

คำนำ

คู่มือการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการฉบับนี้ เป็นเอกสารที่ได้มาจากการจัดทำของคณะทำงานจัดทำคู่มือผู้ประสานงานการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะให้กับสถานประกอบการ ซึ่งคณะทำงานดังกล่าวประกอบด้วยผู้มีความรู้ความสามารถและเป็นเจ้าหน้าที่ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานคัดเลือกให้เป็นวิทยากรหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการถ่ายทอดหลักสูตรอิงสมรรถนะและเป็นผู้ที่ได้นำหลักสูตรอิงสมรรถนะไปใช้ในสถานประกอบการจริง และประสบความสำเร็จ จึงได้เรียบเรียงเอกสารฉบับนี้ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ ให้เกิดการปฏิบัติเป็นรูปธรรม โดยเสนอเทคนิคกิจกรรมก่อนเข้าสถานประกอบการ กิจกรรมระหว่างดำเนินงานในสถานประกอบการ และกิจกรรมหลังการดำเนินงานในสถานประกอบการ รวมทั้งรวบรวมเอกสาร แบบฟอร์มที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติงานจริง ในการจัดทำหลักสูตรอิงสมรรถนะให้กับสถานประกอบการ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือฉบับนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการต่อไป



(หม่อมหลวงปทุมศรี สมิติ)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข-ง
บทนำ	จ-ฎ
ความเป็นมา	จ
ความสำคัญ	ช
ขั้นตอนและวิธีการใช้งานคู่มือ	ซ
การดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ	
บทที่ ๑ การเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินโครงการ	๑-๓
๑.๑ ประชุมหน่วยงานและมอบหมายผู้ประสานงาน	๑
๑.๒ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะ	
เข้าสู่สถานประกอบการ	๒
๑.๓ ประเมินการค่าใช้จ่าย จัดทำโครงการและกำหนดแผนปฏิบัติงาน	๒
๑.๔ จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะ	
เข้าสู่สถานประกอบการ	๓
บทที่ ๒ การรับสมัครและคัดเลือกสถานประกอบการ	๔-๖
๒.๑ ข้อมูลสถานประกอบการ	๔
๒.๒ ประชาสัมพันธ์ เชิญสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ	๕
๒.๓ การรวบรวมใบสมัครและแบบตอบรับ	๕
๒.๔ ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะ	
เข้าสู่สถานประกอบการเพื่อพิจารณาคัดเลือกสถานประกอบการ	๕
๒.๕ ประกาศและแจ้งผลการคัดเลือก	๕
๒.๖ การลงนามความร่วมมือตามข้อตกลง MOU	
๒.๗ แต่งตั้งคณะทำงานการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ	๖
บทที่ ๓ การดำเนินงานออกแบบหลักสูตรอิงสมรรถนะ	๗-๑๑
๓.๑ ประชุมคณะทำงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะฯ	๗
๓.๒ การดำเนินงานออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ	๘
บทที่ ๔ การสรุปและรายงานผล	๑๒-๑๓
๔.๑ รายงานผลการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ – หลักสูตร	
(ตามรูปแบบของกรม)	๑๒
๔.๒ สรุปผลโครงการ	๑๒

ภาคผนวก

ภาคผนวก ๑ การเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินโครงการ	๑๔-๒๓
๑.๑ ร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะ	
เข้าสู่สถานประกอบกิจการ	๑๕
๑.๒ ร่างโครงการและประมาณการงบประมาณค่าใช้จ่ายในโครงการ	๑๗
๑.๓ ตัวอย่างหนังสือเชิญประชุม	๒๑
๑.๔ ร่างระเบียบวาระการประชุม	๒๓
ภาคผนวก ๒ การรับสมัครและคัดเลือกสถานประกอบกิจการ	๒๔-๔๔
๒.๑ เอกสารประชาสัมพันธ์โครงการ	๒๕
๒.๒ หนังสือเชิญสถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการ	๒๘
ใบสมัครเข้าร่วมโครงการ	๒๙
๒.๓ ร่างหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการเพื่อพิจารณาคัดเลือกสถานประกอบกิจการ	๓๑
ร่างวาระการประชุม	๓๓
๒.๔ หนังสือแจ้งผลการคัดเลือก	๓๔
ประกาศผลการคัดเลือก	๓๕
๒.๕ ตัวอย่างบันทึกตามข้อตกลงความร่วมมือ MOU	๓๖
๒.๖ ร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ	
เข้าสู่สถานประกอบกิจการ	๔๑
ภาคผนวก ๓ การดำเนินงานออกแบบหลักสูตรอิงสมรรถนะ	๔๕- ๖๐
๓.๑ หนังสือเชิญประชุมคณะทำงานการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ	
เข้าสู่สถานประกอบกิจการ	๔๖
ตัวอย่างวาระการประชุม	๔๘
๓.๒ แผนการดำเนินงานออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ	๔๙
๓.๓ แบบฟอร์มการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ	๕๒
ภาคผนวก ๔ การสรุปและรายงานผล	๖๑-๘๓
๔.๑ รูปแบบหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๖๒
๔.๒ แบบฟอร์มรายงานสรุปผลโครงการ	๘๒
ภาคผนวก ๕ เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๘๔-๑๒๒
๕.๑ การขับเคลื่อนหลักสูตรอิงสมรรถนะสู่สถานประกอบกิจการ	
โดย ผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาฝีมือแรงงาน นางคะนิงนิจ โกศลวัฒน์	๘๕
๕.๒ ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นวิทยากรหลัก (Master Trainer) ภายใต้โครงการการพัฒนาบุคลากรด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๑๐๒
๕.๓ ข้อมูลการติดต่อของวิทยากรหลัก (Master Trainer)	๑๐๖
๕.๔ รายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการขยายผลการอบรมวิทยากรการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗	๑๐๘
คณะผู้จัดทำ	๑๒๓

สารบัญตาราง

ตารางที่ ๑	ระยะเวลาการดำเนินการโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ	๓
ตารางที่ ๒	ระบบการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ (DSD CDD System)	๑๐
ตารางที่ ๓	แผนการดำเนินงานออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ	๔๙

บทนำ

ความเป็นมา

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจ (MOU) ร่วมกับ Singapore Polytechnic International หรือมหาวิทยาลัยสิงคโปร์โพลีเทคนิค และ Temasek Foundation มูลนิธิเทมาเส็ก เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ภายใต้โครงการการพัฒนาบุคลากรด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการวิเคราะห์สมรรถนะ เพื่อนำมาจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน และหลักสูตรฝึกอบรมตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม มีระยะเวลาดำเนินการ ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕- ๒๕๕๗ ประกอบด้วยกิจกรรม ๓ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ มีการดำเนินการ ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การฝึกอบรมด้านกรอบการประกันคุณภาพสำหรับหน่วยงานฝึกอบรมด้านเทคนิค

โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดการศึกษาดูงานด้านการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม ณ สาธารณรัฐสิงคโปร์ ให้กับผู้บริหาร วิทยากรต้นแบบและผู้รับผิดชอบด้านการประกันคุณภาพการพัฒนามือแรงงาน รวมทั้งสิ้น ๕๖ คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาดูงานระบบการจัดทำแผนกลยุทธ์ การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร ระบบการประกันคุณภาพและระบบการประเมินผลของ Singapore Polytechnic International

ส่วนที่ ๒ การฝึกอบรมผู้เชี่ยวชาญเพื่อออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่อิงสมรรถนะ รวม ๖ ครั้ง

➤ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการออกแบบหลักสูตรที่อิงสมรรถนะ ครั้งที่ ๑ “การพัฒนาและการออกแบบหลักสูตรในการฝึกอบรมและการศึกษาทางอาชีพและเทคนิคอย่างเป็นระบบ” วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการออกแบบหลักสูตร เป็นการแนะนำการพัฒนาและการออกแบบหลักสูตรในภาพรวมให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๔๐ คน ดำเนินการโดยสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

➤ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการออกแบบหลักสูตรที่อิงสมรรถนะให้แก่บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๒-๖ ครั้งละ ๗๒ คน ได้แก่

➤ ครั้งที่ ๒ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การประเมินความต้องการ การวิเคราะห์อาชีพ การวิเคราะห์ภารกิจ ตลอดจนการจัดทำมาตรฐานความสามารถและข้อกำหนดเกี่ยวกับการฝึกอบรม” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีวิเคราะห์ความต้องการ ตำแหน่งงาน งานและกลุ่มเป้าหมาย ดำเนินการโดยสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

➤ ครั้งที่ ๓ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การออกแบบคุณลักษณะในการประเมิน การพัฒนาคุณลักษณะในการฝึกอบรมและการพิจารณาข้อกำหนดเกี่ยวกับทรัพยากรการฝึกอบรม” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการกำหนดวัตถุประสงค์ รูปแบบ งบประมาณ การประเมินผลการฝึกอบรม ดำเนินการโดยสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

➤ ครั้งที่ ๔ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การเตรียมสื่อการสอน การพัฒนาเครื่องมือประเมินผลด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติและด้านองค์ความรู้ที่จำเป็น” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาและเลือกวัสดุการฝึกอบรม ดำเนินการโดยกองวิเทศสัมพันธ์และกองการเจ้าหน้าที่

➤ ครั้งที่ ๕ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ฝึกอบรม สิ่งอำนวยความสะดวกและวิทยากรผู้จัดการฝึกอบรม” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้ในการฝึกอบรม ดำเนินการโดยกองวิเทศสัมพันธ์และกองการเจ้าหน้าที่

➤ ครั้งที่ ๖ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “การประเมินทักษะการปฏิบัติงานและองค์ความรู้ที่สำคัญ การประเมินหลักสูตรและการกำหนดกลไกในการพิจารณาอนุมัติเอกสารหลักสูตร” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม ดำเนินการโดยกองวิเทศสัมพันธ์และกองการเจ้าหน้าที่

ระยะที่ ๒ ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

➤ ประชุมเพื่อพิจารณาคัดเลือกวิทยากรต้นแบบ (Master Trainers) จำนวน ๓๗ คน และวิทยากรสำรองจำนวน ๑๕ คน ทำหน้าที่วิทยากรต้นแบบถ่ายทอดความรู้ด้านการออกแบบหลักสูตรที่อิงสมรรถนะให้เจ้าหน้าที่ของกรมอย่างน้อย ๒๒๘ คน

➤ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมด้านการออกแบบหลักสูตรที่อิงสมรรถนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน วัตถุประสงค์ให้วิทยากรต้นแบบ (Master Trainers) ร่วมกันจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมด้านการออกแบบหลักสูตรที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Curriculum Design & Development System) ดำเนินการโดยกองวิเทศสัมพันธ์และกองการเจ้าหน้าที่

➤ โครงการพัฒนานักพัฒนาเอกสารประกอบการฝึก เรื่อง การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การจัดทำชุดการฝึกสำหรับการออกแบบหลักสูตรที่อิงสมรรถนะ

➤ สัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำคู่มือการฝึกสำหรับการออกแบบหลักสูตรที่อิงสมรรถนะ ภายใต้คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญจากสิงคโปร์โพลีเทคนิค ซึ่งวิทยากรต้นแบบได้ร่วมกันสร้างหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรฝึก เรื่อง การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ (Department of Skill Development Competency Based Curriculum Design and Development System : DSD CDD System) โดยแบ่งโมดูลการฝึกตามแนวคิด A-D-D-I-E Model (Analysis-Design-Development-Implementation-Evaluation) คือ มีการวิเคราะห์อาชีพ วิเคราะห์งาน วิเคราะห์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย จัดทำมาตรฐานสมรรถนะ ออกแบบ พัฒนาหลักสูตร เครื่องมือประเมินผล จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์สื่อการฝึกอบรม ครูฝึกและผู้เข้ารับการฝึก

ระยะที่ ๓ การจัดฝึกอบรมขยายผลโครงการฝึกอบรมวิทยากรการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่อิงสมรรถนะ (DSD CDD System) โดยวิทยากรต้นแบบเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างน้อย ๒๒๘ คน โดยแบ่งออกเป็น ๔ รุ่น ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑๐-๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗ จำนวน ๕๐ คน

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๘ เมษายน - ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗ จำนวน ๖๑ คน

ครั้งที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๒๖ พฤษภาคม - ๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ จำนวน ๖๕ คน

ครั้งที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๒๓ มิถุนายน - ๓ กรกฎาคม ๒๕๕๗ จำนวน ๖๐ คน

การดำเนินการตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาจากการที่ผู้บริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ให้ความสำคัญ สนับสนุนงบประมาณในการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนอย่างดียิ่งจากสิงคโปร์โพลีเทคนิค และมูลนิธิเทมาเส็ก ในการส่งผู้เชี่ยวชาญมาถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์และแนะนำเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จนมีระบบการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ (Department of Skill Development Competency Based Curriculum and Development System : DSD CDD)

ความสำคัญ

ในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกได้ดำเนินการโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ โดยแต่งตั้งวิทยากรต้นแบบ (Master Trainer) เป็นคณะทำงานจัดทำคู่มือเจ้าหน้าที่เข้าสู่สถานประกอบกิจการ เพื่อเป็นแนวทางการจัดทำหลักสูตรอิงสมรรถนะและมาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบกิจการและภาคอุตสาหกรรมของพื้นที่ และคัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่ผ่านโครงการฝึกอบรมวิทยากรการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่อิงสมรรถนะ (DSD CDD System) ในปีงบประมาณ ๒๕๕๗ จำนวน ๖๐ คน เข้าร่วมอบรมเพิ่มเติมและแนะนำการใช้คู่มือการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะให้กับสถานประกอบกิจการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถขยายผลให้สถานประกอบกิจการได้จริง

ผลการฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ พบปัญหาและอุปสรรคในส่วนของผู้เข้ารับการอบรม คือ ผู้เข้ารับการอบรมยังขาดความรู้ ความชำนาญในขั้นตอนการวิเคราะห์ห่อชีพหรือตำแหน่งงานในสถานประกอบกิจการ ทั้งนี้อาจเนื่องด้วยระยะเวลาดำเนินกิจกรรมการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะมีจำกัด ในส่วนของวิทยากรต้นแบบ (Master Trainer) พบว่าระบบการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ (Department of Skill Development Competency Based Curriculum and Development System : DSD CDD) เป็นรูปแบบการจัดทำหลักสูตรใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อาจมีผลกระทบต่อรูปแบบการปฏิบัติงานในแต่ละพื้นที่

คณะทำงานจัดทำคู่มือวิทยากรการออกแบบหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ และสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกจึงได้พิจารณาทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะให้กับสถานประกอบกิจการเล่มนี้ขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะให้กับสถานประกอบกิจการเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทราบและเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนตามหลักการ ขั้นตอนการทำงาน สามารถติดตามงานและตรวจสอบลดความผิดพลาดการทำงาน การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ มีฐานข้อมูลคณะวิทยากรต้นแบบ (Master Trainer) และเครือข่ายเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการติดต่อประสานงานให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนเผยแพร่ไปยังสถานประกอบกิจการ

ขั้นตอนและวิธีการใช้งานคู่มือ

โครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ กำหนดการดำเนินงานออกเป็น ๔ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การเตรียมความพร้อม
๒. การรับสมัครและคัดเลือกสถานประกอบกิจการ
๓. การดำเนินงานออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ
๔. การสรุปและรายงานผล

คณะผู้จัดทำอธิบายรายละเอียดการดำเนินการขั้นตอนที่ ๑-๔ ตามลำดับดังต่อไปนี้

บทที่ ๑ การเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย การจัดประชุมหน่วยงานและมอบหมายผู้ประสานงานโครงการฯ การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ ประเมินการค่าใช้จ่าย จัดทำโครงการและกำหนดแผนปฏิบัติงาน การจัดประชุมคณะกรรมการฯ

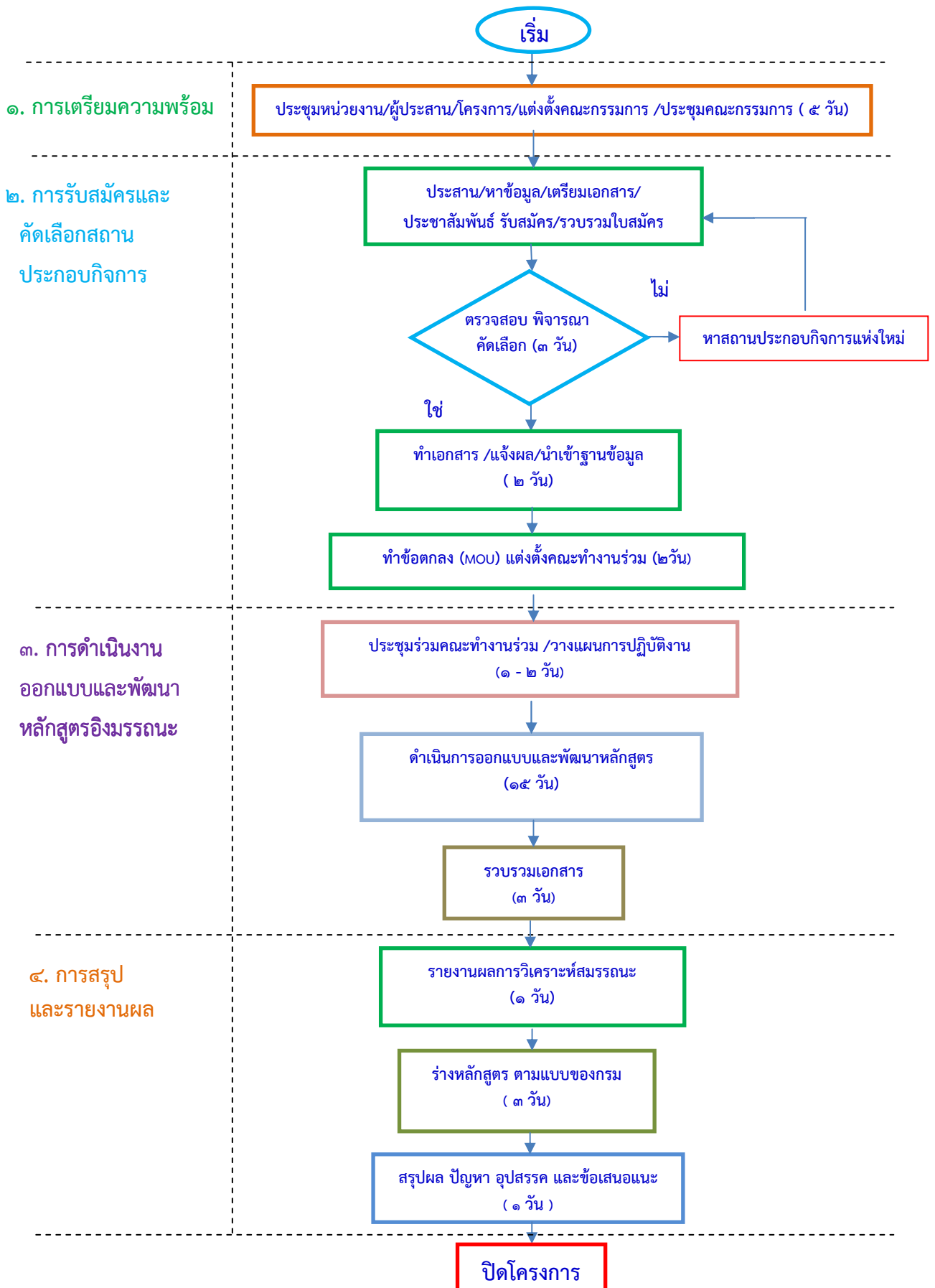
บทที่ ๒ การรับสมัครและคัดเลือกสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วย ขั้นตอนการประสานงานเพื่อรวบรวมข้อมูลสถานประกอบกิจการ (สปก.) เช่น ทะเบียนสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ การเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้อง สื่อ/เอกสารประชาสัมพันธ์ ส่งหนังสือเชิญสถานประกอบกิจการ รวบรวมใบสมัคร จัดประชุมคณะกรรมการโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการเพื่อพิจารณาคัดเลือก/ประกาศผล เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานส่งหนังสือแจ้งผลการคัดเลือก จัดทำข้อตกลง (MOU) และแต่งตั้งคณะทำงาน

บทที่ ๓ การดำเนินงานออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ ประกอบด้วย การประชุมคณะทำงานการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ เพื่อวางแผนปฏิบัติงานการวิเคราะห์อาชีพและออกแบบพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ และขั้นตอนการดำเนินงานออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะตาม Department of Skill Development Competency Based Curriculum Design and Development System : DSD CDD System

และบทที่ ๔ การสรุปและรายงานผล ประกอบด้วย รายงานและสรุปผลโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ

ดังแสดงใน Flow Chart ขั้นตอนกระบวนการดำเนินการโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ และตารางที่ ๑ ระยะเวลาการดำเนินงาน รวมทั้งสิ้น ๖๐ วัน ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถศึกษาและนำไปเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน โดยมีร่างคำสั่ง ตัวอย่างหนังสือและเอกสารที่เกี่ยวข้องอยู่ในภาคผนวกแล้ว

Flow Chart ๑ กระบวนการดำเนินการโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ



ตารางที่ ๑ ระยะเวลาการดำเนินการโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ

ที่	ผังกระบวนการ	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	แบบฟอร์มที่ใช้
๑	การเตรียมความพร้อม	<ul style="list-style-type: none"> ประชุมหน่วยงานและมอบหมายผู้ประสานงานโครงการฯ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ประมาณการค่าใช้จ่าย จัดทำโครงการและกำหนดแผนปฏิบัติงาน จัดประชุมคณะกรรมการ 	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๕ วัน	๑.๑ ร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ๑.๒ ร่างหนังสือเชิญประชุม ๑.๓ ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการ ๑.๔ ร่างโครงการและงบประมาณค่าใช้จ่าย ๑.๕ ร่างแผนปฏิบัติงาน/ปฏิทินการดำเนินงาน
๒	การรับสมัครและคัดเลือกสถานประกอบกิจการ	<ul style="list-style-type: none"> ประสาน รวบรวมข้อมูล สถานประกอบกิจการ (สปก.) เตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้อง สื่อ/เอกสารประชาสัมพันธ์ จัดทำ / ส่งหนังสือเชิญ ประชาสัมพันธ์ รวบรวมใบสมัคร จัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคัดเลือก/ประกาศผล ส่งหนังสือแจ้งผลการคัดเลือก ทำข้อตกลง (MOU) แต่งตั้งคณะทำงาน 	เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน / คณะกรรมการฯ	๓๐ วัน	๒.๑ เอกสารประชาสัมพันธ์โครงการ ๒.๒ หนังสือเชิญ สปก. ๒.๓ ใบสมัครโครงการ ๒.๔ แบบตอบรับ ๒.๕ หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการ ๒.๖ วาระการประชุม ๒.๗ ประกาศผลคัดเลือก ๒.๘ หนังสือแจ้งผลการคัดเลือก ๒.๙ คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ๒.๑๐ ตัวอย่างข้อตกลงความร่วมมือ MOU

ตารางที่ ๑ (ต่อ)

ที่	ผังกระบวนการงาน	รายละเอียดงาน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	แบบฟอร์มที่ใช้
๓	การดำเนินงาน ออกแบบหลักสูตรอิง สมรรถนะ	<ul style="list-style-type: none"> ประชุมคณะทำงานการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ 	เจ้าหน้าที่ผู้ ประสานงาน / คณะทำงาน	๒๐ วัน	<ul style="list-style-type: none"> หนังสือเชิญประชุมคณะทำงาน วาระการประชุม หนังสือรายงานการประชุมและแจ้งกำหนดการเข้าสู่สถานประกอบกิจการ แบบฟอร์มการวิเคราะห์อาชีพ แบบฟอร์มการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ
๔	สรุป รายงานผล	<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ –ร่างหลักสูตร (ตามรูปแบบของกรม) สรุปผลโครงการ 	เจ้าหน้าที่ผู้ ประสานงาน /คณะ กรรมการฯ /คณะทำงาน	๕ วัน	<ul style="list-style-type: none"> รูปแบบหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แบบฟอร์มรายงานสรุปผลโครงการ
รวมระยะเวลาการดำเนินงาน				๖๐ วัน	

บทที่ ๑ การเตรียมความพร้อม การดำเนินโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ

ตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี หรือการบริหารส่วนราชการของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด โดยมีผู้อำนวยการฯ หรือรักษาราชการแทนผู้อำนวยการ เป็นผู้บริหารงาน หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายต่างๆ เป็นฝ่ายสนับสนุนการขับเคลื่อนการบริหารและภารกิจในพื้นที่ให้เป็นไปตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย

เพื่อให้การบริหารส่วนราชการในพื้นที่เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานร่วมกันและมีผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ มีขั้นตอนในการดำเนินการ สามารถวิเคราะห์ แก้ปัญหา และปรับปรุงการบริหารงานราชการให้มีประสิทธิผล การดำเนินการโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ จึงกำหนดขั้นตอนการเตรียมความพร้อมที่ชัดเจน ดังนี้

- ๑.๑ ประชุมหน่วยงานและมอบหมายผู้ประสานงาน
- ๑.๒ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ
- ๑.๓ ประเมินการค่าใช้จ่าย จัดทำโครงการและกำหนดแผนปฏิบัติงาน
- ๑.๔ จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ

๑.๑ จัดประชุมหน่วยงาน และมอบหมายผู้ประสานงาน

๑.๑ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จัดประชุมคณะเจ้าหน้าที่เพื่อชี้แจงรายละเอียดโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ และมอบหมายงานให้กับกลุ่มงาน/ฝ่าย


๑.๒ การพิจารณาคัดเลือกและมอบหมายผู้ประสานงาน

เพื่อให้มีผู้รับผิดชอบ เตรียมงาน วางแผนงาน ประสานงานคณะกรรมการฯและคณะทำงาน ตลอดจนดูแลกำกับงานให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงาน จึงควรมีการพิจารณาคัดเลือกและมอบหมายเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเป็นผู้ประสานงานโครงการ ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการฯ มีหน้าที่ ดังนี้

- ✚ นัดหมาย ติดต่อประสานงาน ทำหนังสือถึงสถานประกอบกิจการ
- ✚ จัดเตรียมเอกสาร/แบบฟอร์มการทำงานสำหรับให้คณะทำงาน/เจ้าหน้าที่ออกปฏิบัติงาน และงานเอกสารทั่วไป
- ✚ ประเมินการค่าใช้จ่าย จัดทำโครงการและกำหนดแผนปฏิบัติงาน
- ✚ ดำเนินงานด้านงบประมาณของโครงการฯ
- ✚ จัดประชุมคณะกรรมการฯ คณะทำงานฯ

ควรเป็นผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

- ✚ มนุษย์สัมพันธ์ดี
- ✚ มีทักษะการประสานงาน
- ✚ สามารถเจรจาต่อรองได้
- ✚ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

 นำเสนอข้อมูล ภารกิจของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
ได้

๑.๒ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

ในการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ อาจทำเป็นคำสั่งจังหวัด โดยผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบอำนาจเป็นผู้ลงนามออกคำสั่ง คณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเป็นประธาน ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมจังหวัด ผู้แทนสภาหอการค้าจังหวัด (ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมจังหวัดและผู้แทนสภาหอการค้าจังหวัด จะแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการด้วยหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับเหตุผลความจำเป็นในการปฏิบัติงาน) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรหรือผู้แทนหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่ายที่เกี่ยวข้องของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เพื่อสั่งการสภาอุตสาหกรรมจังหวัด สภาหอการค้าจังหวัด และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ภาคผนวก ๑.๑ ใช้เป็นแนวทางในการยกย่องคำสั่งแต่งตั้งฯ) ทั้งนี้ สามารถแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นวิทยากรหลัก (Master Trainer) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมเป็นคณะกรรมการหรือเป็นที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำปรึกษาในการประสานงานกับสถานประกอบการและการวิเคราะห์สมรรถนะตำแหน่งงาน รวมถึงการออกแบบพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- ๑) พิจารณาวางแผนการดำเนินการและจัดทำโครงการ
- ๒) สรรหาและแต่งตั้งคณะทำงาน
- ๓) ประชาสัมพันธ์โครงการ
- ๔) สรรหาและคัดเลือกสถานประกอบการ
- ๕) ดำเนินงานตามข้อกำหนดของโครงการ
- ๖) ให้การสนับสนุนคณะทำงาน
- ๗) แก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ
- ๘) ติดตามการดำเนินงาน
- ๙) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ
- ๑๐) อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ ประมาณการค่าใช้จ่าย จัดทำโครงการและกำหนดแผนปฏิบัติงาน

แผนการปฏิบัติงานและดำเนินการของงบประมาณของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และจัดทำโครงการฯ เลขานุการและคณะกรรมการฯ ร่วมกับฝ่าย/งานที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน และดำเนินการด้านการงบประมาณสำหรับใช้ในโครงการฯ ตามแบบฟอร์มโครงการ (ภาคผนวกที่ ๑.๒ และ ๑.๓) และตารางแผนการดำเนินงาน ยังมีประโยชน์ในการติดตามความคืบหน้า สามารถปรับปรุงและปรับแผนการดำเนินงานให้ไปตามแผนงาน

ตารางที่ ๒ แผนการดำเนินโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ

กิจกรรมที่ปฏิบัติ	กำหนดการดำเนินงาน										
	พย.	ธ.ค.	มค.	กพ.	มีค.	เมย.	พค.	มิย.	กค.	สค.	ก.ย.
ขั้นตอนที่ ๑ การเตรียมความพร้อม ๑.๑ ประชุมหน่วยงานและมอบหมายผู้ประสานงาน ๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการ ๑.๓ ประมาณการค่าใช้จ่าย จัดทำโครงการและกำหนดแผนปฏิบัติงาน ๑.๔ จัดประชุมคณะกรรมการ											
ขั้นตอนที่ ๒ การรับสมัครและคัดเลือกสถานประกอบกิจการ ๒.๑ ประสาน รวบรวมข้อมูล สถานประกอบกิจการ (สปก.) ๒.๒ เตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้อง สื่อ/เอกสารประชาสัมพันธ์ ๒.๓ ส่งหนังสือเชิญชวน ประชาสัมพันธ์ ๒.๔ รวบรวมใบสมัคร ๒.๕ จัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคัดเลือก/ประกาศผล ๒.๖ ส่งหนังสือแจ้งผลการคัดเลือก ๒.๗ ทำข้อตกลง (MOU) ๒.๘ แต่งตั้งคณะทำงาน											
ขั้นตอนที่ ๓ การดำเนินงานออกแบบหลักสูตรอิงสมรรถนะ ๓.๑ ประชุมคณะทำงานการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ ๓.๒ การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะตามขั้นตอน DSD CDD SYSTEM											
ขั้นตอนที่ ๔ สรุป รายงานผล ๔.๑ รายงานผลการวิเคราะห์ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ -ร่างหลักสูตร (ตามรูปแบบของกรม) ๔.๒ สรุปผลโครงการ											

