

# การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management - KM)

## ปีงบประมาณ ๒๕๕๘

### หัวข้อ การบูรณาการภารกิจภายในองค์กร

กรณีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรรองรับบทบาทใหม่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ๑. ความสำคัญ/ความหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในบริบทการเปลี่ยนแปลงของสภาวการณ์ปัจจุบัน ประสบปัญหาข้อจำกัดในการบริหารจัดการผลผลิตและบริการให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรด้วย ดังนั้น การปรับโครงสร้างองค์กรและบทบาทภารกิจให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนตั้งแต่ปี ๒๕๕๗ เป็นต้นมา

ขณะเดียวกัน การสร้างความเข้าใจให้บุคลากรมีความคุ้นเคยกับบทบาทใหม่ๆที่เปลี่ยนแปลง เพื่อสามารถขับเคลื่อนงานสู่เป้าหมายได้นั้น นับเป็นประเด็นเร่งด่วนลำดับแรก

สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ในฐานะหน่วยงานรับผิดชอบภารกิจภารกิจฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ต้องเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีทักษะหลายอย่างประกอบกัน (Multi Skills) เพื่อสามารถปฏิบัติภารกิจในแต่ละบทบาทได้เป็นอย่างดี

เดิมสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกเป็นหน่วยรับผิดชอบเกี่ยวกับหลักสูตร อุปกรณ์ช่วยฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ภายใต้ชื่อ “ศูนย์อุปกรณ์ช่วยฝึก” และในเวลาต่อมาเปลี่ยนชื่อ “กองพัฒนาเทคโนโลยีการฝึก” จนกระทั่งปี พ.ศ.๒๕๔๕ รัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการและมีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีคำสั่งที่ ๕๒๒/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๑ จัดตั้งหน่วยงานและอำนาจหน้าที่ภายในสำนัก ทั้งนี้ ในส่วนสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ให้มีหน่วยงานภายใต้สำนักจำนวน ๕ กลุ่มงาน ๑ ฝ่าย โดยรวบรวมหน่วยงานด้านการพัฒนาบุคลากรฝึกไว้ด้วย ส่งผลให้สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกเป็นหน่วยงานหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรบริหาร ๓M ได้แก่ Man : บุคลากรฝึก Materials : หลักสูตร สื่อ เอกสาร อุปกรณ์ช่วยฝึก และ Management : ระเบียบรูปแบบการฝึก เพื่อตอบสนองภารกิจฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้อย่างครบวงจร

อย่างไรก็ดี การบริหารการเปลี่ยนแปลงบทบาทใหม่ของกรม ต้องเริ่มที่การปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของคนส่วนใหญ่ในองค์กร ซึ่งต้องเกิดจาก “ความรู้อันหยั่งลึก” ในองค์กรเอง โดยให้กลุ่มบุคคลเป็นหน่วยเรียนรู้พื้นฐาน เรียนรู้ร่วมกันโดยสมัครใจ ตามแนวคิดของ Peter Senge, ๑๙๙๙ และค้นหาสิ่งดี ๆ ที่บังเอิญปรากฏอยู่ในสถานะปัจจุบัน ตลอดจนในปัจจุบันปัจเจกบุคคลแต่ละคน (David Cooperider, ๒๐๐๑) เพื่อนำไปสู่ความเป็นไปในอนาคต

นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรบริหารตามภารกิจของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกในปัจจุบัน ดังที่กล่าวข้างต้น ประสบปัญหาในงานที่เป็นรอยต่อระหว่างกัน ส่งผลต่อความสิ้นเปลืองของงาน รวมทั้งฐานข้อมูลที่ไม่ถูกต้องครบถ้วนในสายงานแต่ละกลุ่มอาชีพ บุคลากรมีไม่เพียงพอ ขาดองค์ความรู้/ประสบการณ์ครอบคลุมกิจกรรมในวิชาชีพของตนเองอย่างครบถ้วนตลอดกระบวนการ

ดังนั้น การจัดการองค์ความรู้ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกจึงมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ ค่านิยม ของบุคลากร และส่งต่อความรู้ระหว่างกัน ตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบริหารบุคลากร หลักสูตร สื่ออุปกรณ์ สถานฝึก รวมทั้งระเบียบรูปแบบการฝึกฝีมือแรงงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ภายในสำนัก

