรุปเนื้อหาหลักสูตรโดยสังเขป

เทคนิคการสอนงานสำหรับหัวหน้า
งานในสายผลิต/ผู้นำกลุ่มอาชีพ

18 ชั่วโมง



ฝึก 2 วันในช่วงแรก /หยุดการสอน 1 สัปดาห์ โดย อ.จ. จะมอบภารกิจให้ไป
วิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลผลิตและนำกลับมานำเสนอผลการวิเคราะห์

เทคนิคการสอน/การวิเคราะห์สาเหตุ
อุปสรรคต่อผลผลิต

12 ชั่วโมง



1 วันช่วงหลัง นำผลการวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลผลิตกลับมาเสนอ

การนำเสนอของผู้รับการฝึกอบรม/
วิทยากรสังเกตสรุปชี้แนะประเมินผล

6 ชั่วโมง

การสร้างครูฝึกต้นแบบในสถานประกอบการ หรือ ครูฝึกต้นแบบประจำกลุ่มอาชีพ

สรุปเนื้อหาหลักสูตรโดยสังเขป

การเพิ่มศักยภาพแรงงานไทย
สำหรับผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต/กลุ่ม

30 ชั่วโมง

ฝึก 1 วันในช่วงแรก สร้างความเข้าใจตารางการฝึก/ใบงานและการวิเคราะห์
สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงานในสายผลิต/ประเมินผล

ทบทวนสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตร่วมกัน
ทำความเข้าใจกรอบเกณฑ์มาตรฐาน

6 ชั่วโมง

4 วันช่วงหลัง ฝึกปฏิบัติตามใบงาน/ช่วงท้ายการฝึกในแต่ละวัน/แลกเปลี่ยน
เรียนรู้เกี่ยวกับเทคนิคการแก้ไขสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตร่วมกัน/ประเมินผล

ฝึกปฏิบัติตามใบงาน/ครูฝึกสังเกต
สรุปชี้แนะประเมินผล โดยมีพี่เลี้ยง

24 ชั่วโมง

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-พฤติกรรม ที่พึงปรารถนา (Attributes) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้ "เป็น" สิ่งเหล่านี้จะอยู่ลึกกลงไปในจิตใจ ต้องปลูกฝัง แต่ถ้าหากมีอยู่แล้ว 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-ข้อควรระวังระดับระวัง(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-ข้อควรระวังระดับระวังในขณะปฏิบัติ 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-วิเคราะห์หาสาเหตุของความล่าช้าในแต่ละขั้นตอนปฏิบัติและแก้ไขปัญหา			
	<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			
	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดความรู้ที่ต้องใช้	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดความสามารถที่ต้องทำได้ ทำเป็นทำถูกต้อง	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดการฝึกทักษะเพิ่มความชำนาญ-ประสบการณ์	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดทัศนคติ
๖	ผลงานที่สำเร็จ-คุณภาพของชิ้นงาน-การตรวจสอบคัดแยกชิ้นงานที่ด้อยคุณภาพหรือที่พบตำหนิออก			
	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดความรู้ที่ต้องใช้	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดความสามารถที่ต้องทำได้ ทำเป็นทำถูกต้อง	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดการฝึกทักษะเพิ่มความชำนาญ-ประสบการณ์	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 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)			
	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดความรู้ที่ต้องใช้	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดความสามารถที่ต้องทำได้ ทำเป็นทำถูกต้อง	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดการฝึกทักษะเพิ่มความชำนาญ-ประสบการณ์	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดทัศนคติ
๘	เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (การจัดการสิ่งแวดล้อม หมายถึง การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวมีผลดีต่อคุณภาพชีวิตคือ รู้จักปกป้องไม่ให้เกิดปัญหาพิษต่อการดำรงชีวิต)			
	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดความรู้ที่ต้องใช้	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดความสามารถที่ต้องทำได้ ทำเป็นทำถูกต้อง	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดการฝึกทักษะเพิ่มความชำนาญ-ประสบการณ์	กำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับกระบวนการผลิตและกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดทัศนคติ

สร้างกรมมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป /ชยกตัวอย่างเฉพาะงานย่อยที่ ๑ เย็บกระเป่าเสื้อ (โดยท่านสามารถวางกรอบมาตรฐานฯได้ทั้งกระบวนการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป)

ที่	งานหลัก-งานย่อย-ขั้นตอนสำคัญ วิธีการทำที่ถูกต้อง	ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน (ความรู้พื้นฐาน/เชิงลึกที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามหลัก วิชาการ/คู่มือปฏิบัติ)	ความสามารถในการปฏิบัติงาน (กำหนดความสามารถที่ต้องการของ ตำแหน่งเฉพาะ-เพียงพอที่จะทำงาน ได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนด- ถูกขั้นตอน-เสร็จในเวลาที่กำหนด)	ทักษะ/สาคิด-ทดลอง-ฝึกปฏิบัติ (สาคิด-ให้ทดลองทำ-ฝึกปฏิบัติให้รู้ เทคนิค)	ทัศนคติในการทำงานที่ดี (กำหนดความต้องการคุณลักษณะ- ละเอียดรอบคอบเพียงใดบ้าง-มี จิตสำนึกในการทำงานที่ดี-พฤติกรรม ทำงานที่ดี-คุณธรรม-จริยธรรม- ตระหนักถึงความปลอดภัย-ต้นทุนการ ผลิต-การบริหาร-ลดการสูญเสีย)
๓	งานย่อยที่ ๑ เย็บกระเป่าเสื้อ	ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน-ความล่าช้า-วิเคราะห์สาเหตุของความล่าช้าในแต่ละขั้นตอนปฏิบัติและแก้ไขปัญหา			
	<p>มีขั้นตอนสำคัญ</p> <p>๑) พับทริมผ้าเย็บตัวขอบปากกระเป่า</p> <p>๒) ริดพับขึ้นรูปทรงกระเป่า</p> <p>๓) นำกระเป่าวางลงบนตัวเสื้อชั้นหน้าด้วยชายตรงจุด/ตำแหน่งที่กำหนด</p> <p>๔) เย็บตัวริมขอบกระเป่าติดตัวเสื้อ โดยเริ่มเย็บจากปากกระเป่าให้เย็บเป็นมุมสามเหลี่ยม เย็บโดยรอบกระเป่า</p>	<p>มาตรฐานผลิตภาพการรักษาระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บกระเป่าเสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด</p> <p>มีความรู้เกี่ยวกับ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ถึงสาเหตุที่ทำให้งานล่าช้า - มีความรู้เกี่ยวกับการใช้งานแขน-มือ(ชาย-ขวา)ที่ผู้ปฏิบัติมีความถนัด - การเหยียบจักรได้ถูกจังหวะหรือได้แคล่วคล่อง - การเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่หรือเริ่มเข้ามาทำงานใหม่ทดแทน 	<p>มาตรฐานผลิตภาพการรักษาระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บกระเป่าเสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด (ท่าได้-ทำเป็น-ทำถูกต้อง) มีความสามารถผลิตได้ตามเป้า-ทันตามกำหนดเวลา</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความสามารถในการจับชิ้นงานเข้าจักรเย็บ - มีความสามารถในการเหยียบจักรได้ถูกจังหวะหรือได้แคล่วคล่อง - มีความสามารถในการเย็บชิ้นงาน ๑ ชิ้น ภายในระยะเวลา ๓๐ วินาที - มีความสามารถในการเย็บชิ้นงาน ๑๒๐ ชิ้น ภายในระยะเวลา ๑ ชั่วโมง - มีความสามารถในการเย็บชิ้นงานไม่น้อยกว่า ๘๖๔ ชิ้น ภายในระยะเวลา 8 ชั่วโมง 	<p>มาตรฐานผลิตภาพการรักษาระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บกระเป่าเสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด</p> <p>มีการฝึกทักษะเกี่ยวกับการผลิตให้ได้ตามเป้าหมายในระยะเวลา</p> <p>มาตรฐานที่กำหนด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ฝึกปฏิบัติในการปรับระดับความสูงต่ำ ชิดห่าง ของการวางชิ้นงานกับผู้ปฏิบัติขณะนั่งเย็บผ้า - ฝึกปฏิบัติในการวางชิ้นงานด้านที่มีความถนัดในการทำงานและการจับชิ้นงานเข้าจักรเย็บผ้า - ฝึกปฏิบัติในการหมยจับชิ้นงานและป้อนเข้าจักรเย็บและปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาปฏิบัติการที่กำหนด 	<p>มาตรฐานผลิตภาพการรักษาระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บกระเป่าเสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด</p> <p>มีทัศนคติ-ปรับพฤติกรรมการทำงานเกี่ยวกับ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีทัศนคติที่ดีและมีความรับผิดชอบมุ่งมั่นผลิตให้ได้ตามเป้าและภายในเวลาที่กำหนด โดยผู้ปฏิบัติต้องปรับพฤติกรรมการทำงานให้มีความละเอียด-รอบคอบในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้องทุกขั้นตอน
๔	งานย่อยที่ ๑ เย็บกระเป่าเสื้อ	การเลือกใช้วัสดุที่เหมาะสมและประหยัด-ลดการสูญเสียสิ้นเปลืองวัสดุ			
	<p>มีขั้นตอนสำคัญ</p> <p>๑) พับทริมผ้าเย็บตัวขอบปากกระเป่า</p> <p>๒) ริดพับขึ้นรูปทรงกระเป่า</p> <p>๓) นำกระเป่าวางลงบนตัวเสื้อชั้นหน้าด้วยชายตรงจุด/ตำแหน่งที่กำหนด</p> <p>๔) เย็บตัวริมขอบกระเป่าติดตัวเสื้อ โดยเริ่มเย็บจากปากกระเป่าให้เย็บเป็นมุมสามเหลี่ยม เย็บโดยรอบกระเป่า</p>	<p>มาตรฐานผลิตภาพและลดความสิ้นเปลือง ได้ผลทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บกระเป่าเสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด</p> <p>มีความรู้เกี่ยวกับ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้เกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้เกิดความสิ้นเปลืองวัตถุดิบ - มีความรู้ในการคำนวณอัตราการใช้วัตถุดิบให้พอดีกับปริมาณงานที่ผลิตต่อรอบ - มีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติงานของตนในการผลิตและการใช้วัตถุดิบให้พอดีกับงาน 	<p>มาตรฐานผลิตภาพและลดความสิ้นเปลือง ได้ผลทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ</p> <p>โดยผู้ปฏิบัติต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บกระเป่าเสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด (ท่าได้-ทำเป็น-ทำถูกต้อง) มีความสามารถเกี่ยวกับ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความสามารถในการใช้วัตถุดิบได้อย่างเหมาะสมจนสามารถลดการสูญเสียวัตถุดิบลงได้ตามเป้าหมายที่กำหนด - มีความสามารถในการคำนวณอัตราการใช้วัตถุดิบให้พอดีกับปริมาณงานที่ผลิตต่อรอบ - มีความสามารถในการจัดการวางแผนปฏิบัติงานของตนในการผลิตและการใช้วัตถุดิบให้พอดีกับงาน 	<p>มาตรฐานผลิตภาพและลดความสิ้นเปลือง ได้ผลทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ</p> <p>โดยผู้ปฏิบัติต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บกระเป่าเสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด</p> <p>มีการฝึกทักษะเกี่ยวกับ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ฝึกปฏิบัติการใช้วัตถุดิบเย็บกระเป่าเสื้อให้ได้คุณภาพและประหยัดวัตถุดิบในมากที่สุด/ลดการสูญเสียวัตถุดิบได้ไม่น้อยกว่าที่กำหนด - ฝึกการวิธีเขียนและคำนวณปริมาณงานต่อการใช้วัตถุดิบต่อรอบการผลิตได้ 	<p>มาตรฐานผลิตภาพและลดความสิ้นเปลือง ได้ผลทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บกระเป่าเสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด</p> <p>มีทัศนคติ-ปรับพฤติกรรมการทำงานเกี่ยวกับ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการลดการสูญเสียหรือการทำให้สิ้นเปลือง - มีความระมัดระวังในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์และการใช้วัตถุดิบ - มีความละเอียดรอบคอบ รักษาความปลอดภัยต่อชิ้นงานและเป็นนักสังเกต-สืบค้นหาข้อผิดพลาด เพื่อลดข้อบกพร่อง

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/สาธิต-ทดลอง-ฝึกปฏิบัติ (สาธิต-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 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-การตรวจสอบคัดแยกชิ้นงานที่ด้วยคุณภาพหรือที่พบตำหนิออก			
	มีขั้นตอนสำคัญ ๑) พับทริมผ้าเย็บตัว ขอบปากกระเป๋า ๒) รีดพับขึ้นรูปทรง กระเป๋า ๓) นำกระเป๋าวางลงบน ตัวเสื้อขึ้นหน้าด้ายซ้าย ตรงจุด/ตำแหน่งที่ กำหนด ๔) เย็บตัวริมขอบ กระเป๋าติดตัวเสื้อ โดย เริ่มเย็บจากปาก กระเป๋าให้เย็บเป็นมุม สามเหลี่ยม เย็บ โดยรอบกระเป๋า	มาตรฐานผลิตภาพการตรวจคัด แยกชิ้นงานที่ถูกต้องได้ผลทั้ง เชิงคุณภาพและปริมาณ โดย ผู้ปฏิบัติต้องมีและสอดคล้องกับ การเย็บกระเป๋าเสื้อตามขั้นตอน และวิธีการที่กำหนด มีความรู้ เกี่ยวกับ - มีความรู้ถึงขั้นตอนและวิธีการ ตรวจสอบคุณภาพ - รู้ขั้นตอนวิธีการตรวจสอบคัด แยกและเลือกชิ้นงานที่มี คุณภาพได้อย่างถูกต้องตาม หลักวิชาการและข้อกำหนดใน แต่ละขั้นตอน - รู้ตำแหน่งหรือจุดสำคัญที่ต้อง ตรวจเน้นเป็นพิเศษของสินค้า แต่ละประเภท	มาตรฐานผลิตภาพการตรวจคัดแยก ชิ้นงานที่ถูกต้องได้ผลทั้งเชิง คุณภาพและปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติ ต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บกระเป๋า เสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด (ทำได้- ทำเป็น-ทำถูกต้อง) มีความสามารถเกี่ยวกับ - มีความสามารถคัดแยกชิ้นงานและ เป็นนักสังเกต สามารถสืบค้น ข้อบกพร่องผิดพลาดของชิ้นงานได้ อย่างแม่นยำและรวดเร็ว - มีความสามารถในการปฏิบัติตาม ขั้นตอนวิธีการตรวจสอบคัดแยกและ เลือกชิ้นงานที่มีคุณภาพได้อย่าง ถูกต้องตามหลักวิชาการและ ข้อกำหนดในแต่ละขั้นตอน	มาตรฐานผลิตภาพการตรวจคัด แยกชิ้นงานที่ถูกต้องได้ผลทั้ง เชิงคุณภาพและโดยผู้ปฏิบัติ ต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บ กระเป๋าเสื้อตามขั้นตอนและ วิธีการที่กำหนด มีการฝึกทักษะ เกี่ยวกับ - ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการ ตรวจสอบคัดแยกและเลือก ชิ้นงานที่มีคุณภาพได้อย่าง ถูกต้องแม่นยำและรวดเร็วตาม ขั้นตอนวิธีการที่กำหนด	มาตรฐานผลิตภาพการตรวจคัดแยก ชิ้นงานที่ถูกต้องได้ผลทั้งเชิง คุณภาพและปริมาณ โดยผู้ปฏิบัติ ต้องมีและสอดคล้องกับการเย็บกระเป๋า เสื้อตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด มีทัศนคติ-ปรับพฤติกรรมการทำงาน เกี่ยวกับ - มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่และ เป้าหมายในการตรวจสอบคัดแยก และเลือกชิ้นงานที่มีคุณภาพได้ ถูกต้องแม่นยำ รวดเร็ว - มีทัศนคติมุ่งมั่นตั้งใจทำงานและใช้ ความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวังใน การปฏิบัติงาน

สร้างกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป / ขอบกตัวอย่างเฉพาะงานย่อยที่ 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 ใช้งานคน แรงงานเครื่องจักร และการบริการ ตามความต้องการของผู้บริโภค โดยหวังกำไรเป็นผลตอบแทน) พฤติกรรมทำงานที่เน้นเป็นพิเศษ - คุณลักษณะส่วนบุคคล			
	มีขั้นตอนสำคัญ ๑) พับทริมผ้าเย็บตัวขอบปาก กระเป่า ๒) ริดพับขึ้นรูปทรงกระเป่า ๓) นำกระเป่าวางลงบนตัวเสื้อขึ้น หน้าด้วยชายตรงจุด/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 เกี่ยวกับหลักพฤติกรรมการทำงาน 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 การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สิ่งที่อยู่รอบ ๆตัวมีผลดีต่อคุณภาพชีวิตคือ รู้จัก ปกป้องไม่ให้เกิดปัญหาพลพิษต่อสารต่างชีวิต)			
	มีขั้นตอนสำคัญ ๑) พับทริมผ้าเย็บตัวขอบปาก กระเป่า ๒) ริดพับขึ้นรูปทรงกระเป่า ๓) นำกระเป่าวางลงบนตัวเสื้อขึ้น หน้าด้วยชายตรงจุด/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 ตลอดจนใน 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	
		ตรงตาม ม.ฐ. ที่กำหนด	ไม่ตรงตาม ม.ฐ. ที่กำหนด	ตรงตาม ม.ฐ. ที่กำหนด	ไม่ตรงตาม ม.ฐ. ที่กำหนด	ตรงตาม ม.ฐ. ที่กำหนด	ไม่ตรงตาม ม.ฐ. ที่กำหนด	ตรงตาม ม.ฐ. ที่ กำหนด	ไม่ตรงตาม ม.ฐ. ที่ กำหนด
	ขั้นตอนสำคัญ/ วิธีการทำที่ ถูกต้อง.								

สรุปผลวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพของงานหลัก- งานย่อย - ขั้นตอนสำคัญ/วิธีการทำที่ถูกต้อง.เทียบเคียงกับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายผลิตที่กำหนดแล้วพบว่าผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการพัฒนาทักษะเพิ่มเติมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

ตัวอย่าง วิเคราะห์งานเพื่อสืบค้นสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสายงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป

วิเคราะห์งานเพื่อสืบค้นสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสายงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป

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

ที่	งานย่อยที่ ๑ เย็บกระเป่าเสื้อ	ผู้ปฏิบัติมีความรู้		ผู้ปฏิบัติมีความสามารถ		ผู้ปฏิบัติมีทักษะ		ผู้ปฏิบัติมีทัศนคติ-ต้องปรับพฤติกรรมการทำงาน	
		ขั้นตอนสำคัญ/วิธีการทำที่ ถูกต้อง.	ตรงตามม.ร.ฐ.ที่กำหนด	ไม่ตรงตามม.ร.ฐ. ที่กำหนด	ตรงตามม.ร.ฐ.ที่ กำหนด	ไม่ตรงตามม.ร.ฐ.ที่ กำหนด	ตรงตามม.ร.ฐ.ที่ กำหนด	ไม่ตรงตามม.ร.ฐ.ที่ กำหนด	ตรงตามม.ร.ฐ.ที่ กำหนด
๑	พันทริมผ้าเย็บตัวขอบปาก กระเป่า	✓ 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	นำกระเป่าวางลงบนตัวเสื้อ ขึ้นหน้าด้วยซ้ายตรงจุด/ ตำแหน่งที่กำหนด	✓ ครบทั้ง ๘ ประการ	-	-	* มี ๔ ประการ	-	* มี ๔ ประการ	-	* มี ๔ ประการ
๔	เย็บตัวริมขอบกระเป่าติดตัว เสื้อ โดยเริ่มเย็บจากปาก กระเป่าให้เย็บเป็นมุม สามเหลี่ยม เย็บโดยรอบ กระเป่า	✓ ครบทั้ง ๘ ประการ	-	-	* มี ๔ ประการ	-	* มี ๔ ประการ	-	* มี ๔ ประการ

สรุปผลวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ สรุปผลวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพของงานหลัก- งานย่อย - ขั้นตอนสำคัญ/วิธีการทำที่ถูกต้อง.เทียบกับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะในสาย
ผลิตที่กำหนดแล้วพบว่าผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการพัฒนาทักษะเพิ่มเติมในเรื่องต่างๆ (งานย่อยที่ ๑ เย็บกระเป่าเสื้อ) ดังนี้

๑	พันทริมผ้าเย็บตัวขอบปาก กระเป่า	ในการวิเคราะห์งานตามกรอบมาตรฐานฯพบว่า ในส่วนที่ ๑.ขั้นตอนปฏิบัติงานในการผลิต ส่วนที่ ๒.การใช้ระยะเวลา ส่วนที่ ๓. ความสิ้นเปลืองวัตถุดิบ และส่วนที่ ๔ การ ปรับพฤติกรรมการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ตรงตามมาตรฐานฯ ที่กำหนดแล้ว แต่ยังขาดความสามารถ ทักษะ ทัศนคติซึ่งยังไม่เป็นไปตามกรอบมาตรฐานฯที่กำหนด และเป็นสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ โดยผู้ปฏิบัติงานยังปฏิบัติในส่วนของการเย็บความกว้างปากกระเป่าได้ไม่สม่ำเสมอ ขาดความแม่นยำ ความรอบคอบทำให้สูญเสีย วัตถุดิบสูง และใช้ระยะเวลาปฏิบัติงานมากเกินไป จึงต้องได้รับการฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเย็บความกว้างปากกระเป่า และการรักษาระยะเวลาให้เป็นไปตาม มาตรฐานฯที่กำหนด ตลอดจนการปรับพฤติกรรมการทำงานให้มีความละเอียด รอบคอบ และมีความระมัดระวังเอาใจใส่ในรายละเอียดของชิ้นงานทุกขั้นตอนที่ลงมือ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความประณีตของชิ้นงานและลดการสูญเสียวัตถุดิบ-ความสิ้นเปลือง
๒	รีดพับขึ้นรูปทรงกระเป่า	ในการวิเคราะห์งานตามกรอบมาตรฐานฯพบว่า ในส่วนที่ ๑.ขั้นตอนปฏิบัติงานในการผลิต ส่วนที่ ๒.การใช้ระยะเวลา ส่วนที่ ๓. ความสิ้นเปลืองวัตถุดิบ และส่วนที่ ๔ การ ปรับพฤติกรรมการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ตรงตามมาตรฐานฯที่กำหนดแล้ว แต่ยังขาดความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ไม่เป็นไปตามกรอบมาตรฐานฯที่กำหนดและ เป็นสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ ผู้ปฏิบัติงานยังปฏิบัติในส่วนของการปรับระดับความร้อนเตารีด และการขึ้นรูปทรงกระเป่า ขาดความประณีตและความรอบคอบทำให้ สูญเสียวัตถุดิบสูง และใช้เวลาปฏิบัติงานมากเกินไป จึงต้องได้รับการฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปรับระดับความร้อนเตารีดและการขึ้นรูปทรงกระเป่า และปรับ พฤติกรรมการทำงานให้มีความละเอียด รอบคอบ และมีความระมัดระวังเอาใจใส่ในรายละเอียดของชิ้นงานทุกขั้นตอนที่ลงมือปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความประณีตของ ชิ้นงานและลดการสูญเสียวัตถุดิบ-ความสิ้นเปลือง
๓	นำกระเป่าวางลงบนตัวเสื้อ ขึ้นหน้าด้วยซ้ายตรงจุด/ ตำแหน่งที่กำหนด	ในการวิเคราะห์งานตามกรอบมาตรฐานฯพบว่า ในส่วนที่ ๑.ขั้นตอนปฏิบัติงานในการผลิต ส่วนที่ ๒.การใช้ระยะเวลา ส่วนที่ ๓. ความสิ้นเปลืองวัตถุดิบ และส่วนที่ ๔ การ ปรับพฤติกรรมการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ตรงตามมาตรฐานฯที่กำหนดแล้ว แต่ยังขาดความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ไม่เป็นไปตามกรอบมาตรฐานฯที่กำหนดและ เป็นสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ ผู้ปฏิบัติงานยังปฏิบัติในส่วนของการวางกระเป่าให้ตรงตามจุด/ตำแหน่งที่กำหนดไม่อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม ขาดความประณีตและ ความรอบคอบทำให้สูญเสียวัตถุดิบสูง และใช้เวลาปฏิบัติงานมากเกินไป จึงต้องได้รับการฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับการวางกระเป่าให้ตรงตามจุด/ตำแหน่งที่กำหนด และปรับพฤติกรรมการทำงานให้มีความละเอียด รอบคอบ และมีความระมัดระวังเอาใจใส่ในรายละเอียดของชิ้นงานทุกขั้นตอนที่ลงมือปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความประณีต ของชิ้นงานและลดการสูญเสียวัตถุดิบ-ความสิ้นเปลือง
๔	เย็บตัวริมขอบกระเป่าติดตัว เสื้อ โดยเริ่มเย็บจากปาก กระเป่าให้เย็บเป็นมุม สามเหลี่ยม เย็บโดยรอบ กระเป่า	ในการวิเคราะห์งานตามกรอบมาตรฐานฯพบว่า ในส่วนที่ ๑.ขั้นตอนปฏิบัติงานในการผลิต ส่วนที่ ๒.การใช้ระยะเวลา ส่วนที่ ๓. ความสิ้นเปลืองวัตถุดิบ และส่วนที่ ๔ การ ปรับพฤติกรรมการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ตรงตามมาตรฐานฯที่กำหนดแล้ว แต่ยังขาดความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ไม่เป็นไปตามกรอบมาตรฐานฯที่กำหนดและ เป็นสาเหตุอุปสรรคต่อผลิตภาพ ผู้ปฏิบัติงานยังปฏิบัติในส่วนของการเย็บตัวริมขอบกระเป่าไม่สม่ำเสมอและฝีเข็มเดินไม่เรียบ ขาดความสวยงาม ชิ้นงานสำเร็จยังไม่ได้ มาตรฐานที่กำหนด ขาดความประณีตและความรอบคอบทำให้สูญเสียวัตถุดิบสูง และใช้เวลาปฏิบัติงานมากเกินไป จึงต้องได้รับการฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเย็บ ตัวริมขอบกระเป่าให้สม่ำเสมอ และฝีเข็มให้เดินราบเรียบ เพิ่มความประณีตสวยงาม ชิ้นงานสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และปรับพฤติกรรมการทำงานให้มีความ ละเอียด รอบคอบ และมีความระมัดระวังเอาใจใส่ในรายละเอียดของชิ้นงานทุกขั้นตอนที่ลงมือปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความประณีตของชิ้นงานและลดการสูญเสียวัตถุดิบ- ความสิ้นเปลือง

ใบงานรายบุคคล ชื่อ – สกุล ผู้รับการฝึก	ฝึกตามใบงานที่ ชื่อ – สกุล..... ผู้สอน-วิทยากร-หัวหน้างาน
---	---

การฝึกปฏิบัติงานจริง (On The Job Training) แผนก/ฝ่าย..... วันที่ฝึกปฏิบัติ
--

คำสั่ง/ชื่องาน(หลัก/ย่อย) ฝึกผลิตชิ้นงานจำนวน ชิ้นงาน / ภายในเวลา..... นาที/ ชั่วโมง

ลำดับ	ขั้นตอนงานย่อย/วิธีการทำงานที่ถูกต้องตรงตามกรอบมาตรฐานฯที่กำหนด	เวลามาตรฐาน (ต่อชิ้น)	เวลาที่ใช้ (ต่อชิ้น)	ข้อควรพึงระวัง	ลักษณะนิสัย/จุดเน้น

รวม/เวลา					
----------	--	--	--	--	--

หมายเหตุ : จำนวนชิ้นงานกับเวลาที่ใช้ ควรกำหนดให้เหมาะสมกับระยะเวลาที่ใช้ฝึกด้วย / ข้อควรพึงระวังพิเศษ : คำแนะนำการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนที่พึงประสงค์โดยจะทำให้ได้ผลชิ้นงานที่มีคุณภาพหรือลดข้อบกพร่องผิดพลาดที่พบบ่อยครั้งหรือมีความปลอดภัย / ลักษณะนิสัยทำงาน เช่น ฝึกผู้เข้ารับการฝึกให้มีนิสัยเป็นผู้ที่มีความละเอียดรอบคอบ มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ อดทน ขยัน ตรงต่อเวลา ทำงานเป็นทีม ประหยัด มีความรอบครอบ ใฝ่เรียนรู้ ริเริ่มสร้างสรรค์
บันทึกข้อสังเกตของหัวหน้างาน – วิทยากร

วันที่	ข้อสังเกตเกี่ยวกับการฝึก (เทียบอิงกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะที่กำหนด-มีความรู้ ความสามารถ-ทักษะ-ทัศนคติ/ได้ผลปฏิบัติสอดคล้องกับมาตรฐานฯที่กำหนดหรือไม่?)
--------	---

	ลงชื่อ.....ผู้สอน/วิทยากร-หัวหน้างาน (.....) วันที่.....
--	--

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

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

ลำดับ	วัน/เดือน/ปี	หัวข้อวิชาสำคัญ-งานย่อย-ขั้นตอนสำคัญที่ต้องฝึก	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	ตัวอย่าง	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 กรอบมาตรฐานที่กำหนด	เวลายมาตรฐาน (ต่อชิ้น)	เวลาที่ใช้ (ต่อชิ้น)	ข้อควรพึงระวัง	ลักษณะ นิสัย/ จุดเน้น
๑	ฝึกเย็บกระเป๋าเสื้อ ๑.พับทริมผ้าเย็บคิ้วปากกระเป๋า ๒.รีดพับขึ้นรูปกระเป๋า (ตามแบบที่กำหนด) ๓.นำกระเป๋าวางลงบนตัวเสื้อชั้นหน้าด้านซ้ายตรง 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 : คำแนะนำการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนที่พึงประสงค์โดยจะทำให้ได้ผลชิ้นงานที่มีคุณภาพหรือลดข้อบกพร่องผิดพลาดที่พบบ่อยครั้งหรือมีความปลอดภัย / ลักษณะนิสัยทำงาน เช่น ฝึกผู้เข้ารับการฝึกให้มีนิสัยเป็นผู้ที่มีความละเอียดรอบคอบ มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ อดทน ขยัน ตรงต่อเวลา ทำงานเป็นทีม ประหยัด มีความรอบคอบ ใฝ่เรียนรู้ ริเริ่มสร้างสรรค์

บันทึกข้อสังเกตของหัวหน้างาน – วิทยากร

วันที่	ข้อสังเกตเกี่ยวกับการฝึก (เทียบอิงกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะที่กำหนด-มีความรู้ ความสามารถ-ทักษะ-ทัศนคติ/ได้ผลปฏิบัติสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่)

* 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) พนักงานไม่มีความสามารถในการผลิตสินค้าหรือได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุง 2) พนักงานมีความสามารถในการผลิตสินค้าได้ตามเป้าหมายที่กำหนด 3) พนักงานมีความสามารถในการผลิตสินค้าได้เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดเล็กน้อย 4) พนักงานมีความสามารถในการผลิตสินค้าได้เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดปานกลาง 5) พนักงานมีความสามารถในการผลิตสินค้าได้เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดมาก 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

ใบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

ชื่อ - สกุล

ชื่อ - สกุล

ผู้สอน/วิทยากร/หัวหน้างาน.

ผู้รับการฝึก

การฝึกปฏิบัติงานจริง (On the Job Training)

ฝึกวันที่ แผนก/ฝ่าย.....

คำสั่ง/ชื่องาน(หลัก/ย่อย)

ฝึกผลิตชิ้นงานจำนวน ชิ้นงาน /ภายในเวลา..... นาที/ชั่วโมง

รายการประเมินผล (ตามประเด็นมาตรฐานงานฝีมือซึ่งแจ้งให้ผู้รับการฝึกอบรมทราบตาม ใบงานรายบุคคลแล้ว-ความรู้-ความสามารถ-ทักษะ-ทัศนคติ)	ระดับผลประเมินการปฏิบัติงาน					เหตุผล--ข้อสังเกต (หลัก:เพื่อองค์กรก้าวหน้าหรือเพื่อตน ก้าวหน้า/เพื่อเติมให้เต็ม)
	๕	๔	๓	๒	๑	
ความปลอดภัยในการทำงาน						
การปฏิบัติตามขั้นตอนถูกต้อง						
การรักษาระยะเวลาที่ใช้ผลิตชิ้นงาน						
การประหยัดวัสดุ						
การใช้-การบำรุงรักษาเครื่องมือ-อุปกรณ์						
คุณภาพชิ้นงาน-ผลสำเร็จ - ชิ้นงานประณีต (Q.C)						
การรักษานิสัยอุตสาหกรรม						
การรักษาสิ่งแวดล้อม						
ได้คะแนน						
รวมคะแนน (คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน)						
คิดเป็นร้อยละ						

เกณฑ์ประเมิน/ระดับผลประเมินการปฏิบัติงาน/คะแนน

ระดับ 5 = ดีเลิศ(เพื่อองค์กรก้าวหน้า) ระดับ 4 = ดีมาก(เพื่อตนก้าวหน้า)เหนือมาตรฐาน/เกินที่ มีความคาดหวัง ระดับ 3 = ดี(ระดับกลาง/ยังเติม
เต็มได้อยู่) ทำได้ตามมาตรฐาน/ตามที่มีความคาดหวัง ระดับ 2 = ต่ำกว่ามาตรฐาน/ต้องปรับปรุงอีกเล็กน้อยบางส่วน(ยังต้องเติมให้เต็ม) ระดับ 1 =
ต่ำกว่ามาตรฐานมาก/ต้องปรับปรุงอีกมาก(ยังต้องเติมให้เต็มอีกมาก) /หมายเหตุ : จำนวนชิ้นงานกับเวลาที่ใช้ ควรกำหนดให้เหมาะสมกับระยะเวลา
ที่ใช้ฝึกด้วย บันทึกความเห็นหรือข้อสังเกต-สิ่งที่พบเห็น-ข้อเสนอแนะ-ข้อปรับปรุงหรือความเปลี่ยนแปลงของชิ้นงาน-จำนวน ของผู้สอน-วิทยากร-
หัวหน้างานเกี่ยวกับ (โดยผู้สอน/วิทยากร/หัวหน้างานจะนำผลการฝึกตามใบงานฝึกอบรมมาสรุปในที่ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ผู้รับ
การฝึกรับทราบและนำไปพัฒนาตนเอง)

ลงชื่อ..... ผู้สอน/วิทยากร/หัวหน้างาน

ตัวอย่าง

แบบประเมินเชิงมาตรฐานฝีมือแรงงานและมูลค่าเพิ่มเบื้องต้น/รายบุคคล

บริษัท ส.อ.อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด /ประเภทกิจการ ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลประเมินการปฏิบัติงานของ นส.พิลาไล ไปสบาย

ตำแหน่ง พนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โดยนายเดช พึ่งใจ 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.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 : จำนวนชิ้นงานกับเวลาที่ใช้ควรกำหนดให้เหมาะสมกับระยะเวลาที่ใช้ฝึกโดยอ้างอิงตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อศักยภาพแรงงาน

สรุปผลประเมิน เป้าหมายการฝึก/ผลการฝึกปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบมาตรฐานการปฏิบัติงาน (ภายในระยะเวลาปฏิบัติงานเท่ากัน)
 1.ผลสำรวจค่าใช้จ่ายก่อนฝึกตามกรอบเกณฑ์มาตรฐานฝีมือฯที่กำหนดโดยเฉลี่ยต่อคนเปรียบเทียบกับผลสำรวจค่าใช้จ่ายหลังฝึกตามกรอบเกณฑ์มาตรฐานฝีมือฯที่กำหนดโดยเฉลี่ยต่อคน ผลลด
 ค่าใช้จ่าย/ประหยัดได้ = ผลสำรวจก่อนฝึก/บาท - ผลสำรวจหลังฝึก/บาท = 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.ผลคุณภาพแรงงาน(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 วงแหวนดัดลึงก์ปิ่น

ผลสำรวจค่าใช้จ่าย / ความรู้ความสามารถที่ตนคิดตามกรอบเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน 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									คะแนน / %	เป้าหมาย/ชิ้นงาน	ผลปฏิบัติงานได้จริง/ชิ้นงาน
				ความปลอดภัยในการทำงาน	การปฏิบัติตามขั้นตอน	ระยะเวลาที่ใช้ผลิตชิ้นงาน	การประหยัดวัสดุ	การใช้-บำรุงรักษาเครื่องมือ	คุณภาพของชิ้นงาน-ผลสำเร็จ	การรักษาสิ่งแวดล้อม	การรักษาสภาพเครื่องจักร	การรักษาสิ่งแวดล้อม			
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	
รวมผลลดค่าใช้จ่ายหลังฝึก (ถ้ามี)		-	-	รวมผลคะแนน(800)/ร้อยละ/เป้าหมายผลผลิต/ผลผลิตที่ทำได้จริง									742/92.75	20,000	27,800
				มูลค่าเพิ่ม = 27,800-20,000 = 7,800 ชิ้น / ขายเป็นละ 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 เครื่องช่วย 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 เครื่องช่วย 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 เครื่องช่วย 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 เครื่องช่วย 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

บทบาทใหม่ : การพัฒนาฝีมือแรงงาน / บทบาทเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน - กพร.ปจ.

1.สร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความเข้มแข็ง/ยั่งยืน

2.รับขึ้นทะเบียนเป็นเครือข่าย

3.ส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน / ทำแผนงานโดยผ่านกลไก กพร.ปจ.

4.กพร.ปจ.