๑.๔ จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ

ให้มีการจัดประชุมคณะกรรมการดำเนินโครงการฯ ครั้งที่ ๑ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การดำเนินงานโครงการ พิจารณาเห็นชอบแผนการดำเนินงาน ร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกสถานประกอบการ กำหนดเงื่อนไขหรือคุณสมบัติ ประเภท ขนาด สถานประกอบกิจการที่จะเข้าร่วมโครงการ และรายละเอียดอื่นที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเห็นสมควร เพื่อให้คณะกรรมการฯ ทราบและเสนอแนวคิดให้คำแนะนำตลอดจนสนับสนุนการดำเนินตามแผนปฏิบัติงานโครงการ โดยมีหนังสือเชิญประชุม (ภาคผนวกที่ ๑.๔) และวาระการประชุมคณะกรรมการดำเนินโครงการ (ภาคผนวกที่๑.๕)

บทที่ ๒

การรับสมัครและคัดเลือกสถานประกอบการ

การดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ ในขั้นตอนการรับสมัครและคัดเลือกสถานประกอบการ ประกอบด้วยขั้นตอนต่อไปนี้

- ๒.๑ ข้อมูลสถานประกอบการ
- ๒.๒ ประชาสัมพันธ์ เชิญสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ
- ๒.๓ การรวบรวมใบสมัครและหนังสือยืนยันเข้าร่วมโครงการ
- ๒.๔ ประชุมคณะกรรมการโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการเพื่อพิจารณาคัดเลือกสถานประกอบการ
- ๒.๕ ประกาศและแจ้งผลการคัดเลือก
- ๒.๖ การลงนามความร่วมมือตามข้อตกลง MOU
- ๒.๗ แต่งตั้งคณะทำงานการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ

๒.๑ จัดทำข้อมูลสถานประกอบการและเอกสาร

๒.๑.๑ จัดทำข้อมูลสถานประกอบการ

ผู้ที่ได้รับการมอบหมายเป็นผู้ประสานงานหรือกรรมการที่ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ ดำเนินการประสานงานกับฝ่ายต่างๆของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด ชมรมผู้ประกอบการภายในจังหวัด เพื่อค้นหาข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลสถานประกอบการ แล้วจัดทำเป็นทะเบียนสถานประกอบการในพื้นที่ไว้ใช้ในการติดต่อประสานงานและจัดส่งเอกสาร ข้อมูลสถานประกอบการที่สำคัญ เป็นปัจจุบันและง่ายต่อการเข้าถึงคือทะเบียนสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลสถานประกอบการได้ ทั้งนี้ ขอบเขตของข้อมูลสถานประกอบการขึ้นอยู่กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจะพิจารณาร่วมกับคณะกรรมการฯ ในการกำหนดประเภทกิจการ ขนาด ของสถานประกอบการกลุ่มเป้าหมายตามโครงการ

๒.๑.๒ จัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์

เอกสารประชาสัมพันธ์โครงการ ผู้ประสานงานหรือกรรมการที่ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการโครงการจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ หรืออาจใช้สำเนาเอกสารโครงการ แผนการดำเนินโครงการ เพื่อให้สถานประกอบการกลุ่มเป้าหมายทราบรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ได้แก่ วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับจากโครงการ แนวทางการสมัครเข้าร่วมโครงการ เกณฑ์การคัดเลือกและวิธีการคัดเลือกสถานประกอบการ บทบาทและหน้าที่ของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ เป็นต้น (ภาคผนวกที่ ๒.๑ เอกสารประชาสัมพันธ์โครงการ)

๒.๒ ประชาสัมพันธ์ เชิญสถานประกอบการสมัครเข้าร่วมโครงการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จัดส่งหนังสือเชิญสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการพร้อมแนบเอกสารประชาสัมพันธ์โครงการและใบสมัครให้กับสถานประกอบการให้ทราบโดยทั่วกัน หรืออาจจะติดต่อให้ข้อมูลโครงการและสอบถามทางโทรศัพท์ ก่อนการส่งหนังสือเป็นทางการให้กับสถานประกอบการที่สนใจ (ภาคผนวกที่ ๒.๒ หนังสือเชิญ ใบสมัคร)

๒.๓ การรวบรวมใบสมัครและหนังสือยืนยันเข้าร่วมโครงการ

แจ้งสถานประกอบการที่ประสงค์จะเข้าร่วมโครงการให้ยืนยันการเข้าร่วมโครงการเป็นลายลักษณ์อักษร สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดรวบรวมใบสมัครและแบบตอบรับภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเอกสาร

๒.๔ จัดประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาคัดเลือกสถานประกอบการ

เมื่อรวบรวมหนังสือยืนยันเข้าร่วมโครงการและใบสมัครเข้าร่วมโครงการของสถานประกอบการเรียบร้อยแล้ว ลำดับต่อไปสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพิจารณาคัดเลือกสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการ ตามเกณฑ์การคัดเลือกสถานประกอบการจากมติที่ประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๑ (ภาคผนวกที่ ๒.๓ หนังสือเชิญและวาระการประชุม)

๒.๕ ประกาศและแจ้งผลการคัดเลือกประชาสัมพันธ์

จัดทำประกาศผลการคัดเลือก แจ้งให้สถานประกอบการที่เข้าร่วมสมัครโครงการทราบผลการคัดเลือก และแจ้งรายชื่อผู้ประกอบการประสานงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดให้สถานประกอบการทราบ (ภาคผนวกที่ ๒.๔ ประกาศผลการคัดเลือก)

๒.๖ การลงนามความร่วมมือตามข้อตกลง MOU

กรรมการและผู้ประสานงานโครงการของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดประสานงานเบื้องต้นกับสถานประกอบการเพื่อชี้แจงบทบาทหน้าที่ หรือแนวทางการร่วมมือในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะตามโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ รายชื่อและข้อมูลติดต่อผู้ประกอบการ ผู้ให้ข้อมูลอาชีพของสถานประกอบการ เพื่อจัดทำเป็นข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ (ภาคผนวกที่ ๒.๕ ร่างข้อตกลงความร่วมมือ)

๒.๗ แต่งตั้งคณะกรรมการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ

เพื่อให้การดำเนินงานการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะตามโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจึงควรแต่งตั้งคณะกรรมการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๗ คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ประธานคณะกรรมการ กรรมการผู้จัดการ/หุ้นส่วนผู้จัดการ/หุ้นส่วนผู้จัดการห้างหุ้นส่วน รองประธานคณะกรรมการ ฝ่ายบุคคล/เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้ ประสบการณ์และเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพที่จะจัดทำหลักสูตรอิงสมรรถนะ เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในสาขาอาชีพที่จะจัดทำหลักสูตรอิงสมรรถนะ เป็นคณะกรรมการ เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรโครงการฝึกอบรมวิทยากรการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่อิงสมรรถนะ (DSD CDD System) ในระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๕๗-๒๕๕๘ เป็นคณะกรรมการและเลขานุการ ผู้ประสานงาน หรือเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายของสถานประกอบกิจการเป็นคณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๒.๗.๑ ร่วมกันศึกษาความต้องการแรงงานในสาขาอาชีพและตำแหน่งงานนั้นๆ ของสถานประกอบกิจการ หรือในตลาดงาน สถานประกอบกิจการ/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมีความพร้อมในการจัดการฝึกอบรมในสาขาอาชีพ/ตำแหน่งงานนั้นๆ หรือไม่ นอกจากศึกษาความต้องการหรือความจำเป็นแล้ว ควรมีการวิเคราะห์ทรัพยากรของการดำเนินการวิเคราะห์และออกแบบหลักสูตรอิงสมรรถนะใหม่และคำนวณจุดคุ้มทุนประกอบการ

๒.๗.๒ เสนอและคัดเลือกสาขาที่จะทำการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะโดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ

๒.๗.๓ วางแผนการทำงานการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะของสู่สถานประกอบกิจการในสาขาอาชีพนั้น ๆ

๒.๗.๔ ให้และเก็บข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์สมรรถนะตำแหน่งงานของผู้ประกอบอาชีพเสนอผู้บริหารสถานประกอบกิจการให้ความเห็นชอบ

๒.๗.๕ ร่วมกันออกแบบและพัฒนา ยกร่างหลักสูตรอิงสมรรถนะตามขั้นตอนการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

๒.๗.๖ เสนอหลักสูตรขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ

๒.๗.๗ เสนอแนะปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขในการจัดทำหลักสูตรอิงสมรรถนะต่อคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ (ภาคผนวกที่ ๒.๖ ร่างคำสั่งคณะกรรมการ)

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จะพิจารณาจัดทำคำสั่งคณะกรรมการเป็นชุดแยกตามสถานประกอบกิจการ หรือ ตามสาขาอาชีพที่จะทำการวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตรก็ได้

บทที่ ๓

การดำเนินงานออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ

การดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ ในขั้นตอนการดำเนินงานออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ ประกอบด้วยขั้นตอนต่อไปนี้

- ๓.๑ ประชุมคณะทำงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ
- ๓.๒ การดำเนินงานออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ

๓.๑ ประชุมคณะทำงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ

ฝ่ายเลขานุการคณะทำงานฯ จัดการประชุมคณะทำงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ ครั้งที่ ๑ (ภาคผนวกที่ ๓.๑ หนังสือเชิญประชุม ระเบียบวาระ) เพื่อแนะนำวัตถุประสงค์ เป้าหมายโครงการและร่วมกันพิจารณาหัวข้อที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ วางแผนการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จทันตามกำหนดของโครงการ สามารถจัดทำหลักสูตรอิงสมรรถนะของตำแหน่งงานที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการและสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง (ภาคผนวกที่ ๓.๒ แผนการดำเนินการ)

๓.๑.๒ ร่วมกันศึกษาความต้องการแรงงานในสาขาอาชีพ ความต้องการแรงงานในตำแหน่งงานของสถานประกอบกิจการมีมากน้อยเพียงใด มีการขยายงานหรือขยายตลาดจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมผู้ประกอบอาชีพในตำแหน่งนี้เพิ่ม หรือเป็นตำแหน่งงานหรือสาขาอาชีพที่ขาดแคลนเนื่องจากต้องอาศัยเทคนิคการทำงานเฉพาะหรือไม่ มีปัญหาด้านคุณลักษณะของบุคลากรในตำแหน่งงาน เช่น ยังขาดความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญด้านสายอาชีพ ด้านการสื่อสารและสังคม เช่น ภาษาอังกฤษ ทักษะการสื่อสารหรือเทคนิคการทำงานไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนจำนวนจุดคุ้มทุนประกอบการผลิตบุคลากรในตำแหน่งงานนั้นๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการคัดเลือกสาขาอาชีพหรือตำแหน่งงานที่มีความจำเป็นในการจัดทำหลักสูตรต่อไป

๓.๑.๓ นอกจากศึกษาความต้องการหรือความจำเป็นแล้ว คณะทำงานฯ ควรพิจารณาว่าสถานประกอบกิจการ/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมีความพร้อมในการจัดการฝึกอบรมในสาขาอาชีพ/ตำแหน่งงานนั้นๆ หรือไม่

๓.๑.๔ ควรมีการวิเคราะห์ทรัพยากรของการดำเนินการวิเคราะห์และออกแบบหลักสูตรอิงสมรรถนะ ได้แก่ บุคลากรเจ้าหน้าที่ที่จะทำงานร่วมกัน บทบาทหน้าที่การมอบหมายงานของคณะทำงานทรัพยากรที่ต้องมีการบูรณาการ เช่น งบประมาณ สถานที่ เครื่องมือเครื่องจักรหรือวัสดุอุปกรณ์การปฏิบัติงานเฉพาะในตำแหน่งงาน ตลอดจนการประเมินความคาดหวังของสถานประกอบกิจการในการจัดทำหลักสูตรอิงสมรรถนะ

๓.๑.๕ คณะทำงานลงมติเสนอและคัดเลือกสาขาที่จะทำการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ

การประชุมเพื่อพิจารณาหัวข้อดังกล่าวข้างต้น ถือเป็นขั้นตอนการวิเคราะห์ (Analysis) เพื่อประเมินความจำเป็นหรือความต้องการในการฝึกอบรมอันจะนำไปสู่การเลือกตำแหน่งงาน สำหรับการดำเนินงานในขั้นตอนต่อไป ให้คณะทำงานวางแผนร่วมกันดำเนินงานตามแนวทางการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ (ภาคผนวกที่ ๓.๓ ตารางแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ)

๓.๒ การดำเนินงานออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ

การดำเนินงานการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ (Department of Skill Development Competency Based Curriculum Design and Development System : DSD CDD System) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานใช้รูปแบบตามแนวคิด A-D-D-I-E Model (Analysis-Design-Development-Implementation-Evaluation) ดังนี้

๓.๒.๑ การวิเคราะห์ (Analysis)

ขั้นตอนการวิเคราะห์ ประเมินความจำเป็นหรือความต้องการในการฝึกอบรม จัดทำผังรายการทักษะ (Skill Mapping) วิเคราะห์อาชีพ วิเคราะห์งาน วิเคราะห์ความต้องการหรือความจำเป็นขั้นพื้นฐานด้านการฝึกอบรม กำหนดมาตรฐานสมรรถนะ และวิเคราะห์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

๓.๒.๒ การออกแบบ (Design)

ขั้นตอนการออกแบบ แนวทางการตัดสินใจสำหรับการฝึกอบรมและการประเมินผล โดยกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความจำเป็นด้านโครงสร้างพื้นฐาน การเอื้ออำนวยความสะดวกสำหรับการฝึกอบรม และการประเมินผล

๓.๒.๓ การพัฒนา (Development)

ขั้นตอนการพัฒนา คัดเลือกวัสดุ สื่อ เครื่องมือการเรียนรู้สำหรับชุดหลักสูตร และการประเมินผล

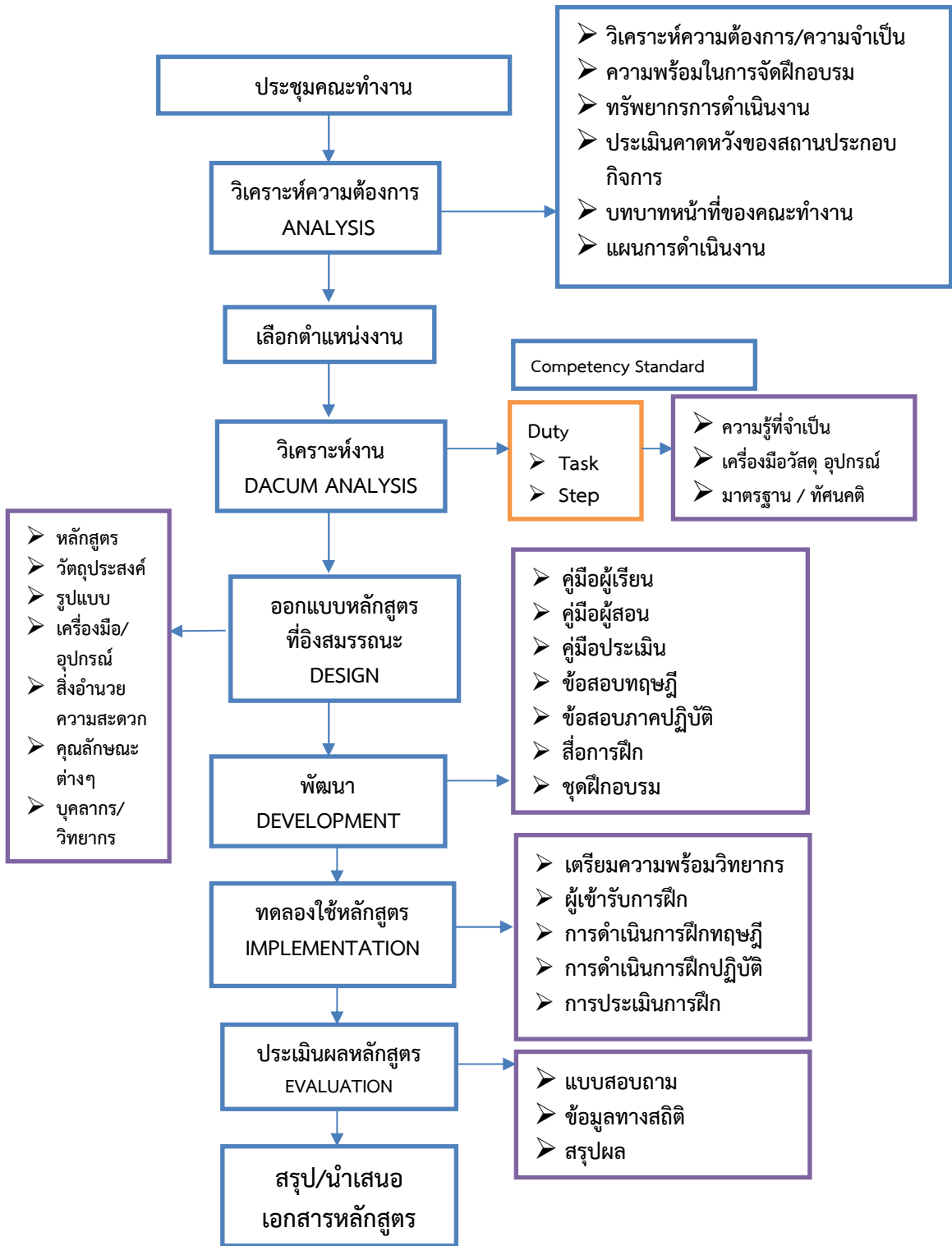
๓.๒.๔ การนำไปใช้ (Implementation)

ขั้นตอนการปฏิบัติ จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก อำนวยความสะดวกการฝึกอบรม คัดเลือกเตรียมความพร้อมวิทยากร คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมและประเมินผล

๓.๒.๕ การประเมินผล (Evaluation)

ขั้นตอนการประเมินผล เนื้อหาสาระการฝึกและสาระโดยรวม โดยติดตามรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม และนายจ้างเจ้าของกิจการ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร







Flow Chart ๒ การดำเนินงานการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะของคณะทำงาน



ตารางที่ ๒ ระบบการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ (DSD CDD System)

ขั้นตอน	กิจกรรม	ผลลัพธ์
การวิเคราะห์	ดำเนินการประเมินความต้องการ หรือความจำเป็น ขั้นพื้นฐาน	บัญชีรายการอาชีพ และบัญชีหลักสูตร
	จัดทำผังรายการทักษะอุตสาหกรรม วิเคราะห์อาชีพ และวิเคราะห์งาน	บัญชีรายการลักษณะงาน และหน้าที่
	จัดการวิเคราะห์ความต้องการหรือความจำเป็นขั้นพื้นฐานในการ ฝึกอบรม จัดทำมาตรฐานฝีมือ	มาตรฐานฝีมือ
	ออกแบบเครื่องมือวิเคราะห์ประชากรกลุ่มเป้าหมายดำเนินการ วิเคราะห์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย	รายละเอียดของผู้รับการฝึก
การออกแบบ	เลือกแนวทางการฝึกอบรม-โครงสร้างหลักสูตร/โครงการ วิธีการ ฝึกอบรมและความต้องการตัวป้อนต่าง ๆ	วัตถุประสงค์และโครงสร้างของโครงการ/ หลักสูตร
	กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้หรือฝึกอบรม	วัตถุประสงค์เฉพาะ/ทั่วไป
	หาความจำเป็นหรือความต้องการพื้นฐานในการฝึกอบรมและการ ประเมินผล (ห้องปฏิบัติการ ห้องฝึกอบรม อุปกรณ์เครื่องมือ และ บุคลากรที่ให้การสนับสนุน	สิ่งอำนวยความสะดวก อุกรณ์และ บุคลากรที่ให้การสนับสนุน
	ตัดสินใจด้านงบประมาณสำหรับอุปกรณ์การฝึกอบรม	ประมาณการงบประมาณ
	ออกแบบแผนการประเมินผล	หลักเกณฑ์การทดสอบ/ประเมินผลด้าน ความรู้ ทักษะและทัศนคติ
การพัฒนา	เลือกและพัฒนาสื่อ/เครื่องมือการเรียนรู้สำหรับชุดหลักสูตร ได้แก่ <ul style="list-style-type: none">  แผนการเรียนรู้เชิงทฤษฎี และการปฏิบัติ  บันทึก/หนังสืออ้างอิง  กิจกรรมการเรียนรู้สำหรับการฝึกภาคทฤษฎี  กิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติสำหรับการเรียนรู้ นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน  กิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติสำหรับการเรียนรู้ที่อยู่ ระหว่างการปฏิบัติงาน  อุปกรณ์สนับสนุนการฝึก อาทิ เครื่องมือ/สไลด์ 	<ul style="list-style-type: none">  บันทึกหลักสูตร กิจกรรม การเรียนรู้ ความช่วยเหลือ/ การสนับสนุนในการฝึก  แผนการเรียนรู้
	ทดลองทดสอบและปรับปรุงสื่อ/อุปกรณ์การฝึก พัฒนาเครื่องมือ/ อุปกรณ์สำหรับการประเมินผล ได้แก่ <ul style="list-style-type: none">  องค์ความรู้ที่จำเป็น  กิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัตินอกเหนือจากการ ปฏิบัติงาน ทบทวนเครื่องมืออุปกรณ์ประเมินผลเพื่อ พัฒนาและใช้งาน 	<ul style="list-style-type: none">  เครื่องมือสำหรับการประเมินผล  องค์ความรู้ที่จำเป็น  องค์ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ แบบปฏิบัตินอกเหนือจากการ ปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๑ (ต่อ)

ขั้นตอน	กิจกรรม	ผลลัพธ์
การนำไปใช้	จัดหาสื่ออำนวยความสะดวก และกระบวนการเอื้ออำนวยตลอดจนวัสดุและอุปกรณ์การฝึกอบรม	สิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์สำหรับการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสม
	จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกและกระบวนการเอื้ออำนวยตลอดจนวัสดุ และอุปกรณ์การฝึกอบรม	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านการฝึกอบรมให้สามารถจัดการฝึกอบรมและประเมินผลได้อย่างเหมาะสม
	คัดเลือกและจัดเตรียมวิทยากรผู้ฝึกอบรม	
	คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม	
	ดำเนินการฝึกอบรมในห้องฝึกภาคทฤษฎี	
	ดำเนินการฝึกในสถานที่ฝึกอบรมและห้องทดลองปฏิบัติการ	
	ดำเนินการประเมินผล  องค์ความรู้ที่จำเป็น  องค์ประกอบในเชิงปฏิบัติสำหรับกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน	ข้อมูลผลสำเร็จของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
	ดำเนินการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน	
การประเมินผล	ดำเนินการประเมินผล  องค์ความรู้ที่จำเป็น  องค์ประกอบในเชิงปฏิบัติสำหรับกิจกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีศักยภาพเหมาะสม
	ทบทวนการจัดการฝึกอบรมและการประเมินผล เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะการปรับปรุงเครื่องมือในการออกแบบ  สํารวจความเห็นของสถานประกอบการ และ  สํารวจความเห็นของกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรม	
	ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรบนพื้นฐานของข้อเสนอ ความคิดเห็นจากการสำรวจความเห็นของกลุ่มนายจ้างและกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรม	รายงานการประเมินผลหลักสูตรและข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงพัฒนา

บทที่ ๔ การสรุปและรายงานผล

การสรุปและรายงานผล ประกอบด้วย

- ๔.๑ รายงานผลการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ – หลักสูตร (ตามรูปแบบของกรม)
- ๔.๒ สรุปผลโครงการ

๔.๑ รายงานผลการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ – หลักสูตร (ตามรูปแบบของกรม)

คณะทำงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการรายงานผล เสนอหลักสูตรอิงสมรรถนะตามรูปแบบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อคณะกรรมการโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ

๔.๒ สรุปผลโครงการ

คณะทำงานฯ และคณะกรรมการฯ ร่วมกันสรุปผลการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ เพื่อเป็นข้อมูลแก่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปใช้และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะการบริหารจัดการฝึกอบรม ต่อไป

การสรุปผลโครงการ ฝ่ายเลขาคณะกรรมการฯ อาจจัดทำในรูปแบบต่อไปนี้

๑) ชื่อโครงการ โครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ

๒) วัตถุประสงค์

กล่าวถึงวัตถุประสงค์หลักของการดำเนินโครงการ โดยมีความสอดคล้องกับหลักการและเหตุผล ตลอดจนสอดคล้องกับชื่อโครงการ

๓) เป้าหมายเชิงปริมาณ

กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการและจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

๔) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

กล่าวถึงคุณสมบัติเชิงรูปธรรมของผู้เข้าร่วมโครงการได้รับการเข้าร่วมโครงการ

๕) วิธีการดำเนินการ

ขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินงานโครงการ

(๑) กล่าวถึงช่วงเวลาแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่เสนอโครงการ การดำเนินงานของคณะกรรมการฯ และการดำเนินงานของคณะทำงานฯ ไปจนกระทั่งขั้นตอนการรายงานผลการดำเนินงาน

(๒) วิธีการในการดำเนินโครงการ การใช้เครื่องมือ สื่อ ในการดำเนินโครงการ วิธีการดำเนินงานสามารถจำแนกเป็นกิจกรรมย่อยหลายกิจกรรม หรือเขียนเป็นปฏิทินการดำเนินงานรวมทั้งระยะเวลาดำเนินงานที่แสดงถึงลำดับกิจกรรมก่อนหลังก็ได้

๖) ระยะเวลาดำเนินงาน กล่าวถึงวัน เดือน ปี กำหนดเวลา ที่จัดกิจกรรมต่างๆ

๗) สถานที่ในการดำเนินงานโครงการ สถานที่ในการจัดกิจกรรม

๘) ผลการดำเนินโครงการ ประกอบด้วย

(๑) ข้อมูลพื้นฐานของสถานประกอบกิจการ จำนวนและรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ ชื่อหลักสูตร
อิงสมรรถนะ

(๒) ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ได้แก่ สถานประกอบกิจการ คณะกรรมการฯ
คณะทำงานฯ ต่อภาพรวมของโครงการ *** สรุปตามแบบสอบถาม*****

(๓) ข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการ

(๔) ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน

(๕) สรุปงบประมาณในการดำเนินงาน

(๖) ภาพกิจกรรมกิจกรรม ยกตัวอย่างเช่น ภาพการประชุมคณะกรรมการฯ/คณะทำงาน
ภาพผู้เข้าร่วมโครงการ ภาพการดำเนินกิจกรรมต่างๆ

ภาคผนวก ๑ การเตรียมความพร้อม

๑.๑ ร่าง คำสั่งแต่งตั้ง
คณะกรรมการโครงการขยายผล
หลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถาน
ประกอบกิจการ

๑.๒ ร่างโครงการขยายผล
หลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถาน
ประกอบกิจการ

๑.๓ ตัวอย่างหนังสือเชิญประชุม

๑.๔ ร่างระเบียบวาระการประชุม



คำสั่งจังหวัด.....

ที่ /๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ
จังหวัด.....

ด้วยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานจะดำเนินการโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะ
เข้าสู่สถานประกอบกิจการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างหน่วยงาน
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานประกอบกิจการ และผลักดันให้ร่วมกันจัดทำหลักสูตรอิงสมรรถนะและมาตรฐาน
ฝีมือแรงงานเฉพาะของสถานประกอบกิจการเพื่อใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบ

จังหวัด..... จึงแต่งตั้งบุคคลและผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์
เป็นกรรมการในคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการจังหวัด
..... ดังนี้

- | | |
|--|----------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสพภ.../ศพจ... | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. วิทยากรหลัก (Master Trainer) | ที่ปรึกษา |
| ๓. วิทยากรหลัก (Master Trainer) | ที่ปรึกษา |
| ๔. ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมจังหวัด | กรรมการ |
| ๕. ผู้แทนสภาหอการค้าจังหวัด | กรรมการ |
| ๖. | กรรมการ |
| ๗. | กรรมการ |
| ๘. | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่ายต่างๆ ของสพภ.../ศพจ... | กรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๑. เจ้าหน้าที่ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรอิงสมรรถนะ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๒. เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. วางแผนการดำเนินการและจัดทำโครงการ
๒. สรรหาคณะทำงานร่วม
๓. ประชาสัมพันธ์
๔. สรรหาและคัดเลือกสถานประกอบกิจการ
๕. ดำเนินงานตามข้อกำหนดของโครงการ
๖. ให้การสนับสนุนคณะทำงาน

- ๓. แก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ
- ๔. ติดตามการดำเนินงาน
- ๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....