**การบูรณาการภารกิจภายในองค์กร** กรณีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรรองรับบทบาทใหม่  
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง การเชื่อมโยงงานต่างๆ ในระดับกรม พร้อมทั้งระบุมรรณณะต่างๆที่บุคลากร  
จำเป็นต้องมี เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกัน และสามารถขับเคลื่อนภารกิจแต่ละด้านให้บรรลุเป้าหมายผลลัพธ์  
โดยรวมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างกลมกลืน

**การพัฒนาบุคลากรรองรับบทบาท Facilitator** หมายถึง การระบุมรรณณะที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา  
สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานสายวิชาชีพ ในระดับหน่วยงานภายในกรม ได้แก่ สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการ  
ฝึก สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด  
รวมทั้งหน่วยปฏิบัติที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่น เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับบทบาทการเป็น ผู้ส่งเสริม/  
ประสาน การเป็นผู้อำนวยการความสะดวกด้านการฝึกอบรม การทดสอบฝีมือแรงงาน ให้แก่ภาคเอกชน

**P-ADDIE Model** หมายถึง รูปแบบกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่รองรับบทบาทการส่งเสริม/  
ประสาน เป็นผู้อำนวยการความสะดวกหรือที่ปรึกษาด้านการฝึกอบรม เป็นสมรรถนะทั่วไป (Generic Competencies)  
ด้านบุคลิกภาพ (Personality) และการจัดการฝึกอบรม (Training Process) ๕ ขั้นตอน คือ (๑) การวิเคราะห์  
ตำแหน่งงาน (๒) การออกแบบหลักสูตรอิงสมรรถนะ (๓) การพัฒนาสื่อ คู่มือ แบบทดสอบ (๔) การจัดการฝึกอบรม  
อิงสมรรถนะ และ (๕) การประเมินผล

PADDIE เป็นชื่อย่อของศัพท์ Personality, Analysis, Design, Development, Implementation และ  
Evaluation เป็นสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะ “เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม Training  
Officer: T.O.” ซึ่งต้องมีพื้นฐานองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการสำรวจความจำเป็นใน  
การฝึกอบรม (Training Needs) ไปจนถึงการประเมินผลสำเร็จของการจัดการตามระบบประกันคุณภาพการพัฒนา  
ฝีมือแรงงาน เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์การเพิ่มผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการ

**รูปแบบการบูรณาการภารกิจรองรับบทบาทส่งเสริม/สนับสนุน (Facilitator)** หมายถึง การระบุแนวคิด  
วิธีการ ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการบูรณาการภารกิจ ในระดับหน่วยงานภายในกรม ที่เกี่ยวข้องในสายวิชาชีพ  
ได้แก่ สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือ  
แรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด รวมทั้งหน่วยปฏิบัติที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่น เพื่อพัฒนาบุคลากรเป็น  
กลุ่มอาชีพ ลดประสบปัญหาในงานที่เป็นรอยต่อระหว่างกัน ปัญหาฐานข้อมูลในแต่ละกลุ่มอาชีพ และปัญหา  
บุคลากร

**รูปแบบการบูรณาการภารกิจสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกรองรับบทบาทส่งเสริม/สนับสนุน  
(Facilitator)** หมายถึง การระบุตัวอย่างรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากร ในแต่ละกลุ่มงานของสำนักพัฒนา  
ผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก เพื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลัก P-ADDIE Model ร่วมกันตลอดกระบวนการ  
เริ่มตั้งแต่การจัดทำแผนงานโครงการประจำปีงบประมาณ และเชื่อมโยงการปฏิบัติงานในแต่ละสายวิชาชีพเป็น  
กระบวนการเดียวกัน