5.เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน/ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ/ ส่งเสริมประเทศไทยใช้คนที่มีฝีมือทำงาน/ลดเหลื่อมล้ำสังคม/ปท.พันกับดัก/อื่นๆ

กลุ่มเป้าหมาย

- 1.โลกของงาน (ฝึกรอบรมยกระดับฝีมือผู้อยู่ในระบบการจ้างงานและผู้อยู่นอกระบบการจ้างงาน)
- 2.โลกของการศึกษา (ฝึกเตรียมคนที่อยู่ในวัยทำงานให้มีความพร้อม เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานตรงตามความต้องการของนายจ้าง)
 - กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่
 - 1.ผู้ประกอบการ (SME) / ภาคอุตสาหกรรม / ภาครัฐ / บริการ
 - 2.วิสาหกิจชุมชน/กลุ่มอาชีพ
 - 3.ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง/สถาบันการศึกษา/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.พัฒนามาตรฐานกลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้ตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานและอื่น 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

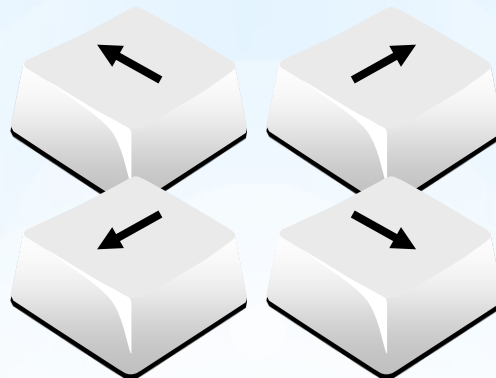
บทบาทของ กพร.ปจ ภาคเอกชนและภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

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

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน (นักพัฒนาฝีมือแรงงานมืออาชีพ)

Product 1

พัฒนาบุคลากรให้เป็น Master Trainer / เพื่อส่งเสริมการสร้างครูฝึกต้นแบบและวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรคต่อผลผลิตภาพให้แก่หัวหน้างาน หรือผู้นำกลุ่มอาชีพ รองรับการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน การสร้างมูลค่าสินค้าและบริการ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ



Product 2

พัฒนาบุคลากรให้สามารถถ่ายทอดหลักสูตร "เทคนิคการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน" เพื่อส่งเสริมให้ครูฝึกต้นแบบในโรงงานหรือผู้นำกลุ่มอาชีพจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนได้

Product 3

พัฒนาบุคลากรให้สามารถถ่ายทอดหลักสูตร "เทคนิคการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ" เพื่อส่งเสริมให้ครูฝึกต้นแบบหรือผู้นำกลุ่มอาชีพสามารถจัดทำหลักสูตรได้เอง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน (ผู้ประกอบการกิจการสามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง)

ขยายเพิ่มเติมในหลักสูตร "เทคนิคการวิเคราะห์จำแนกตำแหน่งงาน และการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน" ในโอกาสต่อไป

Product 4

พัฒนาบุคลากรให้สามารถถ่ายทอดหลักสูตร "เทคนิคการควบคุมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน" เพื่อส่งเสริมให้ครูฝึกต้นแบบหรือผู้นำกลุ่มอาชีพสามารถทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเอง เพื่อส่งเสริมการจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานปฏิบัติงาน

Product 5

พัฒนา HR หลักสูตร "เทคนิคการจัดฝึกอบรมและประเมินผล" เพื่อส่งเสริมการฝึกอบรมและการจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานของสถานประกอบการและกลุ่มอาชีพ/สร้างเครือข่ายฯ

■ Product 1

• เป้าหมาย เป็นบุคลากรของกรมโดยในระยะเริ่มแรกจังหวัดละไม่น้อยกว่า ๒ คน/และขยายเป้าหมายเพิ่มขึ้นในปีถัดๆไป

■ Product 2

• เป้าหมาย เป็นบุคลากรของกรมโดยในระยะเริ่มแรกจังหวัดละไม่น้อยกว่า ๒ คน/และขยายเป้าหมายเพิ่มขึ้นในปีถัดๆไป

■ Product 3

• เป้าหมาย เป็นบุคลากรของกรมโดยในระยะเริ่มแรกจังหวัดละไม่น้อยกว่า ๒ คน/และขยายเป้าหมายเพิ่มขึ้นในปีถัดๆไป.

■ Product 4

• เป้าหมาย เป็นบุคลากรของกรมโดยในระยะเริ่มแรกจังหวัดละไม่น้อยกว่า ๒ คน/และขยายเป้าหมายเพิ่มขึ้นในปีถัดๆไป

■ Product 5

• เป้าหมาย เป็น HR ของสถานประกอบการ/กลุ่มอาชีพโดยในระยะเริ่มแรกจังหวัดละไม่น้อยกว่า ๒ รุ่น/และขยายเป้าหมายเพิ่มขึ้นในปีถัดๆไป

หาหมอต้องระวัง อย่า
เลือกหมอสายตาไม่ดีนะ



หน่วยงานหลักที่ควรปรับปรุงบทบาทใหม่ (ในกฎกระทรวงฉบับต่อไป)

หน่วยงานเชิงรุก

- กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการกิจการ
 - ให้คำปรึกษาแนะนำกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ให้คำปรึกษาแนะนำกระบวนการวิเคราะห์ตำแหน่งงาน
 - ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน
 - ส่งเสริมผู้ประกอบการกิจการจ้างผู้ผ่านกฏทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความสามารถปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ
 - ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานกำกับควบคุม

- กองตรวจสอบและควบคุมอาชีพ
 - ตรวจสอบการประกอบอาชีพควบคุมตามกฎหมาย
 - ตรวจสอบการเข้าระบบกองทุนของผู้ประกอบกิจการตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด
 - ตรวจสอบแนะนำส่งเสริมการเข้าระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของกมลอาชีพ
 - จัดระบบข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศการพัฒนาฝีมือแรงงาน



การฝึกอบรมทุกหลักสูตรควรเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ และใช้เกณฑ์วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อสร้างอัตตะลักษณะให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน/สร้างเกณฑ์วัดประเมินมูลค่า

ภารกิจสำคัญที่ควรเน้นให้มากเป็นพิเศษเพื่อรองรับการปรับบทบาท ในการบริการประชาชนให้ชัดเจนยิ่งขึ้นและ สร้างอัตตะลักษณะกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1 ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ในฐานะนายทะเบียน

- การให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดค่าใช้จ่าย ม.๘ ม.๑๖ ม.๑๘ ม.๒๐/การรับแจ้งการเอนกกิจการฝึก ม.๑๔
- การออกสมุดประจำตัวและบันทึกเพิ่มเติม ม.๒๖/๑
- ขึ้นทะเบียนผู้ประเมิน ม.๒๖/๑๑
- การเปรียบเทียบปรับคดี ม.๕๓/๗
- อื่นๆตามที่อธิบดีมอบหมาย

4 ภารกิจให้การรับรอง

- มาตรฐานฝีมือแรงงานของตน ม.๒๖
- การรับรองเพื่อสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย
- การรับรองในการประกอบอาชีพควบคุม ม.๒๖/๑๐
- อื่นๆตามที่อธิบดีมอบหมาย

2 ภารกิจเกี่ยวกับการอนุญาต

- การจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม ม.๑๙ ศูนย์ทดสอบ ม.๒๔ ศูนย์ประเมิน ม.๒๖/๗ สถานทดสอบ ม.๔๗ ทั่วไป
- อนุญาตรายการเครื่องมือเครื่องจักร ม.๓๔
- อนุญาตให้ใช้เครื่องหมาย ม.๓๓/๑(๓)
- อื่นๆตามที่อธิบดีมอบหมาย

3 ภารกิจการอนุมัติเพื่อสนับสนุน

ภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงาน

- การบริหารการเงินการคลัง
- การจัดซื้อจัดจ้าง
- การพัสดุ
- การเดินทางไปราชการ
- อื่นๆตามที่อธิบดีมอบหมาย

การฝึกอบรมทุกหลักสูตรควรเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ และใช้เกณฑ์วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อสร้างอัตตะลักษณะให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน/สร้างเกณฑ์วัดประเมินมูลค่า

สรุปภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ประกอบการร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ (ฉบับที่ควรจะเสนอใหม่)

ที่	หน่วยงาน	ภารกิจหลักของหน่วยงาน	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
๑	กองส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน	<p>ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับดูแล ส่งเสริมประสานเกี่ยวกับการฝึกอบรมทุกประเภท การรับรองสิทธิประโยชน์โดยเฉพาะการลดหย่อนภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษ และปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายธุรการเพื่อสนับสนุนภารกิจของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและอื่นๆที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาระบบและหลักเกณฑ์การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๒) ส่งเสริมสนับสนุนการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ การขอใช้สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายและอื่นๆ</p> <p>๓) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน</p> <p>๔) การพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรและค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมของผู้ประกอบกิจการ</p> <p>๕) การรับรองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกำกับดูแลผู้ดำเนินการฝึกปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย</p> <p>๖) ส่งเสริมการประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างครบวงจร และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน</p> <p>๗) การปฏิบัติงานเลขานุการ งานวิชาการและงานธุรการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๘) ส่งเสริมสนับสนุนการประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน</p> <p>๙) การกำหนดหลักเกณฑ์ จัดทำคู่มือและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ / มาตรา ๘-๑๘ , ๑๙ , ๒๐-๒๑ , ๓๓(๑) , ๓๔ - ๓๗ , ๓๙(๘) (๑๐) , ๔๔</p> <p>-เน้นภารกิจการฝึกอบรมทุกประเภท/การรับรองสิทธิประโยชน์โดยเฉพาะการลดหย่อนภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษ</p> <p>-กำกับดูแลศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานมิให้ผู้ดำเนินการฝึกเรียกหรือรับเงินค่าฝึกอบรมหรือค่าตอบแทนใดๆจากผู้รับการฝึก/ ฝ่าฝืนจักต้องถูกเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึก</p> <p>-และเน้นสนับสนุนภารกิจของคณะกรรมการ</p>	<p>เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจและบทบาทของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>* จึงเห็นควรแยกภารกิจงานด้านการบริหารงานกองทุนฯ และด้านการรับรองความรู้ความสามารถ ออกไปจัดตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่</p>
๒	กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	<p>ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับดูแล ส่งเสริมประสานเกี่ยวกับการบริหารจัดการและดำเนินการเพื่อประเมินผลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงการให้กู้ยืมและการช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p> <p>๑) เป็นศูนย์บริการข้อมูลลูกหนี้ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๒) การพัฒนาระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๓) การบริหารจัดการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๔) การบัญชีของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๕) ส่งเสริมเงินกองทุนเพื่อการกู้ยืมและช่วยเหลือหรืออุดหนุนเงินกองทุน และกำกับตรวจสอบลูกหนี้หรือติดตามหนี้ค้างชำระ</p> <p>๖) การกำหนดหลักเกณฑ์ จัดทำคู่มือและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ / มาตรา ๒๗-๓๒</p> <p>-เน้นภารกิจด้านการบริหารจัดการและการฟื้นฟูกองทุน / การให้ความช่วยเหลือเงินกู้ยืม การอุดหนุน และกำกับตรวจสอบลูกหนี้หรือการติดตามหนี้ค้างชำระ</p>	<p>เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานกองทุนฯ เห็นควรได้มีการจัดตั้งเป็นหน่วยงานขึ้นใหม่</p>

สรุปภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ประกอบการร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ (ฉบับที่ควรจะเสนอใหม่)

ที่	หน่วยงาน	ภารกิจหลักของหน่วยงาน	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
๓	สำนักพัฒนา มาตรฐานและ ทดสอบฝีมือ แรงงาน	<p>ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับดูแล ส่งเสริมประสานเกี่ยวกับ</p> <p>๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ รวมถึงดำเนินการให้เชื่อมโยงกับระบบมาตรฐานฝีมือ แรงงานในระดับนานาชาติ</p> <p>๒) จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและส่งเสริมการนำไปใช้ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพนั้นๆ</p> <p>๓) ส่งเสริมให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้งพัฒนา ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>๔) ส่งเสริมให้มีผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและ จัดตั้งเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>๕) ส่งเสริมให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงาน และการมีส่วนร่วมจากทุก ภาคส่วนในการแข่งขันฝีมือแรงงาน</p> <p>๖) กำกับควบคุมดูแลการเรียกเก็บค่าทดสอบตามอัตราที่กำหนด และสนับสนุนการตรวจสอบการดำเนินการของสถานทดสอบฝีมือ คนงานหรือศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>๗) ส่งเสริมให้มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน และการ นำไปใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ หรือกลุ่มอาชีพ</p> <p>๘) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการวิเคราะห์จำแนก ตำแหน่งงาน หรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน</p> <p>๙) ส่งเสริมให้มีการจำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถ รวมทั้งกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ</p> <p>๑๐) ส่งเสริมให้มีการนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในระบบการ พัฒนากำลังแรงงานและการจ้างงาน</p> <p>๑๑) เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน และคลังสมรรถนะ</p> <p>๑๒) ส่งเสริมสนับสนุนการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ</p> <p>๑๓) การกำหนดหลักเกณฑ์ ระบบวิธีการทดสอบ จัดทำคู่มือและ แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>-พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ / มาตรฐาน ๒๒ , ๒๓ , ๒๔ , ๒๕ , ๒๖ , ๓๓/๑(๒) , ๓๙' (๕)(๗)(๘)(๙)</p> <p>-พ.ร.บ.จัดหางานฯ / มาตรฐาน ๔๗ ทวิ</p> <p>-เน้นภารกิจด้านการบริหาร จัดการมาตรฐานฝีมือแรงงาน และส่งเสริมให้มีการจัดทำ มาตรฐานฝีมือแรงงานของตน</p> <p>-เน้นภารกิจสนับสนุนฝ่าย บริหารงานภาคเอกชนในการ บริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน</p>	<p>เพื่อเพิ่มบทบาท ในเชิงรุกโดย ส่งเสริมให้ ภาคเอกชนจัดทำ มาตรฐานฝีมือ แรงงานของตน ซึ่งจะเป็นปัจจัย หนึ่งในการเพิ่ม ผลิตภาพแรงงาน และขีด ความสามารถในการ แข่งขันของ ประเทศไทยและ รองรับ ยุทธศาสตร์ ประเทศไทย 4.0 และยุทธศาสตร์ ชาติ 20 ปี / พัฒนาแรงงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพใน การทำงาน การ เสริมสร้าง นวัตกรรม การ สร้างนัก ปัญญาประดิษฐ์ และเสริมสร้าง การใช้ความรู้ ความสามารถให้ ทำงานที่มีมูลค่า สูงขึ้นได้</p>

สรุปภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ประกอบการร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ (ฉบับที่ควรจะเสนอใหม่)

ที่	หน่วยงาน	ภารกิจหลักของหน่วยงาน	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
๔	สำนักงาน รับรองความรู้ ความสามารถ	<p>ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับดูแล ส่งเสริมประสานเกี่ยวกับระบบการประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ</p> <p>๑) กำหนดสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะตามมาตรา ๗(๒)</p> <p>๒) ส่งเสริมการให้บริการการบันทึกสมุดประจำตัว / การบันทึกข้อมูลเพิ่มเติม และการออกสมุดประจำตัว</p> <p>๓) ทำหน้าที่ในฐานะเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง และรับรายงานผลการดำเนินการ ตลอดจนกำกับดูแลควบคุมการดำเนินการของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถอื่นให้ปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมาย</p> <p>๔) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรอาชีพและการจัดตั้งเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามกฎหมาย</p> <p>๕) ส่งเสริมให้มีการประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถแก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๖) ส่งเสริมให้มีการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมินแก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๗) กำกับดูแลการเรียกเก็บค่าบริการการออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถให้เป็นไปตามที่กำหนด</p> <p>๘) กำกับดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ส่งเสริมให้มีการใช้เครื่องหมายการรับรองความรู้ความสามารถตามที่กำหนดและสนับสนุนการใช้สิทธิประโยชน์อื่นเนื่องจากมีลูกจ้างผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ</p> <p>๙) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศการประเมินและการการรับรองความรู้ความสามารถ</p> <p>๑๐) ส่งเสริมการประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ และการใช้เครื่องหมาย</p> <p>๑๑) กำหนดหลักเกณฑ์ จัดทำคู่มือและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>-พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ / มาตรา ๗(๒) , ๒๖/๑ , ๒๖/๔ (๑)(๒) , ๒๖/๕ , ๒๖/๗ , ๒๖/๑๐ , ๒๖/๑๑ , ๒๖/๑๓ , ๒๖/๑๕ , ๒๙ , ๓๓/๑(๓) , ๓๙(๘)(๑๑)(๑๒)</p> <p>-เน้นภารกิจด้านการประเมินและการออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ</p>	<p>เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การให้บริการรับรองความรู้ความสามารถผู้ประกอบอาชีพ ควบคุมได้อย่างทั่วถึงในทุกกลุ่มสาขาอาชีพอันอาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ จึงเห็นควรแยกภารกิจการประเมินและการรับรองความรู้ความสามารถ ออกจากกองส่งเสริมฯ มาจัดตั้งเป็นหน่วยงานขึ้นใหม่</p>

สรุปภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ประกอบการร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ (ฉบับที่ควรจะเสนอใหม่)

ที่	หน่วยงาน	ภารกิจหลักของหน่วยงาน	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
๕	กองตรวจสอบและควบคุมอาชีพ	<p>ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับดูแล ส่งเสริมประสาน เกี่ยวกับการตรวจตราสถานประกอบกิจการให้เข้าระบบกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน การตรวจตราเพื่อส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้เข้าระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการตรวจตราผู้ประกอบการอาชีพ ควบคุมให้เข้าระบบการประเมินและการรับรองความรู้ความสามารถ</p> <p>-การตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการเพื่อสนับสนุนการจ้างงานตามมาตรฐานฝีมือ</p> <p>-การตรวจตราสถานทดสอบฝีมือ</p> <p>๑) การตรวจตราและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ควบคุมหรือการตรวจแนะนำสถานประกอบกิจการตามระบบกองทุน หรือการตรวจแนะนำกลุ่มอาชีพให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือการตรวจสถานทดสอบฝีมือ และการตรวจแนะนำค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ</p> <p>๒) กำหนดมาตรการตรวจการป้องปราบการประกอบอาชีพ ควบคุมและการจัดระบบการประกอบอาชีพควบคุมให้เป็นระเบียบ หรือมาตรการตรวจแนะนำสถานประกอบกิจการตามระบบกองทุน หรือมาตรการตรวจแนะนำกลุ่มอาชีพให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือมาตรการตรวจสถานทดสอบฝีมือ และมาตรการตรวจแนะนำค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ</p> <p>๓) การเปรียบเทียบความผิดพ.ร.บ.ส่งเสริมฯตามมาตรา ๕๓/๗</p> <p>๔) การดำเนินคดีตามพ.ร.บ.จัดหางาน ฯ</p> <p>๕) การประสานงานพนักงานเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ที่เกิดเหตุตามความจำเป็น เพื่อให้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๖) การพัฒนาระบบข้อมูลการตรวจและการดำเนินคดีตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง / ประสานการจัดระบบข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๗) การกำหนดหลักเกณฑ์ จัดทำคู่มือและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>-พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ / มาตรา ๔๕ , ๕๓/๗</p> <p>-พ.ร.บ.จัดหางาน / มาตรา ๔๗ ทวิ-นว</p> <p>-พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน / ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง ฉบับที่ 3 ข้อ 6</p> <p>-เน้นภารกิจการตรวจตราสถานประกอบกิจการให้เข้าระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การตรวจตราเพื่อส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการตรวจตราผู้ประกอบการอาชีพควบคุมให้เข้าระบบการประเมินและการรับรองความรู้ความสามารถ</p> <p>-การตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการเพื่อสนับสนุนการจ้างงานตามมาตรฐานฝีมือ</p> <p>-การตรวจตราสถานทดสอบฝีมือ</p>	<p>เพื่อปรับบทบาทการบริหารจัดการการพัฒนาฝีมือแรงงานในเชิงรุกและสนับสนุนการจัดระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อยยิ่งขึ้น พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>

สรุปภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ประกอบร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ (ฉบับที่ควรจะเสนอใหม่)

ที่	หน่วยงาน	ภารกิจหลักของหน่วยงาน	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
๖	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.)	<p>ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับดูแล ส่งเสริม ประสานเกี่ยวกับการจัดทำยุทธศาสตร์แผนงาน โครงการการพัฒนากำลังคนและการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบ ลดความซ้ำซ้อนความ สิ้นเปลืองงบประมาณด้านการพัฒนากำลังคน</p> <p>๑) การปฏิบัติงานเลขานุการของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ แห่งชาติ</p> <p>๒) การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึก อาชีพของผู้อยู่ในวัยกำลังแรงงาน เพื่อส่งเสริมให้ ประชาชนมีความสามารถในการทำงานโดย เหมาะสมกับศักยภาพและวัย และตามนโยบาย รัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ</p> <p>๓) เป็นศูนย์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ การพัฒนาฝีมือแรงงานภาครัฐและเอกชน เพื่อ บริหารข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการ พัฒนาฝีมือแรงงานภาครัฐและเอกชน และให้การ สนับสนุนข้อมูลดังกล่าวกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔) สนับสนุนการแก้ไขปัญหาความซ้ำซ้อนในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาครัฐและเอกชน</p> <p>๕) การพัฒนาระบบข้อมูลการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์และการพัฒนาฝีมือแรงงานภาครัฐและ เอกชน</p> <p>๖) การกำหนดหลักเกณฑ์ จัดทำคู่มือและแนวทาง ปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>-ระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการ พัฒนาแรงงานและ ประสานงานการฝึกอาชีพ แห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒</p> <p>-เน้นภารกิจด้านการจัดทำ ยุทธศาสตร์แผนงาน โครงการการพัฒนา กำลังคนและการพัฒนา ฝีมือแรงงานอย่างเป็น ระบบ ลดความซ้ำซ้อน ความสิ้นเปลืองงบประมาณ ด้านการพัฒนากำลังคน</p>	<p>เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ในการบริหาร จัดการการ พัฒนาฝีมือ แรงงานและ รองรับนโยบาย การบริหาร ราชการ แผ่นดินตาม ยุทธศาสตร์ ชาติ 20 ปี จึง เห็นควรจัดตั้ง กพร.ปช.</p>

สรุปภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ประกอบการร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ (ฉบับที่ควรจะเสนอใหม่)

ที่	หน่วยงาน	ภารกิจหลักของหน่วยงาน	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
๗	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและ เทคโนโลยีการฝึก	<p>ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับดูแล ส่งเสริมประสานเกี่ยวกับด้าน การพัฒนาบุคลากรผู้ฝึกและผู้ประเมินให้มีศักยภาพในการให้บริการ การพัฒนาฝีมือแรงงานได้ได้อย่างครบวงจร และสนับสนุนการทำ หน้าที่พัฒนาบุคลากรและการใช้เทคโนโลยีการฝึกของภาคเอกชน</p> <p>๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาระบบและรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือ แรงงาน</p> <p>๒) พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน</p> <p>๓) จัดทำและพัฒนามาตรฐานกลาง ชุดการฝึก มาตรฐานการฝึก อุปกรณ์ช่วยฝึก สื่อการสอน และเทคโนโลยีในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และอื่นๆที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔) เป็นศูนย์การพัฒนาระบบผู้ฝึกและพัฒนาผู้ประเมินความรู้ ความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี พร้อมทั้ง ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อการ พัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก</p> <p>๕) จัดทำหลักสูตรการพัฒนาผู้ฝึกและหลักสูตรวิทยากรประเมินใน สาขาอาชีพที่ประเมินต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาบุคลากรผู้ฝึกและผู้ ประเมินให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเพื่อส่งเสริม ระบบการรับรองความรู้ความสามารถของประเทศและอื่นๆที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๖) การพัฒนาและจัดระบบการบริหารจัดการศูนย์บริการเทคโนโลยี การพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง เพื่อสนับสนุนเทคโนโลยีการพัฒนา ฝีมือแรงงานให้แก่หน่วยฝึกอบรมของภาครัฐและภาคเอกชนที่ เกี่ยวข้อง</p> <p>๗) การพัฒนาวิทยากรต้นแบบ เพื่อรองรับการพัฒนาเครือข่ายพัฒนา ฝีมือแรงงานตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๘) การพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ให้ คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และ กระบวนการวิเคราะห์จำแนกตำแหน่งงาน หรือการบริหารค่าจ้างและ ค่าตอบแทน</p> <p>๙) การกำหนดหลักเกณฑ์ จัดทำคู่มือและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>-พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ / มาตรา ๓๓(๒)(๓) , ๓๓/๑(๒)</p> <p>-เน้นภารกิจด้านการพัฒนา บุคลากรผู้ฝึกและผู้ประเมิน ของกรมให้มีศักยภาพในการ ให้บริการการพัฒนาฝีมือ แรงงานได้ได้อย่างครบวงจร และสนับสนุนการทำหน้าที่ พัฒนาบุคลากรและการใช้ เทคโนโลยีการฝึกของ ภาคเอกชน</p>	<p>เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการ ปฏิบัติ การกิจ ด้านการพัฒนา ฝีมือแรงงานของ พนักงาน เจ้าหน้าที่</p>

สรุปภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ประกอบการร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ (ฉบับที่ควรจะเสนอใหม่)

ที่	หน่วยงาน	ภารกิจหลักของหน่วยงาน	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
๘	กองพัฒนา ศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ	<p>ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับดูแล ส่งเสริมประสานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรูปแบบการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและปัญญาประดิษฐ์ สนับสนุนการพัฒนาแรงงานให้มีความรู้ความสามารถทำงานที่มีมูลค่าสูงขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน กระบวนการวิเคราะห์ตำแหน่งงาน การจำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพและกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ หรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน และส่งเสริมการจ้างงานตามความรู้ความสามารถ</p> <p>๑) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาและสร้างนวัตกรรมด้านการพัฒนา ศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ</p> <p>๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้ประกอบกิจการให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อรองรับความสามารถในการพัฒนาได้ด้วยตนเองและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี</p> <p>๓) ส่งเสริมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพและองค์ความรู้ในการพัฒนา ศักยภาพแรงงานตามนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติให้มีผลิตภาพแรงงานสูงขึ้น</p> <p>๔) ส่งเสริมและให้คำปรึกษา แนะนำตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน กระบวนการวิเคราะห์จำแนกตำแหน่งงาน การจำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพและกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ หรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน และติดตามประเมินผลการสร้างมูลค่าเพิ่มในผลิตภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ</p> <p>๕) ส่งเสริมการจ้างงานผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ</p> <p>๖) ส่งเสริม สร้างเครือข่ายและพัฒนาศักยภาพแรงงาน ผู้สูงอายุ สตรี เยาวชน คนพิการ และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ</p> <p>๗) ประสานงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน</p> <p>๘) การกำหนดหลักเกณฑ์ จัดทำคู่มือและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>-พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ / มาตรา ๓๓(๓) , ๓๓/๑ (๒) , ๓๙(๗) (๑๐)</p> <p>-เน้นภารกิจพัฒนาระบบรูปแบบการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น</p> <p>-เน้นภารกิจการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้มีความรู้ความสามารถในการคิดพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมและปัญญาประดิษฐ์</p> <p>-ส่งเสริมให้แรงงานมีความรู้ ความสามารถทำงานที่มีมูลค่าสูงขึ้น</p> <p>-ประสานงานทุกภาคส่วนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>เพื่อสนับสนุนการทำงานในเชิงรุกของทุกหน่วยงาน ส่งเสริมการขยายภารกิจของกรม โดยให้เข้าถึงสถานประกอบการและให้คำปรึกษาแนะนำตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานและประสานทุกหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>

สรุปภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ประกอบการร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ (ฉบับที่ควรจะเสนอใหม่)

ที่	หน่วยงาน	ภารกิจหลักของหน่วยงาน	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
๓	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานและอาชีพควบคุมจังหวัด (เพื่อให้เห็นภาพที่มีการบริหาร เปลี่ยนแปลงบทบาท ตามกฎหมายใหม่ และปรับภารกิจใหม่ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการส่วนภูมิภาคเพิ่มขึ้น)	<p>ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับดูแล ส่งเสริมประสาน เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน การกำหนด และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การส่งเสริมการรับรอง ความรู้ความสามารถและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายพัฒนา ฝีมือแรงงาน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑) ดำเนินการกำกับดูแลติดตามและตรวจสอบให้ผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงานหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่รับผิดชอบ</p> <p>๒) จัดทำแผนงานและแนวทางการพัฒนากำลังแรงงาน เป็น ศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการ พัฒนาฝีมือแรงงานและประสานแผนการฝึกอาชีพกับทุก ภาคส่วน ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม ยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของรัฐบาล กระทรวงและกรม ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ</p> <p>๓) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือ แรงงาน กระบวนการวิเคราะห์จำแนกตำแหน่งงานหรือการ บริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน เพื่อพัฒนาแรงงานและผู้ ประกอบกิจการให้มีศักยภาพสูงขึ้นในเขตพื้นที่รับผิดชอบ</p> <p>๔) ส่งเสริมให้มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและให้การ รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมถึงส่งเสริมการนำ มาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ทดสอบและจัดให้มีผู้ทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้มีการจ้างงานแก่ผู้ผ่าน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรอง ความรู้ความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบ กิจการ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงานใน เขตพื้นที่รับผิดชอบ</p> <p>๕) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดตั้ง องค์กรอาชีพ ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถานทดสอบฝีมือคนหางานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ</p>	<p>-พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ</p> <p>หมวด ๑ การดำเนินการฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน การฝึกเตรียมเข้า ทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ แรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขา อาชีพ</p> <p>หมวด ๒ มาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>หมวด ๒/๑ การรับรองความรู้ ความสามารถ</p> <p>หมวด ๓ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน</p> <p>หมวด ๔ สิทธิและประโยชน์</p> <p>หมวด ๕ คณะกรรมการส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>หมวด ๖ นายทะเบียนและพนักงาน เจ้าหน้าที่</p> <p>หมวด ๗ การเพิกถอนการเป็น ผู้ดำเนินการฝึก การพักใช้และเพิก ถอนใบอนุญาต การเพิกถอน หนังสือรับรองและการอนุญาตให้ ใช้เครื่องหมาย</p> <p>หมวด ๘ การอุทธรณ์</p> <p>หมวด ๙ บทกำหนดโทษ</p> <p>-พ.ร.บ.จัดหางานฯ ในส่วนที่ เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือ</p> <p>-พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ</p> <p>-ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการ พัฒนาแรงงานและประสานงานการ ฝึกอาชีพแห่งชาติ</p>	กำหนดเป็นการ บริหารราชการ ส่วนภูมิภาค ๗๖ จังหวัดและ กรุงเทพมหานคร โดยจัดให้มีสาขา รวม ๖ แห่ง

สรุปภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ประกอบการร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ (ฉบับที่ควรจะเสนอใหม่)

ที่	หน่วยงาน	ภารกิจหลักของหน่วยงาน	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
๙	<p>สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานและอาชีพควบคุมจังหวัด</p> <p>(เพื่อให้เห็นภาพที่มีการบริหารเปลี่ยนแปลงบทบาทตามกฎหมายใหม่และปรับภารกิจใหม่ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการส่วนภูมิภาคเพิ่มขึ้น)</p>	<p>๖) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรฝึก บุคลากรฝ่ายบุคคล พัฒนาหลักสูตรและอุปกรณ์ช่วยฝึกทั้งในภาคผู้ประกอบการและกลุ่มอาชีพเพื่อเสริมสร้างให้แรงงานมีผลผลิตภาพและผู้ประกอบการมีศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทำงานที่มีมูลค่าสูงตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการขับเคลื่อนนโยบายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนรองรับการขยายกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ</p> <p>๗) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการประกันคุณภาพการฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน การประกันคุณภาพการรับรองความรู้ ความสามารถ และการประกันคุณภาพการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ</p> <p>๘) ให้บริการขึ้นทะเบียนผู้ประเมินและออกหนังสือรับรอง ความรู้ความสามารถ รวมถึงให้บริการรับรองตามสิทธิและ ประโยชน์ตามที่กฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดในเขตพื้นที่รับผิดชอบ</p> <p>๙) ปฏิบัติหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ พัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ</p> <p>๑๐) ส่งเสริมสนับสนุนให้การช่วยเหลือหรืออุดหนุน เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การบริหารจัดการระบบ ข้อมูลลูกหนี้กองทุนและติดตามหนี้ค้างชำระในเขตพื้นที่ รับผิดชอบ</p> <p>๑๑) รวบรวมจัดเก็บข้อมูลและบริหารข้อมูลสารสนเทศการ พัฒนาฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถใน เขตพื้นที่รับผิดชอบ</p> <p>๑๒) ปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย</p>		

สรุปภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ประกอบการร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ (ฉบับที่ควรจะเสนอใหม่)

ที่	หน่วยงาน	ภารกิจหลักของหน่วยงาน	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
๑๐	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานและอาชีพควบคุมกรุงเทพมหานคร (เพื่อให้เห็นภาพที่มีการบริหารเปลี่ยนแปลงบทบาทตามกฎหมายใหม่ และรองรับการขยายบริการในเขตกรุงเทพมหานคร)	<p>ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับดูแล ส่งเสริมประสาน เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน การกำหนด และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การส่งเสริมการรับรอง ความรู้ความสามารถและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายพัฒนา ฝีมือแรงงาน และอื่นๆที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑) ดำเนินการกำกับดูแลติดตามและตรวจสอบให้ผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงานหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่รับผิดชอบ</p> <p>๒) จัดทำแผนงานและแนวทางการพัฒนากำลังแรงงาน เป็น ศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการ พัฒนาฝีมือแรงงานและประสานแผนการฝึกอาชีพกับทุก ภาคส่วน ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม ยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของรัฐบาล กระทรวงและกรม ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ</p> <p>๓) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือ แรงงาน กระบวนการวิเคราะห์จำแนกตำแหน่งงานหรือการ บริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน เพื่อพัฒนาแรงงานและผู้ ประกอบกิจการให้มีศักยภาพสูงขึ้นในเขตพื้นที่รับผิดชอบ</p> <p>๔) ส่งเสริมให้มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานและให้การ รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมถึงส่งเสริมการนำ มาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ทดสอบและจัดให้มีผู้ทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้มีการจ้างงานแก่ผู้ผ่าน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรอง ความรู้ความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบ กิจการ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงานใน เขตพื้นที่รับผิดชอบ</p> <p>๕) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดตั้ง องค์กรอาชีพ ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถานทดสอบฝีมือคนหางานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ</p>	<p>-พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ</p> <p>หมวด ๑ การดำเนินการฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน การฝึกเตรียมเข้า ทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ แรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขา อาชีพ</p> <p>หมวด ๒ มาตรฐานฝีมือแรงงาน</p> <p>หมวด ๒/๑ การรับรองความรู้ ความสามารถ</p> <p>หมวด ๓ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน</p> <p>หมวด ๔ สิทธิและประโยชน์</p> <p>หมวด ๕ คณะกรรมการส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>หมวด ๖ นายทะเบียนและพนักงาน เจ้าหน้าที่</p> <p>หมวด ๗ การเพิกถอนการเป็น ผู้ดำเนินการฝึก การพักใช้และเพิก ถอนใบอนุญาต การเพิกถอน หนังสือรับรองและการอนุญาตให้ ใช้เครื่องหมาย</p> <p>หมวด ๘ การอุทธรณ์</p> <p>หมวด ๙ บทกำหนดโทษ</p> <p>-พ.ร.บ.จัดหางานฯในส่วนที่ เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือ</p> <p>-พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับอัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ</p> <p>-ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการ พัฒนาแรงงานและประสานงานการ ฝึกอาชีพแห่งชาติ</p>	กำหนดเป็นการ บริหารราชการ ส่วนภูมิภาค ๗๖ จังหวัดและ กรุงเทพมหานคร โดยจัดให้มีสาขา รวม ๖ แห่ง

สรุปภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ประกอบการร่างกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ (ฉบับที่ควรจะเสนอใหม่)

ที่	หน่วยงาน	ภารกิจหลักของหน่วยงาน	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	หมายเหตุ
๑๐	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานและอาชีพควบคุมกรุงเทพมหานคร (เพื่อให้เห็นภาพที่มีการบริหารเปลี่ยนแปลงบทบาทตามกฎหมายใหม่และรองรับการขยายบริการในเขตกรุงเทพมหานคร)	<p>๖) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรฝึก บุคลากรฝ่ายบุคคล พัฒนาหลักสูตรและอุปกรณ์ช่วยฝึกทั้งในภาคผู้ประกอบการและกลุ่มอาชีพเพื่อเสริมสร้างให้แรงงานมีผลิตภาพและผู้ประกอบการกิจการมีศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทำงานที่มีมูลค่าสูงตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการขับเคลื่อนนโยบายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนรองรับการขยายภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ</p> <p>๗) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการประกันคุณภาพการฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน การประกันคุณภาพการรับรองความรู้ ความสามารถ และการประกันคุณภาพการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ</p> <p>๘) ให้บริการขึ้นทะเบียนผู้ประเมินและออกหนังสือรับรอง ความรู้ความสามารถ รวมถึงให้บริการรับรองตามสิทธิและ ประโยชน์ตามที่กฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดในเขตพื้นที่รับผิดชอบ</p> <p>๙) ปฏิบัติหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ พัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ</p> <p>๑๐) ส่งเสริมสนับสนุนให้การช่วยเหลือหรืออุดหนุน เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การบริหารจัดการระบบ ข้อมูลลูกหนี้กองทุนและติดตามหนี้ค้างชำระในเขตพื้นที่ รับผิดชอบ</p> <p>๑๑) รวบรวมจัดเก็บข้อมูลและบริหารข้อมูลสารสนเทศการ พัฒนาฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถใน เขตพื้นที่รับผิดชอบ</p> <p>๑๒) ปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย</p>		

ภารกิจสำคัญของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานและอาชีพควบคุมจังหวัด

(๑) ด้านการรับรองความรู้ความสามารถ

- ๑) การออกสมุดประจำตัวและการบันทึกข้อมูล
- ๒) การประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ
- ๓) การรับรองการขึ้นทะเบียนเป็นผู้
- ๔) การรับรองการขึ้นทะเบียนเป็นองค์กรอาชีพ
- ๕) การรับรองเป็นศูนย์ประเมินความรู้
- ๖) การอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

(๒) ด้านการอนุญาตให้เป็นศูนย์บริการประชาชนตามกฎหมาย

- ๑) การอนุญาตเป็นศูนย์ฝึกอบรมฝีมือ
- ๒) การอนุญาตเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๓) การอนุญาตเป็นสถานทดสอบฝีมือคนหางาน

(๓) ด้านการรับรองหลักสูตรและรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง

- ๑) การรับรองหลักสูตรและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม
- ๒) การออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้สำเร็จการฝึกให้แก่ผู้รับการฝึกซึ่งฝึกครบตามหลักสูตรและผ่านการวัดผลตามหลักเกณฑ์

ภารกิจสำคัญของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานและอาชีพควบคุมจังหวัด

(๔) ด้านการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน

- ๑) การออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน หรือผู้ประกอบการอาชีพ**
- ๒) การออกหนังสือรับรองผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน**
- ๓) การออกหนังสือรับรองให้เป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน**

(๕) ด้านการให้บริการกู้ยืมเงินทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ๑) การให้ผู้รับการฝึกกู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน**
- ๒) การให้ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือผู้ประกอบการกิจการกู้ยืม**
- ๓) การให้บริการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน**

(๖) ด้านการกำกับควบคุมดูแลให้ปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมาย

- (๑) การตรวจสอบสถานประกอบการกิจการให้ส่งเงินสมทบเข้ากองทุน**
- (๒) การตรวจสอบผู้ประกอบการอาชีพควบคุมหรือนายจ้างที่เกี่ยวข้อง**
- (๓) การตรวจสอบศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือเป็นผู้ประเมิน**
- (๔) การตรวจสอบการนำเครื่องหมายไปใช้โดยมิได้รับอนุญาต**
- (๕) การตรวจสอบผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน**

ภารกิจสำคัญของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานและอาชีพควบคุมจังหวัด

(๗) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑) การส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบ

๒) การส่งเสริมผู้ประกอบกิจการหรือกลุ่มอาชีพให้มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน

๓) การส่งเสริมให้มีการประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

๔) การส่งเสริมจัดตั้งเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือกลุ่มเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานชุมชน (โดยสามารถพัฒนาตามกระบวนการฝีมือแรงงานได้ด้วยตนเอง เพื่อการพัฒนาที่มั่นคงยั่งยืนมั่งคั่ง / ใช้การบริหารจัดการผ่านแผนพัฒนากำลังคนตามกลไก กพร.ปจ.)