(ลงนาม)

โครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ

๑. ชื่อโครงการ โครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ

๒. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๕๙

๓. หน่วยงานเจ้าของโครงการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เพิ่มประสิทธิภาพองค์กรให้เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจ

๔. หลักการและเหตุผล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ โดยมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดรับผิดชอบ ให้มีการดำเนินการร่วมกับสถานประกอบการในพื้นที่โดยตรง เพื่อให้ผู้ประกอบการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะของสถานประกอบการ เป็นการส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานให้ได้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ มีการพัฒนาแรงงานได้มีประสิทธิภาพ ป้องกันการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ ลดปัญหาการถูกเลิกจ้าง และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะได้นำแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานร่วมกับสถานประกอบการสู่การพัฒนาแรงงานได้ตรงตามความต้องการ พัฒนาหลักสูตร และทักษะให้กับแรงงานให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นที่ยอมรับ รองรับการเจริญเติบโตของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงและครอบคลุมถึงสิทธิประโยชน์ในการพิจารณาหลักสูตร การรองรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตรวจสอบค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เพื่อนำไปยกเว้นภาษีเงินได้ ตามพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ๔๓๗) พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้กับสถานประกอบการ นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิภาพการจัดการสอนของเจ้าหน้าที่และสถานประกอบการให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงเพื่อยังประโยชน์ให้แก่ผู้รับการฝึก กำลังแรงงาน และสอดคล้องกับภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากเหตุผลดังกล่าว สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร จึงได้จัดทำโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะ ประสิทธิภาพของบุคลากรฝึกร่วมกับสถานประกอบการ และการพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะเพื่อใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ได้ตรงตามความต้องการ

๕. วัตถุประสงค์

๕.๑ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ระหว่างหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถานประกอบการ

๕.๒ เพื่อผลักดันให้หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถานประกอบการ ร่วมกันจัดทำหลักสูตรอิงสมรรถนะและมาตรฐานอิงสมรรถนะของสถานประกอบการเพื่อใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการอย่างเป็นระบบ

๕.๓ ติดตามและขยายผลการนำคู่มือการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะให้กับสถานประกอบการไปใช้

๕.๔ เพื่อขยายผลวิทยากรหลัก (Master Trainer) บุคลากร (Trainer) ที่ผ่านโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อขยายหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ จัดทำและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะร่วมกับสถานประกอบการในรูปแบบคณะทำงาน

๖. กลุ่มเป้าหมาย

สถานประกอบการในพื้นที่ที่รับผิดชอบ จำนวน แห่ง

๗. หลักเกณฑ์การพิจารณา

๖.๑ มีความตั้งใจจริงที่จะเข้าร่วมโครงการ

๖.๒ มีประวัติดำเนินการทำกิจกรรมร่วมหรือให้การสนับสนุนในการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในพื้นที่มาก่อน

๖.๓ ได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ

๘. กำหนดวันรับสมัคร

เปิดรับสมัครสถานประกอบการเข้าร่วมโครงการตามที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานครกำหนด

๙. ระยะเวลาดำเนินการ

ดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๕๙

๑๐. การดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร ดำเนินการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะร่วมกับสถานประกอบการในพื้นที่ ดังนี้

๑๐.๑ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ

๑๐.๒ จัดประชุมคณะกรรมการและคัดเลือกผู้ประสานงานโครงการฯ

๑๐.๓ จัดส่งหนังสือเชิญและใบสมัครให้กับสถานประกอบการในพื้นที่รับทราบ

๑๐.๔ คัดเลือกสถานประกอบการจากใบสมัครของสถานประกอบการ และหนังสือยืนยันการเข้าร่วมโครงการพร้อมส่งรายชื่อตัวแทนของสถานประกอบการที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประสาน

๑๐.๕ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร แจกหนังสือตอบกลับให้สถานประกอบการทราบ พร้อมส่งรายชื่อเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานครที่เป็นผู้ประสาน

๑๐.๖ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ขอเข้าสถานประกอบการ เพื่อร่าง MOU ดำเนินการจัดตั้งคณะทำงานร่วมระหว่างสถานประกอบการ เพื่อกำหนดกรอบแผนงาน และการดำเนินการโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ

๑๐.๗ ดำเนินการตาม MOU และกรอบแผนการดำเนินงาน

๑๐.๘ สรุปและทำรายงาน

๙. สถานที่ดำเนินการ

๙.๑ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑ -๑๒

๙.๒ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

๙.๓ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร

๙.๔ หรือสถานประกอบการในพื้นที่

๑๐. งบประมาณ

ใช้งบประมาณประจำปีของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร หรือพิจารณาการใช้จ่ายงบประมาณร่วมกับสถานประกอบกิจการ

๑๑. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

วิทยากรหลัก (Master Trainer) บุคลากร (Trainer) ที่ผ่านการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อ
ขยายหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
จังหวัด ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร และสถานประกอบกิจการ ร่วมกันจัดทำหลักสูตร อิง
สมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพสาขาต่าง ๆ ในรูปแบบคณะกรรมการ ได้ครบถ้วนตามตัวชี้วัดการดำเนินการโครงการ

๑๒. หน่วยงานที่ให้การสนับสนุน

เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนกลาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
จังหวัด ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร และสถานประกอบกิจการ

๑๓. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

- ๑๓.๑ จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการทั้งหมดตามเป้าหมาย
- ๑๓.๒ จำนวนเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เข้าร่วมโครงการทั้งหมดตามเป้าหมาย
- ๑๓.๓ หลักสูตรอิงสมรรถนะที่พัฒนาร่วมกับสถานประกอบกิจการ หลักสูตร

๑๔. ที่ปรึกษาโครงการ

- ๑๔.๑ ผู้อำนวยการ
- ๑๔.๒ หัวหน้ากลุ่มงาน /ฝ่าย.....
- ๑๔.๓ หัวหน้ากลุ่มงาน /ฝ่าย.....

๑๕. ผู้รับผิดชอบโครงการ

..... หัวหน้ากลุ่มงาน /ฝ่าย.....

๑๖. ผู้ประสานโครงการ

- ๑๖.๑ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
- ๑๖.๒ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
- ๑๖.๓ ครูฝึกฝีมือแรงงาน
- ๑๖.๔ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๖.๕ พนักงานประจำสำนักงาน

ลงนาม ผู้เสนอโครงการ
(.....)

ตำแหน่ง.....

ลงนาม ผู้เห็นชอบโครงการ
(.....)

ตำแหน่ง.....

ลงนาม ผู้อนุมัติโครงการ
(.....)

ตำแหน่ง.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรฝึก โทร. ๕๐๔

ที่ รง ๐๔๐๕/

วันที่ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าประชุมคณะกรรมการดำเนินงาน

โครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘

เรียน

ด้วย กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีคำสั่งที่/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ แต่งตั้งท่าน/เจ้าหน้าที่ของท่านเป็นคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ มีอำนาจหน้าที่ในวางแผนและดำเนินงานตามโครงการ คัดเลือกสถานประกอบกิจการ ติดตามและให้การสนับสนุนคณะกรรมการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ

สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก จึงขอเชิญท่านเข้าประชุมคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ครั้งที่๑/๒๕๕๘ ในวันพุธ ที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๘ เวลา ๐๙.๓๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ชั้น ๘ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าประชุมตามวัน เวลา สถานที่ที่กำหนดด้วย จักขอบคุณยิ่ง



ที่ รง ๐๔๐๕/

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง
กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะ
เข้าสู่สถานประกอบกิจการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบตอบรับเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ ฯ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. ระเบียบวาระการประชุม จำนวน ๑ ฉบับ
๓. คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ ๑๗๘๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗
จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีคำสั่งที่/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ แต่งตั้งท่าน/เจ้าหน้าที่ของท่านเป็นคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ มีอำนาจหน้าที่ในวางแผนและดำเนินงานตามโครงการคัดเลือกสถานประกอบกิจการ ติดตามและให้การสนับสนุนคณะทำงานการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ

สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก จึงขอเชิญท่านเข้าประชุมคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ครั้งที่๑/๒๕๕๘ ในวันพุธที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๘ เวลา ๐๙.๓๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ชั้น ๘ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าประชุมตามวัน เวลา สถานที่ที่กำหนดด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรฝึก
โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๒๔๗ ๖๖๐๘

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ ประจำปี ๒๕๕๘

ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘

วันพุธที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๘ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องประชุม สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ชั้น ๘ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๒.๑ โครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ ประจำปี ๒๕๕๘

๒.๒ โครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการจังหวัด.....

ประจำปี ๒๕๕๘

๒.๓ คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ ๑๗๘๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการจังหวัด.....

๒.๔ รายชื่อผู้ประสานงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการจังหวัด.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๓.๑ แผนการปฏิบัติงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการจังหวัด..... ประจำปี ๒๕๕๘

๓.๒ การพิจารณาคัดเลือกสถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการ

๓.๒.๑ เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกสถานประกอบกิจการและวิธีการคัดเลือก

๓.๒.๒ กำหนดสถานประกอบกิจการกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เงื่อนไข ข้อกำหนด ผลงานและ

คุณสมบัติของสถานประกอบกิจการทั่วไปในการสมัคร

๓.๓ แนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ

๓.๔ แนวทางการประชาสัมพันธ์โครงการ

๓.๕ พิจารณามอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานโครงการ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

ภาคผนวก ๒ การรับสมัคร

และคัดเลือกสถานประกอบกิจการ

๒.๑ เอกสารประชาสัมพันธ์โครงการ

๒.๒ หนังสือเชิญสถานประกอบ
กิจการเข้าร่วมโครงการ ใบสมัคร

๒.๓ หนังสือเชิญประชุม
คณะกรรมการเพื่อพิจารณาคัดเลือก
สถานประกอบกิจการ วาระการ
ประชุม

๒.๔ หนังสือแจ้งผลการคัดเลือก
ประกาศผลการคัดเลือก

๒.๕ ร่างข้อตกลงความร่วมมือ MOU

๒.๖ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
ขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่
สถานประกอบกิจการ

เอกสารประชาสัมพันธ์

โครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ

๑. หลักการและเหตุผล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ โดยมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดรับผิดชอบดำเนินการร่วมกับสถานประกอบการ ในพื้นที่ เพื่อให้ผู้ประกอบการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ เป็นการส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานให้ได้ตรงตามความต้องการ การพัฒนาแรงงานมีประสิทธิภาพ ป้องกันการขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ลดปัญหาการถูกเลิกจ้าง พัฒนาหลักสูตรและทักษะให้กับแรงงานให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นที่ยอมรับ รองรับการเรียนรู้เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงและครอบคลุมถึงสิทธิประโยชน์ในการพิจารณาหลักสูตร การรองรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของสถานประกอบการ เพื่อนำไปยกเว้นภาษีเงินได้ ตามพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ๔๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้กับสถานประกอบการ นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิภาพการจัดการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถานประกอบการให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง เพื่อยังประโยชน์ให้แก่ผู้รับบริการฝึก และกำลังแรงงาน

๒. กลุ่มเป้าหมาย

สถานประกอบการในพื้นที่ที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดรับผิดชอบ จำนวน แห่ง

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ระหว่างหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถานประกอบการ

๓.๒ เพื่อผลักดันให้หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถานประกอบการ ร่วมกันจัดทำหลักสูตรอิงสมรรถนะและมาตรฐานอิงสมรรถนะของสถานประกอบการเพื่อใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการอย่างเป็นระบบในรูปแบบคณะกรรมการ

๔. ขอบเขตของการดำเนินงาน

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ข้างต้น ผู้ประกอบการที่เข้าร่วมโครงการต้องดำเนินการในโครงการ ดังนี้

๔.๑ เข้าร่วมการประชุมประชาสัมพันธ์โครงการ โดยทางโครงการจะคัดเลือกผู้ประกอบการที่มีความเหมาะสม มีความพร้อมและสนใจเข้าร่วมโครงการ ทั้งนี้ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคทั่วประเทศแต่ละแห่งต้องดำเนินการจัดทำหลักสูตรจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง

หมายเหตุ **หมดเขตการรับสมัครภายในวันที่**

แจ้งผลการคัดเลือก ตั้งแต่วันที่

๔.๒ สถานประกอบการที่ผ่านการคัดเลือกตามข้อ ๔.๑ จัดส่งผู้แทนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ เพื่อเป็นผู้ประสานจัดทำเอกสารหลักสูตรและเป็นผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลการวิเคราะห์สมรรถนะอาชีพ/ตำแหน่งงานสถานประกอบการละ ๒-๓ ท่าน

กลุ่มคน

- คณะกรรมการ (DACUM Committee)
- ผู้ประสานงาน (DACUM Coordinator)
- ผู้ดำเนินการประชุม (DACUM Facilitator)

๔.๓ ยินยอมให้คณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ คณะกรรมการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ ดำเนินการเข้าตรวจเยี่ยมและดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการออกแบบหลักสูตรอิงสมรรถนะ โดยวันและเวลา ทางโครงการจะแจ้งให้ทราบภายหลัง

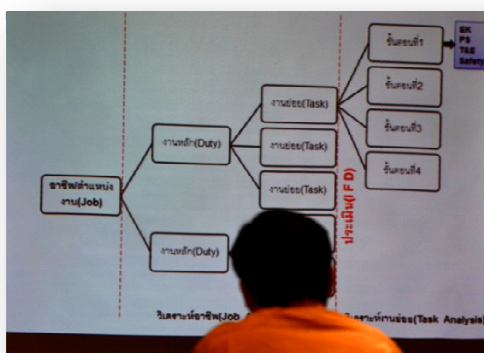
๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ ได้รับประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๕.๑ สถานประกอบการได้ทบทวนการดำเนินงานเตรียมความพร้อมจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรของตน

๕.๒ จะมีแนวทางการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานในตำแหน่งงานตามความต้องการที่เหมาะสมอย่างเป็นระบบ

๕.๓ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดทำหลักสูตรอิงสมรรถนะในตำแหน่งงานอื่นตามความต้องการของสถานประกอบการ สามารถพัฒนาหลักสูตรที่มีอยู่ที่ทันสมัย รองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป



๕.๔ สถานประกอบการได้หลักสูตรอิงสมรรถนะเพื่อพัฒนาศักยภาพของกำลังแรงงานให้มีทักษะและความรู้ความชำนาญ ได้มาตรฐานตามตำแหน่งงาน

๕.๕ หลักสูตรอิงสมรรถนะที่ได้สามารถใช้ประกอบการขอรับรองหลักสูตรตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้ ทั้งนี้ เมื่อมีการจัดทำรายละเอียดหลักสูตรและดำเนินการฝึกอบรมตามเงื่อนไขและข้อกำหนดของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕



๖. ปัจจัยแห่งความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ

๖.๑ ความพร้อมของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการรวมถึงบุคลากร ทรัพยากรและงบประมาณ

๖.๒ ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ ทั้งภาครัฐ และเอกชน

๖.๓ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานร่วมกันให้เกิดผลสำเร็จของคณะกรรมการฯและคณะทำงานฯ

๗. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ (หัวระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๕๘-สิงหาคม ๒๕๕๙)

๘. หน่วยงานสนับสนุนโครงการ

สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

๙. หน่วยงานรับผิดชอบดำเนินงาน

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร และสถานประกอบการ

๑๐. เกณฑ์การคัดเลือกสถานประกอบการ

ในการคัดเลือกสถานประกอบการเพื่อเข้าร่วมโครงการครั้งนี้ ได้กำหนดเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

๑๐.๑ เป็นสถานประกอบการภาคเอกชน ที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๗

๑๐.๒ เป็นสถานประกอบการที่ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น โดยพร้อมสนับสนุนบุคลากร และงบประมาณในการดำเนินโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการคือ

* ผู้บริหารระดับสูงลงนามในใบสมัครเข้าร่วมโครงการและแบบตอบรับ

* มีการแต่งตั้งคณะทำงาน โดยมอบหมายให้มีบุคลากรระดับบริหารเป็นผู้รับผิดชอบหลัก สำหรับเข้าร่วมกิจกรรมตลอดทั้งโครงการ

* มีบุคลากรประสานงานหลัก ภายใต้โครงการ

* มีงบประมาณสำหรับดำเนินกิจกรรม

* เป็นสถานประกอบการที่ส่งเสริมสมัคร พร้อมหลักฐานตามที่โครงการกำหนด และตรงตามเวลาที่โครงการกำหนด

๑๑. วิธีการคัดเลือก

วิธีการคัดเลือกสถานประกอบการกิจการเข้าร่วมโครงการ คือ

๑๑.๑ ให้สิทธิ์แก่สถานประกอบการที่ส่งเอกสารครบถ้วน ตามกำหนดเวลาได้รับการพิจารณาก่อน

๑๑.๒ พิจารณาตามเกณฑ์การคัดเลือกที่กำหนด

๑๑.๓ ผลการพิจารณาคัดเลือกถือเป็นสิทธิ์ของคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ

๑๒. บทบาทและหน้าที่ของสถานประกอบการที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ

๑๒.๑ ผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการสนับสนุน ผลักดันโครงการให้สำเร็จในเวลาที่กำหนด โดยต้องมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบหลัก และให้ความร่วมมือตลอดโครงการ

๑๒.๒ ผู้บริหารต้องมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงาน หรือสาขาอาชีพที่ประสงค์จัดทำหลักสูตรอิงสมรรถนะร่วมเป็นคณะทำงานขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ

๑๒.๓ ผู้บริหารต้องมอบหมายให้มีผู้ประสานงานหลัก เพื่อทำหน้าที่ประสานงานระหว่างสถานประกอบการกับคณะทำงานฯ และเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

๑๒.๔ คณะทำงานของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ จะต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมตลอดโครงการ

๑๒.๕ สถานประกอบการจัดส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการโครงการ เช่น สำเนาเอกสารขั้นตอนการปฏิบัติงานในตำแหน่งงาน + รูปถ่ายการปฏิบัติงานหรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑๓. ขอทราบรายละเอียดและใบสมัครได้ที่

- * สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานภาค
- * ที่อยู่.....
- * ติดต่อ ฝ่าย...../คุณ.....
- * โทรศัพท์/โทรสาร

หมายเหตุ การดำเนินการ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

สนท./ผพช. นิชาภรณ์ ไชยภักดิ์ วิชาสัมพันธ์
ตามตัวอย่างที่ใส่ไว้ หรือจัดทำใหม่ หรือ
เปลี่ยนแปลรายละเอียดอื่นตามมติที่ประชุม
คณะกรรมการฯ ระดับจังหวัดเห็นชอบได้





ที่ รง ๐๔๐๕/

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง
กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ

เรียน กรรมการผู้จัดการบริษัท/หุ้นส่วนผู้จัดการห้างหุ้นส่วน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ใบสมัครเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประชาสัมพันธ์โครงการ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบการ เพื่อให้ผู้ประกอบการมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถออกแบบและพัฒนาหลักสูตรตรงตามความต้องการ ในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่มีเปลี่ยนแปลงและลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ตลอดจนครอบคลุมถึงสิทธิประโยชน์ในการยื่นขอรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ของสถานประกอบการ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมโครงการตามรายละเอียดสิ่งที่ส่งมาด้วย และสามารถส่งใบสมัครแจ้งความประสงค์เข้าร่วมโครงการมาที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในพื้นที่ได้โดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(หม่อมหลวงปทุมทริก สมิตี)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ใบสมัครเข้าร่วมโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ

โปรดกรอกข้อมูลให้ครบถ้วนตรงตามความเป็นจริงที่สุด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของสถานประกอบกิจการ

ชื่อสถานประกอบกิจการ (บริษัท/ห้างหุ้นส่วนจำกัด)

เลขทะเบียนการค้า

เลขทะเบียนผู้เสียภาษีอากร

สถานที่ตั้ง

➢ ที่ตั้งสำนักงาน เลขที่ หมู่ ซอย ถนน

ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต จังหวัด

รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์

โทรสาร E-mail :

➢ ที่ตั้งโรงงานที่เข้าร่วมโครงการ เลขที่ หมู่ ซอย ถนน

ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต จังหวัด

รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์

โทรสาร E-mail :

ประเภทธุรกิจ อุตสาหกรรมการผลิต บริการ

ผลิตภัณฑ์หรือบริการหลัก

.....โปรดแนบใบรับรอง (ถ้ามี)

จำนวนพนักงานประจำ

จำนวนพนักงานชั่วคราว

ระดับการศึกษาของบุคลากร

ระดับบริหาร จำนวน คน ระดับการศึกษาโดยเฉลี่ย

ระดับหัวหน้างาน จำนวน คน ระดับการศึกษาโดยเฉลี่ย

ระดับพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน คน ระดับการศึกษาโดยเฉลี่ย

ระดับพนักงานประจำสำนักงาน จำนวน คน ระดับการศึกษาโดยเฉลี่ย

ระดับพนักงานชั่วคราว จำนวน คน ระดับการศึกษาโดยเฉลี่ย

ส่วนที่ ๒ ลักษณะปัญหาของสถานประกอบกิจการด้านบุคลากร

โปรดระบุ**ลักษณะปัญหา** พร้อมเรียงลำดับความสำคัญ (ใส่หมายเลข ๑=สำคัญมากที่สุด ,๒,๓,๔,๕ ...ระดับความสำคัญรองลงมา...)

พนักงานปฏิบัติงานด้วยความล่าช้า

มีการปฏิบัติงานแบบลองผิดลองถูก

ขาดแรงงานทดแทนแรงงานเดิม

การสอนงานใช้ระยะเวลานาน

ขาดเทคนิคการปฏิบัติงานและทักษะ

ขาดแรงงานที่มีความชำนาญงานสูง

ขาดแคลนความรู้ ความสามารถที่ทันสมัย

ขาดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

ปัญหาอื่นๆ (โปรดระบุ)

.....

ส่วนที่ ๓ ความต้องการของสถานประกอบการ

ท่านเคยได้รับการปรึกษาแนะนำจากหน่วยงานราชการหรือบริษัทหรือไม่ ในช่วงปี พ.ศ.๒๕๕๔ - ๒๕๕๗

ไม่เคย เคย (ถ้าเคย โปรดระบุหน่วยงานหรือชื่อบริษัทที่ให้บริการ)

ชื่อหน่วยงาน/บริษัทที่ปรึกษา

ปี พ.ศ. ที่รับบริการ

เป้าหมายหรือผลที่คาดหวังจากการเข้าร่วมโครงการในครั้งนี้

๑.

๒.

๓.

สาขาอาชีพ/ตำแหน่งงานที่ต้องการจัดทำหลักสูตรเมื่อเข้าร่วมโครงการ

๑.

๒.

๓.

ระบุวัน เวลาที่สะดวกให้คณะทำงานเข้าสถานประกอบการ

.....
.....

ผู้ประสานงานหลัก

ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง.....

โทรศัพท์.....ต่อ.....โทรสาร.....

มือถือ.....E-mail.....

ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง.....

โทรศัพท์.....ต่อ.....โทรสาร.....

มือถือ.....E-mail.....

คำรับรอง

ขอรับรองว่าข้อมูลที่กรอกในใบสมัครนี้เป็นความจริง

พร้อมให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมตามโครงการ

ลงชื่อ (.....) ตำแหน่ง ผู้กรอกข้อมูล วันที่/...../.....	ลงชื่อ (.....) ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ/หุ้นส่วนผู้จัดการ ผู้รับรองข้อมูล วันที่/...../.....
---	--

เอกสาร หลักฐานที่ประกอบการสมัครเข้าร่วมโครงการ

กรณีเป็นห้างหุ้นส่วนสามัญหรือห้างหุ้นส่วนจำกัด ให้ยื่นสำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล พร้อมรับรองสำเนาถูกต้อง

กรณีเป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด ให้ยื่นสำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล พร้อมรับรองสำเนาถูกต้อง

สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้รับมอบอำนาจ พร้อมรับรองสำเนาถูกต้อง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรฝึก โทร. ๕๐๔

ที่ รง ๐๔๐๕/

วันที่

เรื่อง ขอเชิญเข้าประชุมคณะกรรมการดำเนินงาน

โครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘

เรียน

ด้วย กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีคำสั่งที่/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ แต่งตั้งท่าน/เจ้าหน้าที่ของท่านเป็นคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ มีอำนาจหน้าที่ในวางแผนและดำเนินงานตามโครงการ คัดเลือกสถานประกอบกิจการ ติดตามและให้การสนับสนุนคณะทำงานการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ

สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก จึงขอเชิญท่านเข้าประชุมคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ ในวัน..... ที่ ๒๕๕๘ เวลา น. ณ ห้องประชุมสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ชั้น ๘ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าประชุมตามวัน เวลา สถานที่ที่กำหนดด้วย จักขอบคุณยิ่ง



ที่ รง ๐๔๐๕/

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง
กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

ฉันทาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะ
เข้าสู่สถานประกอบกิจการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบตอบรับเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ ฯ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. ระเบียบวาระการประชุม จำนวน ๑ ฉบับ
๓. รายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ จำนวน ๑ ฉบับ
๔. คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ ๑๗๘๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗
จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีคำสั่งที่/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗
แต่งตั้งท่าน/เจ้าหน้าที่ของท่านเป็นคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถาน
ประกอบกิจการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ มีอำนาจหน้าที่ในวางแผนและดำเนินงานตามโครงการคัดเลือกสถาน
ประกอบกิจการ ติดตามและให้การสนับสนุนคณะทำงานการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถาน
ประกอบกิจการ

สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก จึงขอเชิญท่านเข้าประชุมคณะกรรมการดำเนินงานโครงการ
ขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๘
ในวัน..... ที่ ๒๕๕๘ เวลา น. ณ ห้องประชุมสำนัก
พัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ชั้น ๘ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าประชุมตามวัน เวลา สถานที่ที่กำหนดด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรฝึก
โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๒๔๗ ๖๖๐๘

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ ประจำปี ๒๕๕๘
ครั้งที่ ๒/๒๕๕๘

วัน.....ที่ เวลา น.

ณ ห้องประชุม สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ชั้น ๘ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตร
อิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ ประจำปี ๒๕๕๘
ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ
จำนวนและข้อมูลสถานประกอบกิจการที่สมัครเข้าร่วมโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่
สถานประกอบกิจการ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา
๔.๑ การพิจารณาคัดเลือกสถานประกอบกิจการโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกตามมติที่ประชุม
คณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ ประจำปี ๒๕๕๘
ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่.....
๔.๒ สรุปผลการคัดเลือกสถานประกอบกิจการภายใต้โครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่
สถานประกอบกิจการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....



ที่ รง ๐๔๐๕/

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง
กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง ประกาศผลการคัดเลือกสถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะ
เข้าสู่สถานประกอบกิจการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘

เรียน กรรมการผู้จัดการ/หุ้นส่วนผู้จัดการ

อ้างถึง หนังสือที่ ลงวันที่

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศผลการคัดเลือกสถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะ
เข้าสู่สถานประกอบกิจการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘

ตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้อนุมัติให้สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกดำเนินการจัดการ
คัดเลือกสถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๕๘ และสถานประกอบกิจการของท่านได้แจ้งความประสงค์เข้ารับการพิจารณาคัดเลือก
รายละเอียดตามหนังสือที่อ้างถึงนั้น

บัดนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้พิจารณาคัดเลือกสถานประกอบกิจการเรียบร้อยแล้ว จึงขอแจ้งประกาศ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง ผลการคัดเลือกสถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะ
เข้าสู่สถานประกอบกิจการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๒๔๗ ๖๖๐๘



ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ผลการคัดเลือกสถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการขยายผลหลักสูตร
เข้าสู่สถานประกอบกิจการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘

ด้วยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการคัดเลือกสถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการขยายผลหลักสูตร
อิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ระหว่างหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถานประกอบกิจการ รวมทั้งเพื่อผลักดันให้ร่วมกันจัดทำ
หลักสูตรอิงสมรรถนะและมาตรฐานอิงสมรรถนะของสถานประกอบกิจการเพื่อใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ของสถานประกอบกิจการอย่างเป็นระบบในรูปแบบคณะทำงาน นั้น

บัดนี้ การดำเนินการดังกล่าวได้เสร็จสิ้นลงแล้ว โดยคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตร
อิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ มีมติตัดสินใจให้สถานประกอบกิจการ ดังรายชื่อต่อไปนี้เข้าร่วมโครงการ

๑.
๒.
๓.
๔.
๕.

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘

(หม่อมหลวงปทุมทริก สมิตี)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



๒.๕ ตัวอย่าง MOU

บันทึกความร่วมมือทางด้านวิชาการ
ระหว่าง

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง
กับ

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ข้อตกลงฉบับนี้ จัดทำขึ้นเมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ระหว่าง ๒ ฝ่าย คือ

ก) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดย รศ.ดร. วิบูลย์ ชื่นแขก ตำแหน่งคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ตั้งอยู่ที่ ๑๕๑๘ ถนนประชาราษฎร์ ๑ แขวง วงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ๑๐๘๐๐

ข) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง โดย นายชัย มีเดชา ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง ตั้งอยู่ที่ ๒๒ ถ. ไอ-หนึ่ง ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง ๒๑๑๕๐

โดย ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง ซึ่งมีหน้าที่หลักในการพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม ในระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ระดับเทคโนโลยี และระดับเทคโนโลยีขั้นสูง และคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่เน้นพัฒนาทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ ทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกันในการจัดการศึกษา ให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง และร่วมกันผลิตและพัฒนาบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม เพื่อการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน ระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ระดับเทคโนโลยี และระดับเทคโนโลยีขั้นสูง โดยมีรายละเอียดข้อตกลงดังนี้

ข้อ ๑ วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรในสังกัดศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง และหน่วยงานอื่นๆ ให้มีการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสในการสร้างความรู้ความเชี่ยวชาญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน

๑.๒ เพื่อเพิ่มความสามารถให้กับบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง และหน่วยงานอื่นๆ ในการเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมและการทำงานวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสม

๑.๓ เพื่อเป็นการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ในการร่วมมือทางวิชาการทางด้านวิชาการ ทางด้านการใช้สถานที่ เครื่องมือเครื่องจักร และแลกเปลี่ยนบุคลากร

๑.๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน ระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ระดับเทคโนโลยีและระดับเทคโนโลยีขั้นสูงด้วยการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้ทางเทคโนโลยีขั้นสูงและอื่นๆ ตามที่ทั้งสองหน่วยงานมีความเห็นสอดคล้องกัน

๑.๕ เพื่อส่งเสริมภารกิจอื่นที่ตอบสนองการเสริมสร้างความก้าวหน้าด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ข้อ ๒ สถานที่ในการดำเนินการ

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง สถานประกอบกิจการในพื้นที่ ที่มีความพร้อมและประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ

ข้อ ๓ การดำเนินงานโครงการ

การดำเนินโครงการภายใต้บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ให้เป็นไปตามข้อตกลงของแต่ละโครงการและเพื่อให้กิจกรรมความร่วมมือบรรลุตามวัตถุประสงค์ให้มีคณะกรรมการบริหารโครงการ ประกอบด้วย ผู้แทนคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และผู้แทนศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง จำนวนเท่าๆ กัน ทำหน้าที่กำกับดูแล ประสานงาน แก้ไขปัญหา เสนอแนะแนวทางในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยมีอนุกรรมการดูแลเป็นเรื่อยๆ ไป

ข้อ ๔ กิจกรรมความร่วมมือ

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง จึงได้จัดทำข้อตกลงความร่วมมือขึ้น ซึ่งขอขยายความร่วมมือที่สำคัญ ๔ ประการ คือ

๔.๑ ความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร

๔.๒ ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน และการฝึกอบรม ด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรมทุกระดับ

๔.๓ ความร่วมมือในการศึกษา ค้นคว้า วิจัยและบริการทางวิชาการ

๔.๔ ความร่วมมือในการกิจกรรมอื่น ๆ ตามที่หน่วยงานทั้งสองเห็นสมควร

ข้อ ๕ ความรับผิดชอบของ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือโดยหน่วยงานต่างๆ ที่มีการดำเนินการจัดการเรียนการสอน วิจัย พัฒนาระบบการเรียนรู้ หรือกิจกรรมอื่นใดที่สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนารูปแบบ มาตรฐาน และข้อตกลงเพื่อการบริหาร จัดการเป็นไปตามวัตถุประสงค์สอดคล้องระเบียบข้อบังคับ และเงื่อนไขข้อพึงปฏิบัติในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นหน่วยงานกำกับดูแลหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา และพิจารณาให้เอกสารรับรองวุฒิการศึกษาทุกระดับ ให้ความช่วยเหลือในการดูแลแก้ไขปัญหาการพัฒนาวิชาการและบุคลากรด้านอาชีวศึกษา

ข้อ ๖ ความรับผิดชอบของ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง ในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความพร้อมดำเนินการบริหารจัดการศึกษา ด้านสาธารณูปโภคพื้นฐานที่จำเป็นในการดำเนินการในการจัดการเรียนการสอน ให้การสนับสนุนเรื่องบุคลากรสายสนับสนุนและด้านวิชาการพื้นฐานเท่าที่จำเป็นตลอดจนเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์การเรียนการสอน จัดหาบุคลากรและดำเนินการคัดเลือกเพื่อเข้าร่วมโครงการและสนับสนุนทุนการศึกษา ค่าใช้จ่ายตามข้อตกลงของแต่ละโครงการ