## ๒. กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕

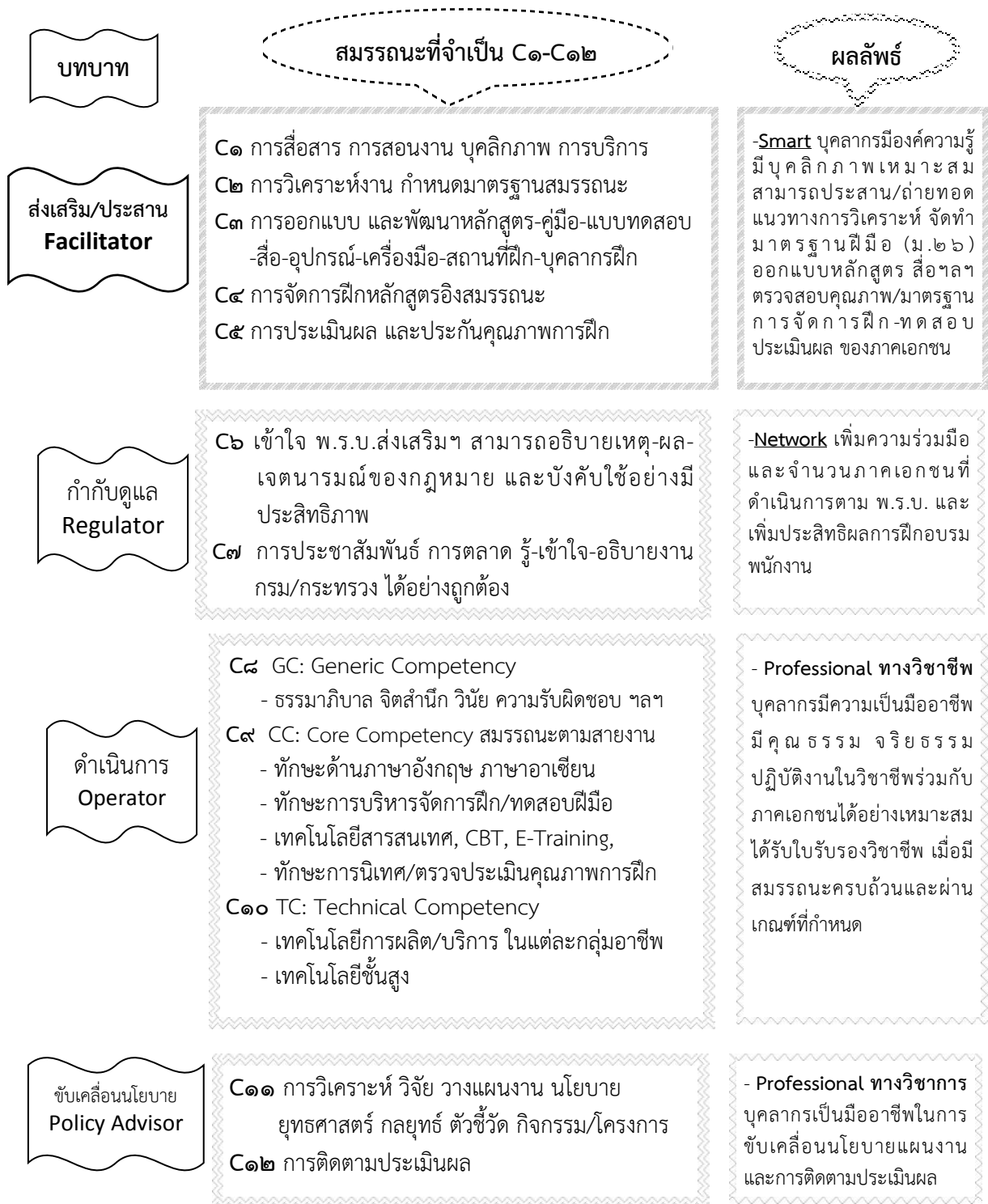
### ๓. ขั้นตอนการดำเนินการ

#### ๓.๑ วิเคราะห์โจทย์ :

บทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน บุคลากรจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านใด? เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว ผลลัพธ์จะเป็นอย่างไร ?

#### ๓.๒ ผลวิเคราะห์ :

บุคลากรทุกระดับจำเป็นต้องมีสมรรถนะร่วมที่เกี่ยวข้องกัน (Multi Skills) เพื่อขับเคลื่อนภารกิจ แต่ละด้านให้บรรลุเป้าหมายผลลัพธ์ที่ต้องการ ดังนี้



### ๓.๓ ระบุบทบาทที่จะจัดการองค์ความรู้

๑) บทบาท “ส่งเสริม/ประสาน (Facilitator)” สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก เป็นเจ้าภาพหลักในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ C๑-๕ ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ส่งเสริม/ประสาน เป็นผู้อำนวยการความสะดวก ให้คำปรึกษาแนะนำภาคเอกชนด้านการฝึกอบรม เว้นแต่กรณีมาตรฐานสมรรถนะ (Competency Standard) ซึ่งเป็นข้อมูลกลาง (Hub) ที่ต้องเชื่อมโยง/ส่งต่อสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานใช้ประกอบการส่งเสริมมาตรฐานแรงงานของตน ตามมาตรา ๒๖ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ รวมทั้งการทดสอบฝีมือแรงงาน เพื่อวัดระดับฝีมือ กำหนดเส้นทางอาชีพ (Career Path) และกำหนดค่าจ้างพนักงาน