๕) การส่งเสริมสนับสนุนให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน กระบวนการวิเคราะห์ตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน

๖) การส่งเสริมการดำเนินการประเมินและการรับรองความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ

๗) การส่งเสริมการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การประเมินอำนาจ

การประเมินค่างานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

หลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด เป็นการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง ซึ่งมีวิธีดำเนินการอย่างเป็นระบบในการจัดลำดับชั้นงาน เพื่อให้ได้งานอย่างสมเหตุสมผลและเป็นธรรม โดยการวิเคราะห์ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ตามองค์ประกอบหรือปัจจัยการประเมินที่มีระดับการวัดที่กำหนดไว้ เป็นมาตรฐานให้ถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับคุณภาพของงาน

ทำไมต้องมีการประเมินค่างาน

เพื่อให้การกำหนดระดับตำแหน่งใน
ของส่วนราชการต่างๆ เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน
เป็นธรรม และไม่เกิดข้อขัดแย้งระหว่างส่วนราชการ
และทุกตำแหน่งต้องเท่าเทียมกัน

เมื่อไหร่ต้องมีการประเมินค่างาน

1 มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ในหน่วยงาน

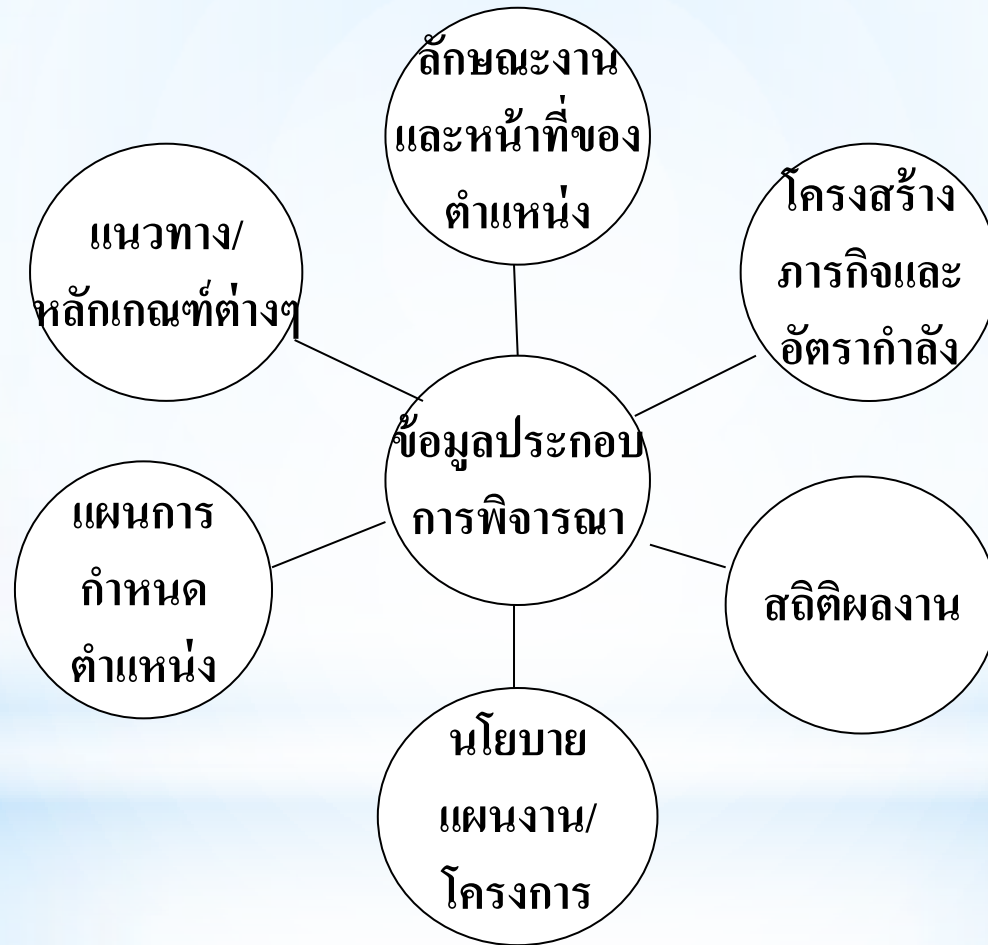
หน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงานเปลี่ยนไป

ระดับตำแหน่งเพื่อกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

หลักสำคัญการประเมินค่างาน

- 1 ต้องเข้าใจงาน - ต้องมีการวิเคราะห์งาน
- 2 ประเมินที่งาน - มิใช่ตัวบุคคลที่ครองตำแหน่ง
- 3 มีมาตรฐาน-ต้องสะท้อนกับงานปัจจุบันและสอดคล้องกับระดับตำแหน่ง
- 4 ไม่มีอคติ-เก็บข้อมูล วิเคราะห์และตีค่างานอย่างเป็นธรรม
- 5 ตรวจสอบให้แน่ใจ-ตรวจสอบความสัมพันธ์ทั้งแนวนอนและแนวตั้ง

ข้อมูลประกอบการพิจารณาประเมินค่างาน



ข้อมูลที่ใช้ประกอบการประเมินค่างาน

- 1 นโยบาย กลยุทธ์ ภารกิจ แผนงานโครงการของส่วนราชการ
- 2 โครงสร้างการจัดส่วนราชการและความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งกับหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการที่สังกัด รวมทั้งตำแหน่งอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
3. หน้าที่ความรับผิดชอบหลักของตำแหน่ง ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งที่จะประเมิน และวัตถุประสงค์ในการกำหนดตำแหน่ง
 - ขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงาน ความยุ่งยากในการแก้ไขปัญหา แนวทางการปฏิบัติงาน การใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทางวิชาการและวิชาชีพในการปฏิบัติงาน และขอบเขตกำกับตรวจสอบของผู้บังคับบัญชา
- 4 ผลงาน
 - สถิติผลงานของตำแหน่งที่ได้ดำเนินการที่ผ่านมา
 - แนวโน้มผลงานและความคุ้มค่าที่คาดว่าจะได้รับ
- 5 แผนการกำหนดตำแหน่งของหน่วยงาน
- 6 กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

ข้อคำนึงในการประเมินค่างาน

- 1 ต้องมีความเข้าใจอย่างชัดเจนกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะประเมิน
- 2 พิจารณาเบื้องต้นก่อนว่าตำแหน่งนั้นตรงตามหลักเกณฑ์หรือข้อกำหนดว่าสามารถพิจารณากำหนดได้ การประเมินค่างานเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่จะพิจารณากำหนดระดับตำแหน่ง
- 3 ต้องทราบว่าตำแหน่งที่จะประเมินมีลักษณะงานที่จะนำเข้าประเมินตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานของตำแหน่งประเภทใด
- 4 การพิจารณาประเมินค่างานต้องคำนึงถึง “งานของตำแหน่ง” เท่านั้น มิใช่ตัวบุคคลที่ครองตำแหน่ง เนื่องจากไม่ใช่เป็นการประเมินค่าคน

ข้อดำเนินการประเมินค่างาน

- 5 ต้องปราศจากอคติ ผู้ประเมินจะต้องมีการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ตีค่างานโดยไม่นำความรู้สึกส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง
- 6 การประเมินค่างานเพื่อการปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น จะทำเมื่อตำแหน่งเดิมมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงานเปลี่ยนไปจากเดิมอย่างชัดเจน
- 7 การประเมินค่างานต้องพิจารณาเนื้องานที่ปฏิบัติจริงในปัจจุบัน
- 8 การกำหนดปัจจัยที่จะมากำหนดเปรียบเทียบเพิ่มเติม ควรได้มีการกำหนดและได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการผู้มีอำนาจในการพิจารณาก่อนการประเมินค่างาน เพื่อเกิดการยอมรับและเป็นมาตรฐาน

รูปแบบและวิธีการประเมินค่างาน

การกำหนดระดับคะแนน :

เป็นการจัดหน่วยวัดโดยกำหนดค่าคะแนนเป็นระดับ

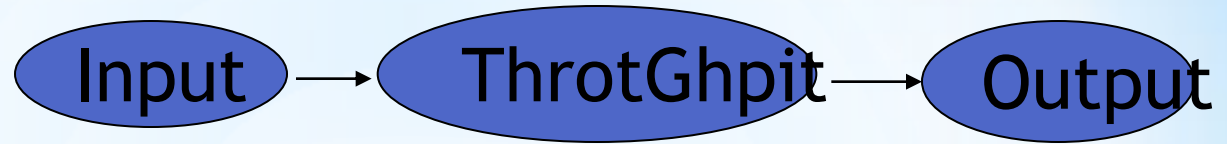
ระดับ	คำอธิบาย	ค่าคะแนน
1	ปฏิบัติงานภายใต้คำแนะนำ ตรวจสอบ ดำเนินการตามวิธีการขั้นตอนที่กำหนด	20
2	ปฏิบัติภายใต้คำแนะนำ ตรวจสอบ บางกรณีและสามารถดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติอย่างกว้างๆ ได้	40
3	ช่วยกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการผลักดำเนินงานตามแผนงานที่หน่วยงานกำหนด	60
4	บริหารจัดการ วางแผน กำกับ ตรวจสอบ ให้คำแนะนำวางแผนแนวทางและวิธีปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด	80
5	กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ ตรวจสอบติดตามประเมินผลในระดับกลยุทธ์ของหน่วยงาน ปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการของหน่วยงาน	100

การกำหนดค่าคะแนนในองค์ประกอบ

ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็น	บังคับบัญชา	ไม่บังคับบัญชา
องค์ประกอบที่ 1 ความรอบรู้และชำนาญงาน	150	200
องค์ประกอบที่ 2 การบริหารการจัดการ	100	100
องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	100	100
ด้านการคิดและตัดสินใจแก้ไขปัญหา	100	100
องค์ประกอบที่ 4 การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา		
องค์ประกอบที่ 5 ความท้าทายในความคิด หรือความคิดสร้างสรรค์	150	150
ด้านภาวะความรับผิดชอบ		
องค์ประกอบที่ 6 อิศระในการปฏิบัติงาน	100	100
องค์ประกอบที่ 7 ขอบเขตผลกระทบของงาน	150	150
องค์ประกอบที่ 8 อำนาจที่ได้รับ / ขอบเขตความรับผิดชอบ	150	100
	1,000	1,000

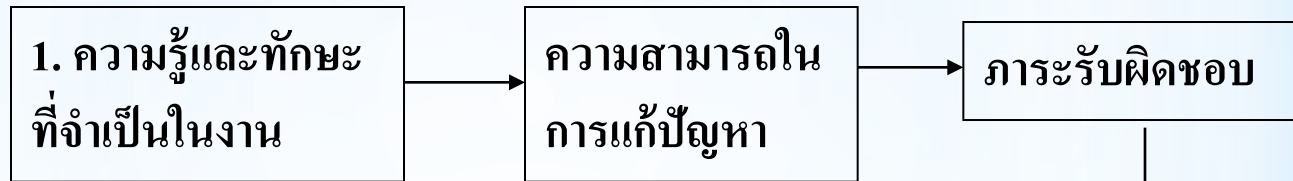
กระบวนการงานและองค์ประกอบการประเมินค่าของงาน

กระบวนการงาน

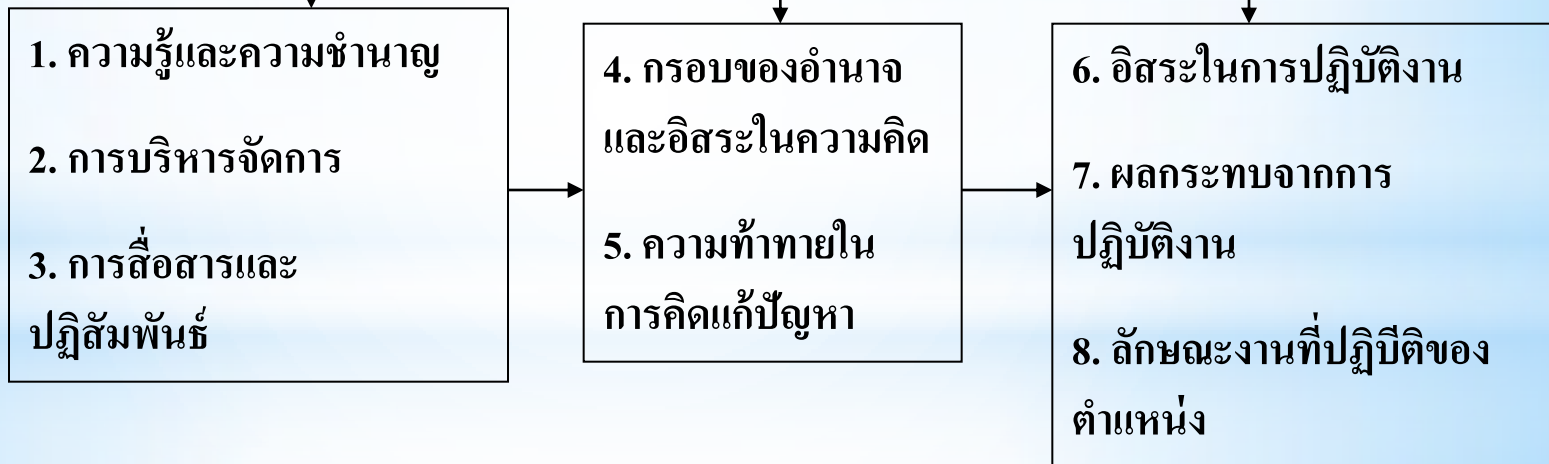


องค์ประกอบ
ที่ใช้ใน

กระบวนการงาน



องค์ประกอบ
ในการ
ประเมินค่า
งาน



เกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง

1. ค่าคะแนนในการประเมินค่างาน

1.1 ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

- ระดับสูง ได้คะแนน 725-1035 คะแนน

1.2 ตำแหน่งประเภทวิชาการ

- ระดับเชี่ยวชาญ ได้คะแนน 531-900 คะแนน
- ระดับทรงคุณวุฒิ ได้คะแนน 901-1,240 คะแนน

1.3 ตำแหน่งประเภททั่วไป

- ระดับทักษะพิเศษ ได้คะแนน 452-900 คะแนน

2. ผลการประเมินของแต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องกัน

ผลของการ
ประเมินค่างาน



ตัวอย่าง การประเมินค่างานเชิงลึก

❖ ความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

➤ ความรู้และความชำนาญ

• ปริมาณความยุ่งยากของงานในพื้นที่ / ปริมาณงานที่หน่วยงานรับผิดชอบมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการในพื้นที่ ต้องใช้ความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการ ความชำนาญด้านต่างๆรวมทั้งทักษะและประสบการณ์เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามระเบียบกฎหมายต่างๆ

• ภารกิจที่รับผิดชอบ / จำนวนภารกิจที่รับผิดชอบด้านต่างๆ

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



❖ ระดับและขอบเขตของ

ความรู้ความสามารถ ความรอบรู้ความชำนาญงานและทักษะที่พัฒนาขึ้นมาจากประสบการณ์ การทำงาน และการฝึกฝนซึ่ง

ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ต้องมีความรู้พื้นฐานเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งนั้นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวอย่าง การประเมินค่างานเชิงลึก

❖ การบริหารจัดการ

➤ จำนวนแผนงาน/โครงการ

- จำนวนแผนงานโครงการที่หน่วยงานได้รับมอบหมายให้ดำเนินงานโดยพิจารณาจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรประจำปี

➤ เงินงบประมาณ

- เงินงบประมาณ(ดำเนินการ)ที่จัดสรรให้แต่ละหน่วยงานประจำปีซึ่งแสดงให้เห็นถึงการวางแผน ตัวชี้วัดและเป้าหมายที่กรมกำหนดและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์โดยพิจารณาจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

❖

ระดับและขอบเขตของความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการที่ต้องการของตำแหน่ง(ผอ.สูง)โดยพิจารณาทั้งในด้านแผนงาน แผนเงิน แผนคนที่แสดงถึงปริมาณงานความหลากหลายและความยุ่งยากซับซ้อนของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของกรมซึ่งสะท้อนถึงขอบเขตภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการของตำแหน่งความยุ่งยากในการวางแผนงานกำกับตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงานรวมถึงขอบเขตการบริหารจัดการในงานทั้งด้านแผนงานแผนเงินและแผนคน

ตัวอย่าง การประเมินค่างานเชิงลึก

❖ การบริหารจัดการ

➤ การบริหารอัตรากำลัง

- จำนวนอัตรากำลังของผู้ได้บังคับบัญชา ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและ อัตรากำลังบริหารที่ต้องบริหารจัดการ กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำ บริหารจัดการและแก้ไข ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบบรรลุตาม วัตถุประสงค์โดยเป็นอัตรากำลังที่ ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

❖

ระดับและขอบเขตของความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการที่ ต้องการของตำแหน่ง(ผอ.สูง)โดย พิจารณาทั้งในด้านแผนงาน แผนเงิน แผนคนที่แสดงถึงปริมาณงานความ หลากหลายและความยุ่งยากซับซ้อน ของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่งภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติราชการของกรมซึ่งสะท้อน ถึงขอบเขตภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบในการบริหารจัดการของ ตำแหน่งความยุ่งยากในการวางแผน งานกำกับตรวจสอบ ติดตามการ ปฏิบัติงานรวมถึงขอบเขตการบริหาร จัดการในงานทั้งด้านแผนงานแผนเงิน และแผนคน

ตัวอย่าง การประเมินค่างานเชิงลึก

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

❖ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์

➤ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- จำนวนหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย การประสานงานความร่วมมือให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานและการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับทุกภาคส่วน การส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน การแข่งขันฝีมือแรงงาน การบริหารจัดการกองทุน การรับรองความรู้ความสามารถ ฯลฯ