ข้อ ๗ การเปลี่ยนแปลง แก้ไขและยกเลิกข้อตกลง

หากคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่าย มีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขรายละเอียดของข้อตกลงจะต้องแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้า ในเวลาอันควร และเมื่อทั้งสองฝ่ายเห็นชอบร่วมกันในประเด็นที่ขอเปลี่ยนแปลงแล้วให้บันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร และมีผลใช้บังคับในเวลาที่ยกลงกันนั้น

หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความต้องการที่จะขอยกเลิกข้อตกลงความร่วมมือจะต้องแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ เป็นลายลักษณ์อักษร อย่างน้อย ๖๐ วัน เพื่อให้โอกาสทั้งสองฝ่ายตกลงกันในรายละเอียดในการดำเนินงานตาม ขั้นตอนไปสู่ข้อตกลงความร่วมมือต่อไป

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือนี้ ทำขึ้นเป็น ๒ ฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกัน แต่ละฝ่ายได้อ่านเข้าใจดีแล้ว รวมทั้งเพื่อแสดงถึงเจตจำนงและความตั้งใจในการมีส่วนร่วมดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ทุกฝ่ายจึง ได้ลงลายมือชื่อร่วมกันไว้เป็นหลักฐาน และต่างยึดถือไว้ฝ่ายละฉบับ

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ เดือน พฤษภาคม พุทธศักราช ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

.....
(นายวิจิต ชาติไพสิฐ)

ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง

ประธานการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ

.....
(นายชัย มีเดชา)

ผู้อำนวยการ

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิบูลย์ ชื่นแขก)

คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

.....
(ดร.ไพฑูรย์ วชิรวงศ์ภิญโญ)

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาศักยภาพแรงงาน

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิพิธนนท์ พูลสวัสดิ์)

หัวหน้าภาควิชาวิศวกรรมการผลิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



บันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือ
ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
ระหว่าง
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี กับ บริษัท อุตระจกรถยนต์ จำกัด

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือฉบับนี้จัดทำขึ้นระหว่าง

บริษัท อุตระจกรถยนต์ จำกัด โดย นายสุธีพงศ์ ศงสนันท์ ที่ปรึกษาอาวุโส
สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ ๒๓๕/๑ - ๒ หมู่ที่ ๖ ถนนเลียงเมือง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ๔๑๐๐๐
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี โดยนายปรัชญาพงศ์ พรหมพล ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือ
แรงงานจังหวัดอุดรธานี สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ ๕๗๘ ตำบลบ้านจั่น อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ๔๑๐๐๐

ข้อที่ ๑ หลักการและเหตุผล

เนื่องจากปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากและเห็นควรให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมในสาขาอาชีพอื่นๆ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี และบริษัท อุตระจกรถยนต์ จำกัด จึงเห็นควรพัฒนากรอบความร่วมมือการพัฒนาฝีมือแรงงานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และตกลงที่จะร่วมมือกันบูรณาการกรอบความร่วมมือในสาขาช่างติดตั้งกระจกรถยนต์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของกำลังแรงงานให้มีทักษะและความรู้ความชำนาญในการติดตั้งกระจกรถยนต์ได้อย่างถูกต้องและได้มาตรฐาน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ รองรับการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต และรองรับประชาคมอาเซียน (AEC)

ข้อที่ ๒ วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและสถานประกอบการ
- ๒.๒ เพื่อดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- ๒.๓ เพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและสถานประกอบการ จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะของสถานประกอบการและจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ข้อที่ ๓ การดำเนินการ

การดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและการจัดทำมาตรฐานของสถานประกอบการกับบทบาทใหม่ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยทั้งสองหน่วยงานเห็นชอบกำหนดกรอบความร่วมมือ ดังนี้

- ๓.๑ ร่วมจัดทำกรอบมาตรฐานสมรรถนะพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะและมาตรฐานสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพในสาขาช่างติดตั้งกระจกรถยนต์ ให้สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน และทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่

๓.๒ ร่วมกันสนับสนุนการฝึกอบรมเกี่ยวกับสาขาช่างติดตั้งกระจกรถยนต์ ให้แก่บุคลากรของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี ,บริษัท อุดรกระจกรถยนต์ จำกัด เพื่อเป็นวิทยากรขยายผลการฝึกให้แก่แรงงานในตลาดแรงงาน โดยทั้งสองหน่วยงานจะประสานแลกเปลี่ยนการใช้ทรัพยากร รวมถึงข้อมูลด้านต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามความเหมาะสม ได้แก่ วิทยากร บุคลากร เครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามที่ตกลงร่วมกันของทั้งสองฝ่าย

๓.๓ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานีส่งเสริมและให้คำแนะนำแก่บริษัท อุดรกระจกรถยนต์ จำกัด ในการขออนุญาตเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สาขาช่างติดตั้งกระจกรถยนต์ หรือสาขาอาชีพอื่น ๆ เพื่อให้มีความพร้อมเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและรองรับการทดสอบบุคลากรในสาขาดังกล่าว

๓.๔ การประชาสัมพันธ์

ร่วมมือประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและการแข่งขันฝีมือแรงงานตลอดจนข่าวสารที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

๓.๕ ร่วมดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ ที่ทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกัน

ข้อที่ ๔ การลงนามความร่วมมือ

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือนี้ ได้จัดทำขึ้นเป็นสองฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกันทุกประการ แต่ละฝ่ายได้อ่านและเข้าใจดีแล้ว รวมทั้งเพื่อแสดงถึงเจตจำนงและความตั้งใจในการดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ทั้งสองฝ่ายจึงได้ลงลายมือชื่อร่วมกันไว้เป็นหลักฐานและต่างฝ่ายถือไว้ฝ่ายละฉบับ ทั้งนี้มีผลตั้งแต่วันที่ลงนาม เป็นต้นไป

ลงนาม.....

(นายสุธิพงษ์ ศงสนันท์)

ที่ปรึกษาอาวุโส

บริษัท อุดรกระจกรถยนต์ จำกัด

วันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๗

ลงนาม.....

(นายปรัชญาพงศ์ พรหมพล)

ผู้อำนวยการ

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี

วันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๗



คำสั่งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด.....

ที่ /๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ

ชื่อบริษัท...../ห้างหุ้นส่วนจำกัด...../ร้าน.....

.....

เพื่อให้การดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดและสถานประกอบกิจการในด้านการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการและทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด.....จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด.....

ประธานคณะกรรมการ

๒. กรรมการผู้จัดการบริษัท/หุ้นส่วนผู้จัดการ

รองประธาน

๓. ฝ่ายบุคคล/เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล

คณะกรรมการ

๔. เจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้ ประสบการณ์และเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพ
ที่จะจัดทำหลักสูตรของสถานประกอบกิจการ (๒-๓ คน)

คณะกรรมการ

๕. เจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้ ประสบการณ์และเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพ
ที่จะจัดทำหลักสูตรของสพภ./ศพจ. (๒-๓ คน)

คณะกรรมการ

๖. เจ้าหน้าที่ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรการออกแบบและพัฒนา
หลักสูตรที่อิงสมรรถนะ ในระหว่างปี ๒๕๕๗-๒๕๕๘

คณะกรรมการและเลขานุการ

๗. เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานของสถานประกอบกิจการ

คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ร่วมกันศึกษาความต้องการแรงงานในสาขาอาชีพนั้นๆ ของสถานประกอบกิจการ หรือในตลาดงาน ความพร้อมในการจัดการฝึกอบรมในสาขาอาชีพ/ตำแหน่งงาน การวิเคราะห์ทรัพยากรของการดำเนินการวิเคราะห์และออกแบบหลักสูตรอิงสมรรถนะใหม่และคำนวณจุดคุ้มทุนประกอบการ

๒. เสนอและคัดเลือกสาขาที่จะทำการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะโดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ

๓. วางแผนการทำงานการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะของสู่สถานประกอบกิจการ
๔. ให้และเก็บข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์สมรรถนะตำแหน่งงานของผู้ประกอบอาชีพเสนอผู้บริหารสถานประกอบกิจการให้ความเห็นชอบ
๕. ร่วมกันออกแบบและพัฒนา ยกร่างหลักสูตรอิงสมรรถนะตามขั้นตอนการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด
๖. เสนอหลักสูตรขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ
๗. เสนอแนะปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขในการจัดทำหลักสูตรอิงสมรรถนะต่อคณะกรรมการดำเนินงานโครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(.....)

ผู้อำนวยการสพภ./ศพจ.....



คำสั่งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๔ ราชบุรี

ที่ /๒๕๕๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ
สาขาช่างเคาะตัวถังรถยนต์ บริษัท ส.รุ่งเจริญบอดีชอป จำกัด

ตามที่ บริษัท ส.รุ่งเจริญบอดีชอป จำกัด ได้ขอความร่วมมือให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๔ ราชบุรี เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์วัดความรู้ ความสามารถ และทัศนคติของผู้ประกอบอาชีพสาขาช่างเคาะตัวถังรถยนต์ นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ ในการนี้ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการดังนี้

๑. นายผ่อง	สวิง (ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๔ ราชบุรี) ประธาน	
๒. นายนิพนธ์	ภิรมย์เจียว (ผู้จัดการบริษัท ส.รุ่งเจริญบอดีชอป จำกัด)	รองประธาน
๓. นายชัยสิน	มูททาร์ตัน (นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ)	คณะกรรมการ
๔. นายกิตติพัชร	บัวจำนงค์ (นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ)	คณะกรรมการ
๕. นายพรหมสิทธิ์	พลรมย์ (นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ)	คณะกรรมการ
๖. นายภูมิชัย	นิยมไทย (นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ)	คณะกรรมการ
๗. นายจิรวุฒน์	วงษ์สุทักษ์ (นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ)	คณะกรรมการ
๘. นายสฤชดี	หนาแน่น (ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น ๓)	คณะกรรมการ
๙. นายสุชาติ	บัวโก้ (ครูฝึกฝีมือแรงงาน ชั้น ๓)	คณะกรรมการ
๑๐. นายสิน	บุญคงมาก (ช่างเคาะ)	คณะกรรมการ
๑๑. นายหนูเจน	ป้องเขต (ช่างเคาะ)	คณะกรรมการ
๑๒. นายเอกฉัตร	พวงสุตริ์ก (ช่างประกอบ)	คณะกรรมการ
๑๓. นายวีรยุทธ	ครองจิตร (ช่างประกอบ)	คณะกรรมการ
๑๔. นายมาโนช	วีระสัมพันธ์ (นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ)	เลขานุการ
๑๕. นางสาวเกศศินี	มันเพียรจิตต์ (ผู้ช่วยผู้จัดการบริษัท ส.รุ่งเจริญบอดีชอป จำกัด)	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมหรือ หลักสูตรการฝึกอบรมและพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงการวิเคราะห์สมรรถนะตำแหน่ง
๒. เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการจัดมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพของ บริษัท ส.รุ่งเจริญ บอดีชอพ จำกัด
๓. วางแผนการทำงานคัดเลือกสาขาอาชีพที่จำเป็นสาขาอาชีพแรกเพื่อนำมากำหนดเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๔. เก็บข้อมูลและวิเคราะห์สมรรถนะตำแหน่งงานของผู้ประกอบอาชีพเสนอผู้บริหารสถานประกอบการกิจการพิจารณาให้ความเห็นชอบ
๕. เข้าร่วมยกร่างหรือพิจารณาความเหมาะสมของมาตรฐานฝีมือแรงงานและวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๖. ยกร่างและปรับปรุงวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ พร้อมทั้งจัดให้มีการทดลองทดสอบ เสนอให้ผู้บริหารสถานประกอบการกิจการพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายผ่อง สวิง)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๔ ราชบุรี

ภาคผนวก ๓ การดำเนินงานออกแบบ และพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ

๓.๑ หนังสือเชิญประชุม
ระเบียบวาระ

๓.๒ แผนการดำเนินงานของ
คณะทำงานโครงการขยายผล
หลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถาน
ประกอบกิจการ

๓.๓ ตารางแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องกับ
การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิง
สมรรถนะ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี

ที่ /๒๕๕๗ วันที่ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานสมรรถนะ ฯ บริษัท อุดรกระจกรถยนต์ จำกัด

เรียน คณะกรรมการจัดทำมาตรฐานสมรรถนะ ฯ บริษัท อุดรกระจกรถยนต์ จำกัด

ตามคำสั่งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี ที่ ๐๑๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานสมรรถนะ (Competency Standard) และพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ (Competency Based Curriculum Design and Development) ของผู้ประกอบการ อาชีพ นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานของคณะทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานสมรรถนะฯ ตามคำสั่งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี ที่ ๐๑๔/๒๕๕๗ เข้าประชุมร่วมกันในวันพุธที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ ณ อาคารพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี เวลา ๑๐.๓๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อเชิญประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน



ที่ รง ๐๔๐๖.๖.๖/

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี
๕๗๘ หมู่ ๔ ตำบลบ้านจั่น อำเภอเมือง
จังหวัดอุดรธานี ๔๑๐๐๐

มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานสมรรถนะ ฯ บริษัท อุดรกระจ่างรอยนต์ จำกัด
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบตอบรับเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ ฯ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. ระเบียบวาระการประชุม จำนวน ๑ ฉบับ
๓. คำสั่งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานีที่ ๐๑๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม
๒๕๕๗

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามคำสั่งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี ที่ ๐๑๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม
๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานสมรรถนะ (Competency Standard) และพัฒนา
หลักสูตรอิงสมรรถนะ (Competency Based Curriculum Design and Development) ของผู้ประกอบการ
อาชีพ นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำ
มาตรฐานสมรรถนะฯ ตามคำสั่งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี ที่ ๐๑๔/๒๕๕๗ เข้าร่วมประชุมร่วมกัน
ในวันพุธที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ ณ อาคารพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
อุดรธานี เวลา ๑๐.๓๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าประชุมตามวัน เวลา สถานที่ที่กำหนดด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ฝ่ายส่งเสริมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

โทรศัพท์ ๐-๔๒๓๔-๑๖๒๙-๓๐ ต่อ ๑๒๘

โทรสาร ๐-๔๒๓๔-๑๖๒๙-๓๐ ต่อ ๑๐๓

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำมาตรฐานสมรรถนะ (Competency Standard) และพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ (Competency Based Curriculum Design and Development) ของผู้ประกอบการอาชีพ

ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ วันพุธที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๗ เวลา ๑๐.๓๐ น.

ณ อาคารพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี ที่ ๐๑๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานสมรรถนะ (Competency Standard) และพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ (Competency Based Curriculum Design and Development) ของผู้ประกอบการอาชีพ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

- ๓.๑ แผนการดำเนินงานการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ
- ๓.๒ การศึกษาความต้องการแรงงานในสถานประกอบกิจการ
- ๓.๓ ความพร้อมในการจัดการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
- ๓.๔ การบูรณาการทรัพยากรในการดำเนินงานการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ
- ๓.๕ การพิจารณาแบ่งหน้าที่และมอบหมายงาน
- ๓.๖ สรุปผลการพิจารณาคัดเลือกสาขาอาชีพหรือตำแหน่งงาน
- ๓.๗ กำหนดการนัดหมายเพื่อเข้าสถานประกอบกิจการ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

การวิเคราะห์งาน (Job Analysis : Duty)

Workshop Grop.....

สถานประกอบการ		แผนก	
ชื่อตำแหน่งงาน		วัน / เดือน / ปี ที่วิเคราะห์	

คำบรรยายลักษณะงานโดยย่อ :

.....

.....

หน้าที่ /งานหลัก : (DUTY)

A

B

C

D

E

F

G

H

ผู้วิเคราะห์		

ผู้ทบทวน	ผู้อนุมัติ
ตำแหน่ง	ตำแหน่ง

การวิเคราะห์งาน (Job Analysis : Task)

Workshop Group.....

สถานประกอบการ		แผนก	
ชื่อตำแหน่งงาน		วัน / เดือน / ปี ที่วิเคราะห์	

งานหลัก (DUTY)	งานย่อย (Task)			
A	A-1	A-2	A-3	A-4
	A-5	A-6	A-7	A-8
	A-9	A-10	A-11	A-12
B	B-1	B-2	B-3	B-4
	B-5	B-6	B-7	B-8
	B-9	B-10	B-11	B-12

C

C-1

C-2

C-3

C-4

C-5

C-6

C-7

C-8

C-9

C-10

C-11

C-12

D

D-1

D-2

D-3

D-4

D-5

D-6

D-7

D-8

D-9

D-10

D-11

D-12

E

E-1

E-2

E-3

E-4

E-5

E-6

E-7

E-8

E-9

E-10

E-11

E-12

F	F-1	F-2	F-3	F-4
	F-5	F-6	F-7	F-8
	F-9	F-10	F-11	F-12
G	G-1	G-2	G-3	G-4
	G-5	G-6	G-7	G-8
	G-9	G-10	G-11	G-12
H	H-1	H-2	H-3	H-4
	H-5	H-6	H-7	H-8
	H-9	H-10	H-11	H-12

ผู้วิเคราะห์		

ผู้ทบทวน

ตำแหน่ง

ผู้อนุมัติ

ตำแหน่ง

การวิเคราะห์งาน (Job Analysis : Step)

Workshop Group.....

สถานประกอบการ		แผนก	
ตำแหน่งงาน		วัน / เดือน / ปี ที่วิเคราะห์	

DUTY : A

TASK : A - 1

ที่	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	เครื่องมือ / วัสดุ / อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ความรู้ที่ต้องใช้ ในการปฏิบัติงาน	คุณลักษณะ/ทัศนคติ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน	มาตรฐาน ในการปฏิบัติงาน	ความปลอดภัย ข้อควรระวัง
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
ผู้วิเคราะห์					ผู้ทบทวน	ผู้อนุมัติ

รายละเอียดของงานย่อย		ความสำคัญของงาน					ความถี่ของการปฏิบัติงาน					ความยากง่ายในการ					ผลกระทบของงานต่อผู้ปฏิบัติ					ความต้องการฝึกอบรม					รวมคะแนน	ร้อยละ	ข้อสอบภาคความรู้ (ข้อ)	ข้อสอบภาคทักษะ(คะแนน)	เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	
		มาก ----- น้อย					มาก ----- น้อย					มาก ----- น้อย					มาก ----- น้อย					มาก ----- น้อย										
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1						5
D-1		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	0					
D-2		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	0					
D-3		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	0					
D-4		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	0					
D-5		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	0					
D-6		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	0					
E																																
E-1		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	0					
E-2		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	0					
E-3		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	0					
E-4		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	0					
E-5		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	0					
E-6		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	0					
F																																
F-1		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	0					
F-2		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	0					
F-3		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	0					
F-4		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	0					
F-5		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	0					
F-6		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	0					
G																																
G-1		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	0					
G-2		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	0					
G-3		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	0					
G-4		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	0					

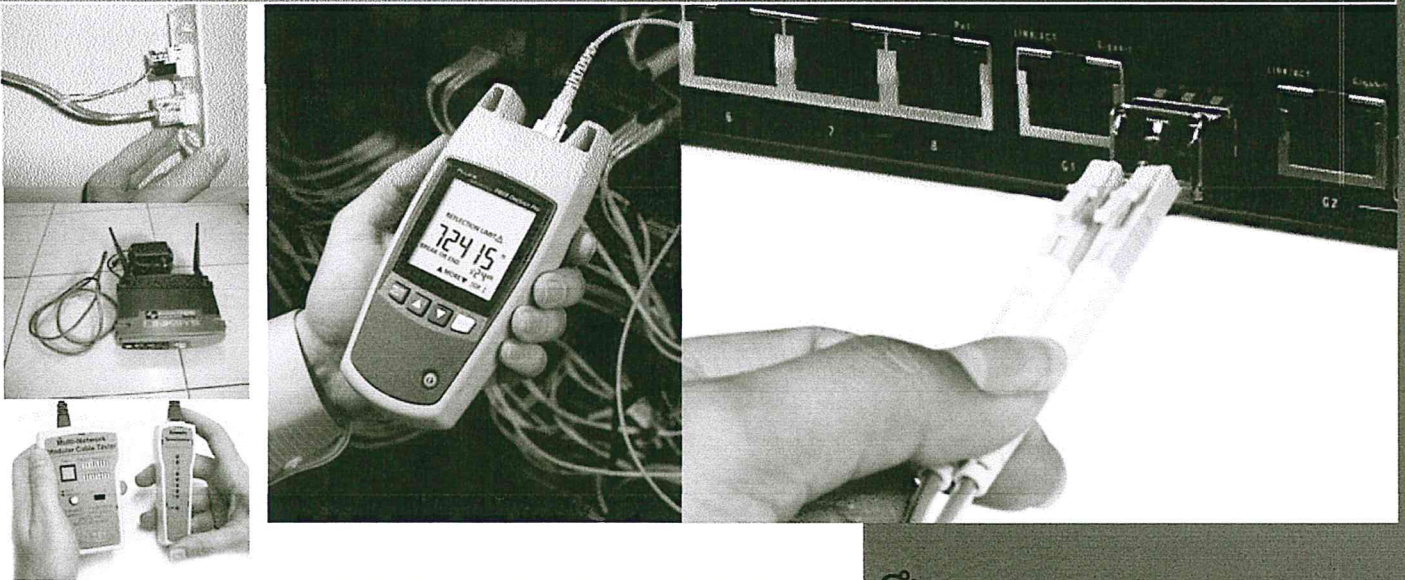
รายละเอียดของงานย่อย		ความสำคัญของงาน					ความดีของการปฏิบัติงาน					ความง่ายในการ					ผลกระทบของงานต่อผู้ปฏิบัติ					ความต้องการฝึกอบรม					รวมคะแนน	ร้อยละ	ข้อสอบภาคความรู้ (ข้อ)	ข้อสอบภาคทักษะ(คะแนน)	เวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม
		มาก ----- น้อย					มาก ----- น้อย					มาก ----- น้อย					มาก ----- น้อย					มาก ----- น้อย									
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1					
G-5		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	0		60	100	720
G-6		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	0				
	รวม																										0				

ภาคผนวก ๔ การสรุปและรายงานผล

- ๔.๑ ตัวอย่างหลักสูตรตามแบบ
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔.๒ การสรุปผลการดำเนินโครงการ



หลักสูตรการฝึกตามความสามารถ (Competency Based Curriculum)



0920164210103 การฝึกตามความสามารถ

การตรวจซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ 2

สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เมษายน 2558



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	i
สารบัญ	ii
หน่วยความสามารถ : สาขาการตรวจซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ2	1 – 1
หลักสูตรการฝึกตามความสามารถ(CBT)	2 – 14
รายละเอียดโมดูลการฝึก	
09221102 ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานซ่อมเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	16 – 22
09221203 ความรู้เกี่ยวกับเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	23 – 32
09221204 การเข้าหัวสายนำสัญญาณ Plug และJack	34 – 38
09221205 การใช้เครื่องทดสอบสายนำสัญญาณ	39 – 41
09221328 การติดตั้งและกำหนดค่าอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเครือข่าย	43 – 46
09221329 การเชื่อมต่อระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ตามแบบติดตั้ง	47 – 50
09221330 การติดตั้งและกำหนดค่าอุปกรณ์กระจายสัญญาณ	51 – 55
09221331 การติดตั้งระบบปฏิบัติการเครือข่าย	57 – 63
09221332 การกำหนดค่าการบริหารจัดการเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	64 – 70
09221333 การติดตั้งระบบปฏิบัติการแบบหลายระบบปฏิบัติการในเครื่องลูกข่าย	71 – 74
09221334 การวิเคราะห์และแก้ปัญหาเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	76 – 81
09221335 การแก้ปัญหาไวรัสคอมพิวเตอร์	82 – 86
09221336 การสำรองและกู้คืนข้อมูล	88 – 91
09221337 การบำรุงรักษาเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	92 – 95
คณะผู้จัดทำ	96 – 98



หน่วยความสามารถ : สาขาการตรวจซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ2

หน่วยความสามารถ(Competency Unit)	ความสามารถย่อย(Competency Element)
1. มีความรู้ในการปฏิบัติงานซ่อมเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	09221102 ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานซ่อมเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย
	09221203 ความรู้เกี่ยวกับเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย
2. ติดตั้งระบบสายนำสัญญาณเครือข่าย	09221204 การเข้าหัวสายนำสัญญาณ Plug และ Jack
	09221205 การใช้เครื่องทดสอบสายนำสัญญาณ
3. ติดตั้งและกำหนดค่าอุปกรณ์เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	09221328 การติดตั้งและกำหนดค่าอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเครือข่าย (LAN Card/USB wireless)
	09221329 การเชื่อมต่อระบบเครือข่ายตามแบบติดตั้ง (Network Diagram)
	09221330 การติดตั้งและกำหนดค่าอุปกรณ์กระจายสัญญาณ (Assess Point)/ Router
4. ติดตั้งและกำหนดค่าเครื่องแม่ข่าย/เครื่องลูกข่าย	09221331 การติดตั้งระบบปฏิบัติการเครือข่าย (Network Operating System: NOS)
	09221332 การกำหนดค่าการบริหารจัดการเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย
	09221333 การติดตั้งระบบปฏิบัติการแบบหลายระบบปฏิบัติการในเครื่องลูกข่าย
5. วิเคราะห์และแก้ปัญหาเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	09221334 การวิเคราะห์และแก้ปัญหาเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย
	09221335 การแก้ปัญหาไวรัสคอมพิวเตอร์
6. บำรุงรักษาเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	09221336 การสำรองและกู้คืนข้อมูล
	09221337 การบำรุงเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย



หลักสูตรการฝึกตามความสามารถ(CBT) รหัส 0920164210103
สาขา การตรวจซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ2

รหัสโมดูล	โมดูลการฝึก	ระยะเวลาการฝึก	
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ
09221102	ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานซ่อมเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	1 ชั่วโมง	-
09221203	ความรู้เกี่ยวกับเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	2 ชั่วโมง	-
09221204	การเข้าหัวสายนำสัญญาณ Plug และ Jack	1 ชั่วโมง	2 ชั่วโมง
09221205	การใช้เครื่องทดสอบสายนำสัญญาณ	-	1 ชั่วโมง
09221328	การติดตั้งและกำหนดค่าอุปกรณ์เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย(LAN Card/USB wireless)	1 ชั่วโมง	2 ชั่วโมง
09221329	การเชื่อมต่อเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายตามแบบติดตั้ง	1 ชั่วโมง	3 ชั่วโมง
09221330	การติดตั้งและกำหนดค่าอุปกรณ์กระจายสัญญาณ(Assess Point)/ Router	1 ชั่วโมง	5 ชั่วโมง
09221331	การติดตั้งระบบปฏิบัติการเครือข่าย (Network Operating System : NOS)	1 ชั่วโมง	5 ชั่วโมง
09221332	การกำหนดค่าการบริหารจัดการเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	1 ชั่วโมง	5 ชั่วโมง
09221333	การติดตั้งระบบปฏิบัติการแบบหลายระบบปฏิบัติการในเครื่องลูกข่าย	1 ชั่วโมง	5 ชั่วโมง
09221334	การวิเคราะห์และแก้ปัญหาเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	2 ชั่วโมง	4 ชั่วโมง
09221335	การแก้ปัญหาไวรัสคอมพิวเตอร์	1 ชั่วโมง	3 ชั่วโมง
09221336	การสำรองและกู้คืนข้อมูล	1 ชั่วโมง	5 ชั่วโมง
09221337	การบำรุงรักษาเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	1 ชั่วโมง	5 ชั่วโมง
		15 ชั่วโมง	45 ชั่วโมง
	รวม	60 ชั่วโมง	




หมายเหตุ:

ระยะเวลาการฝึกของหลักสูตรที่กำหนดขึ้นในแต่ละโมดูล ใช้สำหรับบริหารจัดการฝึกของครูฝึก ได้แก่ การเตรียมการฝึก การฝึกภาคทฤษฎี/ภาคปฏิบัติ และการประเมินผล/ทดสอบ(Assessment) ระยะเวลาการฝึกยืดหยุ่นได้ตามความสามารถของผู้รับการฝึกแต่ละคน

การฝึกรูปแบบตามความสามารถ(Competency-based Training) เป็นการจัดการฝึกที่ไม่ยึดติดกรอบเวลาที่กำหนดในหลักสูตร/โมดูลการฝึก แต่ยึดความสามารถของผู้รับการฝึกเป็นหลัก ผู้รับการฝึกแต่ละคนสามารถจบฝึกก่อนหรือตามระยะเวลาที่กำหนดในแต่ละโมดูลได้ หรือสำเร็จการฝึกช้า-เร็วกว่ากรอบเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร แตกต่างกันไปตามความสามารถของตน



	<p style="text-align: center;">หลักสูตรการฝึกตามความสามารถ สาขา การตรวจซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ 2 (Micro Computer Repair Level 2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน</p>	<p style="text-align: right;">รหัส: 0920164210103</p>
<p>1. วัตถุประสงค์</p> <p>หลักสูตรนี้พัฒนาขึ้นให้ครอบคลุมความรู้ ความสามารถและทัศนคติแก่ผู้เข้ารับการฝึกในสาขาอาชีพช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ 2 เพื่อให้สามารถ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ติดตั้งระบบสายนำสัญญาณเครือข่ายได้ 2. ติดตั้งและกำหนดค่าอุปกรณ์เครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้ 3. ติดตั้งและกำหนดค่าเครื่องแม่ข่ายคอมพิวเตอร์(Server)และเครื่องลูกข่าย(Client)ได้ 4. บริหารจัดการทรัพยากรบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้ 5. วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายได้ 6. บำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายได้ <p>2. ระยะเวลาการฝึก</p> <p>ผู้รับการฝึกจะได้รับการฝึกในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดที่เป็นหน่วยฝึกตามความสามารถ ใช้ระยะเวลาในการฝึก 60 ชั่วโมง</p> <p>เนื่องจากการเป็นฝึกที่ขึ้นอยู่กับความสามารถและความพร้อมของผู้รับการฝึกแต่ละคน มีผลให้ผู้รับการฝึกจบการฝึกไม่พร้อมกันและอาจเกินระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร จึงให้หน่วยฝึกขยายระยะเวลาในการฝึกได้ไม่เกิน 2 เดือน นับตั้งแต่วันที่เปิดฝึก ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้อำนวยการ สพภ. หรือผู้อำนวยการ ศพจ. จะเห็นสมควร</p> <p>3. หน่วยความสามารถและโมดูลการฝึก</p> <p>จำนวนหน่วยความสามารถ 6 หน่วย จำนวนโมดูลการฝึก 14 โมดูล</p> <p>4. วุฒิบัตร</p> <ol style="list-style-type: none"> 4.1 ชื่อเต็ม : วุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน สาขา การตรวจซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ 2 4.2 ชื่อย่อ : วพร. สาขา การตรวจซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ 2 4.3 ผู้รับการฝึกที่ผ่านการประเมินผลหรือผ่านการฝึกครบทุกหน่วยความสามารถ จะได้รับวุฒิบัตร วพร.สาขา การตรวจซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ 2 		