๒) บทบาท “ดำเนินการ (Operator)” สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก เป็นเจ้าภาพหลักในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในกรณี :

C๙ CC: Core Competency สมรรถนะตามสายงาน อาทิจ

- การใช้ภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียน
- การบริหารจัดการฝึกอบรม
- การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ, การฝึกในรูปแบบต่างๆ เช่น CBT, E-Training
- การนิเทศ/ตรวจประเมินคุณภาพการฝึก

C๑๐ TC: Technical Competency สมรรถนะในวิชาชีพ ได้แก่ เทคโนโลยีการผลิต/บริการ ในแต่ละกลุ่มอาชีพ และ เทคโนโลยีขั้นสูง

ทั้งนี้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในปี ๒๕๕๘ หัวข้อ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรรองรับบทบาทใหม่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้พิจารณาให้นำหนักบทบาท “ส่งเสริม/ประสาน” เป็นลำดับแรก ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีบุคลิกภาพเหมาะสม และมีสมรรถนะการจัดการฝึกอบรมตามกระบวนการ ADDIE Model \* โดยใช้รูปแบบฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มอบหมายงาน และอื่นๆ

C๑ การสื่อข้อความ การสอนงาน บุคลิกภาพ และการบริการ (P : Personality)

C๒ การวิเคราะห์ และกำหนดมาตรฐานสมรรถนะ (A : Analysis)

C๓ การออกแบบ-พัฒนา หลักสูตรอิงสมรรถนะ คู่มือ แบบทดสอบ สื่อ อุปกรณ์ สถานที่ฝึก (D : Design และ D : Development)

C๔ การจัดการฝึกอิงสมรรถนะ (I : Implementation) โดยนำหลักสูตรอิงสมรรถนะที่ออกแบบไปใช้ในการฝึกในรูปแบบอิงสมรรถนะหรือตามความสามารถของผู้เข้ารับการฝึก (Competency Based Training : CBT), รวมทั้งจัดการฝึกหลักสูตรเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม (Training Officer : T.O.) ตามกระบวนการ ADDIE Model ได้

C๕ การประเมินผล (E : Evaluation) ตามระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Training Quality Assurance)

ผลผลิตที่ได้จากสมรรถนะ ๕ ประการ บุคลากรมีองค์ความรู้ มีบุคลิกภาพเหมาะสม สามารถประสาน/ถ่ายทอดแนวทางการวิเคราะห์งาน กำหนดมาตรฐานสมรรถนะ ออกแบบหลักสูตร พัฒนาคู่มือ เอกสาร สื่ออุปกรณ์ เครื่องมือ สถานที่ฝึก ตรวจสอบคุณภาพ/มาตรฐานการจัดการฝึก ทดสอบ (Assessment) จัดการฝึกตามหลักสูตรอิงสมรรถนะ และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงาน

\* ADDIE Model : Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation

#### ๔. ปัญหา / อุปสรรค

การพัฒนาบุคลากรให้มีบุคลิกภาพเหมาะสม และมีสมรรถนะการจัดการฝึกอบรมตามกระบวนการ ADDIE Model จำเป็นต้องแปลงหลักการ ADDIE Model ๕ ขั้นตอน ให้สอดคล้องวิถีงานจริงของหน่วยฝึก เพื่อให้บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ อีกทั้งต้องทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับองค์กร (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) ให้ครอบคลุมการปฏิบัติงานตามบทบาทใหม่

#### ๕. ปัจจัยความสำเร็จ

การปฏิบัติงานของบุคลากร สพท.ทั้งภายใน (ระหว่างกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง) และภายนอก ได้แก่ หน่วยงาน ส่วนกลาง (สมฐ.) หน่วยฝึก (สพท.ศพจ.) แบบผสมผสาน/เชื่อมโยง/ส่งต่อทำงานเป็นกระบวนการเดียวกัน ดังนี้