➤ จำนวนเครือข่าย/ศูนย์ต่างๆ/สมาชิกกลุ่ม

- การจัดตั้งศูนย์และสถานทดสอบฝีมือ และอื่นๆ

❖ ระดับและขอบเขตของความรู้

ความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือการให้ผู้อื่นร่วมทำงานให้โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของงานเป็นสำคัญ / มีบทบาทสำคัญในการเป็นแกนหลักประสานงานและบูรณาการทุกภารกิจ มีหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ประสานงานข้อมูลให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาบูรณาการกับทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดการสนับสนุนการดำเนินการตามภารกิจของหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะสูงในการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในการทำงานกับทุกภาคส่วน เพื่อให้งานบรรลุผลตามที่พึงประสงค์

ตัวอย่าง การประเมินค่างานเชิงลึก

❖ ความสามารถในการแก้ปัญหา

➤ กรอบอำนาจและอิสระในการคิด / ระดับและขอบเขตของความคิดเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหาในงานของตำแหน่ง โดยพิจารณาจากการได้รับอำนาจในการปฏิบัติงานนั้น ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือตามกฎหมายที่กำหนดไว้ เช่น

- จำนวนคณะกรรมการ/คณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยมีอิสระในการบริหารจัดการ การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานต่อคณะกรรมการ /คณะทำงาน มีอิสระในการดำเนินการต่อชุมชน/กลุ่มเป้าหมายตามความต้องการของประชาชน

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



❖ ระดับและขอบเขตของการใช้ความคิดและการตัดสินใจซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการขั้นตอนที่ตำแหน่งนั้นจะต้องนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวอย่าง การประเมินค่างานเชิงลึก

❖ ความสามารถในการแก้ปัญหา

- จำนวนผู้นำกลุ่ม/หัวหน้างาน/อื่นๆ ที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ผอ.สูง/จะต้องดำเนินการสรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์จากผู้นำกลุ่ม อาชีพ / หัวหน้างาน / **HR** / อื่นๆ โดยการสรรหาจากผู้นำชุมชน บุคลากร ประชาชนชาวบ้าน หรือหัวหน้างานในสายการผลิต หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการ เพื่อคัดเลือก และนำมาพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถตามกระบวนการพัฒนา ฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพในการสอน งานผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอาชีพหรือในสายการผลิต เป็นครูฝึกต้นแบบ เพื่อรองรับการขยายภารกิจในด้านอื่นๆของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



- ❖ ระดับและขอบเขตของ การใช้ความคิดและการ ตัดสินใจซึ่งเกี่ยวข้องกับ กระบวนการขั้นตอนที่ ตำแหน่งนั้นจะต้องนำ ความรู้มาใช้ในการ แก้ปัญหา เพื่อให้งาน บรรลุวัตถุประสงค์

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวอย่าง การประเมินค่างานเชิงลึก

❖ ความสามารถในการแก้ปัญหา

- จำนวนสถานประกอบการหรือกลุ่มอาชีพที่เป็นเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานหรือขึ้นทะเบียนเป็นศูนย์ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด / ผอ.สูง/จะต้องดำเนินการสรรหาสถานประกอบการ/ผู้นำกลุ่มอาชีพ / หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ เข้ารับการพัฒนาตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อจัดตั้งเป็นเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงพัฒนาศักยภาพให้สามารถพัฒนาได้ด้วยตนเองหรือรองรับการขยายภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างครบวงจร สามารถจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดทำหลักสูตร เป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และจัดการฝึกอบรมและประเมินผลได้เป็นต้น

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



- ❖ ระดับและขอบเขตของการใช้ความคิดและการตัดสินใจซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการขั้นตอนที่ตำแหน่งนั้นจะต้องนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวอย่าง การประเมินค่างานเชิงดี

❖ ภาระความรับผิดชอบ

- อิสระในการปฏิบัติงาน / ระดับขอบเขตของการวินิจฉัยหรือตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากการได้รับอำนาจ การควบคุม กำกับ ตรวจสอบและการบังคับบัญชาภายใต้เงื่อนไขหรือข้อจำกัดทางกฎหมายที่กำหนดไว้ เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน
- จำนวนเรื่องที่ได้รับการมอบอำนาจจากกรม / การปฏิบัติภารกิจในฐานะนายทะเบียน การให้ความเห็นชอบ การอนุญาต การเปรียบเทียบคดีตามกฎหมาย การอนุมัติการกู้ยืมเงินกองทุน การรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่าย การออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ การขึ้นทะเบียนผู้ประเมินและอื่นๆ

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



- ❖ ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากงาน ความรับผิดชอบหรือคุณภาพของงานที่เกิดขึ้น รวมถึงความอิสระหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวอย่าง การประเมินค่างานเชิงดี

❖ ภาระความรับผิดชอบ

➤ ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน / ระดับขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ซึ่งส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของกรม โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของตำแหน่งงานต่อหน่วยงาน กรม กระทรวง ประเทศ

- ผอ.สูง / จะต้องพิจารณาวินิจฉัย ให้คำปรึกษา มีความเห็นเกี่ยวกับกฎระเบียบ วิธีการปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ของกรม ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารราชการแผ่นดิน แผนปฏิบัติราชการของกระทรวง และอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



❖ ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากงาน ความรับผิดชอบหรือคุณภาพของงานที่เกิดขึ้น รวมถึงความอิสระหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวอย่าง การประเมินค่างานเชิงดี

❖ ภาวะความรับผิดชอบ

- ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน / ระดับขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ซึ่งส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของกรม โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของตำแหน่งงานต่อหน่วยงาน กรม กระทรวง ประเทศ
- ร้อยละความสำเร็จตามเป้าหมาย ผลผลิตของกรมตามตัวชี้วัดและคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี... /พิจารณาร้อยละความสำเร็จของทุกผลผลิต เป็นต้น

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



- ❖ ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากงาน ความรับผิดชอบหรือคุณภาพของงานที่เกิดขึ้น รวมถึงความอิสระหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวอย่าง การประเมินค่างานเชิงลึก

❖ ภาระความรับผิดชอบ

➤ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง / ลักษณะสำคัญของหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งซึ่งส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นของตำแหน่งนั้นต่อภารกิจโดยรวมของส่วนราชการ / พิจารณาจากเป้าหมายผลผลิตตามภารกิจหลักของกรม (การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน / การสร้างมูลค่าเพิ่ม/การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน/การรับรองความรู้ความสามารถ/การบริหารกองทุน)

• ความยุ่งยากของลักษณะงาน / ระดับลักษณะงานที่มีความยุ่งยากมาก ปานกลาง น้อย

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

❖ ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดจากงาน ความรับผิดชอบหรือคุณภาพของงานที่เกิดขึ้น รวมถึงความอิสระหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น

ตัวอย่าง

คะแนนในการประเมินเชิงปริมาณผู้ดำเนินงานการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ลำดับ	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัด	องค์ประกอบหลัก																								
		๑. องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็น										๒. องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (๒๕๐ คะแนน)					๓. องค์ประกอบหลักด้านการรับผิดชอบ (๔๐๐ คะแนน)									
		๑. ความรู้และความชำนาญ (๑๕๐)			๒. การบริหารจัดการ (๑๐๐)				๓. การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (๑๐๐)			๔. กรอบของอิสระในการคิด		๕. ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา (๑๕๐)			รวมคะแนนองค์ประกอบที่ ๒	รวมคะแนนองค์ประกอบที่ ๓	๖. อิสระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐)	๗. ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน (๑๕๐)		๘. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง (๑๕๐)				
		๑.๑ ปริมาณความยุ่งยากของงานในพื้นที่	๑.๒ ภารกิจที่รับผิดชอบ	รวมคะแนนข้อ ๑ (๑๕๐)	๒.๑ แผนงาน/โครงการ	๒.๒ เงินงบประมาณ	๒.๓ การบริหารอัตราค่าจ้าง	รวมคะแนนข้อ ๒ (๑๐๐)	๓.๑ จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๓.๒ จำนวนศาลในเขตพื้นที่จังหวัด	รวมคะแนนข้อ ๓ (๑๐๐)	รวมคะแนนองค์ประกอบที่ ๑ (๑๕๐)	๔.๑ จำนวนอิสระในการคิด	๕.๑ จำนวนคดีที่ได้รับแจ้งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานที่ได้รับแต่งตั้ง	๕.๒ จำนวนเครือข่ายยุติธรรม	๕.๓ ร้อยละของผู้กระทำผิดที่ได้รับการแก้ไขพัฒนา				รวมคะแนนข้อ ๕ (๑๕๐)	รวมคะแนนข้อ ๖ (๒๕๐)	๗.๑ ร้อยละความพึงพอใจ	๗.๒ ร้อยละของผู้ที่ผ่านการควบคุมเป้าหมาย ผลผลิตของส่วนราชการ	รวมคะแนนข้อ ๗ (๑๕๐)	๘.๑ ความยุ่งยากของงานด้านการสืบเสาะและพินิจและการควบคุม/ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด/ด้านการสงเคราะห์ผู้กระทำผิด	รวมคะแนนข้อ ๘ (๑๕๐)
																	คะแนน ๑๐๐	คะแนน ๕๐	คะแนน ๕๐							
๑	นครราชสีมา	๑๐๐	๕๐	๑๕๐	๓๒	๓๐	๓๐	๙๒	๕๐	๕๐	๘๐	๓๒๒	๘๐	๕๐	๕๐	๓๐	๑๓๐	๒๑๐	๘๐	๘๐	๓๐	๑๑๐	๑๕๐	๓๔๐	๘๒๒	๑๐๐
๒	อุบลราชธานี	๑๐๐	๕๐	๑๕๐	๓๒	๓๐	๑๘	๘๐	๕๐	๕๐	๘๐	๓๑๐	๖๐	๕๐	๕๐	๕๐	๑๕๐	๒๑๐	๖๐	๖๐	๕๐	๑๐๐	๑๕๐	๓๑๐	๘๓๐	๑๐๐
๓	เชียงใหม่	๑๐๐	๕๐	๑๕๐	๓๒	๓๐	๒๕	๘๖	๕๐	๓๐	๘๐	๓๑๖	๖๐	๕๐	๕๐	๕๐	๑๓๐	๑๙๐	๖๐	๕๐	๕๐	๙๐	๑๕๐	๓๐๐	๘๐๖	๑๐๐

รายละเอียดข้อมูลการให้คะแนนตามองค์ประกอบหลักของตำแหน่งผู้ดำเนินงานการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ลำดับ	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัด	องค์ประกอบหลัก															
		๑. องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็น															
		๑. ความรู้และความชำนาญ (๑๕๐)							๒. การบริหารจัดการ (๑๐๐)								
		๑.๑ ปริมาณความยุ่งยากของงานในพื้นที่			คะแนน ถ่วงน้ำหนัก (หน่วย) ๑๐๐	๑.๒ ภารกิจที่รับผิดชอบ	รวม คะแนน ข้อ ๑. (๑๕๐)	๒.๑ แผนงาน/โครงการ		๒.๒ เงินงบประมาณ							
		ยุ่งยากมาก	ยุ่งยากปานกลาง	ยุ่งยากน้อย				จำนวน (ภารกิจ)	คะแนน ๕๐	จำนวน (บาท)	คะแนน ๕๐	งบกรมฯ (บาท)	ดอกเบี้ย (บาท)	งบนอกฯ (บาท)	รวม (บาท)	คะแนน ๓๐	
คดี	คดี				คดี	จำนวน	จำนวน										จำนวน
สืบเสาะ	สอดส่อง	ฟื้นฟู	ตรวจพิสูจน์	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน					
๖๙	ระนอง	๑,๑๐๙	๑,๒๗๔	๒๐๕	๒๔๑	๒๓,๔๐๐	๒๐	๙	๕๐	๗๐	๗	๓๒	๒,๗๘๕,๔๘๓.๐๐	๒๘๗,๖๔๐	๔๖๙,๘๒๕	๓,๕๔๒,๙๔๘	๑๒
๗๐	อุตรดิตถ์	๑,๕๕๗	๒,๘๔๐	๑,๖๑๐	๑,๖๙๒	๕๔,๓๐๙	๒๐	๙	๕๐	๗๐	๗	๓๒	๓,๖๒๓,๔๕๔.๐๐	๓๐๖,๗๐๐	๐	๓,๙๓๐,๑๕๔	๑๒
๗๑	ตาก	๑,๔๔๐	๒,๙๑๓	๑,๘๘๘	๒,๐๑๐	๕๖,๒๙๕	๒๐	๙	๕๐	๗๐	๘	๓๒	๒,๙๕๙,๖๑๑.๐๐	๒๘๗,๖๔๐	๐	๓,๒๔๗,๒๕๑	๑๒



ตัวอย่าง 20 คำถาม

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ระดับการศึกษา
- ระดับความรู้ทางการศึกษาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

- ระดับปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป



สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

- **องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน / ๑.ระดับการศึกษา**

- * เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งตามพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

- * เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ทำการประเมิน (ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน)

- * อาจกำหนดตัวเลือก เช่น

-ระดับต่ำกว่าปริญญา

-ระดับปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป

- ระดับต่ำกว่าปริญญา หรือระดับปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป

- * ตัวอย่าง เลือกข้อ / ระดับปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป



ตัวอย่าง 20 คำถาม

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประสิทธิภาพที่
จำเป็นในงาน
- ประสิทธิภาพที่
จำเป็นต้องใช้ในการ
ปฏิบัติงาน

- ต้องการประสิทธิภาพ
13 -15 ปี



ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

- องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน / ๒. *ประสบการณ์ที่จำเป็นในงาน*

- * จำนวนปีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต้องมี เช่น ประสบการณ์ในการบริหารจัดการกิจกรรมต่างๆ เช่น การบริหารจัดการในการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับควบคุมตรวจสอบติดตาม ส่งเสริมประสานและดำเนินการเกี่ยวกับงานฝึกอบรม งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน งานแข่งขันฝีมือแรงงาน งานบริหารกองทุน งานสิทธิประโยชน์ งานรับรองความรู้ความสามารถ งานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานกพร.ปจ. งานบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานแผนงานโครงการ การกำหนดกลยุทธ์เป้าหมาย แผนงานการเงินการงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานอำนวยความสะดวก งานประสานหน่วยงานและบุคคล งานการเสริมสร้างความสัมพันธ์ งานให้ความเห็นชอบให้การรับรองการอนุมัติการอนุญาตตามกฎหมาย การให้คำปรึกษาแนะนำ การส่งเสริมการจ้างงาน การสร้างเครือข่าย งานกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และอื่นๆ
- * เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ทำการประเมิน (ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / ผู้อำนวยการระดับสูง)

- เกณฑ์การให้คะแนน (ควรกำหนดคะแนนร่วมกันในภายหลัง) อาจกำหนดตัวเลือก เช่น

- ต้องการประสบการณ์ ๘-๑๒ ปี

- ต้องการประสบการณ์ ๑๓-๑๕ ปี

- ต้องการประสบการณ์ ๑๕ ปี ขึ้นไป

ตัวอย่าง เลือกข้อ /- ต้องการประสบการณ์ ๑๓-๑๕ ปี



ตัวอย่าง 20 คำถาม

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ความรู้ที่จำเป็นในงาน

- ความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

- เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเชิงวิชาการ ทักษะความชำนาญ เฉพาะตัวสูงมาก มีความซับซ้อนแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยาก ซับซ้อนและให้คำปรึกษาแนะนำได้



ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

- องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน / ๓. ความรู้ที่จำเป็นในงาน

- * ระดับของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญงานและความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต้องใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานของตำแหน่ง

- * (ผอ.สูง/เป็นความรู้ที่สำคัญและจำเป็นในการบริหารงานในตำแหน่ง สำหรับใช้ในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนนโยบายยุทธศาสตร์และภารกิจสำคัญในพื้นที่รับผิดชอบให้บรรลุผลซึ่งต้องใช้ความรู้หลากหลายความเชี่ยวชาญในงานที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่ง เช่น งานเชิงวิชาการทักษะความชำนาญเฉพาะตัวสูงมาก มีความชำนาญในการแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนและให้คำปรึกษาแนะนำได้)

- * กิจกรรม เช่น ความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับควบคุมตรวจสอบติดตาม ส่งเสริมประสานและดำเนินการเกี่ยวกับงานฝึกอบรม งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน งานแข่งขันฝีมือแรงงาน งานบริหารกองทุน งานสิทธิประโยชน์ งานรับรองความรู้ความสามารถ งานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานกพร.ปจ. งานบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานแผนงานโครงการ การกำหนดกลยุทธ์เป้าหมาย แผนงานการเงิน การงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานอำนวยการ งานประสานหน่วยงานและบุคคล งานการเสริมสร้างความสัมพันธ์ งานให้ความเห็นชอบให้การรับรองการอนุมัติการอนุญาตตามกฎหมาย การให้คำปรึกษาแนะนำ การส่งเสริมการจ้างงาน การสร้างเครือข่าย งานกฎหมาย อื่นที่เกี่ยวข้อง และอื่นๆ

- * เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ทำการประเมิน (ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / อำนวยการ ระดับสูง)

- เกณฑ์การให้คะแนน (ควรกำหนดคะแนนร่วมกันในภายหลัง) อาจกำหนดตัวเลือก เช่น

- เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเชิงวิชาการทักษะความชำนาญเฉพาะตัวสูงมาก มีความชำนาญแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนและให้คำปรึกษาแนะนำได้



ตัวอย่าง 20 คำถาม

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ความรู้ความสามารถ และทักษะในเชิงเทคนิค
- ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

- เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเป็นเลิศ (ยอดเยี่ยม) ด้านวิชาการ เชิงลึก (มากกว่าปกติ) หรือทักษะความชำนาญ เฉพาะตัวสูงมากในการ พัฒนางค์กรหรือให้ คำปรึกษาด้านเทคนิคได้



ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

- องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน / ๔. ความรู้ ความสามารถและทักษะในเชิงเทคนิค
 - * ระดับของความรู้ความสามารถทักษะความรู้และความชำนาญงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่ง
 - * (ผอ.สูง/เป็นการใช้ความรู้ความสามารถเป็นเลิศด้านวิชาการหรือทักษะและความชำนาญเฉพาะตัวสูงมากในงานที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่ง เช่น เป็นความรู้ความสามารถที่นำไปใช้ในการพัฒนาองค์ความรู้ วิธีการหรือความเป็นวิชาชีพซึ่งเป็นสาระสำคัญในเชิงเทคนิคและเป้าหมาย สภาพแวดล้อมในแต่ละพื้นที่และปัจจัยทรัพยากรที่แตกต่างกันทั้งด้านสภาพภูมิประเทศ สภาพเมือง/ชุมชน สภาพเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เขตพื้นที่ความมั่นคง สังคม วัฒนธรรม และประชากร ทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการวางแผนงาน ทักษะการใช้เทคโนโลยี และการบริหารจัดการข้อมูล ทักษะการเจรจาต่อรอง ทักษะการบริหารมวลชน ทักษะการใช้ภาษาและทักษะการแก้ปัญหาและตัดสินใจ)
 - * กิจกรรม เช่น ความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับควบคุมตรวจสอบติดตาม ส่งเสริมประสานและดำเนินการเกี่ยวกับงานฝึกอบรม งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน งานแข่งขันฝีมือแรงงาน งานบริหารกองทุน งานสิทธิประโยชน์ งานรับรองความรู้ความสามารถ งานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานกพร.ปจ. งานบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานแผนงานโครงการ การกำหนดกลยุทธ์เป้าหมาย แผนงานการเงินการงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานอำนวยการ งานประสานหน่วยงานและบุคคล งานการเสริมสร้างความสัมพันธ์ งานให้ความเห็นชอบให้การรับรองการอนุมัติการอนุญาตตามกฎหมาย การให้คำปรึกษาแนะนำ การส่งเสริมการจ้างงาน การสร้างเครือข่าย งานกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และอื่นๆ
 - * เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ทำการประเมิน (ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน /อำนวยการระดับสูง)