รายละเอียดหลักสูตร
(COURSE OUTLINE)

 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ 1. ชื่อหลักสูตร : การตรวจซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ2		รหัส: 0920164210103
2. ระยะเวลาการฝึกอบรม (Nominal duration) :	60 ชั่วโมง	ทฤษฎี 15 ชั่วโมง	ปฏิบัติ 45 ชั่วโมง
3. ขอบเขตของหลักสูตร (Course Description) : หลักสูตรนี้พัฒนาขึ้นให้ครอบคลุมความรู้ ความสามารถและทัศนคติแก่ผู้เข้ารับการฝึกในสาขาอาชีพช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ 2 เพื่อให้สามารถ <ol style="list-style-type: none"> 1. ติดตั้งระบบสายนำสัญญาณเครือข่ายได้ 2. ติดตั้งและกำหนดค่าอุปกรณ์เครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้ 3. ติดตั้งและกำหนดค่าเครื่องแม่ข่ายคอมพิวเตอร์(Server)และเครื่องลูกข่าย(Client)ได้ 4. บริหารจัดการทรัพยากรบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้ 5. วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาหาระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายได้ 6. บำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายได้ 			
4. คุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Trainee entry requirements)	มีคุณสมบัติ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1. มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป 2. ผู้ที่มีพื้นฐานทางคอมพิวเตอร์ หรือ 3. ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ หรือ 4. สำเร็จการฝึกหลักสูตร การตรวจซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ1 หรือ 5. ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาการตรวจซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ1 6. มีความพร้อมทางร่างกายและจิตใจที่จะเข้ารับการฝึก 		



5. โครงสร้างและองค์ประกอบของหลักสูตร (COURSE STRUCTURE)

รหัสโมดูล (Module)	ชื่อโมดูลการฝึก (Module Title)	ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องการ (Learning Outcome)	ระยะเวลาการฝึก	
			ทฤษฎี	ปฏิบัติ
09221102	ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานซ่อมเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	<ol style="list-style-type: none"> อธิบายความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับไฟฟ้าตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยได้ อธิบายวิธีการปฐมพยาบาลผู้ประสบอันตรายจากการปฏิบัติงานเบื้องต้นได้ อธิบายการลักษณะการแต่งกายที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ได้ อธิบายวิธีการกำจัดและจัดเก็บของเสียจากการปฏิบัติงานซ่อมเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ตามข้อกำหนดด้านชีวอนามัยได้ 	1 ชั่วโมง	-
09221203	ความรู้เกี่ยวกับเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดคุณลักษณะและจำนวน หรือ ปริมาณของวัสดุ อุปกรณ์ และชิ้นส่วนระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายตามแบบ/ตามลักษณะที่กำหนดได้ อ่านแบบติดตั้ง/ผังระบบไฟฟ้า และผังเครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้ อธิบายการทำงานของระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้ตามแบบที่กำหนด อธิบายหลักการเลือกใช้งานระบบปฏิบัติการเครือข่าย(Network Operating System: NOS) ได้ อธิบายข้อกำหนดตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.2550 ได้ อธิบายแนวทางการกำหนดระบบความปลอดภัยบนระบบเครือข่ายได้ 	2 ชั่วโมง	-



09221204	การเข้าหัวสายนำสัญญาณ Plug และ Jack	<ol style="list-style-type: none"> 1. เข้าหัวสายนำสัญญาณ RJ-45 (Plug RJ-45) แบบสายไขว้และชนิดสายตรงได้ 2. ทดสอบการเชื่อมต่อสายนำสัญญาณได้ 3. เข้าหัวสายนำสัญญาณ RJ-45 (Jack) ได้ตามแบบติดตั้งที่กำหนด 4. ติดตั้งหัวสายนำสัญญาณบนผนังหรือตามแบบติดตั้งที่กำหนดได้ 5. เดินสายนำสัญญาณ(Cabling)โดยใช้ท่อร้อยสายหรือรางเก็บสายตามแบบติดตั้งที่กำหนดได้ 	1 ชั่วโมง	2 ชั่วโมง
09221205	การใช้เครื่องทดสอบสายนำสัญญาณ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้เครื่องทดสอบสาย UTP ตามเงื่อนไขที่กำหนดได้ 2. อธิบายผลการทดสอบสาย UTP ได้ 	1 ชั่วโมง	1 ชั่วโมง
09221328	การติดตั้งและกำหนดค่าอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเครือข่าย (LAN Card/USB wireless)	ติดตั้งอุปกรณ์ LAN Card/USB wireless ตามแบบที่กำหนดได้	1 ชั่วโมง	2 ชั่วโมง
09221329	การเชื่อมต่อระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ตามแบบติดตั้ง	<ol style="list-style-type: none"> 1. เชื่อมต่อเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ 2 เครื่อง ได้ 2. เชื่อมต่ออุปกรณ์เครื่องพิมพ์แบบเครือข่ายกับอุปกรณ์ Switch ได้ 3. เชื่อมต่ออุปกรณ์เครื่องพิมพ์แบบธรรมดา กับอุปกรณ์ Switch ได้ 4. แบ่งปันเครื่องพิมพ์แบบธรรมดา (Printer Sharing) ผ่านเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ได้ 	1	3 ชั่วโมง
09221330	การติดตั้งและกำหนดค่าอุปกรณ์กระจายสัญญาณ (Assess Point) / Router	<ol style="list-style-type: none"> 1. อธิบายคุณสมบัติพื้นฐานของอุปกรณ์กระจายสัญญาณ (Assess Point) / Router ได้ 2. ติดตั้งอุปกรณ์กระจายสัญญาณ (Assess Point) / Router ตามแบบติดตั้งที่กำหนดได้ 3. กำหนดค่าใช้งานอุปกรณ์กระจายสัญญาณ (Assess Point) / Router ตามลักษณะการใช้งานที่กำหนดได้ 	1 ชั่วโมง	5 ชั่วโมง



09221331	การติดตั้งระบบปฏิบัติการเครือข่าย (Network Operating System : NOS)	<ol style="list-style-type: none">1. ติดตั้งระบบปฏิบัติการเครือข่าย (NOS)ตามลักษณะการใช้งานได้2. ตั้งค่าเครื่องแม่ข่ายตามลักษณะการใช้งานได้3. ติดตั้งระบบจัดเก็บข้อมูลของเครื่องแม่ข่าย(RAID)ได้4. ติดตั้งเครื่องลูกข่ายคอมพิวเตอร์ตามลักษณะการใช้งานได้5. ตั้งค่าเครื่องลูกข่ายคอมพิวเตอร์เชื่อมต่อกับเครื่องแม่ข่ายตามลักษณะการใช้งานได้6. การกำหนดค่าใช้งานระบบเครือข่ายระยะไกล(Remote) ได้7. เชื่อมต่ออุปกรณ์และระบบเครือข่ายตามลักษณะการใช้งานได้	1 ชั่วโมง	5 ชั่วโมง
09221332	การกำหนดค่าการบริหารจัดการระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย	<ol style="list-style-type: none">1. กำหนดชื่อเครื่องคอมพิวเตอร์ตามที่กำหนดได้2. กำหนดกลุ่มเครือข่ายคอมพิวเตอร์และบัญชีผู้ใช้ตามที่กำหนดได้3. ตั้งค่า IP Address ของเครื่องคอมพิวเตอร์ในเครือข่ายตามที่กำหนดได้4. กำหนดการใช้งานไฟล์ อุปกรณ์ต่อพ่วง และทรัพยากรบนเครือข่ายร่วมกันได้5. กำหนดค่าความปลอดภัยให้ระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายได้	1 ชั่วโมง	5 ชั่วโมง
09221333	การติดตั้งระบบปฏิบัติการแบบหลายระบบปฏิบัติการ (Multi - OS) บนเครื่องลูกข่าย	<ol style="list-style-type: none">1. อธิบายคุณลักษณะของระบบปฏิบัติการต่างๆ ได้2. ติดตั้งระบบปฏิบัติการมากกว่าหนึ่งระบบ(Multi-OS)บนเครื่องลูกข่ายได้3. ตั้งค่าใช้งานระบบปฏิบัติการแบบหลายระบบปฏิบัติการ(Multi-OS)ได้	1 ชั่วโมง	5 ชั่วโมง



09221334	การวิเคราะห์และแก้ปัญหา เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และ ระบบเครือข่าย	1.วิเคราะห์สาเหตุปัญหาเครื่อง ไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายที่ เกิดจากปัญหาภายในและภายนอกระบบ เครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้ 2.แก้ไขปัญหาที่เกิดจากฮาร์ดแวร์และ ซอฟต์แวร์ของเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ และระบบเครือข่ายได้	2 ชั่วโมง	4 ชั่วโมง
09221335	การแก้ปัญหาไวรัสคอมพิวเตอร์	1. อธิบายลักษณะการทำงานของไวรัส คอมพิวเตอร์รูปแบบต่างๆ ได้ 2. วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากไวรัส คอมพิวเตอร์ได้ 3. แก้ไขปัญหาไวรัสคอมพิวเตอร์ได้	1 ชั่วโมง	3 ชั่วโมง
09221336	การสำรองและกู้คืนข้อมูล	1. อธิบายวิธีการสำรองและกู้คืนข้อมูลได้ 2. ใช้งานโปรแกรมสำรองและกู้คืนข้อมูล ด้วย Windows Utility และโปรแกรม สำเร็จรูปตามที่กำหนดได้ 3. เลือกวิธีการสำรองและกู้คืนข้อมูลได้ ตรงกับลักษณะงาน 4. สำรองข้อมูล(Backup) ลงบนสื่อเก็บ ข้อมูลที่กำหนดได้ 5. กู้คืนข้อมูล(Recovery)จากสื่อสำรอง ข้อมูลที่กำหนดได้	1 ชั่วโมง	5 ชั่วโมง
09221337	การบำรุงรักษาเครื่อง ไมโครคอมพิวเตอร์และระบบ เครือข่าย	1. บำรุงรักษาอุปกรณ์ไมโครคอมพิวเตอร์ ได้ 2. บำรุงรักษาอุปกรณ์เครือข่ายได้ 3. ปรับปรุงโปรแกรม Anti-Virus ให้เป็น ปัจจุบันได้ 4. แก้ไขปัญหาการใช้งานโปรแกรม คอมพิวเตอร์สำนักงาน(Office Program)ได้	1 ชั่วโมง	5 ชั่วโมง
รวมทั้งสิ้น			15 ชั่วโมง	45 ชั่วโมง
			60 ชั่วโมง	



<p>6. วิธีการประเมินผล(Assessment Method):</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. สังเกตการปฏิบัติงาน 2. สอบข้อเขียน (อัตนัย /ปรนัย) 3. สอบภาคปฏิบัติ (แสดงทักษะให้เห็น) 4. ประเมินผลการปฏิบัติงาน
<p>7. วิธีการฝึกอบรม (Methodologies)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษาด้วยตนเองจากชุดการฝึกรายบุคคล 2. การฝึกปฏิบัติงาน 3. การให้คำแนะนำ 4. การสาธิตการปฏิบัติงาน 5. การฝึกด้วยสื่อต่างๆ เช่น สื่อกระดาษ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (VDO, CAI / E-Training) เป็นต้น

8. สรุปรองมือและอุปกรณ์ (RESOURCES) ที่ใช้ในหลักสูตร

เครื่องจักร เครื่องมือ	วัสดุ อุปกรณ์
<ul style="list-style-type: none"> - เครื่องคอมพิวเตอร์ 6 ชุด - เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย 1 ชุด - เครื่องพิมพ์ธรรมดา 1 เครื่อง - เครื่องพิมพ์เครือข่าย 1 เครื่อง - เครื่องข่ายคอมพิวเตอร์ 1 ระบบ - เครื่อง Assess Point 1 เครื่อง - เครื่อง Router 1 เครื่อง - เครื่องทดสอบสายนำสัญญาณ (UTP cable tester) 1 ชุด - Card วิเคราะห์อาการเสีย 1 ชุด - เครื่อง Multimeter 1 ชุด - เครื่องเป่าลม 1 ชุด - คีมเข้าหัวสายตัวผู้ 1 ชุด - คีมเข้าหัวตัวเมีย (Post Knife) 1 ชุด - คีมตัด (ขนาด 4 นิ้ว) 1 อัน - ปากคีบ (tweezers) 1 อัน - คัตเตอร์(cutter) 1 อัน - กรรไกร 1 อัน 	<p><u>วัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สาย UTP จำนวน 1 กล่อง - หัว RJ45 (ตัวผู้) - ปลอกหุ้มหัว RJ45 ตัวผู้ (Plug boots) - หัว RJ45 (ตัวเมีย) - สาย UTP (LAN) ที่เข้าหัว RJ45 จำนวน 7 เส้น - หน้ากากพลาสติกงานเครือข่าย (FACE PLATE) 1 ช่อง (1ชุด) - Cable Number Label (1 ห่อ) - cable Ties (สายรัดสาย) ขนาด 4 นิ้ว (1 ห่อ) - ผ้าทำความสะอาด - น้ำยาทำความสะอาดแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ - ชุดน้ำยาทำความสะอาดหน้าจocomพิวเตอร์ - ผ้าไมโครไฟเบอร์ - แปรงทำความสะอาด - ซิลิโคน (Silicon) 1 หลอด - วัสดุยึดกล่องลอย เช่น เกลียวปล่อย เทปกาวสองหน้า เป็นต้น

<ul style="list-style-type: none"> - ไขควงแฉกหัวแม่เหล็ก ขนาด 4-8 นิ้ว 1 ชุด - ไขควงปลีอก หกเหลี่ยม 1 ชุด - ไขควงทดสอบกระแสไฟ (Test Lamp) 1 อัน - เครื่องสำรองไฟ(UPS) 7 เครื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - แฉงไม้้อัด ขนาด(40x60 ซม.) หน้า 8 มม. 1 แผ่น - แผ่นยางเอนกประสงค์ 1 แผ่น - ใ้ส้ใ้เก็บสาย (spiral wrap cable) 1 ห่อ - อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล(PPE) 1 ชุด - Hard Disk สำหรับทำระบบจัดเก็บข้อมูล(RAID) 1 ชุด - ปลั๊กพ่วง 1 ชุด <p>วัสดุสำนักงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กระดาษ A4 - แผ่นบันทึกข้อมูล CD / DVD พร้อมซอง 1 ชุด <p>อุปกรณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - LAN Card พร้อม Driver จำนวน 7 ชุด - USB wireless พร้อม Driver จำนวน 2 ชุด - Flash Drive ขนาดไม่น้อยกว่า 32 GB (1อัน) - กล่องลอย 4x2 นิ้ว (1ชุด) - ดินสอเขียนไม้ 1 ด้าม - ฟุตเหล็ก ขนาด 30 ซม. 1 อัน - ถาดพลาสติก ใส่เครื่องมือ 1 ถาด - กล่องพลาสติกจัดเก็บเครื่องมือบำรุงรักษา 1 กล่อง - สายรัดข้อมือคายประจุไฟฟ้าสถิตย์ (ESD Wrist Band) 1 ชุด - ไฟฉาย 1 ชุด - แวนขยายแบบมีไฟ LED 1 ชุด <p>เอกสาร คู่มือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เอกสารประกอบการฝึก เช่น เอกสารเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน,คู่มือ 5 ส.,ระเบียบการแต่งการ, คู่มือระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์, พรบ.คอมพิวเตอร์ พ.ศ.2550 ,คู่มือคุณสมบัติ(Spec.) อุปกรณ์และชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์และเครือข่าย, คู่มือการใช้งานเครื่อง Multimeter, คู่มือการติดตั้งและกำหนดค่าอุปกรณ์เครือข่าย,แบบติดตั้งเครือข่าย / ผังเครือข่าย (Network Diagram) เป็นต้น <p>สื่อประกอบการฝึก</p> <ul style="list-style-type: none"> - สื่อประกอบการฝึก เช่น วิดีทัศน์, สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น <p>โปรแกรมและไดร์เวอร์</p> <ul style="list-style-type: none"> - โปรแกรมระบบปฏิบัติการเครือข่าย(NOS) พร้อมDriver - โปรแกรมจำลองระบบปฏิบัติการ - โปรแกรมระบบปฏิบัติการ(OS)
---	--



	<ul style="list-style-type: none"> - โปรแกรม Antivirus - โปรแกรมสำรองและกู้คืนข้อมูล - โปรแกรมปรับปรุง Antivirus - โปรแกรมวิเคราะห์ประสิทธิภาพของ Hard disk - โปรแกรมป้องกันระบบเครือข่าย
--	--

9. ระบุชื่อเครื่องมือและอุปกรณ์ (RESOURCES) ในการประเมินของหลักสูตร

เครื่องจักร เครื่องมือ	วัสดุ อุปกรณ์
<ul style="list-style-type: none"> - เครื่องคอมพิวเตอร์ 6 ชุด - เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย 1 ชุด - เครื่องพิมพ์ธรรมดา 1 เครื่อง - เครื่องพิมพ์เครือข่าย 1 เครื่อง - เครื่องข่ายคอมพิวเตอร์ 1 ระบบ - เครื่อง Assess Point 1 เครื่อง - เครื่อง Router 1 เครื่อง - เครื่องทดสอบสายนำสัญญาณ (UTP cable tester) 1 ชุด - Card วิเคราะห์อาการเสีย 1 ชุด - เครื่อง Multimeter 1 ชุด - เครื่องเป่าลม 1 ชุด - คีมเข้าหัวสายตัวผู้ 1 ชุด - คีมเข้าหัวตัวเมีย (Post Knife) 1 ชุด - คีมตัด (ขนาด 4 นิ้ว) 1 อัน - ปากคีบ (tweezers) 1 อัน - คัตเตอร์(cutter) 1 อัน - กรรไกร 1 อัน - ไขควงแฉกหัวแม่เหล็ก ขนาด 4-8 นิ้ว 1 ชุด - ไขควงบล็อก หกเหลี่ยม 1 ชุด - ไขควงทดสอบกระแสไฟ (Test Lamp) 1 อัน - เครื่องสำรองไฟ(UPS) 7 เครื่อง 	<p><u>วัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สาย UTP จำนวน 1 กล่อง - หัว RJ45 (ตัวผู้) - ป्लอกหุ้มหัว RJ45 ตัวผู้ (Plug boots) - หัว RJ45 (ตัวเมีย) - สาย UTP (LAN) ที่เข้าหัว RJ45 จำนวน 7 เส้น - หน้ากากพลาสติกงานเครือข่าย (FACE PLATE) 1 ช่อง (1ชุด) - Cable Number Label (1 ห่อ) - cable Ties (สายรัดสาย) ขนาด 4 นิ้ว (1 ห่อ) - ผ้าทำความสะอาด - น้ำยาทำความสะอาดแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ - ชุดน้ำยาทำความสะอาดหน้าจอบคอมพิวเตอร์ - ผ้าไมโครไฟเบอร์ - แปรงทำความสะอาด - ซิลิโคน (Silicon) 1 หลอด - วัสดุยึดกล่องลอย เช่น เกลียวปล่อย เทปกาวยสองหน้า เป็นต้น - แผงไม้อัด ขนาด(40x60 ซม.) หนา 8 มม. 1 แผ่น - แผ่นยางเอนกประสงค์ 1 แผ่น - ใส้ไก่เก็บสาย (spiral wrap cable) 1 ห่อ - อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล(PPE) 1 ชุด - Hard Disk สำหรับทำระบบจัดเก็บข้อมูล(RAID) 1 ชุด - ปลั๊กพ่วง 1 ชุด <p><u>วัสดุสำนักงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - กระดาษ A4 - แผ่นบันทึกข้อมูล CD / DVD พร้อมซอง 1 ชุด



	<p>อุปกรณ์</p> <ul style="list-style-type: none">- LAN Card พร้อม Driver จำนวน 7 ชุด- USB wireless พร้อม Driver จำนวน 2 ชุด- Flash Drive ขนาดไม่น้อยกว่า 32 GB (1อัน)- กล่องลอย 4x2 นิ้ว (1ชุด)- ดินสอเขียนไม้ 1 ด้าม- ฟุตเหล็ก ขนาด 30 ซม. 1 อัน- ถาดพลาสติก ใส่เครื่องมือ 1 ถาด- กล่องพลาสติกจัดเก็บเครื่องมือบำรุงรักษา 1 กล่อง- สายรัดข้อมือคายประจุไฟฟ้าสถิตย์ (ESD Wrist Band) 1 ชุด- ไฟฉาย 1 ชุด- แวนขยายแบบมีไฟ LED 1 ชุด <p>เอกสาร คู่มือ</p> <ul style="list-style-type: none">- เอกสารประกอบการฝึก เช่น เอกสารเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน,คู่มือ 5 ส.,ระเบียบการแต่งการ, คู่มือระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์, พรบ.คอมพิวเตอร์ พ.ศ.2550 ,คู่มือคุณสมบัติ(Spec.) อุปกรณ์และชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์และเครือข่าย, คู่มือการใช้งานเครื่อง Multimeter, คู่มือการติดตั้งและกำหนดค่าอุปกรณ์เครือข่าย,แบบติดตั้งเครือข่าย / ผังเครือข่าย (Network Diagram) เป็นต้น <p>สื่อประกอบการฝึก</p> <ul style="list-style-type: none">- สื่อประกอบการฝึก เช่น วิดีทัศน์, สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น <p>โปรแกรมและไดร์เวอร์</p> <ul style="list-style-type: none">- โปรแกรมระบบปฏิบัติการเครือข่าย(NOS) พร้อมDriver- โปรแกรมจำลองระบบปฏิบัติการ- โปรแกรมระบบปฏิบัติการ(OS)- โปรแกรม Antivirus- โปรแกรมสำรองและกู้คืนข้อมูล- โปรแกรมปรับปรุง Antivirus- โปรแกรมวิเคราะห์ประสิทธิภาพของ Hard disk- โปรแกรมป้องกันระบบเครือข่าย
--	---



10. คุณสมบัติของครูฝึก/วิทยากร (Qualification of Instructors or Trainers)

ผู้เข้ารับการฝึกจะได้รับการฝึกทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยวิทยากรจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจาก
ผู้ชำนาญการในสาขาการซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ 2 โดยมีคุณสมบัติ

1. เป็นครูฝึกฝีมือแรงงานระดับ ช 1 –3 หรือพนักงานราชการตำแหน่งครูฝึกฝีมือแรงงานเทคนิคที่ทำหน้าที่สอน หรือ
2. ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ทำหน้าที่สอน หรือ วิทยากรภายนอก
3. สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา คอมพิวเตอร์ หรือเทียบเท่าขึ้นไป
4. ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ 2 ขึ้นไป หรือ
5. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานทางด้านคอมพิวเตอร์ไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมทางด้าน
คอมพิวเตอร์ไม่น้อยกว่า 2 ปี

เงื่อนไขการฝึก : อัตราส่วน ครู : ผู้รับการฝึก = 1 : 3-5 คน

(อัตราส่วน ครู : ผู้รับการฝึก ตามมาตรฐานการฝึกปฏิบัติของ ILO = 1 : 16 คน)



หน่วยความสามารถ (Competency Unit)	ชื่อโมดูลการฝึก (Module Title)
มีความรู้ในการปฏิบัติงานซ่อมเครื่อง ไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานซ่อมเครื่อง ไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย รหัส: 09221102
	ความรู้เกี่ยวกับเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และ ระบบเครือข่าย รหัส: 09221203



หน่วยความสามารถ (Competency Unit)	ชื่อโมดูลการฝึก (Module Title)
มีความรู้ในการปฏิบัติงานซ่อมเครื่อง ไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานซ่อมเครื่อง ไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย
	รหัส: 09221102



รายละเอียดโมดูลการฝึก (Module)

ชื่อหลักสูตร :	การตรวจสอบไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ2	รหัส: 0920164210103		
ชื่อโมดูลการฝึก :	ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานซ่อมเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	รหัส: 09221102		
ระยะเวลาการฝึก :	รวม 1 ชั่วโมง	ทฤษฎี 1 ชั่วโมง		
ขอบเขตของโมดูลการฝึก :	<p>โมดูลการฝึกนี้ พัฒนาขึ้นให้ครอบคลุมความสามารถด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติแก่ผู้เข้ารับการฝึกในสาขาอาชีพช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ2 เพื่อให้สามารถ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติงานซ่อมเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายได้ปลอดภัย 2. ใช้งานอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงานซ่อมคอมพิวเตอร์ได้ 3. แต่งกายได้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 4. จัดเก็บและกำจัดของเสียจากงานตรวจสอบคอมพิวเตอร์ได้อย่างถูกวิธี 			
พื้นฐานความสามารถของ ผรฝ. ในโมดูลการฝึก (Prerequisite) :	09221101 ความปลอดภัยในงานซ่อมคอมพิวเตอร์			
รายการความสามารถ/ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องการ (Learning Outcomes) : เมื่อสำเร็จการฝึกในโมดูลการฝึกนี้ ผู้เข้ารับการฝึกสามารถปฏิบัติงานโดยมีความสามารถ และระยะเวลาการฝึก ดังนี้				
รายการความสามารถ/ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องการ(LO)	ชื่อหัวข้อวิชา (Content)	ระยะเวลาการฝึก		
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ	รวม
1. อธิบายถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานซ่อมคอมพิวเตอร์ได้ตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย	หัวข้อที่1: ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับไฟฟ้าและคอมพิวเตอร์	1ชั่วโมง	-	1ชั่วโมง
2. อธิบายการปฐมพยาบาลผู้ประสบอันตรายจากไฟฟ้าดูดได้ตามข้อกำหนดด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น	หัวข้อที่2: ปฏิบัติการปฐมพยาบาลผู้ประสบอันตรายจากไฟฟ้าดูด			
3. อธิบายระเบียบการแต่งกายที่เหมาะสมกับการทำงาน	หัวข้อที่3: การแต่งกายที่เหมาะสมกับการทำงาน			
4. อธิบายการใช้อุปกรณ์ป้องกันและการแต่งกายที่เหมาะสมกับงานซ่อมคอมพิวเตอร์และเครือข่าย	หัวข้อที่4: อุปกรณ์ป้องกันตัวบุคคลในงานซ่อมคอมพิวเตอร์			
5. อธิบายวิธีการกำจัดและจัดเก็บของเสียที่เกิดจากการปฏิบัติงานซ่อมคอมพิวเตอร์ได้ตามข้อกำหนดด้านชีวอนามัยและเหมาะสม	หัวข้อที่5: วิธีการกำจัดและจัดเก็บของเสียจากงานซ่อมคอมพิวเตอร์			
รวมทั้งสิ้น		1ชั่วโมง	-	1ชั่วโมง



รายละเอียดหัวข้อวิชาที่ 1 (Content Outline)

1.ชื่อหลักสูตร :	การตรวจซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ2	รหัส: 0920164210103				
2.ชื่อโมดูลการฝึก :	ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานซ่อมเครื่อง ไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย	รหัส: 09221102				
3.ชื่อหัวข้อวิชา(Content):	หัวข้อที่1: ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับไฟฟ้าและคอมพิวเตอร์					
4.เกณฑ์การประเมิน (Assessment Criteria) เมื่อผ่านการฝึกในหัวข้อวิชานี้แล้วผู้เข้ารับการฝึก สามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ ดังนี้	<ul style="list-style-type: none"> - อธิบายข้อควรระวังในการปฏิบัติงานซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายอย่างน้อย 5 ข้อ - อธิบายท่านั่งปฏิบัติงานคอมพิวเตอร์ที่ถูกต้องสุกษลักษณะตามข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัย 					
5.รายละเอียดเนื้อหา (Contents)	<ul style="list-style-type: none"> - ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการซ่อมคอมพิวเตอร์และเครือข่าย - การป้องกันและการปฏิบัติเมื่อเกิดอัคคีภัย อันเกิดจากไฟฟ้าและคอมพิวเตอร์ - ข้อควรระวังในการปฏิบัติงาน - การนั่งทำงานกับคอมพิวเตอร์ที่ถูกต้องสุกษลักษณะ 					
6.ระบุชื่อและจำนวน วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ (Resources) ของโมดูลการฝึกนี้	<table border="1"> <thead> <tr> <th>เครื่องมือ เครื่องจักร</th> <th>วัสดุ อุปกรณ์</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ไม่มี</td> <td>เอกสาร -เอกสารเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน -สื่อการฝึก เช่น สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ,ชุดการฝึก เป็นต้น</td> </tr> </tbody> </table>		เครื่องมือ เครื่องจักร	วัสดุ อุปกรณ์	ไม่มี	เอกสาร -เอกสารเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน -สื่อการฝึก เช่น สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ,ชุดการฝึก เป็นต้น
เครื่องมือ เครื่องจักร	วัสดุ อุปกรณ์					
ไม่มี	เอกสาร -เอกสารเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน -สื่อการฝึก เช่น สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ,ชุดการฝึก เป็นต้น					
7. เงื่อนไขการฝึกอื่นๆ (ถ้าจำเป็นต้องมี) :	หน่วยฝึกต้องจัดเตรียมสิ่งเหล่านี้ให้ผู้เข้ารับการฝึก ได้แก่ เอกสารคู่มือความปลอดภัยในงานซ่อมคอมพิวเตอร์ ,คู่มือสุขอนามัยการปฏิบัติงานกับเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น					
8. คู่มือและวิธีปฏิบัติ และเอกสารอ้างอิง	<ul style="list-style-type: none"> -คู่มือความปลอดภัยในงานซ่อมคอมพิวเตอร์ -คู่มือสุขอนามัยการปฏิบัติงานกับเครื่องคอมพิวเตอร์ 					
9. วิธีการฝึกอบรม (Methodologies)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษาด้วยตนเองจากชุดการฝึกรายบุคคล 2. การฝึกปฏิบัติงาน 3. การให้คำแนะนำ 4. การสาธิตการปฏิบัติงาน 5. การฝึกด้วยสื่อต่างๆ เช่น CAI / E-Training (online training) ฯลฯ 					
10. วิธีการประเมินผล (Assessment Methods)	<ol style="list-style-type: none"> 1. สอบข้อเขียน (อัตนัย / ปรนัย) 2. ถาม-ตอบ ปากเปล่า 					

การสรุปผลโครงการ

ชื่อโครงการ การขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค.../ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด...

๑. วัตถุประสงค์

.....
.....
.....

๒. เป้าหมายเชิงปริมาณ

.....
.....
.....

๓. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

.....
.....
.....

๔. วิธีการดำเนินการ

๔.๑ ช่วงเวลาแต่ละขั้นตอน

.....
.....
.....

๔.๒ วิธีการในการดำเนินโครงการ การใช้เครื่องมือ สื่อ ในการดำเนินโครงการ

.....
.....
.....