#### แผนภูมิการบูรณาการภารกิจการพัฒนาบุคลากรรองรับบทบาท Facilitator

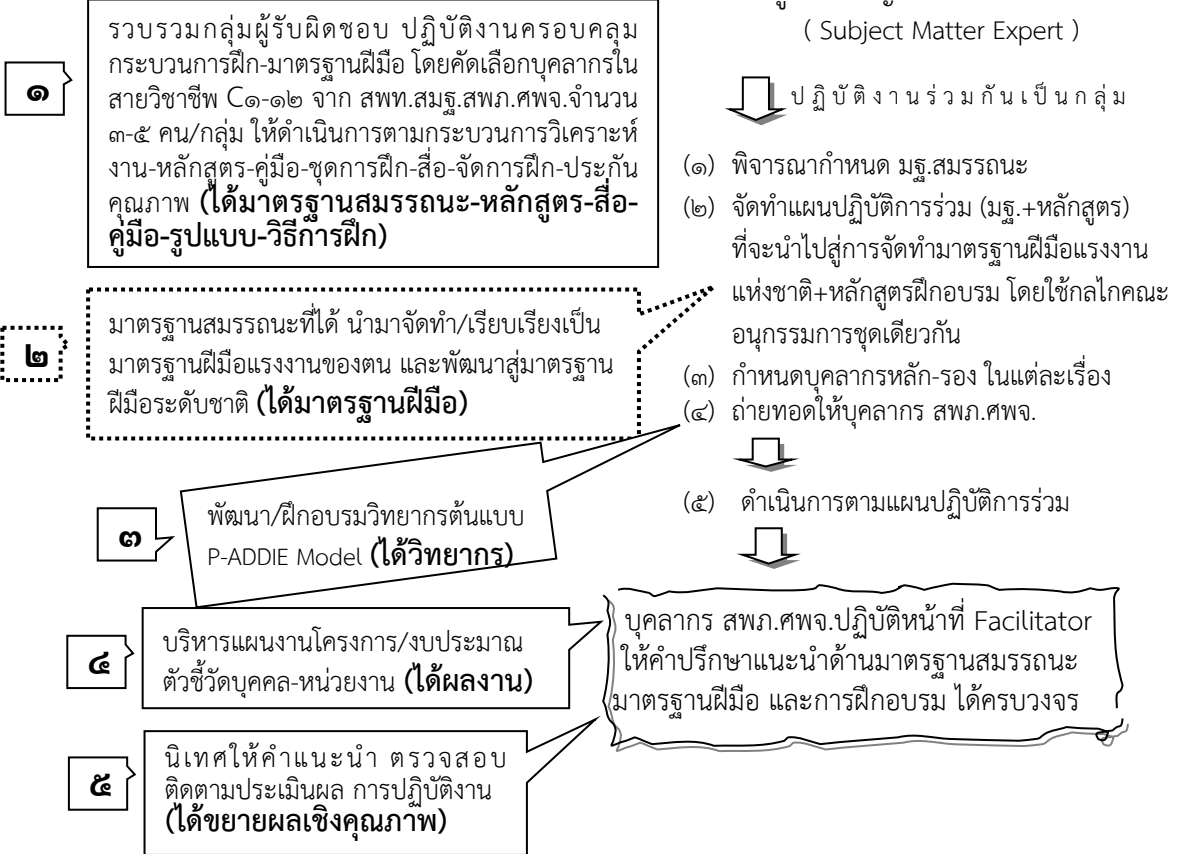
##### แนวคิด

บุคลากรของกรม(สพท.สมฐ.) ปฏิบัติงานร่วมกัน ตลอดกระบวนการ สร้างองค์ความรู้/ฝึกฝน ประสบการณ์ในงานฝึก/งาน มฐ.และถ่ายทอด ให้บุคลากร สพท.ศพจ.ปฏิบัติหน้าที่อำนวยความสะดวกหรือเป็นที่ปรึกษาภาคเอกชน

จะเลือกสาขาอาชีพไหน??  
กลุ่มไหน .... สาขาใด .... ก่อน-หลัง

##### วิธีการ

รวบรวมผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทางเทคนิควิชาชีพ (Subject Matter Expert)



#### ผลกระทบ

๑. คณะอนุกรรมการแต่ละสาขาจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและหลักสูตรฝึกอบรมไปพร้อมกัน
๒. บุคลากร สพท.สมฐ.สพท.ศพจ.ในแต่ละกลุ่มอาชีพมีเพียงพอ และมีประสบการณ์ในงานมาตรฐานฝีมือ/งานฝึกอบรมเชิงองค์กรวม สามารถปฏิบัติงานร่วมกับภาคเอกชนได้ดี
๓. ภารกิจในแต่ละกลุ่มอาชีพมีความเข้มแข็ง อีกทั้งกระบวนการงานของทุกหน่วยงาน (สพท.สมฐ.สพท.ศพจ.) มีความสอดคล้องต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน

หมายเหตุ : สพท. สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก สมฐ. สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน  
สพท. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศพจ. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

**รูปแบบการบูรณาการภารกิจกลุ่มงานภายในสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก  
รองรับบทบาทส่งเสริม/สนับสนุน (Facilitator)**

**๖.๑ ทำแล้วส่งต่อ** -----

๑) แผนงานโครงการ ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกประชุมหารือแนวโน้มนโยบายงาน นโยบายกรม/กระทรวง ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา แล้วพิจารณากำหนดกรอบแผนงานโครงการร่วมกัน

๒) การวิเคราะห์งาน (Analysis) ฝ่ายสนับสนุนการอำนวยความสะดวกเป็นหน่วยงานประสานทุกกลุ่มงานส่งผู้แทนร่วมระดมสมอง วิเคราะห์งาน กำหนดมาตรฐานสมรรถนะ โดยเชิญผู้รู้/ผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมวิเคราะห์ หลังจากนั้น แต่ละกลุ่มงานปฏิบัติภารกิจในขั้นตอนที่เกี่ยวข้องตามระบบงานปกติ และส่งต่องานในขั้นตอนต่อไปตาม ADDIE Model

๓) การออกแบบหลักสูตร (Design) กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก นำมาตรฐานสมรรถนะที่ได้จากการวิเคราะห์งานมากำหนดรายการความสามารถที่แรงงานจำเป็นต้องมี (Task, Sub-Task, Competency) แล้วรวมกลุ่มรายการความสามารถไว้เป็น “หลักสูตร” และกำหนดกรอบเวลาการฝึกที่เหมาะสม

๔) การพัฒนา (Development) เกี่ยวข้องกับงานต่างๆของกลุ่มงาน ดังนี้

กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก จัดทำแบบทดสอบ ประเมินความสามารถก่อน-หลังการฝึกตามหลักสูตรที่ออกแบบ จัดทำรายการสื่อ/อุปกรณ์ช่วยฝึก (อาจจัดทำตัวอย่างบางรายการ)

กลุ่มงานพัฒนาสถานฝึกและครุภัณฑ์การฝึก จัดทำรายการวัสดุ ครุภัณฑ์ สถานที่ฝึก

กลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก จัดทำรูปแบบ-วิธีการฝึก และทดสอบ/ประเมินผล

กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรฝึก จัดทำข้อกำหนดคุณสมบัติของผู้สอน/ผู้ถ่ายทอด วิธีการถ่ายทอด

กลุ่มงานอุตสาหกรรมบริการ ทดลองใช้ดำเนินการฝึก (กรณีสมรรถนะทั่วไป เช่น ภาษา คอมพิวเตอร์ ฯลฯ และสมรรถนะในกลุ่มอาชีพอุตสาหกรรมบริการ)

๕) การนำไปใช้ฝึก (Implementation) ฝ่ายสนับสนุนการอำนวยความสะดวกประสานผู้แทนกลุ่มงานร่วมประชุม ตรวจสอบองค์ประกอบการพัฒนาตามข้อ ๔ ให้มีความกลมกลืนสอดคล้องกัน แล้วเสนอสำนัก/กรมให้ความเห็นชอบ ก่อนส่งต่อหน่วยฝึกนำไปดำเนินการฝึก

๖) การประเมินผล (Evaluation) กลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึกประสานผู้แทนทุกกลุ่มงานร่วมนิเทศ ติดตามประเมินผลการฝึกตามระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำรายงานเสนอผู้บริหารสำนัก/กรม พร้อมข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงพัฒนา

**๖.๒ ทำเป็นกลุ่ม (Teamwork)** -----

มอบหมายบุคลากรเป็นกลุ่มๆ ในแต่ละวิชาชีพ จำนวน ๓-๕ คน/กลุ่ม ระดมสมอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และดำเนินการเบ็ดเสร็จทุกขั้นตอน ADDIE Model ตาม ข้อ ๖ (๒-๖)

ทั้งสองรูปแบบเป็นการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มงานโดยทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมอบหมายให้ปฏิบัติงานร่วมกันทุกขั้นตอน