- เกณฑ์การให้คะแนน (ควรกำหนดคะแนนร่วมกันในภายหลัง) อาจกำหนดตัวเลือก เช่น

-เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นเลิศ(ยอดเยี่ยม) ด้านวิชาการเชิงลึก (มากกว่าปกติ)หรือทักษะความชำนาญเฉพาะตัวสูงมากในการพัฒนาองค์กรหรือให้คำปรึกษาด้านเทคนิคได้



ตัวอย่าง 20 คำถาม

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- การบริหารจัดการ
- ในการดำเนินการให้เกิดกิจกรรมหรือปฏิบัติสู่เป้าหมายที่กำหนด

- เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการส่วนราชการระดับสำนักหรือกองที่มีภารกิจหลากหลาย มีขอบเขตของงานขนาดใหญ่และมีความซับซ้อนสูง



ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

- องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน / ๕. การบริหารจัดการ
 - * ระดับและขอบเขตของความรู้ความสามารถในการดำเนินการที่จะทำให้เกิดกิจกรรมหรือเกิดการปฏิบัติอันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้ภายใต้ทรัพยากรที่มี
 - * (ผอ.สูง/ลักษณะงานและการบริหารจัดการในการวางแผนงานโครงการ แผนการบริหารงบประมาณ แผนการบริหารงานบุคคล กำกับ ตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงานและการทำงานเป็นทีม ค่าของงานโดยใช้ขนาดของหน่วยงานที่ใหญ่ขึ้นเป็นการประเมินค่าของการบริหารจัดการ คือ เป็นการบริหารจัดการหน่วยงานระดับกองหรือบริหารจัดการหน่วยงานระดับสำนักที่มีขนาดใหญ่กว่าและมีความซับซ้อนในการบริหารจัดการที่สูงกว่ากองหรือสำนักโดยทั่วไป)
 - * กิจกรรม เช่น ความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับควบคุมตรวจสอบติดตาม ส่งเสริมประสานและดำเนินการเกี่ยวกับงานฝึกอบรม งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน งานแข่งขันฝีมือแรงงาน งานบริหารกองทุน งานสิทธิประโยชน์ งานรับรองความรู้ความสามารถ งานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานกพร.ปจ. งานบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานแผนงานโครงการ การกำหนดกลยุทธ์เป้าหมาย แผนงานการเงิน การงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานอำนวยการ งานประสานหน่วยงานและบุคคล งานการเสริมสร้างความสัมพันธ์ งานให้ความเห็นชอบให้การรับรองการอนุมัติการอนุญาตตามกฎหมาย การให้คำปรึกษาแนะนำ การส่งเสริมการจ้างงาน การสร้างเครือข่าย งานกฎหมาย อื่นที่เกี่ยวข้อง และอื่นๆ
 - * เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ทำการประเมิน (ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / อำนวยการ ระดับสูง)
- เกณฑ์การให้คะแนน (ควรกำหนดคะแนนร่วมกันในภายหลัง) อาจกำหนดตัวเลือก เช่น
 - เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการส่วนราชการระดับสำนักหรือกองที่มีภารกิจหลากหลาย มีขอบเขตของงานขนาดใหญ่และมีความซับซ้อนสูง



ตัวอย่าง 20 คำถาม

- ลักษณะของการทำงาน
ในทีม
- บทบาทการมีส่วนร่วม
ของตำแหน่งต่อ
ผลสัมฤทธิ์ของงาน
ตามที่กำหนด

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



- เป็นงานที่ต้อง
อำนาจการควบคุมดูแล
ตรวจสอบประสานงาน
กับสมาชิกอื่นๆทั้งใน
งานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์
กันหรืออาจต่างกันใน
เชิงเนื้อหา เพื่อ
ผลสัมฤทธิ์ตามที่
กำหนด

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

- องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน / ๖. ลักษณะของการทำงานในทีม
 - * ระดับและบทบาทการมีส่วนร่วมของตำแหน่งต่อผลสัมฤทธิ์ของงานตามที่กำหนด
 - * (ผอ.สูง/ระดับและขอบเขตการมีส่วนร่วมของตำแหน่งต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความลึกความหลากหลายความเชื่อมโยงสอดประสานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมหรือสมาชิกอื่นๆ มีภาระในเรื่องการอำนวยความสะดวก มีอำนาจสั่งการตามกฎหมายหรือที่ได้รับมอบหมายในบทบาทของหัวหน้าทีมที่มีอำนาจตัดสินใจในทีมหรือส่วนราชการ)
 - * กิจกรรม เช่น ความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับควบคุมตรวจสอบติดตาม ส่งเสริมประสานและดำเนินการเกี่ยวกับงานฝีมือแรงงาน งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน งานแข่งขันฝีมือแรงงาน งานบริหารกองทุน งานสิทธิประโยชน์ งานรับรองความรู้ความสามารถ งานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานกพร.ปจ. งานบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานแผนงานโครงการ การกำหนดกลยุทธ์เป้าหมาย แผนงานการเงิน การงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานอำนวยความสะดวก งานประสานหน่วยงานและบุคคล งานการเสริมสร้างความสัมพันธ์ งานให้ความเห็นชอบให้การรับรองการอนุมัติการอนุญาตตามกฎหมาย การให้คำปรึกษาแนะนำ การส่งเสริมการจ้างงาน การสร้างเครือข่าย งานกฎหมาย อื่นที่เกี่ยวข้อง และอื่นๆ
 - * เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ทำการประเมิน (ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / ผู้อำนวยการ ระดับสูง)
- เกณฑ์การให้คะแนน (ควรกำหนดคะแนนร่วมกันในภายหลัง) อาจกำหนดตัวเลือก เช่น
 - เป็นงานที่ต้องอำนวยความสะดวก ตรวจสอบ ประสานงานกับสมาชิกอื่นๆ ทั้งในงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันหรืออาจต่างกันในเชิงเนื้อหา เพื่อผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด



ตัวอย่าง 20 คำถาม

- การวางแผน
- มีแนวทางดำเนินการ
อย่างเป็นระบบ ควบคุม
ติดตาม ประเมินผล
ปฏิบัติให้สำเร็จตาม
แผนงานโครงการใน
เวลาที่กำหนด

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



- เป็นงานที่ต้องวางกล
ยุทธ์ในการบริหารส่วน
ราชการระดับกรมใน
การบริหารทรัพยากร
การดำเนินการที่
ต้องการเพื่อให้บรรลุ
เป้าประสงค์ในระยะสั้น
และระยะยาว

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

- องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน / ๗. การวางแผน
 - * กระบวนการบริหารงานโดยมีแนวทางดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการควบคุม ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามแผนงานโครงการภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด
 - * (ผอ.สูง / วางแผนงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติเป็นจำนวนมาก มีการรวมแผนงานต่างๆเข้า เชื่อมโยงประสานกันและนำไปสู่การปฏิบัติหรือบูรณาการแผนงาน วิธีการบริหารโครงการ การบริหารทรัพยากร ระยะเวลา ขั้นตอนที่สำคัญๆตามแผนงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตาม วัตถุประสงค์ของงาน)
 - * กิจกรรม เช่น ความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับควบคุมตรวจสอบติดตาม ส่งเสริมประสานและดำเนินการเกี่ยวกับงานฝึกอบรม งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน งาน แข่งขันฝีมือแรงงาน งานบริหารกองทุน งานสิทธิประโยชน์ งานรับรองความรู้ความสามารถ งานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานกพร.ปจ. งานบริหารจัดการด้านการ พัฒนาฝีมือแรงงาน งานแผนงานโครงการ การกำหนดกลยุทธ์เป้าหมาย แผนงานการเงิน การงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานอำนวยการ งานประสานหน่วยงานและบุคคล งาน การเสริมสร้างความสัมพันธ์ งานให้ความเห็นชอบให้การรับรองการอนุมัติการอนุญาตตาม กฎหมาย การให้คำปรึกษาแนะนำ การส่งเสริมการจ้างงาน การสร้างเครือข่าย งานกฎหมาย อื่นที่เกี่ยวข้อง และอื่นๆ
 - * เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ทำการประเมิน (ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / อำนวยการ ระดับสูง)
- เกณฑ์การให้คะแนน (ควรกำหนดคะแนนร่วมกันในภายหลัง) อาจกำหนดตัวเลือก เช่น
 - เป็นงานที่ต้องอำนวยการ ควบคุมดูแล ตรวจสอบ ประสานงานกับสมาชิกอื่นๆ ทั้งในงานที่เกี่ยวข้อง สัมพันธ์กันหรืออาจต่างกันในเรื่องเนื้อหา เพื่อผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด



ตัวอย่าง 20 คำถาม

- มนุษย์สัมพันธ์ที่จำเป็นในงาน
- ความสัมพันธ์ที่จำเป็นต้องใช้ปฏิบัติงานซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- เป็นงานที่ต้องพัฒนาความสัมพันธ์เพื่อให้สถานการณ์ที่ประหลาดซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้งคลี่คลายหรือสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลได้



ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

- องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน / ๘.มนุษย์สัมพันธ์ที่จำเป็นในงาน
 - * ลักษณะของความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน
 - * (ผอ.สูง / เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ว่า การพัฒนาความสัมพันธ์นั้นจะต้องเป็นไปเพื่อให้สามารถคลี่คลายสถานการณ์ที่ประบางซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้ง กระทบต่อความรู้สึกที่ดีระหว่างกันได้ตลอดเวลาหรือทัศนคติในเชิงลบและความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน พัฒนาความสัมพันธ์นี้เพื่อลดความขัดแย้งในงาน)
 - * กิจกรรม เช่น ความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับควบคุมตรวจสอบติดตาม ส่งเสริมประสานและดำเนินการเกี่ยวกับงานฝึกอบรม งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน งานแข่งขันฝีมือแรงงาน งานบริหารกองทุน งานสิทธิประโยชน์ งานรับรองความรู้ความสามารถ งานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานกพร.ปจ. งานบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานแผนงานโครงการ การกำหนดกลยุทธ์เป้าหมาย แผนงานการเงิน การงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานอำนาจการ งานประสานหน่วยงานและบุคคล งานการเสริมสร้างความสัมพันธ์ งานให้ความเห็นชอบให้การรับรองการอนุมัติการอนุญาตตามกฎหมาย การให้คำปรึกษาแนะนำ การส่งเสริมการจ้างงาน การสร้างเครือข่าย งานกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และอื่นๆ
 - * เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ทำการประเมิน (ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / อำนวยการ ระดับสูง)
- เกณฑ์การให้คะแนน (ควรกำหนดคะแนนร่วมกันในภายหลัง) อาจกำหนดตัวเลือก เช่น
 - เป็นงานที่ต้องพัฒนาความสัมพันธ์เพื่อให้สถานการณ์ที่ประบางซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้งคลี่คลายหรือลดความขัดแย้ง หรือสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลได้



ตัวอย่าง 20 คำถาม

- การติดต่อสื่อสารที่
จำเป็นในงาน
- เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่
ถูกต้องตรงกัน อันจะ
นำไปสู่การยอมรับ การ
เห็นพ้อง การให้ความ
ร่วมมือสนับสนุนการ
ปฏิบัติงาน

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



- เป็นงานที่ต้อง
ติดต่อสื่อสาร โนม่น้าว
การตัดสินใจของสำนัก
หรือกองได้ หรือ
ตัดสินใจในระดับกล
ยุทธ์และนโยบายที่
นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของ
กรมได้

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

- องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน / ๕.การติดต่อสื่อสารที่จำเป็นในงาน
 - * ลักษณะของการติดต่อสื่อสารที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันอันจะนำไปสู่การยอมรับ การเห็นพ้อง การให้ความร่วมมือและให้การสนับสนุนต่อการปฏิบัติงาน
 - * (ผอ.สูง/เป็นการวัดผลของการติดต่อสื่อสารว่าสามารถโน้มน้าว จูงใจ สร้างความเชื่อถือ การยอมรับให้เกิดได้ต่อเนื่องจนเป็นผลของการตัดสินใจของหน่วยงาน เป็นผลจากคุณภาพของงานในการติดต่อสื่อสาร หรือตัดสินใจในระดับกลยุทธ์และนโยบายที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของกรมได้)
 - * กิจกรรม เช่น ความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับควบคุมตรวจสอบติดตาม ส่งเสริมประสานและดำเนินการเกี่ยวกับงานฝึกอบรม งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน งานแข่งขันฝีมือแรงงาน งานบริหารกองทุน งานสิทธิประโยชน์ งานรับรองความรู้ความสามารถ งานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานกพร.ปจ. งานบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานแผนงานโครงการ การกำหนดกลยุทธ์เป้าหมาย แผนงานการเงินการงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานอำนวยการ งานประสานหน่วยงานและบุคคล งานการเสริมสร้างความสัมพันธ์ งานให้ความเห็นชอบให้การรับรองการอนุมัติการอนุญาตตามกฎหมาย การให้คำปรึกษาแนะนำ การส่งเสริมการจ้างงาน การสร้างเครือข่าย งานกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และอื่นๆ
 - * เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ทำการประเมิน (ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / อำนวยการระดับสูง)
- เกณฑ์การให้คะแนน (ควรกำหนดคะแนนร่วมกันในภายหลัง) อาจกำหนดตัวเลือก เช่น
- -เป็นงานที่ต้องติดต่อสื่อสาร โน้มน้าวการตัดสินใจของสำนักหรือกองได้ หรือตัดสินใจในระดับกลยุทธ์และนโยบายที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของกรมได้



ตัวอย่าง 20 คำถาม

- กรอบแนวคิดสำหรับการแก้ไขปัญหา
- แนวทาง วิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายใต้กรอบแนวคิด เป้าหมายและนโยบายของส่วนราชการ

การประเมินค่างาน



- เป็นงานที่ต้องแก้ไข ปัญหาภายใต้นโยบาย พันธกิจ เป้าหมายใน ระยะสั้นและยาว มี อิสระในการกำหนดกล ยุทธ์ แผนงาน โครงการ เพื่อให้บรรลุ เป้าประสงค์

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

- องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการแก้ปัญหา / ๑๐. กรอบแนวคิดสำหรับการแก้ปัญหา
 - * แนวทางวิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งภายใต้กรอบแนวคิดเป้าหมายและนโยบายของส่วนราชการ
 - * (ผอ.สูง/เป็นแนวทาง วิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งภายใต้กรอบแนวคิด เป้าหมายและนโยบายของส่วนราชการ เป็นอิสระหรือดุลพินิจที่จะแก้ไขปัญหา กำหนดกลยุทธ์ แผนงาน โครงการหรือกระบวนการอื่นที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในส่วนราชการ มีข้อจำกัดอยู่ในกรอบของนโยบาย พันธกิจและเป้าหมายในระยะยาวของส่วนราชการเท่านั้น)
 - * กิจกรรม เช่น ความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับควบคุมตรวจสอบติดตาม ส่งเสริมประสานและดำเนินการเกี่ยวกับงานฝีมือแรงงาน งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน งานแข่งขันฝีมือแรงงาน งานบริหารกองทุน งานสิทธิประโยชน์ งานรับรองความรู้ความสามารถ งานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานกพร.ปจ. งานบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานแผนงานโครงการ การกำหนดกลยุทธ์เป้าหมาย แผนงานการเงิน การงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานอำนวยความสะดวก งานประสานหน่วยงานและบุคคล งานการเสริมสร้างความสัมพันธ์ งานให้ความเห็นชอบให้การรับรองการอนุมัติการอนุญาตตามกฎหมาย การให้คำปรึกษาแนะนำ การส่งเสริมการจ้างงาน การสร้างเครือข่าย งานกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และอื่นๆ
 - * เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ทำการประเมิน (ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / ผู้อำนวยการ ระดับสูง)
- เกณฑ์การให้คะแนน (ควรกำหนดคะแนนร่วมกันในภายหลัง) อาจกำหนดตัวเลือก เช่น
- -เป็นงานที่ต้องแก้ไขปัญหภายใต้นโยบายพันธกิจ เป้าหมายในระยะสั้นและยาว มีอิสระในการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนด



ตัวอย่าง 20 คำถาม

- อิสระในการคิด
- การคิด การตัดสินใจ
ดำเนินการตามกรอบ
และแนวทางที่มีอยู่หรือ
กำหนดแนวทาง
ทิศทาง หรือนโยบายใน
การปฏิบัติงานของส่วน
ราชการ

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



- เป็นอิสระในการคิด การ
เลือก ตัดสินใจ กำหนด
แนวทางหรือเป้าหมาย
คิดค้นระบบ
กระบวนการใหม่ๆ การ
ปรับนโยบายหรือกล
ยุทธ์ของส่วนราชการ
เพื่อเป็นแนวทางให้
บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

- องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการแก้ปัญหา / ๑๑. อิสระในการคิด
 - * ระดับของการคิดหรือการตัดสินใจที่จะพิจารณาดำเนินการตามกรอบและแนวทางที่มีอยู่หรือกำหนดแนวทาง ทิศทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ
 - * (ผอ.สูง/เป็นระดับของการคิดหรือการตัดสินใจที่จะพิจารณาดำเนินการตามกรอบหรือแนวทางที่มีอยู่หรือกำหนดแนวทาง ทิศทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรืออิสระในการคิดค้นองค์ความรู้ ระบบ แนวคิด หรือกระบวนการใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จ)
 - * กิจกรรม เช่น ความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับควบคุมตรวจสอบติดตาม ส่งเสริมประสานและดำเนินการเกี่ยวกับงานฝึกอบรม งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน งานแข่งขันฝีมือแรงงาน งานบริหารกองทุน งานสิทธิประโยชน์ งานรับรองความรู้ความสามารถ งานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานกพร.ปจ. งานบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานแผนงานโครงการ การกำหนดกลยุทธ์เป้าหมาย แผนงานการเงินการงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานอำนวยความสะดวก งานประสานหน่วยงานและบุคคล งานการเสริมสร้างความสัมพันธ์ งานให้ความเห็นชอบให้การรับรองการอนุมัติการอนุญาตตามกฎหมาย การให้คำปรึกษาแนะนำ การส่งเสริมการจ้างงาน การสร้างเครือข่าย งานกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และอื่นๆ
 - * เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ทำการประเมิน (ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / ผู้อำนวยการระดับสูง)
- เงื่อนไขการให้คะแนน (ควรกำหนดคะแนนร่วมกันในภายหลัง) อาจกำหนดตัวเลือก เช่น
- -เป็นอิสระในการคิด การเลือก ตัดสินใจ กำหนดแนวทางหรือเป้าหมาย คิดค้นระบบกระบวนการใหม่ๆ การปรับนโยบายหรือกลยุทธ์ของส่วนราชการเพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้