๕. ระยะเวลาดำเนินงาน (กล่าวถึงวัน เดือน ปี กำหนดเวลา ที่จัดกิจกรรมต่างๆ)

.....
.....
.....

๖. สถานที่ในการจัดโครงการ (สถานที่ในการจัด)

.....
.....
.....

๗. ผลการดำเนินโครงการ

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมโครงการ

.....
.....
.....

๗.๒ ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ต่อภาพรวมของโครงการ

.....
.....
.....

๗.๓ ข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการ

.....
.....
.....

๗.๔ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน

.....
.....
.....

๗.๕ สรุปงบประมาณในการดำเนินงาน

.....
.....
.....

๗.๖ ภาพกิจกรรมกิจกรรม

.....
.....
.....

ภาคผนวก ๕ เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- ๕.๑ การขับเคลื่อนหลักสูตร
อิงสมรรถนะสู่สถานประกอบกิจการ
โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน นางคะนิงนิจ โกศลวิวัฒน์
- ๕.๒ ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็น
วิทยากรหลัก (Master Trainer)
ภายใต้โครงการการพัฒนาบุคลากร
ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๕.๓ ข้อมูลการติดต่อของวิทยากร
หลัก (Master Trainer)
และผู้ประสานงานโครงการ
- ๕.๔ รายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรม
โครงการขยายผลการอบรมวิทยากร
การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิง
สมรรถนะ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗

หลักสูตรอิงสมรรถนะ ไทย-สิงคโปร์ DSD CDD SYSTEM

DEPARTMENT OF SKILL DEVELOPMENT
COMPETENCY BASED CURRICULUM DESIGN & DEVELOPMENT SYSTEM
ระบบการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



SINGAPORE
POLYTECHNIC

EMASEK
Foundation

คู่มือ การขับเคลื่อนหลักสูตรอิงสมรรถนะ สู่สถานประกอบการ

ถนนสาย ก

เปิดกว้าง-สร้างวิทยากรเพิ่ม

แบบคละหน่วยงาน (รูปแบบปกติ)



รับสมัครบุคคลทั่วไปเข้ารับการฝึกเป็นรุ่นๆ

- บุคลากรในสังกัดร่วมเข้ารับการฝึกในแต่ละรุ่น
- ค่าใช้จ่ายเบิกจากงบประมาณประจำปี
- ระยะเวลาการฝึก 18 ชั่วโมง หรือไม่เกิน 30 ชั่วโมง

ถนนสาย ข

เจาะลึก-ฝึกตามต้องการ



แบบเฉพาะกิจการ (รูปแบบเฉพาะ)

- นำร่องกับสถานประกอบการเครือข่ายหรือรายใหม่ๆ แบบเจาะลึกเป็นรายกิจการ
- Tailor-made Program แบบ CBT ระยะเวลา 12-24 ชั่วโมงหรือตามที่ตกลงกัน แล้วพัฒนาจนเป็นต้นแบบดำเนินการต่อไป
- ค่าใช้จ่ายลดหย่อนภาษีได้ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ
- กรณี SME อาจสนับสนุนวิทยากร และทรัพยากรอื่นๆ ได้ตามความเหมาะสม

S i m p l y A D D I E

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

คณิษฐา โกศลวิวัฒน์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

พฤศจิกายน 2557

สารบัญ

ปก	
คำนำ	
บทที่ 1 บทนำ	4
1.1 คำถามที่ต้องตอบก่อน	4
1.2 วิทยาการต้นแบบ/วิทยาการ	5
1.3 คำตอบที่ต้องเตรียม	5
1.4 วิธีงานของสถานประกอบกิจการ	6
บทที่ 2 การนำเสนอหลักสูตรอิงสมรรถนะ	7
2.1 องค์ประกอบ CBC-CBT: The Two in ONE	7
2.2 การเตรียมเป้าหมายแผนงาน	8
บทที่ 3 การบริหารจัดการหลักสูตร	9
รูปแบบ ก แบบคละหน่วยงาน	9
รูปแบบ ข แบบเฉพาะกิจการ	9
โมเดลการขับเคลื่อนหลักสูตรอิงสมรรถนะ สู่สถานประกอบกิจการ	11
ภาคผนวก	12
ภาคผนวก 1 คัมภีร์เฉพาะด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	12
ภาคผนวก 1 บทสรุปผู้บริหาร ผลงานทางวิชาการ เรื่อง ประมวลเรื่องราวหลักสูตรอิงสมรรถนะ ไทย-สิงคโปร์ DSD CDD System	13
ภาคผนวก 3 รายชื่อ Master Trainer	16
บรรณานุกรม	17



บทที่ 1 บทนำ

1.1 คำถามที่ต้องตอบก่อน

ก่อนเข้าสู่กระบวนการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะสู่สถานประกอบกิจการ โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ :

1. มีเหตุผลใดที่ทำให้ผู้ประกอบการ ไม่ต้องการ หลักสูตรอิงสมรรถนะ ?

- เสียเวลา
- ไม่เข้าใจ ไม่เห็นประโยชน์
- ไม่รู้จักหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- อื่นๆ คือ

2. มีเหตุผลใดที่ทำให้ผู้ประกอบการ ต้องการ หลักสูตรอิงสมรรถนะ ?

- ยกกระดับฝีมือการทำงานของพนักงาน เพิ่มผลิตภาพแรงงาน
- จัดการฝึกอบรมพนักงานได้ตามความจำเป็นและความต้องการ
- คัดเลือก คัดกรอง และสนับสนุนการเติบโตตามสายงานของพนักงาน
- ส่งเสริมภาพลักษณ์บริษัทในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- อื่นๆ คือ

3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและท่านจะสนองความต้องการได้อย่างไร ?

- จัดฝึกอบรมพนักงานตามหลักสูตร ชุดการฝึกตัวอย่างของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ร่วมวิเคราะห์สมรรถนะ ออกแบบหลักสูตร ร่วมจัดฝึกอบรม และทดสอบความสามารถพนักงาน
- ให้คำแนะนำ ตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานการจัดการฝึก และติดตามผลสม่ำเสมอ
- อื่นๆ คือ

คำถามเหล่านี้เป็นโจทย์ใหญ่ที่ต้องหาคำตอบให้ได้ก่อน เพื่อรู้เขา รู้เรา และเตรียมกลยุทธ์เข้าถึงภาคเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ทำอย่างไร การฝึกอบรมพนักงาน
จึงจะไม่เป็นการเสียเวลางาน ? สั้น..กะทัดรัด..เท่าที่จำเป็น..ตรงใจ....
ฝึกไป..ทำงานไป..ไม่เสียเวลางาน.....
- ทำอย่างไร ผู้ประกอบการจึงจะเห็น
ประโยชน์ของหลักสูตรอิงสมรรถนะ ? ต้องเข้าใจสภาพการทำงานจริง และชี้ประเด็น
ปัญหาในงานที่เกิดจากปฏิบัติของพนักงาน

1.2 กลไกขับเคลื่อน : วิทยากรต้นแบบ/วิทยากร

การฝึกอบรม Master Trainer : MT และ Trainer : T ระหว่างปี 2555-2557 เมื่อสิ้นสุดโครงการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานคาดหวังอะไรจาก “วิทยากรต้นแบบ/วิทยากร” ในฐานะผู้ขับเคลื่อนหลักสูตรอิงสมรรถนะ ?

- ประยุกต์เป็น ...ทำหลักสูตรเฉพาะ... รู้ปัญหา รู้ความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย แล้วสร้างสรรค์ ดัดแปลงหลักสูตรให้เหมาะสม โดยต้องมีฐานข้อมูล (Customer Profile) เพียงพอ ทำไปคิดไป วิเคราะห์ที่ได้ ประยุกต์เป็น ติดตามประเมินผล แลกเปลี่ยน Case Study ระหว่างกันในกลุ่ม MT/T
- สะสมชั่วโมงบิน... หวังว่าจะพัฒนาตนเอง เรียนรู้ ผักผ่อน สะสมประสบการณ์ให้ป็นมืออาชีพ ทำงานมาก ได้ประสบการณ์มาก ทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีแผนงานต่อเนื่อง
- สมาร์ท... พร้อมด้วยบุคลิกภาพทางกาย จริยธรรม ความมุ่งมั่นในงาน รู้กว้าง ทันเหตุการณ์ รู้งานทุกภารกิจของกรม/กระทรวง เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของภาคเอกชนได้ มีเครื่องมือ (เอกสาร สื่อ อุปกรณ์ เอกสาร คู่มือ) ครบครัน และพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ

MT/T...ในฐานะ “ผู้ถ่ายทอด/ผู้จัดการฝึกอบรมหลักสูตรอิงสมรรถนะ”

เป็นด่านหน้าของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ต้องพบเจอผู้รับบริการ เป็นนักการตลาดที่ขายองค์ความรู้ ความคิด และภูมิปัญญาการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นที่รู้จักกว้างขวาง ดังนั้น . . .

วาทะที่เหมาะสม ทักษะในการอธิบาย ได้ตอบ สื่อสาร จริยธรรม ความรู้จริงในงาน และการนำเสนออย่างมืออาชีพ เป็นคุณสมบัติที่จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้ภาคธุรกิจและประชาชนได้ดี

1.3 คำตอบที่ต้องเตรียม

แนวคำตอบเกี่ยวกับสภาพปัญหาโดยรวมของภาคอุตสาหกรรมการผลิต/บริการที่ต้องเตรียมไว้ประกอบการนำเสนองาน

1. W H Y ? ทำไมต้องวิเคราะห์สมรรถนะ? ทำไมต้องฝึกอบรม ?

เพื่อ แก้ไขปัญหา “ผลิตภาพแรงงาน”

ผลิตภาพแรงงาน = จำนวนผลผลิต / แรงงาน 1 คน (ชั่วโมงการทำงาน)

การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพิ่มได้โดยพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของแรงงาน :

- | | | |
|--|---|--|
| 1) วิเคราะห์งาน วิเคราะห์กระบวนการ วิเคราะห์แก้ไขปัญหา | ➔ | } ➤ ได้ผลผลิตมากขึ้นดีขึ้น
➤ ใช้เวลาน้อยลง
➤ ต้นทุนต่ำลง |
| 2) ลดขั้นตอน ลดเวลา ลดการสูญเสีย | ➔ | |
| 3) ประกันคุณภาพ ประเมินผล | ➔ | |



2. HOW ? ทำอย่างไร จึงจะเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ?

ทำโดย เพิ่มคุณภาพแรงงาน โดยใช้รูปแบบการพัฒนาแบบต่างๆ :

- 1) พัฒนาสมรรถนะหลัก/ทั่วไป (Core/Generic Training) เช่น การอ่าน เขียน คำนวณ ระเบียบวินัย นิสัยอุตสาหกรรม จริยธรรม ความปลอดภัย การสื่อสาร การแก้ปัญหา ฯลฯ
- 2) พัฒนาสมรรถนะในตำแหน่ง (Functional/Technical Training) ทักษะระดับสูง ทักษะที่เปลี่ยนแปลง ตลอดห่วงโซ่การผลิตและการจ้างงาน
- 3) เรียนรู้ต่อเนื่อง (Life Long Learning)

คำตอบข้อนี้ อาจทำให้ผู้ประกอบการเห็นว่าเสียเวลา/ไม่มีประโยชน์ MT/T จึงต้องหารูปแบบวิธีการพัฒนาที่กลมกลืนกับการทำงานมากที่สุด และต้องตอบโจทย์ปัญหาที่ค้นพบจากการวิเคราะห์ปัญหาในงาน

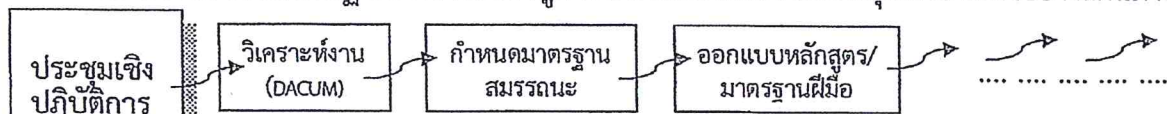
3. WHICH ? แบบไหน จึงจะกลมกลืนสอดคล้องและไม่เสียเวลา ?

ไม่มีแบบไหน ดีไปกว่า โปรแกรมที่ออกแบบขึ้นเฉพาะ (Tailor-made Program) โดยเข้าสู่วางจรรยาบรรณอย่างกลมกลืน ทีมงานของสถานประกอบการเป็นผู้กำหนดเนื้อหา กำหนดรูปแบบวิธีการ ระยะเวลา สถานที่ และรายละเอียดต่างๆตามความต้องการ เป็นการฝึกอบรมตามความพร้อมในหลักสูตรอิงสมรรถนะที่ออกแบบขึ้นเอง ซึ่งในกรณีที่ต้องการประหยัดเวลาอาจดำเนินการภายในสถานประกอบการเอง ไม่จำเป็นต้องให้พนักงานออกไปฝึกอบรมนอกสถานที่

1.4 วิถีงานของสถานประกอบการ

สถานประกอบการโดยทั่วไปต้องการให้หัวหน้างาน/พนักงานฝ่ายบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม (Training Officer : T.O.) มีทักษะในการจัดทำหลักสูตรและจัดการฝึกอบรม หรือจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานในกิจการเอง แต่มักไม่ต้องการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมที่ภาครัฐจัดให้ กรณีเช่นนี้ สพท./ศพจ. /Master Trainer/Trainer ต้องเสนอตัวเข้าไปสังเกตการณ์กระบวนการทำงานของฝ่ายต่างๆ เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นประกอบการออกแบบแนวทางการพัฒนารูปแบบที่เหมาะสม โดยต้องระมัดระวังและหลีกเลี่ยงส่วนที่เป็นความลับทางธุรกิจ ข้อมูลที่ได้จะช่วยให้สามารถกำหนดรูปแบบวิธีการฝึกอบรมที่กระทบต่อการทำงานของพนักงานน้อยที่สุด

ดังนั้น รูปแบบการฝึกอบรมอาจเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการในกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานที่เป็นปัญหา เพื่อทำการวิเคราะห์รายละเอียดของปัญหา วิเคราะห์งาน กำหนดมาตรฐานสมรรถนะในตำแหน่ง แล้วจึงดำเนินการต่อเนื่องจนครบทุกขั้นตอนให้สอดคล้องกลมกลืนกับวิถีงานของสถานประกอบการ โดยนัดหมายวันเวลาที่สามารถปลีกตัวจากงานประจำได้ ซึ่งอาจไม่ได้ต่อเนื่องเสร็จสิ้นในคราวเดียว แต่สอดแทรกอยู่ในกระบวนการทำงานของพนักงานเป็นช่วงๆ รวมทั้งการฝึกภาคปฏิบัติที่เป็นการนำหลักสูตรที่ออกแบบไปใช้จริงในการจัดฝึกอบรมพนักงาน ซึ่งต้องอาศัยเวลาในช่วงภาคปฏิบัติ กว่าที่จะเข้าสู่การประเมินผลในขั้นตอนสุดท้าย ดังตัวอย่างแผนภาพ



การนัดหมายวันเวลาทำกิจกรรมแต่ละช่วงเป็นไปตามความพร้อมของสถานประกอบการ

บทที่ 2 การแนะนำหลักสูตรอิงสมรรถนะ

2.1 องค์ประกอบ CBC – CBT : The Two in One

หลักสูตรอิงสมรรถนะ VS. การฝึกตามความสามารถ

การประชาสัมพันธ์แนะนำสถานประกอบการ เรื่อง หลักสูตรอิงสมรรถนะ ควรเตรียมข้อมูลหลักการ แนวคิด กระบวนการวิธี การ ประโยชน์ของหลักสูตร พร้อมเอกสารเผยแพร่ที่สั้น เข้าใจง่าย

หากสถานประกอบการรายใดเคยร่วมกิจกรรมการฝึกตามความสามารถ (CBT) มาก่อน ควรอธิบาย ทำความเข้าใจเพิ่มเติมเกี่ยวกับความแตกต่าง-ความเชื่อมโยงระหว่าง CBC กับ CBT เพื่อต่อยอดจากสิ่งที่รับรู้แล้ว ดังตัวอย่าง :

“หลักสูตรอิงสมรรถนะ” Competency Based Curriculum: CBC เป็นชื่อหลักสูตรที่ออกแบบขึ้น จากการวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการฝึกอบรม เพื่อให้แรงงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

“การฝึกตามความสามารถ” Competency Based Training: CBT เป็นชื่อกิจกรรมการฝึก ที่สะท้อนความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกในการเรียนรู้/เข้าถึงหลักสูตรอิงสมรรถนะที่ได้รับการออกแบบขึ้นตาม ความต้องการของสถานประกอบการ

ดังนั้น หลักสูตรอิงสมรรถนะ กับ การฝึกตามความสามารถ จึงเป็นองค์ประกอบในกระบวนการเดียวกัน ต้องดำเนินการควบคู่กันอย่างต่อเนื่องเชื่อมโยง ตามรูปแบบของ “ADDIE Model”

A : Analysis

D : Design

D ; Development

วิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนา หลักสูตร สื่อ คู่มือ ชุดการฝึก
= หลักสูตรอิงสมรรถนะ =

I : Implementation

E : Evaluation

ดำเนินการฝึก ทดสอบ/วัดผล ประเมินผล
= การฝึกตามความสามารถ =

การฝึกตามความสามารถของ สพภ./ศพจ. ส่วนใหญ่ดำเนินการฝึกโดยใช้หลักสูตรและชุดการฝึกตัวอย่าง ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งอาจไม่สอดคล้องความต้องการของสถานประกอบการรายใดรายหนึ่ง สพภ./ศพจ. จำเป็นต้องทำการประยุกต์หลักสูตรเฉพาะและชุดการฝึกเพื่อใช้งานเอง

การฝึกอบรมวิธีการจัดทำหลักสูตรอิงสมรรถนะ จึงเป็นการต่อยอดให้บุคลากรจัดทำหลักสูตรและชุดการ ฝึกได้เอง และสามารถดำเนินกระบวนการฝึกอบรมตามความสามารถแบบครบวงจร ตั้งแต่กระบวนการวิเคราะห์งาน ออกแบบ พัฒนาหลักสูตร สื่อ คู่มือ ชุดการฝึก แล้วลงมือดำเนินการฝึก-ทดสอบ และประเมินผล

2.2 การเตรียมเป้าหมายแผนงาน

Master Trainer /Trainer เป็นกลไกหลักที่จะทำหน้าที่สนับสนุน อำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษา แนะนำวิธีการวิเคราะห์งาน ออกแบบ พัฒนาหลักสูตร สื่อ ชุดการฝึก คู่มือ ติดตามการนำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรม และประเมินผลคุณภาพ แบบครบวงจร ได้อย่างแท้จริง ส่งผลต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการเองตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545

ดังนั้น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ต้นสังกัดของ Master Trainer /Trainer จึงต้องสนับสนุน “การขับเคลื่อนหลักสูตรอิงสมรรถนะสู่สถานประกอบการ” ให้เป็นวาระสำคัญของหน่วยงาน โดยมอบหมายกลุ่มผู้รับผิดชอบหลักดำเนินการเรื่องนี้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทำการถ่ายทอดให้บุคลากรอื่นๆ เพื่อเพิ่มจำนวนเป็น Trainer ให้เพียงพอ และยกระดับเป็น Master Trainer กำหนดให้มีแผนงานโครงการ มีเป้าหมายชัดเจนในแต่ละปีงบประมาณ

แนวทางการกำหนดเป้าหมายแผนงานประจำปีของ สพภ.ศพจ.

เพื่อให้การขับเคลื่อนหลักสูตรอิงสมรรถนะสู่สถานประกอบการดำเนินไปอย่างครบวงจร ควรตั้งเป้าหมายแผนงานให้ครบ 3 กิจกรรม/โครงการ ดังต่อไปนี้

สพภ.ศพจ.	เป้าหมาย/ปี
1. โครงการขยายผลหลักสูตรอิงสมรรถนะ 1.1 จัดฝึกอบรมรุ่นทั่วไป สำหรับบุคลากรภายในภาค หัวหน้างาน/พนักงานของสถานประกอบการ (รูปแบบปกติ) 1.2 จัดฝึกอบรมให้สถานประกอบการเฉพาะราย (รูปแบบเฉพาะ)	ภาคละไม่น้อยกว่า 50 คน ร่วมกับสถานประกอบการ กิจกรรมไม่น้อยกว่า 10 แห่ง/ภาค ผลที่ได้ : บุคลากร/หัวหน้างาน/พนักงานสามารถจัดการฝึกอบรมพนักงาน (เป็น T.O.) และสามารถสอน/แนะนำต่อได้(เป็น Trainer ด้าน T.O.ได้)
2. โครงการฝึกตามความสามารถ สาขา..... 2.1 จัดฝึกอบรมรุ่นทั่วไป โดยใช้ชุดการฝึก CBT ของกรม 2.2 จัดฝึกอบรมให้สถานประกอบการเฉพาะราย โดยทำการวิเคราะห์ ออกแบบหลักสูตร และจัดฝึกร่วมกับสถานประกอบการ	ภาคละไม่น้อยกว่า 10 สถานประกอบการ ผลที่ได้ : พนักงานเพิ่มฝีมือ / เพิ่มผลิตภาพ และสามารถต่อยอดเป็นผู้สอน/แนะนำต่อได้ (เป็น Trainer สาขานั้นๆ)
3. โครงการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานในกิจการ ให้คำปรึกษาแนะนำสถานประกอบการ และ/หรือร่วมจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน (เฉพาะกิจการ) โดยอาศัยข้อมูล Competency Standard ที่ได้จากการวิเคราะห์และออกแบบหลักสูตรในกิจการเอง	



บทที่ 3 การบริหารจัดการหลักสูตร

หลักสูตรอิงสมรรถนะสำหรับสถานประกอบกิจการ เป็นการฝึกเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม (Training Officer : T.O.) จัดอยู่ในประเภทการฝึกยกระดับฝีมือ ทั้งนี้ หน่วยงานหลัก (สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก) ร่วมกับ Master Trainer ควรหาข้อสรุปในการออกแบบหลักสูตรกลางสำหรับสถานประกอบกิจการ และ สพภ./ศพจ. สามารถบริหารจัดการงบประมาณ/แผนงานประจำปีของหน่วยงานได้ตามรูปแบบทางเลือก ดังต่อไปนี้

รูปแบบ ก แบบคณะหน่วยงาน (รูปแบบปกติ)

ประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคคลทั่วไปเข้ารับการฝึกเป็นรุ่นๆ รวมทั้งให้โอกาสบุคลากรของ สพภ./ศพจ. เพื่อสร้างวิทยากรเพิ่มขึ้น ส่งผลดีทางด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรภาครัฐและเอกชน ค่าใช้จ่าย สพภ./ศพจ. เบิกจากงบประมาณประจำปี ระยะเวลาการฝึก 18 ชั่วโมง หรือไม่ควรเกิน 30 ชั่วโมง เพื่อสนับสนุนให้พนักงานสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ตลอดหลักสูตร

ส่วนที่ 1	ประชุมวิเคราะห์งาน ออกแบบหลักสูตร สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือ	9-15	ชั่วโมง
ส่วนที่ 2	ดำเนินการฝึกอบรม-ทดสอบ และประเมินผล	9-15	ชั่วโมง
	รวมระยะเวลาหลักสูตร	18-30	ชั่วโมง

การส่งพนักงานเข้ารับการฝึกร่วมกัน ณ สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน แม้ไม่ใช่โปรแกรมที่ออกแบบเฉพาะสำหรับสถานประกอบกิจการรายใดรายหนึ่ง แต่ส่งผลดีต่อพนักงานในการสร้างหลักการแนวคิดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน แล้วจึงนำไปขยายผลจัดการภายในสถานประกอบกิจการของตนเอง

รูปแบบ ข แบบเฉพาะกิจการ (รูปแบบเฉพาะ)

ลักษณะรูปแบบเป็นการหารือแนวทางการร่วมมือระหว่าง สพภ./ศพจ. กับสถานประกอบกิจการ เฉพาะราย (Tailor-made Program) โดยอาจนำร่องกับสถานประกอบกิจการที่เป็นเครือข่ายซึ่งมีความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆอยู่แล้ว หรือทำการประชาสัมพันธ์กลุ่มเป้าหมายรายใหม่ๆแบบเจาะลึกเป็นรายกิจการ การบริหารจัดการหลักสูตรขึ้นอยู่กับข้อตกลงร่วมกันของทั้งสองฝ่าย

ระยะเวลาหลักสูตร ไม่จำกัดตามรูปแบบ CBT โดยในกรณีดำเนินกิจกรรมทุกขั้นตอนติดต่อกัน ใช้เวลาประมาณ 12-24 ชั่วโมง โดยอาจใช้เวลา 3-6 ชั่วโมงในแต่ละสัปดาห์ หรือแล้วแต่ข้อตกลง ตามตัวอย่าง :

ส่วนที่ 1	ประชุมวิเคราะห์งาน ออกแบบหลักสูตร สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือ	6-12	ชั่วโมง
ส่วนที่ 2	ดำเนินการฝึกอบรม-ทดสอบ และประเมินผล	6-12	ชั่วโมง
	รวมระยะเวลาหลักสูตร	12-24	ชั่วโมง

ค่าใช้จ่าย สถานประกอบกิจการบริหารจัดการฝึกอบรมพนักงาน และนำค่าใช้จ่ายไปลดหย่อนภาษีได้ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 กรณีสถานประกอบกิจการรายเล็ก-กลาง (SME) สพภ./ศพจ.อาจสนับสนุนทรัพยากร และวิทยากรฝึกอบรมได้ตามความเหมาะสม

ส่วนที่ 3 ติดตามผลการนำหลักสูตร/มาตรฐานฝีมือที่ได้จากส่วนที่ 1 ไปใช้จริง เพื่อปรับปรุงพัฒนาจนเป็นต้นแบบดำเนินการร่วมกับสถานประกอบกิจการรายอื่นๆต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม :

กรณีการฝึกอบรมให้สถานประกอบกิจการเฉพาะราย หลังจากการพบปะพูดคุยทำความเข้าใจ และทราบความต้องการของผู้ประกอบการแล้ว ควรเข้าไปศึกษา/สังเกตปฏิบัติงานตามข้อ 1.4 แล้วจึงเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมตามหลักสูตรอิงสมรรถนะ ขั้นตอนที่ 1-5 ดังนี้ :



ขั้นตอนที่ 1 Analysis

นิตหมายการประชุมร่วมฝ่ายบุคคลและแผนกที่ประสบปัญหาผลิตภาพแรงงาน ร่วมกันวิเคราะห์งาน วิเคราะห์ปัญหาภายในแผนก โดยมี Master Trainer/Trainer เป็นผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitator) สนับสนุนการกำหนด สมรรถนะที่พนักงานจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานนั้นได้ดีขึ้น ทีมงาน ของสถานประกอบการจึงเป็นผู้กำหนดเนื้อหา กำหนดรูปแบบวิธีการ วัน เวลา สถานที่ และรายละเอียดต่างๆตามความต้องการ เป็นการฝึกอบรม ผู้จัดการฝึกอบรมหรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมตามหลักสูตรอิงสมรรถนะที่ร่วมกัน ออกแบบ ซึ่งอาจดำเนินการภายในสถานประกอบการเอง ไม่จำเป็นต้องให้ พนักงานออกไปนอกสถานที่

ขั้นตอนที่ 2 Design

เมื่อได้มาตรฐานสมรรถนะแล้ว ให้นำไปออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมพนักงาน (และ/หรือนำไปกำหนดมาตรฐานฝีมือในตำแหน่ง เพื่อวัดระดับความสามารถ กำหนดเส้นทางในอาชีพของพนักงาน และค่าจ้างที่เหมาะสม)

ขั้นตอนที่ 3 Development

จากนั้นจึงร่วมพัฒนาชุดการฝึก แบบทดสอบ คู่มือ สื่อต่างๆ (อย่างง่าย) ที่จะใช้ ในการฝึก อาจใช้ชุดการฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นแนวทางตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 4 Implementation

การนำไปใช้ฝึกจริง ควรเข้าไปติดตามผล ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ หรือ สนับสนุนด้านวิทยากรฝึกอบรม-ทดสอบ (Assessment) พนักงาน

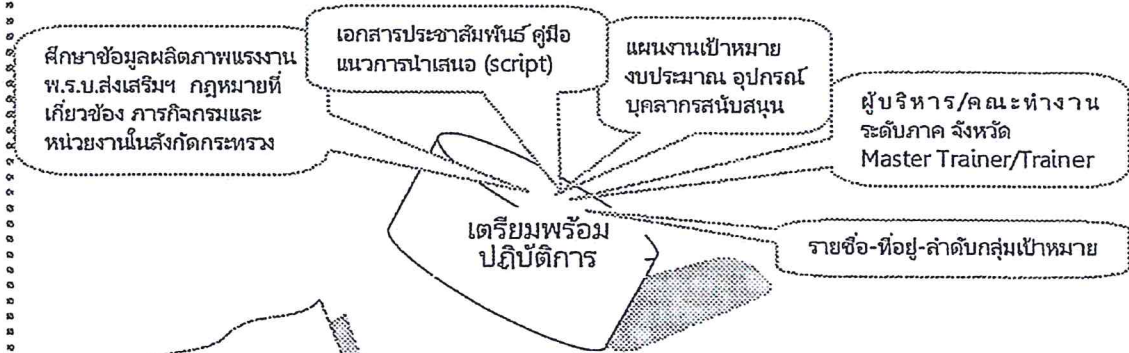
ขั้นตอนที่ 5 Evaluation

การประเมินผล ควรนัดหมายการประชุมร่วมกับฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำ การประเมินผลการดำเนินงานของผู้ร่วมงาน

ทั้งนี้ ในกรณีที่ สพท./ศพจ.จำเป็นต้องกำหนดวันสิ้นสุดการฝึกอบรมให้ชัดเจนและสามารถรายงานผล การฝึกได้ทันที Master Trainer/Trainer ในฐานะผู้อำนวยการความสะดวกอาจทำการบรรยายให้คำแนะนำวิธีการ ในขั้นตอนที่ 4-5 ต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 3 ให้ครบถ้วนจนจบหลักสูตรก่อนที่สถานประกอบการจะลงมือ ปฏิบัติการฝึกพนักงานจริงตามหลักสูตรที่ออกแบบ หรืออีกวิธีหนึ่งอาจเข้าร่วมในขั้นตอนการฝึกจริงและติดตาม ประเมินผลจึงจะถือว่าจบหลักสูตร หลังจากนั้นจึงปรับปรุงพัฒนาจนได้รูปแบบ Model ตัวอย่างใช้งานในพื้นที่

กล่าวโดยสรุป การขับเคลื่อนหลักสูตรอิงสมรรถนะสู่สถานประกอบการจะประสบความสำเร็จเพียงใด หรือไม่ ขึ้นอยู่กับการสร้างความเข้าใจระหว่างกัน สพท./ศพจ.จึงต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการหลักสูตร ทั้งนี้ ความต้องการของสถานประกอบการโดยทั่วไป มิได้ต้องการเนื้อหาวิชาการ คำนิยาม ความหมาย หรือทฤษฎีหลักการต่างๆ มากมายเช่นที่ Master Trainer/Trainer ภาครัฐจำเป็นต้องมี เพียงแต่ให้บอกประโยชน์ และอธิบายวิธีการลงมือปฏิบัติที่จะสามารถนำไปแก้ไขปัญหาผลิตภาพ แรงงานได้จริงเท่านั้น.