ตัวอย่าง 20 คำถาม

- ความท้าทายในงาน
- ลักษณะงานที่ต้องแก้ไข การจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นให้ลุล่วงด้วยรูปแบบวิธีการต่างๆ ตั้งแต่เรียบง่ายจนถึงยุ่งยากซับซ้อนหรืออาจไม่เคยปรากฏกรณีศึกษามาก่อน

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



- เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์พิเศษที่ต้องมีการประเมินและตีความเพื่อตัดสินใจหาทางแก้ไขปัญหาที่อาจมีความเสี่ยงและไม่มีคำตอบเพียงคำตอบเดียว เช่น การชุมนุมประท้วงการประเมินผลทดสอบ

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

- องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการแก้ปัญหา / ๑๒. ความท้าทายในงาน
 - * ลักษณะงานที่ต้องการแก้ไขหรือการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในงานของตำแหน่งให้ลุล่วงไปได้ด้วยรูปแบบและวิธีการต่างๆ
 - * (ผอ.สูง/เป็นสถานการณ์ที่มีเงื่อนไขหรือสถานการณ์พิเศษ ต้องประเมินหรือตีความว่าไม่ใช่สถานการณ์ปกติธรรมดา)
 - * กิจกรรม เช่น ความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับควบคุมตรวจสอบติดตาม ส่งเสริมประสานและดำเนินการเกี่ยวกับงานฝีมือแรงงาน งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน งานแข่งขันฝีมือแรงงาน งานบริหารกองทุน งานสิทธิประโยชน์ งานรับรองความรู้ความสามารถ งานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานกพร.ปจ. งานบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานแผนงานโครงการ การกำหนดกลยุทธ์เป้าหมาย แผนงานการเงินงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานอำนวยความสะดวก งานประสานหน่วยงานและบุคคล งานการเสริมสร้างความสัมพันธ์ งานให้ความเห็นชอบให้การรับรองการอนุมัติการอนุญาตตามกฎหมาย การให้คำปรึกษาแนะนำ การส่งเสริมการจ้างงาน การสร้างเครือข่าย งานกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และอื่นๆ
 - * เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ทำการประเมิน (ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / หน่วยงานระดับสูง)
- เกณฑ์การให้คะแนน (ควรกำหนดคะแนนร่วมกันในภายหลัง) อาจกำหนดตัวเลือก เช่น
- -เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์พิเศษที่ต้องมีการประเมินและตีความเพื่อตัดสินใจหาทางแก้ไขปัญหาก็อาจมีความเสี่ยงและไม่มีคำตอบเพียงคำตอบเดียว เช่น การชุมนุมประท้วงการประเมินผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ



ตัวอย่าง 20 คำถาม

- การวิเคราะห์ข้อมูล

- กระบวนการคิด

พิจารณาจำแนก

สังเคราะห์ข้อมูล

ประกอบการตัดสินใจ

เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

ตามเป้าหมายและ

นโยบายของส่วน

ราชการ

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้

ความสามารถในการ

วิเคราะห์และสังเคราะห์

ข้อมูลเพื่อให้บรรลุ

ผลสัมฤทธิ์ตามพันธะ

กิจของส่วนราชการ



ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

- องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการแก้ปัญหา / ๑๓. การวิเคราะห์ข้อมูล
 - * ลักษณะงานที่ต้องใช้กระบวนการคิด พิจารณา จำแนก สังเคราะห์ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายและนโยบายของส่วนราชการ
 - * (ผอ.สูง/ความรู้ความสามารถในระดับที่จะสังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูลในระดับตัดสินใจ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ หรือสร้างความสำเร็จตามพันธกิจของส่วนราชการ โดยตรง)
 - * กิจกรรม เช่น ความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับควบคุมตรวจสอบติดตาม ส่งเสริมประสานและดำเนินการเกี่ยวกับงานฝึกอบรม งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน งานแข่งขันฝีมือแรงงาน งานบริหารกองทุน งานสิทธิประโยชน์ งานรับรองความรู้ความสามารถ งานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานกพร.ปจ. งานบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานแผนงานโครงการ การกำหนดกลยุทธ์เป้าหมาย แผนงานการเงินการงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานอำนวยความสะดวก งานประสานหน่วยงานและบุคคล งานการเสริมสร้างความสัมพันธ์ งานให้ความเห็นชอบให้การรับรองการอนุมัติการอนุญาตตามกฎหมาย การให้คำปรึกษาแนะนำ การส่งเสริมการจ้างงาน การสร้างเครือข่าย งานกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และอื่นๆ
 - * เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ทำการประเมิน (ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / ผู้อำนวยการระดับสูง)
- เกณฑ์การให้คะแนน (ควรกำหนดคะแนนร่วมกันในภายหลัง) อาจกำหนดตัวเลือก เช่น
- -เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจของส่วนราชการ



ตัวอย่าง 20 คำถาม

- อีตระในการทำงาน
- การวินิจฉัยหรือตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไขหรือข้อจำกัดเชิงนโยบายของส่วนราชการ

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



- เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานหรือให้คำปรึกษาภายใต้นโยบายของส่วนราชการระดับกรมโดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์และขอคำปรึกษาตามสมควร

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

- องค์ประกอบหลักด้านภาระรับผิดชอบ / ๑๔. อิสระในการทำงาน
 - * ระดับของการวินิจฉัยหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไขหรือข้อจำกัดเชิงนโยบายของส่วนราชการ
 - * (ผอ.สูง/เป็นอิสระในการทำงานในฐานะผู้ควบคุมดูแลงานในฐานะหน่วยเหนือให้ได้ผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการระดับกรมโดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์และขอคำปรึกษาตามสมควร)
 - * กิจกรรม เช่น ความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับควบคุมตรวจสอบติดตามส่งเสริมประสานและดำเนินการเกี่ยวกับงานฝึกอบรม งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน งานแข่งขันฝีมือแรงงาน งานบริหารกองทุน งานสิทธิประโยชน์ งานรับรองความรู้ความสามารถ งานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานกพร.ปจ. งานบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานแผนงานโครงการ การกำหนดกลยุทธ์เป้าหมาย แผนงานการเงินการงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานอำนวยความสะดวก งานประสานหน่วยงานและบุคคล งานการเสริมสร้างความสัมพันธ์ งานให้ความเห็นชอบให้การรับรองการอนุมัติการอนุญาตตามกฎหมาย การให้คำปรึกษาแนะนำ การส่งเสริมการจ้างงาน การสร้างเครือข่าย งานกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และอื่นๆ
 - * เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ทำการประเมิน (ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / ผู้อำนวยการระดับสูง)
- เกณฑ์การให้คะแนน (ควรกำหนดคะแนนร่วมกันในภายหลัง) อาจกำหนดตัวเลือก เช่น
- -เป็นงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานหรือให้คำปรึกษาภายใต้นโยบายของส่วนราชการระดับกรม โดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์และขอคำปรึกษาตามสมควร



ตัวอย่าง 20 คำถาม

- การได้รับอำนาจในการทำงาน
- การปฏิบัติงานตามระดับของการควบคุม กำกับตรวจสอบและบังคับบัญชาหรือมีอำนาจในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



- เป็นงานที่ต้องปฏิบัติภายใต้กรอบนโยบายที่ชัดเจนสามารถใช้ดุลพินิจดำเนินการตามขั้นตอนอย่างกว้างๆ สามารถพัฒนากระบวนการ วิธีการระบบใหม่ๆ ให้บรรลุผลได้

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

- องค์ประกอบหลักด้านภาระรับผิดชอบ /๑๕.การได้รับอำนาจในการทำงาน
 - * การปฏิบัติงานตามระดับของการควบคุม กำกับ ตรวจสอบและบังคับบัญชาหรือมีอำนาจในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน
 - * (ผอ.สูง/เป็นการมอบอำนาจในการทำงานภายใต้กรอบนโยบายที่ชัดเจน เป็นงานที่ปฏิบัติได้อย่างมีอำนาจตัดสินใจ โดยสามารถใช้ดุลพินิจดำเนินการ งานที่มีอำนาจที่ได้รับอย่างชัดเจน ให้อำนาจในการพัฒนากระบวนการ วิธีการ หรือระบบใหม่ๆได้)
 - * กิจกรรม เช่น ความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับควบคุมตรวจสอบติดตาม ส่งเสริมประสานและดำเนินการเกี่ยวกับงานฝึกอบรม งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน งานแข่งขันฝีมือแรงงาน งานบริหารกองทุน งานสิทธิประโยชน์ งานรับรองความรู้ความสามารถ งานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานกพร.ปจ. งานบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานแผนงานโครงการ การกำหนดกลยุทธ์เป้าหมาย แผนงานการเงินการงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานอำนวยการ งานประสานหน่วยงานและบุคคล งานการเสริมสร้างความสัมพันธ์ งานให้ความเห็นชอบให้การรับรองการอนุมัติการอนุญาตตามกฎหมาย การให้คำปรึกษาแนะนำ การส่งเสริมการจ้างงาน การสร้างเครือข่าย งานกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และอื่นๆ
 - * เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ทำการประเมิน (ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน /อำนวยการระดับสูง)
- เกณฑ์การให้คะแนน (ควรกำหนดคะแนนร่วมกันในภายหลัง) อาจกำหนดตัวเลือก เช่น
- -เป็นงานที่ต้องปฏิบัติ ภายใต้กรอบนโยบายที่ชัดเจนสามารถใช้ดุลพินิจดำเนินการตามขั้นตอนอย่างกว้างๆ สามารถพัฒนากระบวนการ วิธีการระบบใหม่ๆให้บรรลุผลได้



ตัวอย่าง 20 คำถาม

- อำนาจในการตัดสินใจ
- ระดับของการใช้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของส่วนราชการ

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- เป็นงานที่มีอำนาจตัดสินใจดำเนินการหรืออำนาจตัดสินใจในงานสำคัญของหน่วยงานหรืองานโครงการสำคัญ



ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

- องค์ประกอบหลักด้านภาระรับผิดชอบ /๑๖.อำนาจในการตัดสินใจ
 - * ระดับของการใช้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของส่วนราชการ
 - * (ผอ.สูง/เป็นระดับของการใช้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานหรืออำนาจตัดสินใจในการดำเนินการ หรือมีอำนาจตัดสินใจในงานสำคัญของหน่วยงานหรืองานโครงการสำคัญ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของส่วนราชการ)
 - * กิจกรรม เช่น ความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับควบคุมตรวจสอบติดตาม ส่งเสริมประสานและดำเนินการเกี่ยวกับงานฝึกอบรม งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน งานแข่งขันฝีมือแรงงาน งานบริหารกองทุน งานสิทธิประโยชน์ งานรับรองความรู้ความสามารถ งานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานกพร.ปจ. งานบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานแผนงานโครงการ การกำหนดกลยุทธ์เป้าหมาย แผนงานการเงินการงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานอำนวยการ งานประสานหน่วยงานและบุคคล งานการเสริมสร้างความสัมพันธ์ งานให้ความเห็นชอบให้การรับรองการอนุมัติการอนุญาตตามกฎหมาย การให้คำปรึกษาแนะนำ การส่งเสริมการจ้างงาน การสร้างเครือข่าย งานกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และอื่นๆ
 - * เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ทำการประเมิน (ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน /อำนวยการระดับสูง)
- เกณฑ์การให้คะแนน (ควรกำหนดคะแนนร่วมกันในภายหลัง) อาจกำหนดตัวเลือก เช่น
- -เป็นงานที่มีอำนาจตัดสินใจดำเนินการหรืออำนาจตัดสินใจในงานสำคัญของหน่วยงานหรืองานโครงการสำคัญ



ตัวอย่าง 20 คำถาม

- ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
- ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและส่งผลต่อการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน กรม กระทรวง และประเทศ

การประเมินค่างาน



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน (ไม่ว่าเชิงบวกหรือลบ) ต่อการดำเนินงาน แผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์ โดยรวมของส่วนราชการระดับกรม



ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

- องค์ประกอบหลักด้านภาระรับผิดชอบ / ๑๗. ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
 - * ระดับและขอบเขตของผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและส่งผลต่อการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน กรม กระทรวงและประเทศ
 - * (ผอ.สูง/เป็นผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตำแหน่งซึ่งส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของกรม พิจารณาจากการดำเนินการตามภารกิจของกรม จังหวัด กลุ่มจังหวัด ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายซึ่งส่งผลต่อเศรษฐกิจ สังคมและประชาชน/ชุมชน ทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและเกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน)
 - * กิจกรรม เช่น ความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับควบคุมตรวจสอบติดตาม ส่งเสริมประสานและดำเนินการเกี่ยวกับงานฝึกอบรม งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน งานแข่งขันฝีมือแรงงาน งานบริหารกองทุน งานสิทธิประโยชน์ งานรับรองความรู้ความสามารถ งานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานกพร.ปจ. งานบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานแผนงานโครงการ การกำหนดกลยุทธ์เป้าหมาย แผนงานการเงินการงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานอำนวยความสะดวก งานประสานหน่วยงานและบุคคล งานการเสริมสร้างความสัมพันธ์ งานให้ความเห็นชอบให้การรับรองการอนุมัติการอนุญาตตามกฎหมาย การให้คำปรึกษาแนะนำ การส่งเสริมการจ้างงาน การสร้างเครือข่าย งานกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และอื่นๆ
 - * เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ทำการประเมิน (ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / ผู้อำนวยการระดับสูง)
- เกณฑ์การให้คะแนน (ควรกำหนดคะแนนร่วมกันในภายหลัง) อาจกำหนดตัวเลือก เช่น
- -เป็นงานที่ส่งผลกระทบ(ไม่ว่าเชิงบวกหรือลบ) ต่อการดำเนินงาน แผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของส่วนราชการระดับกรม



ตัวอย่าง 20 คำถาม

- ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

- ประเมินจากบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งตามภารกิจของส่วนราชการ

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- เป็นงานควบคุมดูแล ส่วนราชการระดับ สำนักหรือกองหรือ หน่วยงานภายใน จังหวัด



ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

- องค์ประกอบหลักด้านภาระรับผิดชอบ / ๑๘. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง
 - * บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งตามภารกิจของส่วนราชการ
 - * (ผอ.สูง/เป็นลักษณะสำคัญของหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งซึ่งส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของกรม โดยพิจารณาจากลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นของตำแหน่งต่อภารกิจโดยรวมของกรม เป็นการดำเนินงานที่มีผลกระทบต่อ การบรรลุวัตถุประสงค์อย่างยิ่ง มีกลไกสนับสนุนและส่งเสริมให้การดำเนินงานตามภารกิจหลัก และนโยบายทุกระดับสัมฤทธิ์ผล)
 - * กิจกรรม เช่น ความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับควบคุมตรวจสอบติดตาม ส่งเสริมประสานและดำเนินการเกี่ยวกับงานฝึกอบรม งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน งานแข่งขัน ฝีมือแรงงาน งานบริหารกองทุน งานสิทธิประโยชน์ งานรับรองความรู้ความสามารถ งาน คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานกพร.ปจ. งานบริหารจัดการด้านการพัฒนา ฝีมือแรงงาน งานแผนงานโครงการ การกำหนดกลยุทธ์เป้าหมาย แผนงานการเงินการงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานอำนวยความสะดวก งานประสานหน่วยงานและบุคคล งานการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ งานให้ความเห็นชอบให้การรับรองการอนุมัติการอนุญาตตามกฎหมาย การให้ คำปรึกษาแนะนำ การส่งเสริมการจ้างงาน การสร้างเครือข่าย งานกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และอื่นๆ
 - * เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ทำการประเมิน (ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน /ผู้อำนวยการ ระดับสูง)
- เกณฑ์การให้คะแนน (ควรกำหนดคะแนนร่วมกันในภายหลัง) อาจกำหนดตัวเลือก เช่น
- -เป็นงานควบคุมดูแลส่วนราชการระดับสำนักหรือกองหรือประสานงานภายในจังหวัด



ตัวอย่าง 20 คำถาม

- วัตถุประสงค์หลักของงานของตำแหน่ง
- เป็นการตรวจสอบผลประเมินค่างานว่ามีลักษณะงานของตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ หรือบริหาร

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- เป็นการบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์การตัดสินใจ มีความสำคัญมากกว่ากระบวนการที่กำหนด



ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

- องค์ประกอบหลักการตรวจสอบผลการประเมินค่างาน / ๑๕. วัตถุประสงค์หลักของงานของตำแหน่ง
 - * เป็นการตรวจสอบผลการประเมินค่างานโดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของงานของตำแหน่งที่ประเมินว่ามีลักษณะงานของตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ หรือบริหาร (ดูจากระดับคะแนนที่ประเมินได้)
 - * กิจกรรม เช่น ความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบาย กำกับควบคุมตรวจสอบติดตาม ส่งเสริมประสานและดำเนินการเกี่ยวกับงานฝึกอบรม งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน งานแข่งขันฝีมือแรงงาน งานบริหารกองทุน งานสิทธิประโยชน์ งานรับรองความรู้ความสามารถ งานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานกพร.ปจ. งานบริหารจัดการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานแผนงานโครงการ การกำหนดกลยุทธ์เป้าหมาย แผนงานการเงินการงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานอำนาจการ งานประสานหน่วยงานและบุคคล งานการเสริมสร้างความสัมพันธ์ งานให้ความเห็นชอบให้การรับรองการอนุมัติการอนุญาตตามกฎหมาย การให้คำปรึกษาแนะนำ การส่งเสริมการจ้างงาน การสร้างเครือข่าย งานกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และอื่นๆ
 - * เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ทำการประเมิน (ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / อำนวยการ ระดับสูง)
- เกณฑ์การให้คะแนน (ควรกำหนดคะแนนร่วมกันในภายหลัง) อาจกำหนดตัวเลือก เช่น
- -เป็นการบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์การตัดสินใจมีความสำคัญมากกว่ากระบวนการที่กำหนด



ตัวอย่าง 20 คำถาม

- ประเภทและระดับ
ตำแหน่งงาน
- เป็นการตรวจสอบผล
ประเมินค่างานโดย
พิจารณาจากประเภท
และระดับของตำแหน่ง
ที่ประเมิน

การประเมินค่างาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- เป็นประเภท
อำนาจการ ระดับสูง



ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

- องค์ประกอบหลักการตรวจสอบผลการประเมินค่างาน / ๒๐. ประเภทและระดับ
ตำแหน่ง

* เป็นการตรวจสอบผลการประเมินค่างานโดยพิจารณาจากประเภทและระดับของ
ตำแหน่งที่ประเมิน ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ หรือบริหาร / ระดับ
ปฏิบัติการ ชำนาญงาน อาวุโส ทักษะพิเศษ ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ
เชี่ยวชาญ ทรงคุณวุฒิ อำนวยการระดับต้น/ระดับสูง บริหารระดับต้น/สูง (ดูจากระดับ
คะแนนที่ประเมินได้)

* เกณฑ์ตัดสิน เช่น อำนวยการระดับสูง ได้คะแนน **725-1035** คะแนน

- -เป็นประเภท อำนวยการ ระดับสูง

Thank You !