Model การขับเคลื่อนหลักสูตรอิงสมรรถนะสู่สถานประกอบการ



ถนนสาย ก แบบคณะหน่วยงาน (รูปแบบปกติ)

เปิดกว้าง-สร้างวิทยากรเพิ่ม



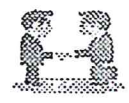
รับสมัครบุคคลทั่วไปเข้ารับการฝึกเป็นรุ่นๆ

- บุคลากรในสังกัดทยอยเข้ารับการฝึกในแต่ละรุ่น
- ค่าใช้จ่ายเบิกจากงบประมาณประจำปี
- ระยะเวลาการฝึก 18 ชั่วโมง หรือไม่เกิน 30 ชั่วโมง

ถนนสาย ข

เจาะลึก-ฝึกตามต้องการ

แบบเฉพาะกิจการ (รูปแบบเฉพาะ)



- o Tailor-made Program หรือรูปแบบวิธีการร่วมกัน
- o นำร่องกับสถานประกอบการเครือข่ายหรือรายใหม่ๆ แบบเจาะลึก เป็นรายกิจการ
- o ค่าใช้จ่ายลดหย่อนภาษีได้ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ
- o กรณี SME สพก./ศพจ. อาจสนับสนุนวิทยากรผู้อำนวยการศูนย์ฯ และวิทยากรฝึกอบรมพนักงานได้ตามความเหมาะสม

ขั้นตอนวิธีการ : (ไม่จำกัดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกและระยะเวลาดำเนินการฝึกตามแบบ CBT)

1. ทหารหรือกรรมการที่ปรึกษาฯ, กพร.ปจ., เกานนำภาคเอกชน สถานประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีความร่วมมืออยู่แล้ว
2. ศึกษาสภาพการทำงานของพนักงาน/แรงงานที่เป็นปัญหา หาข้อสรุปเกี่ยวกับพื้นที่งานที่จำเป็นต้องพัฒนาก่อน
3. เข้าสู่กระบวนการ ADDIE โดยเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) การประชุม วิเคราะห์งาน จัดทำมาตรฐานสมรรถนะ ออกแบบหลักสูตร พัฒนาสื่อ
4. การจัดฝึกอบรม-ทดสอบ และประเมินผล แบ่งเป็น 2 ทางเลือก
 - ข1 ดำเนินการจนครบขั้นตอน ADDIE และรายงานผลการฝึกได้ทันที
 - ข2 ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และติดตามผลในขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้ แล้วจึงประเมินผลในขั้นตอนสุดท้ายร่วมกัน

คณิงนิจ โกศลวัฒน์ พฤศจิกายน 2557

S i m p l y A D D I E



ศัพท์เฉพาะด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เนื่องจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรอิงสมรรถนะ ไทย-สิงคโปร์ มีเนื้อหาสาระจากองค์ความรู้ต่างประเทศ ซึ่งผู้แปลใช้ศัพท์ทั่วไปหรือศัพท์การศึกษา ด้วยไม่เข้าใจความแตกต่างของการฝึกอบรม (Training) กับการศึกษา (Education) การแปลจึงไม่สอดคล้องศัพท์เฉพาะด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยและใช้ในการปฏิบัติงานปกติ แม้ว่าอาจมีบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานบางส่วนที่เข้าใจว่า “การฝึกอบรม” ไม่ได้แตกต่างกับ “การศึกษา นอกโรงเรียน (กศน.)” แต่อย่างไร

ดังนั้น นิยามศัพท์ที่กำหนดขึ้นไปนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายคุณลักษณะของศัพท์ที่ปรากฏในเอกสารหลักสูตร คู่มือสื่อต่างๆ ของหลักสูตรอิงสมรรถนะ ซึ่งหากผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณาใช้ศัพท์เฉพาะด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในการนำเสนอหรือจัดทำเอกสาร สื่อ คู่มือ ก็จะช่วยส่งเสริมอัตลักษณ์ของการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เด่นชัดยิ่งขึ้น อีกทั้งสามารถอธิบายหลักการแนวคิดของการฝึกอบรมและตอบข้อซักถามของสถานประกอบการได้อย่างมีอาชีพ

1. Competency Based

- Competency Based Curriculum* : CBC หลักสูตรอิงสมรรถนะ

เป็นหลักสูตรที่ออกแบบขึ้นตามสมรรถนะ (Competency Based) ที่จำเป็นของ ตำแหน่งงาน

- Competency Based Training : CBT การฝึกตามความสามารถ

เป็นรูปแบบการฝึกตามความสามารถหรือตามความพร้อม (Competency Based) ของบุคคล

2. Training vs. Education

แตกต่างกันด้วยตระกะแนวคิดและวิถีทางแห่งภารกิจ “การพัฒนาฝีมือแรงงาน” กับ “การศึกษา”

การศึกษา เป็นการบ่มเพาะบุคคลให้พร้อมด้วยกาย ใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา สามารถพึ่งตนเอง ไม่เป็นภาระ/ภัยสังคม และมีส่วนร่วมสนับสนุนทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ (เปิดกว้างทางความคิด) ทั้งนี้ รวมถึง กศน.ซึ่งเป็นการเรียนการสอนที่มีได้จัดขึ้นสำหรับตำแหน่งงานใดๆ เป็นการเฉพาะ

การฝึกอบรม เป็นการเพิ่มสมรรถนะ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะของแรงงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ในงานที่ปฏิบัติ (เจาะลึกในงาน)

- ศัพท์ด้านการศึกษา: School, Study, Student, Teacher, Certification

โรงเรียน การเรียนการสอน ผู้เรียน/นักเรียน ครู ประกาศนียบัตร

- ศัพท์ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน :

Instructor, Institute, Training, Trainer, Trainee, Certification,

ครูฝึก สถาบันฝึก การฝึก วิทยากร ผู้รับการฝึก วุฒิบัตร

3. ศัพท์เกี่ยวกับการวิเคราะห์งาน

Occupational Cluster : กลุ่มอาชีพ

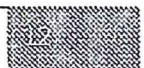
Occupation : อาชีพ

Job : หน้าที่

Duty : ความรับผิดชอบ

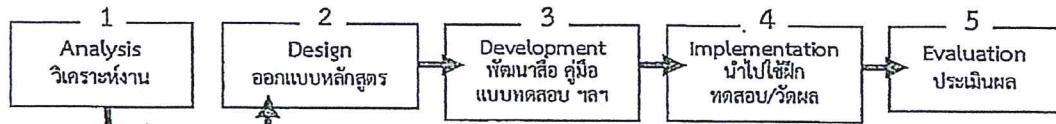
Task ** : งาน

**ข้อควรระวัง การแปล Task เป็น “ภารกิจ” จะทำให้สับสนกับความหมายของศัพท์ Mission : ภารกิจ

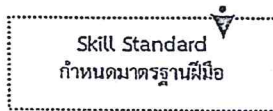


บทสรุปผู้บริหาร
 หลักสูตรอิงสมรรถนะไทย - สิงคโปร์
 ระบบการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ
 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป็นโครงการสร้าง Master Trainer ด้านกระบวนการพัฒนากำลังคนตามหลัก A-D-D-I-E Model 5 ขั้นตอน



Competency Standard
มาตรฐานสมรรถนะ



: CS เป็นฐานข้อมูลกลางที่นำไปใช้กำหนด “หลักสูตร” และ/หรือ “มาตรฐานฝีมือ”

ผู้ที่ผ่านการฝึกตามโครงการนี้จะสามารถถ่ายทอดวิธีการจัดฝึกอบรมได้ครบวงจร และพัฒนาเป็นที่ปรึกษาการฝึกอบรมให้ภาคเอกชนได้ต่อไป
 ผู้ประสานการฝึก → ผู้จัดการฝึก → ที่ปรึกษาการฝึก
 รวมทั้งเข้าใจวิธีการจัดทำชุดการฝึกและสามารถจัดฝึกอบรมแบบ CBT ได้

1. ความเป็นมา

MOU ระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับวิทยาลัยโพลีเทคนิคอินเตอร์เนชั่นแนล สิงคโปร์ เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2555 ระยะเวลา 3 ปี (2555-2557) มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของการออกแบบหลักสูตรและฝึกอบรมแบบ Competency Based เต็มรูปแบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนา ใช้งาน และประเมินผล ซึ่งทั้งสองฝ่ายได้ร่วมดำเนินการในประเด็น:

- (1) การจัดการสถาบันฝึกอบรมภายใต้กรอบประกันคุณภาพ
- (2) การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ

เป็นการดำเนินโครงการฝึกอบรมบุคลากรฝึกให้คุ้นเคยกับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในกระบวนการจัดการฝึกแบบครบวงจร ตั้งแต่การวิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนา นำไปใช้ และประเมินผล

การดำเนินงานระยะที่ 1 ปี 2555-2556 แบ่งกิจกรรมเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดการศึกษาดูงาน ณ ประเทศสิงคโปร์ สำหรับผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ จำนวน 56 คน ในปี 2556 ในหัวข้อต่อไปนี้

- 1) กรอบการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2) แผนกลยุทธ์การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร
- 3) การรับรองฝีมือแรงงาน

ส่วนที่ 2 การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ

- 1) จัดฝึกอบรมผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จำนวน 140 คน ในปี 2555
- 2) จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ ให้แก่เจ้าหน้าที่จำนวน 72 คน จำนวน 5 ครั้ง ระหว่างปี 2555-2556



การดำเนินงานระยะที่ 2 ปี 2557 แบ่งกิจกรรมเป็น 4 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ทดสอบ ประเมินผล และคัดเลือกผู้ผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 37 คน แต่งตั้งเป็นวิทยากรต้นแบบ (Master Trainer : MT) 37 คน รวมทั้งแต่งตั้งวิทยากรสำรอง 15 คน

ขั้นตอนที่ 2 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ Master Trainer ประยุกต์และจัดทำหลักสูตรที่เหมาะสม สำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย

ขั้นตอนที่ 3 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ Master Trainer จัดทำคู่มือวิทยากร คู่มือผู้รับการฝึก พร้อมแบบทดสอบ

ขั้นตอนที่ 4 จัดฝึกอบรมขยายผล (Cascading) สร้างวิทยากร (Trainer) 4 รุ่น จำนวน 235 คน

ทั้งนี้ ได้กำหนดชื่อย่อของ Competency Based Curriculum Design & Development System : ระบบการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่า "DSD CDD System"

2. ได้อะไร ?

ส่วนที่ 1 การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การศึกษาดูงาน ณ ประเทศสิงคโปร์ มีการประชุมและได้ข้อกำหนดการประกันคุณภาพระบบการฝึก 5 ข้อ (OA 5 Focus) ได้แก่ อำนาจหน้าที่และภาวะผู้นำ, การจัดการและแผนกลยุทธ์, กระบวนการฝึก, เครือข่ายภาคอุตสาหกรรม, และ การบริการ (Governance & Leadership, Management & Strategic Planning, Training Process, Industry Linkage, Service)

หน่วยงานส่วนกลาง (สพท.) เป็นเจ้าภาพหลัก สพท.ศพจ.เป็นหน่วยรับประเมิน ทั้งนี้ ระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ ปัจจุบัน ใช้ข้อกำหนด 2 Focus คือ กระบวนการฝึก และการบริการ

ส่วนที่ 2 การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ

1) การสร้าง Master Trainer/ Trainer ได้ MT 37 คน MT ทำการถ่ายทอดต่อ ได้ Trainer 232 คน พร้อมทั้งได้ตัวอย่างหลักสูตร สื่อ คู่มือ แบบทดสอบ หน่วยงานส่วนกลาง (สพท.) เป็นหน่วยประสาน รวบรวม ตรวจสอบ ปรับปรุงผลผลิตหลักสูตร สื่อ คู่มือ และจัดฝึกอบรม Trainer

2) การนำร่องใช้งาน Master Trainer และ สพท.ศพจ.ได้ดำเนินการสถานีนำร่องจำนวน 4 แห่ง ได้แก่ สพท. 4 ราชนบุรี ศพจ.กาฬสินธุ์ ศพจ.ปราจีนบุรี ศพจ.ระยอง

3) การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ สพท.ศพจ.ดำเนินกิจกรรมเชื่อมโยงหลักสูตรอิงสมรรถนะ (CBC) กับการฝึกตามความสามารถ (CBT) สพท.เป็นเจ้าภาพหลักสนับสนุนและติดตามประเมินผล

3. จะขยายผลอย่างไร ? โดยใคร ?

(1) กลุ่ม Master Trainer (1) สร้าง Trainer เพิ่มขึ้นในพื้นที่ (2) ร่วมกับภาคเอกชนสร้างผู้จัดการฝึก (T.O.) และสร้างหลักสูตร/ชุดการฝึก CBT ในสถานประกอบกิจการ

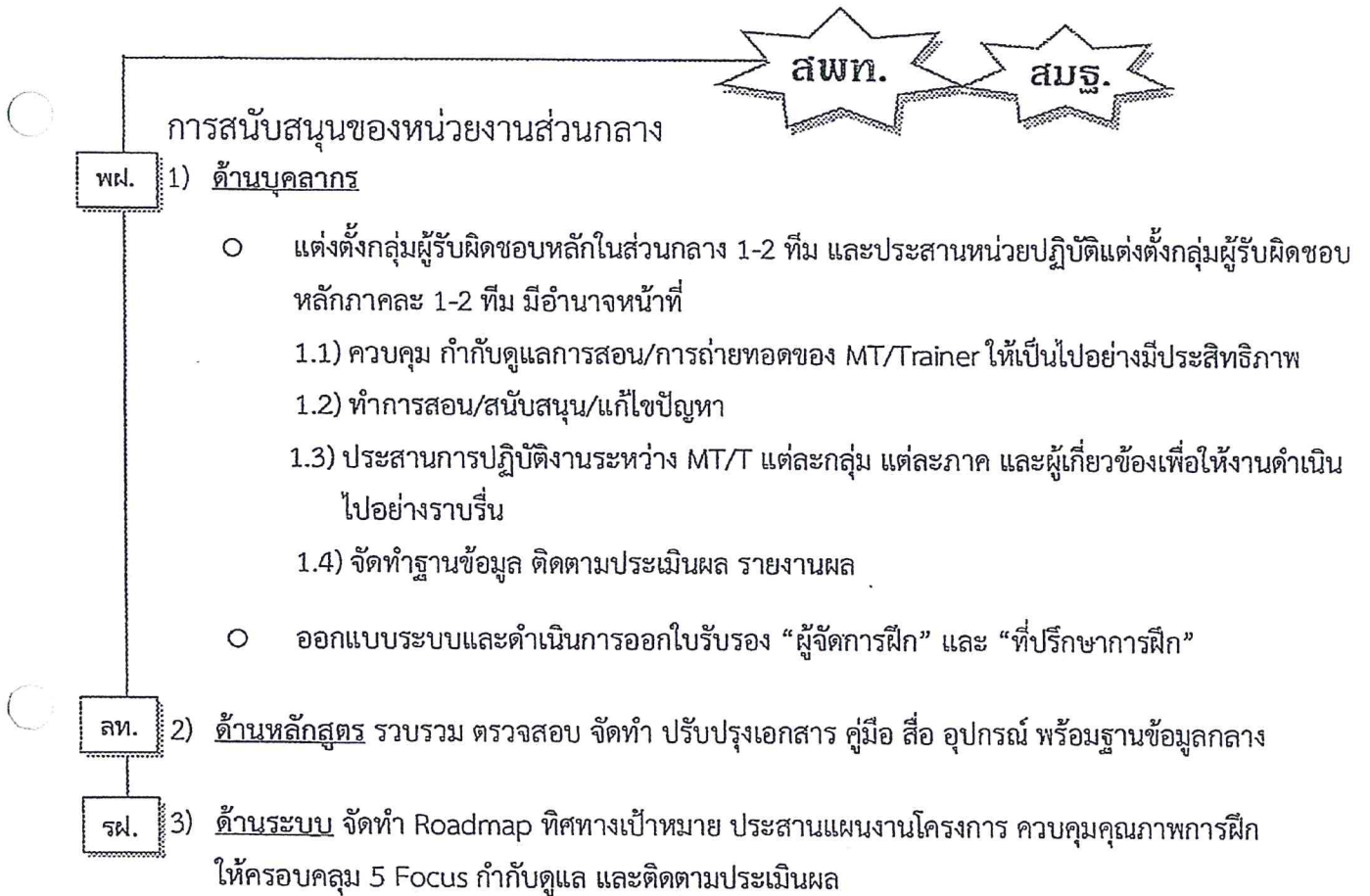
(2) กลุ่ม Trainer ที่ผ่านการฝึกอบรมขยายผลของ MT เป็นเครือข่ายการปฏิบัติงานในแต่ละภาค สนับสนุนการขยายผลการฝึกให้กว้างขวาง โดย (1) ร่วมสร้าง Trainer เพิ่มขึ้นในพื้นที่ (2) ร่วมกับภาคเอกชนสร้างผู้จัดการฝึก (T.O.) และสร้างหลักสูตร/ชุดการฝึก CBT ในสถานประกอบกิจการ

(3) กลุ่มสนับสนุน ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ ในส่วนกลางและภูมิภาค สนับสนุนการบริหารจัดการของ สพท.ศพจ. เพื่อให้ Master Trainer และ Trainer ดำเนินกระบวนการวิเคราะห์-ออกแบบ-พัฒนามาตรฐานสมรรถนะ/หลักสูตร-นำไปใช้จริง-ประเมินผล ร่วมกับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมได้อย่างครบวงจร

(4) กลุ่มผู้บริหารทุกระดับ ร่วมขับเคลื่อนงานทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึก 5 Focus เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายการขยายผล คือ การเปลี่ยนแปลงบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจาก “ผู้ประสานการฝึก Training Coordinator” เป็น “ผู้จัดการฝึก Training Officer : T.O.”ที่เป็นมืออาชีพ และต่อยอดเป็น “ที่ปรึกษาการฝึก Training Consultant” ซึ่ง ทุฝฝ่ายจำเป็นต้องร่วมปรับแผนงาน-งบประมาณ-ตัวชี้วัดลงสู่หน่วยงานและตัวบุคคลอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยตั้งเป้าหมาย :

- ๑ จำนวนสถานประกอบกิจการ ที่จะได้รับประโยชน์
- ๑ จำนวน Trainer ที่จะสร้างเพิ่มเติมให้เพียงพอในแต่ละภาค โดยปรับแผนปี 2558 ให้เอื้อต่อการขยายผลโครงการ แต่งตั้งกลุ่ม Master Trainer และ Trainer เป็น 13 กลุ่ม (12 ภาค+1 ส่วนกลาง) ช่วยเหลือกันระหว่างภาค พร้อมแลกเปลี่ยนฐานข้อมูล



ที่มา : เอกสารทางวิชาการ เรื่อง ประมวลเรื่องราวหลักสูตรอิงสมรรถนะ ไทย-สิงคโปร์ ระบบการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, กรกฎาคม 2557

รายชื่อ Master Trainer

ตามประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ.2556

เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นวิทยากรหลัก (Master Trainer) ภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากรด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน

- | | | |
|--------------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| 1. นายชาติชาย สุจินพรัหม | 2. นายสุทัศน์ เชื้ออินทร์ | 3. นางสาวเกตุร คณารุ่งเรือง |
| 4. นายชัยณรงค์ มะเตือ | 5. นายกิติพัชร บัวจำนงค์ | 6. นายสยามภู ชมภูษา |
| 7. นายประเสริฐ อสงไขยวัฒนกุล | 8. นายธนาวุธ คำอ้อ | 9. นายจตุพร พวงไวย์ |
| 10. นายพีระพันธ์ุ ประเสริฐวงษ์ | 11. นายอนุพงษ์ เอมจัน | 12. นายภาณุวัชร มีใหม่ |
| 13. นายคมธัช รัตนคช | 14. นายโอภาส คำอ่อน | 15. นายบุญชัย ศิริสนธิวรรณ |
| 16. นางอุษา ศิริสนธิวรรณ | 17. นางพันธ์ยมล ฤทธิโชติ | 18. นายสุกิติ ทองคำ |
| 19. นางสาวอภิญญา ผูกพานิช | 20. นายสุรัตน์ ปาละนันท์ | 21. นายสมศักดิ์ ภูไฟจิตรกุล |
| 22. นายทวีป เกิดต่อพันธ์ | 23. นายวิระ ชิตชลธาร | 24. นายปฏิภาณ เลิศสุวรรณนท์ |
| 25. นายจรัส เชื้อพระคา | 26. นายสงกรานต์ เพิ่มฤชัย | 27. นายสมบัติ ชอบชื่น |
| 28. ส.ต.ท.ประสิทธิ์ จันทริมา | 29. นายพิสนธ์ ขำชุด | 30. นายถวัลย์ น้อยอุทัย |
| 31. นายจรัสรัตน์ สุวรรณรัตน์ | 32. นายจิณกรณ์ แก้วมณี | 33. นางสาวปราณี แก้วเจริญ |
| 34. นายจักรวาล ทิพย์มาลัย | 35. นายบุญตา ศิริจันทร์ | 36. นางนิมล วงศ์กุลวิจิตร |
| 37. นายจตุภัทร เงินมูล | | |

รายชื่อวิทยากรสำรอง

- | | | |
|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 1. นายจักรี พวงทอง | 2. นายศักดิ์ชาย ศิลปสมศักดิ์ | 3. นางสาวทฤทัย เจนบุญไทย |
| 4. นายทรงพล เอาเจริญภักดิ์ | 5. นางสาวจริญญา ขวัญใจ | 6. นางสาวโสภณา บุญหลง |
| 7. นางสาววันวิสาห์ เนาวรังสี | 8. นายชาติวุฒิ ทองกัน | 9. นางสาวเพ็ญประภา ศิริรัตน์ |
| 10. นายอาเดี้ยว โภฎิเพชร | 11. จ.ส.อ.ยุทธชัย ทองอินทร์ | 12. นายโชคดี ดวงดี |
| 13. นายวุฒินันท์ เมืองสูง | 14. นายพินิจ ประภากรวิไล | 15. นายขรรณชัย เวชพร |

บรรณานุกรม

1. ผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity)
http://library.cmu.ac.th/faculty/econ/Exer751409/2554/Exer2554_no249
2. Report ILO Conference 2008, Skills for Improved Productivity, Employment Growth and Development, Switzerland
3. กองวิเทศสัมพันธ์, 2554 Memorandum of Understanding between Department of Skill Development and Singapore Polytechnic concerning Development and Managing of Modern Technical and Vocational Education and Training Institutions for the Department of Skill development, Ministry of Labour, Thailand.
4. กองวิเทศสัมพันธ์, 2557 การดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระหว่างปี 2554-2557
5. สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก, 2557 ผลการสัมมนาแผนงาน/แนวทางการขยายผล DSD CDD System
6. คณิงนิจ โกศลวัฒน์, 2557 ประมวลเรื่องราว หลักสูตรอิงสมรรถนะ ไทย-สิงคโปร์ ระบบการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน DSD CDD System

ผลงานทางวิชาการ

- แนวคิดการจัดตั้งกองประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีและเด็ก, 2536
- การพัฒนาแรงงานก่อสร้างสตรี, 2540
- การพัฒนาเจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอาชีพ, 2540
- การพัฒนาผู้ประกอบการภารกิจที่ท้าทาย, 2540
- Project Completion Report on the Skill Development Project (1997-2003), 2546
- การบูรณาการผลงานโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2541
- การพัฒนาผู้ประกอบการเพื่ออุตสาหกรรมสร้างสรรค์, 2553
- เส้นทางสู่การฝึกอบรมตามความสามารถของแรงงานไทย, 2555
- การพัฒนาระบบการฝึกเตรียมเข้าทำงาน, 2555
- CBST-CBT คุณรู้จักดีหรือยัง?, 2555
- แผนยุทธศาสตร์สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก, 2555
- คู่มือผู้บริหาร CBT, 2556
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ฝึก:ต้นแบบจริยธรรมและทักษะในอาชีพ, 2556
- การรับรองความสามารถบุคลากรฝึก:บทพิสูจน์มืออาชีพ, 2556
- CBT พัฒนาฝีมือแรงงานไทยได้จริงหรือ?, 2556
- กลยุทธ์การฝึก CBT 2557, 2556
- ทิศทางการฝึก CBT ปี 2557, 2556
- คู่มือวิทยากร CDD, 2557
- บทสรุป CDD Summary, 2557
- แนวคิด Remodeling กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2557, 2557
- ประมวลเรื่องราว CDD Summary, 2557
- นักพัฒนาฝีมือแรงงานมืออาชีพ, 2557


สนใจติดต่อ 02 246 1934, 082 222 5955
E-mail: kkslwt@yahoo.com

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หม่อมหลวงปทุมทริก สมิติ
รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นายวิชัย คงรัตนชาติ
ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ร่วมงาน

◦ สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

เนื้อหา ศิลปกรรม รูปเล่ม : นางคณิงนิช โกศลวัฒน์
พิมพ์ครั้งที่ 1 : พฤศจิกายน 2557

ประวัติผู้เสนอ

ชื่อ สกุล นาง คณิง นิช โกศล วัฒน 

ตำแหน่ง Mrs.Kanungnich Kosalwat

สังกัด ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

 -สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต (สท.บ.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

 -พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (ทบ.ม.) เกียรตินิยมดี

 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง

 หัวหน้าฝ่ายฝึกในกิจการและฝึกพิเศษ

 หัวหน้าฝ่ายประสานการฝึก

 ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบและรูปแบบการฝึก

 ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ

 ผู้อำนวยการวิทยาลัยแรงงาน

 ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค

 ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

 ที่ปรึกษาศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน กลุ่มบริษัทเกษม

การฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการสถาบันฝึกอบรม

 ญี่ปุ่น เยอรมนี



ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นวิทยากรหลัก (Master Trainer) ภายใต้โครงการการพัฒนาบุคลากร
ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจ (MoU) ร่วมกับมหาวิทยาลัย
สิงคโปร์โพลีเทคนิคอินเตอร์เนชันแนล และมูลนิธิเทมาเส็ก ประเทศสิงคโปร์ เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ภายใต้
โครงการการพัฒนาบุคลากรด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของ
กรมในการวิเคราะห์สมรรถนะเพื่อนำมาจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และ
การออกแบบหลักสูตรที่อิงสมรรถนะ โดยภายใต้บันทึกความเข้าใจกำหนดให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดการ
ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการออกแบบหลักสูตรที่อิงสมรรถนะ ครั้งที่ ๑ - ๕ ให้แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่
จำนวนครั้งละ ๗๒ คน และให้ดำเนินการคัดเลือกผู้ผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการออกแบบหลักสูตร
ที่อิงสมรรถนะอย่างน้อย ๓๖ คน เพื่อทำหน้าที่เป็นวิทยากรหลัก (Master Trainer) ถ่ายทอดความรู้การออกแบบ
หลักสูตรที่อิงสมรรถนะ ให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมอีกอย่างน้อย ๒๒๘ คน นั้น

บัดนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับมหาวิทยาลัยสิงคโปร์โพลีเทคนิคอินเตอร์เนชันแนล
ได้ทำการคัดเลือกวิทยากรหลัก (Master Trainer) เสร็จสิ้นแล้ว จึงขอประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็น
วิทยากรหลัก (Master Trainer) ดังนี้

๑. วิทยากรหลัก (Master Trainer) จำนวน ๓๗ คน (เอกสารแนบท้ายประกาศ ๑)
๒. วิทยากรสำรอง จำนวน ๑๕ คน (เอกสารแนบท้ายประกาศ ๒)

ทั้งนี้ ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกร่วมกันจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมด้านการออกแบบหลักสูตร
ที่อิงสมรรถนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำเอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรม และเป็นวิทยากร
ถ่ายทอดความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

(นายนคร ศิลปอาชา)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

รายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกเป็นวิทยากรหลัก (Master Trainer)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
๑	นายบุญชัย ศิริสนธิวรธนะ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการพิเศษ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
๒	นายสมศักดิ์ ภูโฬจิตรกุล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
๓	นายทวีป เกิดต่อพันธ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
๔	นายวิระ ชิตชลธาร	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
๕	นางพันธ์มล ฤทธิโชติ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
๖	นายคมธัช รัตนคช	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
๗	นายปฏิภาณ เลิศสุวานนท์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปฏิบัติการ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
๘	นายโอภาส คำอ่อน	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ๒	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
๙	นางอุษา ศิริสนธิวรธนะ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือ แรงงาน
๑๐	นางสาวปราณี แก้วเจริญ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือ แรงงาน
๑๑	นายสุกิติ ทองคำ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือ แรงงาน
๑๒	นายจักรวาล ทิพย์มัลย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือ แรงงาน
๑๓	นายบุญตา ศิริจันทร์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือ แรงงาน (ช่วยราชการสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน)
๑๔	นายจรัสรัตน์ สุวรรณวัฒน์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	สำนักงานเลขาธิการกรม
๑๕	นายสุรัตน์ ปาละนันท์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑ สมุทรปราการ
๑๖	นายอนุพงษ์ เอมจัน	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๒ สุพรรณบุรี
๑๗	นายพีระพันธ์ุ ประเสริฐวงษ์	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ๒ /	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๒ สุพรรณบุรี

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
๑๘	นายพิสนธิ์ ข้าซูด	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี
๑๙	นายสงกรานต์ เพิ่มถาชัย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๓ ชลบุรี
๒๐	ส.ต.ท.ประสิทธิ์ จันทริมา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๓ ชลบุรี
๒๑	นายชัยณรงค์ มะเดื่อ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี
๒๒	นายถวัลย์ น้อยอุทัย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง
๒๓	นายกิตติพัชร บัวจำนงค์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๔ ราชบุรี
๒๔	นายจรัส เชื้อพระคา	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์
๒๕	นางสาวนวิมล ยังแก้ว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย
๒๖	นายธนาวุธ คำอ้อ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย
๒๗	นายชาติชาย สุจินพรัหม	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๗ อุบลราชธานี
๒๘	นางสาวอภิญญา ผูกพานิช	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุทัยธานี
๒๙	นายสมมภู ชมภูษา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๙ พิษณุโลก
๓๐	นายจตุพร พวงไวย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน
๓๑	นายภาณุวัชร มีใหม่	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์
๓๒	นายสุทัศน์ เชื้ออินทร์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรดิตถ์
๓๓	นายประเสริฐ อสงไขยวัฒนกุล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๐ ลำปาง
๓๔	นางสาวเกยูร คณารุ่งเรือง	ผู้อำนวยการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เชียงใหม่
๓๕	นายจตุรภัทร์ เงินมูล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เชียงใหม่
๓๖	นายสมบัตร์ ชอบชื่น	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๒ สงขลา
๓๗	นายจิณกรณณ์ แก้วมณี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตรัง

รายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกเป็นวิทยากรสำรอง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
๑	นายจักรี พวงทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
๒	นายศักดิ์ชาย ศิลปสมศักดิ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
๓	นางสาวหฤทัย เจนบุญไทย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปฏิบัติการ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
๔	นายทรงพล เอาเจริญศักดิ์	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช ๒	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
๕	นางสาวจริญญา ขวัญใจ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือ แรงงาน
๖	นางสาวโสภณา บุญ-หลง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กองการเจ้าหน้าที่
๗	นางสาววันวิสาข์ เนาวรังษี	นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ	สำนักงานเลขานุการกรม
๘	นายชาติวุฒิ ทองกัน	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	สำนักงานเลขานุการกรม ช่วย: สำนักงาน ผู้ตรวจราชการกรม
๙	นางสาวเพ็ญประภา ศิริรัตน์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ	กลุ่มตรวจสอบภายใน
๑๐	นายอาทิตย์ โกฎเพชร	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระแก้ว
๑๑	จ.ส.อ.ยุทธชัย ทองอินทร์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี
๑๒	นายโชคชัย ดวงดี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา
๑๓	นายวุฒินันท์ เมืองสูง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครพนม
๑๔	นายพินิจ ประภากรวิไล	นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์
๑๕	นายบรรณชัย เวชพร	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพิจิตร

รายชื่อวิทยากรหลัก (Master trainer) ๓๗ คน

กลุ่มบทนำ (Introduction)			
ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	สังกัด	เบอร์โทร
๑	นายชาติชาย สุจินพริหม	ศพจ. พังงา	๐๘๑-๘๗๗-๕๐๘๕
๒	นายสุทัศน์ เชื้ออินทร์อ้อ	ศพจ.อุตรดิตถ์	๐๘๖-๔๔๘-๒๙๑๗
๓	นางสาวเกยูร คณารุ่งเรือง	สพท.เชียงใหม่	๐๘๕-๔๘๓-๘๕๖๔
๔	นายชัยณรงค์ มะเตือ	ศพจ. ปราจีนบุรี	๐๘๔-๖๘๒-๐๑๘๐
๕	นายกิติพัชร บัวจำนงค์	ศพจ. นครปฐม	๐๘๑-๙๘๗-๐๒๕๙
๖	นายสยามภู ชมภูษา	สพท.๙ พิษณุโลก	๐๙๐-๖๘๗-๑๓๘๔
กลุ่มที่ ๑ การวิเคราะห์ (Analysis)			
๑	นายประเสริฐ อสงไชยวัฒนกุล	สพท.ลำปาง	๐๘๙-๘๓๕-๐๔๒๔
๒	นายธนาวุธ คำอ้อ	ศพจ. หนองคาย	๐๘๙-๔๓๑-๓๖๙๓
๓	นายจตุพร พวงไวย์	ศพจ. น่าน	๐๘๒-๘๘๘-๗๒๔๐
๔	นายพีระพันธุ์ ประเสริฐวงษ์	สพท.สุพรรณบุรี	๐๘๖-๑๓๕-๐๓๔๐
๕	นายอนุพงษ์ เอ็มจั่น	สพท.สุพรรณบุรี	๐๘๑-๔๒๓-๘๐๕๘
๖	นายภาณุวัชร มีใหม่	ศพจ.เพชรบูรณ์	๐๘๑-๘๘๘-๔๘๐๔
กลุ่มที่ ๒ การออกแบบการฝึกอบรมและการประเมิน (Design)			
๑	นายคมธัช รัตนคช	สพท.	๐๘๘-๘๘๑-๕๔๙๕
๒	นายโอภาส คำอ่อน	สพท.	๐๘๙-๗๘๘๐-๘๘๘
๓	นายบุญชัย ศิริสนธิวรรณ	สพท.	๐๘๑-๘๕๐-๔๕๔๙
๔	นางอุษา ศิริสนธิวรรณ	สพท.	๐๘๑-๘๕๐-๔๕๔๙
๕	นางพันธ์ยมล ฤทธิโชติ	สพท.	๐๘๙-๑๑๑-๒๖๒๓
๖	นายสุกิติ ทองคำ	สพท.	๐๘๑-๖๕๕-๘๖๐๒
๗	นางสาวอภิญญา ผูกพานิช	ศพจ. อุทัยธานี	๐๘๖-๔๔๗-๔๖๔๓
กลุ่มที่ ๓ การพัฒนา (Development)			
๑	นายสุรัตน์ ปาละนันท์	ศพจ.กาญจนบุรี	๐๘๑-๖๑๔-๒๘๓๓
๒	นายสมศักดิ์ ภูไผ่จิตรกุล	ศพจ. นนทบุรี	๐๘๑-๙๓๔-๙๕๖๑
๓	นายทวีป เกิดต่อพันธ์	สพท.	๐๘๑-๘๓๖-๙๙๖๓
๔	นายวิระ ชิตชลธาร	สพท.	๐๘๑-๔๕๕-๙๐๑๙
๕	นายปฏิภาณ เลิศสุวานนท์	สพท.	๐๘๑-๗๑๔-๘๔๒๐
๖	นายจรัส เชื้อพระคา	ศพจ.กาฬสินธุ์	๐๘๙-๙๔๒-๒๘๙๒
กลุ่มที่ ๔ การนำไปใช้ (Implement)			
๑	นายสงกรานต์ เพิ่มถ้าย	สพท.๙ ลำปาง	๐๘๙-๖๘๐-๔๐๑๙
๒	นายสมบัติ ขอบชื่น	สพท.๑๒ สงขลา	๐๘๑-๙๖๙-๘๗๑๑
๓	ส.ต.ท.ประสิทธิ์ จันทริมา	สพท.๓ ชลบุรี	๐๘๕-๑๔๖-๑๙๖๒
๔	นายพิสนธิ์ ขำชุด	ศพจ.สิงห์บุรี	๐๘๓-๒๑๔-๓๘๖๔
๕	นายถวัลย์ น้อยอุทัย	ศพจ. ศพจ.อยุธยา	๐๘๙-๘๘๐-๒๒๐๖

กลุ่มที่ ๕ การประเมิน (Evaluation)			
๑	นายจรัสรัตน์ สุวรรณรัตน์	สพท.	๐๘๔-๓๖๐-๙๕๐๘
๒	นายจิณกรณ์ แก้วมณี	ศพจ. ตรัง	๐๘๖-๗๔๕-๔๕๔๓
๓	นางสาวปราณี แก้วเจริญ	สมฐ.	๐๘๑-๓๙๙-๖๕๕๔
๔	นายจักรวาล ทิพย์ม้าย	สมฐ.	๐๘๔-๑๑๑-๓๕๙๖
๕	นายบุญตา ศิริจันทร์	สมฐ.	๐๘๑-๒๕๘-๒๖๐๙
๖	นางนวิมล วงศ์กุลวิจิตร	ศพจ. เลย	๐๘๙-๖๑๘-๑๑๒๑
๗	นายจตุรภัทร เงินมูล	สพน. เชียงแสน	๐๘๓-๗๖๓-๔๑๖๔

รายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗
หลักสูตร "โครงการวิทยากรการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่อิงสมรรถนะ รุ่นที่ ๑ - ๕"
(จำนวน ๗๘ ชั่วโมง)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล		ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
ส่วนกลางภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน				
๑	นายตฤพล	คลอวุฒินันท์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและ เทคโนโลยีการฝึก
๒	นางสาวเนาวรัตน์	คำดา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและ เทคโนโลยีการฝึก
๓	นางสาววัลภา	นาคนฤมิตร	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและ เทคโนโลยีการฝึก
๔	นายสมบุรณ์	รักษวังษ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและ เทคโนโลยีการฝึก
๕	นายสมศักดิ์	สุขวัฒน์โก	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการพิเศษ	สำนักพัฒนามาตรฐาน และทดสอบฝีมือแรงงาน
๖	นายจำรัส	เจริญเขตต์	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	สำนักพัฒนามาตรฐาน และทดสอบฝีมือแรงงาน
๗	นางสาวนวลักษณ์	แสงสีดา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สำนักพัฒนามาตรฐาน และทดสอบฝีมือแรงงาน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑ สมุทรปราการ (๑๑ คน)				
๘	นายศรทัต	แต่งตั้ง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑ สมุทรปราการ
๙	นายสถาพร	จูแย้ม	ครูฝึกฝีมือแรงงานเทคนิค	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑ สมุทรปราการ
๑๐	นายวิรัตน์	แย้มโชติ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑ สมุทรปราการ
๑๑	นายเอนก	พงษ์หนู	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑ สมุทรปราการ
๑๒	นางสาวจินดา	แจ้กิจ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑ สมุทรปราการ
๑๓	นายเชษฐพงศ์	ปานวร	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑ สมุทรปราการ
๑๔	นางสาวสุภัค	วิเศษอุดม	ครูฝึกฝีมือแรงงานเทคนิค	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดกรุงเทพมหานคร
๑๕	นายนที	รัตนวงศ์วิจิตร	ครูฝึกฝีมือแรงงาน	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
๑๖	นายวรวุฒิ นกหรีด	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดนนทบุรี
๑๗	นายศักดิ์ชัย ลิพันธ์ุ์	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี
๑๘	นายยุทธพงษ์ กะลาไชย	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปทุมธานี
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๒ สุพรรณบุรี (๑๔ คน)			
๑๙	จำสลิบเอกสิทธิ์ วงเวียนรอด	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๒ สุพรรณบุรี
๒๐	นายธีรยุทธ ฤงทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๒ สุพรรณบุรี
๒๑	นายชรินทร์ เถลิมนญาติ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๒ สุพรรณบุรี
๒๒	นายนพพร เพิ่มพูน	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๒ สุพรรณบุรี
๒๓	นายอาคม วงษ์สมุทร	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๒ สุพรรณบุรี
๒๔	ว่าที่ร้อยเอกกศินันต์ สังขวรรณ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๒ สุพรรณบุรี
๒๕	นายอัศวิน ภู่ทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดลพบุรี
๒๖	นางสาวธนวันต์ บัวงาม	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดลพบุรี
๒๗	นายพิษณุ ลายหงษ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดลพบุรี
๒๘	นายโนเสวฐ ยืนยั้ง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระบุรี
๒๙	นายพิพัฒน์ ชาตินันท์	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๓๐	นายนเรศร์ ดิสพงษ์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๓๑	นางสาวชมพูนุท คงสม	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดอ่างทอง
๓๒	นายวรเชษฐ์ ทองสา	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดอ่างทอง

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล		ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๓ ชลบุรี (๑๙ คน)				
๓๓	นายสุชิน	ทวีทรัพย์สำเลิศ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๓ ชลบุรี
๓๔	นายমনชยา	ศิริกิจ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๓ ชลบุรี
๓๕	นายวัฒนะ	วัฒนศักดิ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๓ ชลบุรี
๓๖	นายกิจจา	เกตุทิม	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๓ ชลบุรี
๓๗	นายเอกชัย	พรรณบัตร	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๓ ชลบุรี
๓๘	นายสมเกียรติ	อุเงิน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๓ ชลบุรี
๓๙	นายอุทัย	สุมา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดจันทบุรี
๔๐	นายสุทัศน์	เจริญประมง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดจันทบุรี
๔๑	นายวิเชียร	ใจกว้าง	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดฉะเชิงเทรา
๔๒	นายลมัย	คงช้าง	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดฉะเชิงเทรา
๔๓	นายวัฒนะ	รัตนโชคชัยสกุล	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดตราด
๔๔	นายวันชัย	มหาภูมิ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดตราด
๔๕	นายบรรพต	ดาวล้อม	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปราจีนบุรี
๔๖	นายจรัสศักดิ์	เดี่ยวตระกูล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปราจีนบุรี
๔๗	นายโกคา	คงสุข	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปราจีนบุรี
๔๘	นายอนุศิษฐ์	สุดจิตร	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดระยอง
๔๙	นายพงษ์ชัย	ปิ่นเกตุ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดระยอง

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
๕๐	นายวศิน สิงห์โทยะกา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว
๕๑	นายบัญญัติ พลสง่า	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสระแก้ว
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๔ ราชบุรี (๑๗ คน)			
๕๒	นายภูมิชัย นิยมไทย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๔ ราชบุรี
๕๓	นายพรหมสิทธิ์ พลรัมย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๔ ราชบุรี
๕๔	นายสฤชดี หนาแน่น	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๔ ราชบุรี
๕๕	นายจิรวัดน์ วงษ์สุทักษ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๔ ราชบุรี
๕๖	นายชัยสิน มุททาร์ตัน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๔ ราชบุรี
๕๗	นายสุชาติ บัวโกส	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๔ ราชบุรี
๕๘	นางสุกฤดา มุสิกรัตน์	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดกาญจนบุรี
๕๙	นายชโลธิ์ภาส เผ่าผาง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดกาญจนบุรี
๖๐	นางสาวณัฐนิช ตันอำนวย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดนครปฐม
๖๑	นายโกเมท ภูทอง	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดนครปฐม
๖๒	นายवलันต์ พันผา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
๖๓	นายสามารถ ระยะวรรณ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
๖๔	นายนพปฎล ขาดิกระพันธ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเพชรบุรี
๖๕	นายพนม อินทร์ภูมะตัน	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเพชรบุรี
๖๖	นางสาวธวัลรัตน์ ชันนารัตน์	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสมุทรสาคร

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
๖๗	นายทรงยศ ไพรสุวรรณ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสมุทรสงคราม
๖๘	นายวิสุทธิ์ แก้วจิ้น	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสมุทรสงคราม
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา (๑๗ คน)			
๖๙	นายสุดใจ วิเศษอุดม	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ๓	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา
๗๐	นายธนกร ดิตตารมย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา
๗๑	นายสมาน เชื้อพระคา	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา
๗๒	นายชินโชติ บรรจงปรุ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา
๗๓	นายอัศนี ทอมยา	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา
๗๔	นางสาวเจเลียวจิตต์ ศรีพรหม	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา
๗๕	นายชาญชัย เจนจรัสอารี	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา
๗๖	นางสาวสุมิตรา ลือชัย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดชัยภูมิ
๗๗	นายโยธิน อางโนนเปลือย	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดชัยภูมิ
๗๘	นายอภิชาติ แสนเป็ง	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดชัยภูมิ
๗๙	นายกิริยา สิทธิวงษ์	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดนครนายก
๘๐	นายสำรอง เพ็งธรรม	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดนครนายก
๘๑	นายนิพนธ์ ขาติมนตรี	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดบุรีรัมย์
๘๒	นางสาวพิศมัย โพธิสาขา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดบุรีรัมย์
๘๓	นายเชิดไชย แดงงาม	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดบุรีรัมย์

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
๖๗	นายทรงยศ ไพรสุวรรณ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสมุทรสงคราม
๖๘	นายวิสุทธิ แก้วจิ้น	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสมุทรสงคราม
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา (๑๗ คน)			
๖๙	นายสุดใจ วิเศษอุดม	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ๓	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา
๗๐	นายธนากร ดิตตารัมย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา
๗๑	นายสมาน เชื้อพระคา	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา
๗๒	นายชินโชติ บรรจงปรุ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา
๗๓	นายอัศนี หอมยา	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา
๗๔	นางสาวเฉลียวจิตต์ ศรีพรหม	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา
๗๕	นายชาญชัย เจนจรสอารี	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา
๗๖	นางสาวสุมิตรา ลือชัย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดชัยภูมิ
๗๗	นายโยธิน อัจฉินเปลื้อง	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดชัยภูมิ
๗๘	นายอภิชาติ แสนเป็ง	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดชัยภูมิ
๗๙	นายกิริยา สิทธิวงษ์	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดนครนายก
๘๐	นายสำรอง เพ็งธรรม	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดนครนายก
๘๑	นายนิพนธ์ ขาติมนตรี	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดบุรีรัมย์
๘๒	นางสาวพิศมัย โพธิสาข	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดบุรีรัมย์
๘๓	นายเชิดไชย แดงงาม	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดบุรีรัมย์

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล		ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
๘๔	นางสาวจรรยา นิตย์	ทองบริบูรณ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสุรินทร์
๘๕	นายนพรุจ	เพชรเลิศ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสุรินทร์
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๖ ขอนแก่น (๑๙ คน)				
๘๖	นายเกษม	สมสมัย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๖ ขอนแก่น
๘๗	นายสุชุม	นันททรัพย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๖ ขอนแก่น
๘๘	นายชยุต	ศรีหาเปี้ย	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๖ ขอนแก่น
๘๙	นายประทีป	บุญครอง	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดกาฬสินธุ์
๙๐	นายวุฒิพงศ์	อินทะนาม	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดกาฬสินธุ์
๙๑	นางฉัตรชนก	ไถยะฝ่าย	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสกลนคร
๙๒	นายธงชัย	โพธิ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดหนองคาย
๙๓	นายเสวี	ธรรมพันธ์	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดหนองคาย
๙๔	นายวีระชัย	อะตะมะ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดหนองคาย
๙๕	นางธารทิพย์	แสงเสน	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดหนองคาย
๙๖	นายดำรง	ทิพย์สิงห์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดหนองคาย
๙๗	นายจรัส	ใจงาม	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดหนองบัวลำภู
๙๘	นางสุรภัญญา	ชัยรัตน์	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดหนองบัวลำภู
๙๙	นายกมล	มุขระโกษา	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดหนองบัวลำภู
๑๐๐	นางภารินี	หงษ์แพง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
๑๐๑	นายพิชัยยุทธ สองทุ่ง	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดอุดรธานี
๑๐๒	นายชมพพันธ์ เกริกชัยฐิณธ์	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดอุดรธานี
๑๐๓	นายสวีน ประพันธ์ศรี	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดอุดรธานี
๑๐๔	นายประยงค์ สอนเสนา	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดมหาสารคาม
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๗ อุบลราชธานี (๒๑ คน)			
๑๐๕	นางผ่องวรรณีย์ ไชยเสนา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๗ อุบลราชธานี
๑๐๖	นายปิยะพันธ์ สัณฆมาศ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๗ อุบลราชธานี
๑๐๗	นายปริม เจียตินะ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๗ อุบลราชธานี
๑๐๘	นางสาวสุปริดา ธานี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๗ อุบลราชธานี
๑๐๙	นายกฤษณ์ กำแพงศิริชัย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๗ อุบลราชธานี
๑๑๐	นายสุจินต์ ปัญญา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๗ อุบลราชธานี
๑๑๑	ว่าที่ร้อยตรีวุฒินันท์ เมืองสูง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดนครพนม
๑๑๒	นายวัชรเกียรติ ไตรยราชัน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดนครพนม
๑๑๓	นายอนุสร โสภานุบุตร	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดมุกดาหาร
๑๑๔	นายภาณุวัฒน์ จันทะหา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดยโสธร
๑๑๕	นายชัยยุทธ สมเดช	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดยโสธร
๑๑๖	นายสุวิทย์ สัณฆทิพย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดร้อยเอ็ด
๑๑๗	นางนิตติยา วงษ์ชาติ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
๑๑๘	นายสันติพงษ์ สุขะไตร	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดร้อยเอ็ด
๑๑๙	นายกุศล ทิพย์โอสถ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดศรีสะเกษ
๑๒๐	นายศักดิ์สิทธิ์ ศรีวิสัย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดศรีสะเกษ
๑๒๑	นางสาวสุดาลักษณ์ พรหมขุนท์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดศรีสะเกษ
๑๒๒	นายศักดิ์ชาย พรหมนิกร	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัด อำนาจเจริญ
๑๒๓	นายกลยุทธิ์ สาดิ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัด อำนาจเจริญ
๑๒๔	นางสาวภัทราภรณ์ เชื้อทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดอำนาจเจริญ
๑๒๕	นายศุภกิตติ แก้วเรียง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดอำนาจเจริญ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์ (๒๙ คน)			
๑๒๖	นายวสันต์ มงคลชื่น	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์
๑๒๗	นายวัชรพงษ์ ดิเกะโกศล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์
๑๒๘	นายอิทธิพล ยรรยง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์
๑๒๙	นายสุนทร ชาวผ่อง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์
๑๓๐	นายประจักษ์ มานแก้ว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์
๑๓๑	นายประสิทธิ์ พูลทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์
๑๓๒	นายสุชาติ ปรีชาชาญ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์
๑๓๓	นายมานะ น้อยดี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดกำแพงเพชร
๑๓๔	นายสุทธิพงษ์ ศรีพินทุศร	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดกำแพงเพชร

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
๑๓๗	นายขวลิต ศรีทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดกำแพงเพชร
๑๓๖	นายโองการ โยสุตใจ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดชัยนาท
๑๓๗	นายธนวิน สัมเข้า	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดชัยนาท
๑๓๘	นางสาวณัชชา แจ่มกระจะ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดชัยนาท
๑๓๙	นายเรียม เรื่องเที่ยง	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดชัยนาท
๑๔๐	นายชัยณรงค์ เพื่อนยิ้ม	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดชัยนาท
๑๔๑	นายมานิตย์ คำมาสุข	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดชัยนาท
๑๔๒	นางสาวบันจิตา คล้ายเจริญ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดตาก
๑๔๓	นายวิโรจน์ เชื้อทอง	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดตาก
๑๔๔	นางสาวปาริชาติ ลิทธิกัน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดตาก
๑๔๕	นายมานพ ดีฉนวน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดตาก
๑๔๖	นายสุวัต สุวรรณ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดตาก
๑๔๗	นายสาธิต ศรีประเสริฐ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพิจิตร
๑๔๘	นายวชิระ นาคไพจิตร	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพิจิตร
๑๔๙	นายพิทักษ์ เต็งพระราชา เขียว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพิจิตร
๑๕๐	นายเอกลักษณ์ ธรรมอุโมงค์	ครูฝึกฝีมือแรงงานเทคนิค	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพิจิตร
๑๕๑	นายเลิศวรรณ ชัยรัตน์	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพิจิตร
๑๕๒	นายชัชวาล อินทร	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพิจิตร

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล		ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
๑๕๓	นายวีระ	เจริญทวีทรัพย์	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดอุทัยธานี
๑๕๔	นางสาวตรีรัตน์	เอี่ยมโอษฐ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดอุทัยธานี
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๙ พิษณุโลก (๒๐ คน)				
๑๕๕	นายบุญเลิศ	พูลทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๙ พิษณุโลก
๑๕๖	นายสุรชัย	ดวงมณี	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๙ พิษณุโลก
๑๕๗	นายมนู	เสนาชัย	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๙ พิษณุโลก
๑๕๘	นายเด่นดวง	ลำเพยพล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๙ พิษณุโลก
๑๕๙	นายชัยชนะ	คชฤทธิ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๙ พิษณุโลก
๑๖๐	นางสาววรรณญา	เพียงจันทร์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเพชรบูรณ์
๑๖๑	นางพะเยาว์	ทองศรี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเพชรบูรณ์
๑๖๒	นางสาวสุธีรา	เขียวกันยะ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเพชรบูรณ์
๑๖๓	นายสุพจน์	มาโพนทอง	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเพชรบูรณ์
๑๖๔	นายสิทธิพงษ์	อินตา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสุโขทัย
๑๖๕	นายสมถวิล	จันทร์สิงห์	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสุโขทัย
๑๖๖	นายพิเชฐต์	กล่อมกล้านุ่ม	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสุโขทัย
๑๖๗	นายณัฐวุฒิ	ณ ลำพูน	ครูฝึกฝีมือแรงงานเทคนิค	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสุโขทัย
๑๖๘	นายหนุ่ย	พิทักษ์	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๑	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสุโขทัย
๑๖๙	จำสิบเอกวีระวัฒน์	คุณาจารย์	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดอุตรดิตถ์

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
๑๗๐	นายณัฐชานนท์ แสงโชติ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดอุดรธานี
๑๗๑	นางสาวหนึ่งฤทัย ใจเดียว	พนักงานประจำสำนักงาน	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดอุดรธานี
๑๗๒	นาวาภัสสรีย์ สึงเวียนวงษ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดอุดรธานี
๑๗๓	นายณัฐชลิษฐ์ ปิถวี	ครูฝึกฝีมือแรงงานเทคนิค	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดอุดรธานี
๑๗๔	นายกฤษณะ อุ่นทองมา	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดแพร่
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๐ ลำปาง (๓๐ คน)			
๑๗๕	นายชัชวาล สิงห์อุสา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๑๐ ลำปาง
๑๗๖	ว่าที่เรือตรีภคิน กองเกิดสุข	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๑๐ ลำปาง
๑๗๗	นายฤทธิรงค์ ภูวุฒิ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๑๐ ลำปาง
๑๗๘	นายวิทยา บุญสารวัง	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๑๐ ลำปาง
๑๗๙	นายดิเรก ไพบูลย์วัฒนผล	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๑๐ ลำปาง
๑๘๐	นายสราวุทธิ์ กันตา	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๑๐ ลำปาง
๑๘๑	ว่าที่ร้อยตรีสมพงษ์ สาบุดผา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๑๐ ลำปาง
๑๘๒	นายอุดม ธิช่างทอง	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๑๐ ลำปาง
๑๘๓	นางสาวสุนันท์ นาคสวาทดี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๑๐ ลำปาง
๑๘๔	นายสุกฤษ มณีรัตน์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๑๐ ลำปาง
๑๘๕	นายกิติภูมิ สุริคำ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเชียงราย
๑๘๖	นางนภาวรณ ไชยรินทร์	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเชียงราย

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
๑๘๗	นายเทศกาล คำดี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเชียงราย
๑๘๘	นายสมาน จันทสารคุณ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเชียงราย
๑๘๙	นายอำพล ขางคง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเชียงราย
๑๙๐	นางสาวทิพวรรณ ใจยา	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเชียงราย
๑๙๑	นางสาววิภาพรรณ จันทระกุล	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเชียงใหม่
๑๙๒	นายสุวิทย์ พิณา	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเชียงใหม่
๑๙๓	นางสาวเพชรวรรณ นันทะสาร	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเชียงใหม่
๑๙๔	นายอนันต์ อินตาคำ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพะเยา
๑๙๕	นายจิรวุฒิ กิจวรรณ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน
๑๙๖	นายรัตนะ ศรีบุรัมย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดแม่ฮ่องสอน
๑๙๗	นายสมรวม มงคลแก้ว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานนานาชาติเชียงแสน
๑๙๘	นางนวลฤดี พิมุขรพงศ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานนานาชาติเชียงแสน
๑๙๙	นางสุมาลี ชัยวรรณ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานนานาชาติเชียงแสน

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล		ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
๒๐๐	นายอนันต์	การามทีโต	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานนานาชาติเชียงใหม่
๒๐๑	นางสาวจิตริณี	มิ่งศิริรัตน์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดลำพูน
๒๐๒	นายพัฒนา	อินสำราญ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ข๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดลำพูน
๒๐๓	นางกลิ่นขจร	สุปันทัง	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ข๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดลำพูน
๒๐๔	นายพลทวี	คงทรัพย์	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ข๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดลำพูน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๑ สุราษฎร์ธานี (๑๗ คน)				
๒๐๕	นายพิเชษฐ	สวัสดิ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๑ สุราษฎร์ธานี
๒๐๖	นายธวัชชัย	ศรีรัตนกุล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๑ สุราษฎร์ธานี
๒๐๗	นายเมธี	เมืองทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๑ สุราษฎร์ธานี
๒๐๘	นายวชิระ	ทองตากรณ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๑ สุราษฎร์ธานี
๒๐๙	นายพงศกร	รักษาพล	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ข๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดกระบี่
๒๑๐	นายชาญณรงค์	หวานสนิท	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ข๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดกระบี่
๒๑๑	นายไพโรจน์	อินทสาธา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดชุมพร
๒๑๒	นายสิงหา	กาลพัฒน์	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ข๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดชุมพร
๒๑๓	นายชนะ	จันทรสุวรรณ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ข๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดนครศรีธรรมราช
๒๑๔	นางสาวอรุณทัย	บัวแก้ว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพังงา
๒๑๕	จำลองเอกมนตรี	นาเมือง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดระนอง
๒๑๖	นายวีระ	กิติพัฒน์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดระนอง

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล		ตำแหน่ง	หน่วยงานต้นสังกัด
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๒ สงขลา (๑๑ คน)				
๒๑๗	นายชัยวุฒิ	ช่วยจวน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๑๒ สงขลา
๒๑๘	นายจิตกวี	ดิสระ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๑๒ สงขลา
๒๑๙	นายสมชาย	อินทรมงคล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๑๒ สงขลา
๒๒๐	นาวาอุษณีย์	เพ็งสะและ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค ๑๒ สงขลา
๒๒๑	นายวีรพงศ์	บุกกิ่ง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดตรัง
๒๒๒	นายสืบสาย	ตาเดอิน	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดตรัง
๒๒๓	นายธีระศักดิ์	แสงสุวรรณ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดตรัง
๒๒๔	นายธีรวุฒิ	รุ่งเรือง	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดตรัง
๒๒๕	นายพงษ์พรรณ	ศรีนคร	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดนราธิวาส
๒๒๖	นายธีรศักดิ์	วิรัชชัย	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๒	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดนราธิวาส
๒๒๗	นายสุพร	ราชแป้น	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานปฏิบัติการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดปัตตานี
๒๒๘	นายศักดิ์ดา	ชูทอง	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดพัทลุง
๒๒๙	นายประทีป	จันทร์ลาภ	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช๓	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดยะลา
๒๓๐	นายรองเมือง	รักขลา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดยะลา
๒๓๑	นางสาวเพียว	บุญช่วย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสตูล
๒๓๒	นางเสาวนีย์	ดีอราม	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสตูล
๒๓๓	นางสาวสมจิตร	ทองสุวรรณ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือ แรงงานชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสตูล

ที่ปรึกษา

หม่อมหลวงปทุมทริก สมิติ	อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นายวิชัย คงรัตนชาติ	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นายสิงหนเดช ชูอำนาจ	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นายสุภาพ ปิงตา	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นางจริยาพร สุวรรณมงคล	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
นายสุชาติ หลิมรัตน์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาบุคลากรฝึก

ผู้จัดทำ

นางสาวสุวรรณ อินทสุภา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
นายสมศักดิ์ ภูไพบิจิตรกุล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
นางนุชนาฏ จินตวิโรจน์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
จำลองเอกยุทธชัย ทองอินทร์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
นางภาวรินทร์ หงษ์แพง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
นางทยา สุนนิคม	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
นางสาวสรีรา คงตะแบก	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

..... -