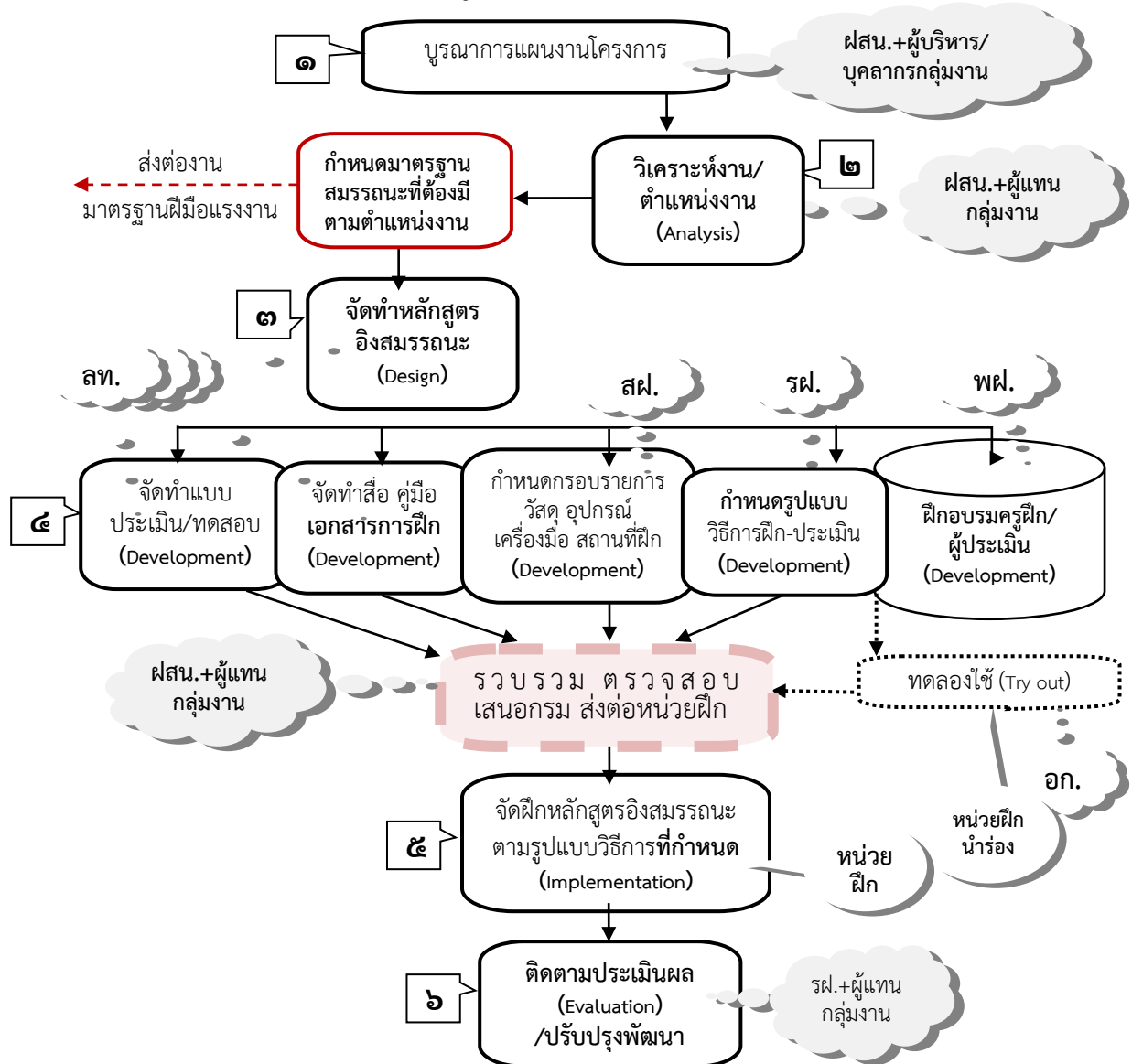
➔ ข้อดีของรูปแบบ ๖.๑ คือ ปฏิบัติงานตามปกติและกลมกลืนวิถีงานจริงของกลุ่มงาน

➔ ข้อดีของรูปแบบ ๖.๒ คือ ปฏิบัติงานเชิงนโยบาย/งานใหม่/งานเร่งด่วน มีบุคลากรเฉพาะทางในแต่ละสายวิชาชีพปฏิบัติร่วมกันเป็นกลุ่มหรือคณะทำงาน ช่วยลดขั้นตอน และระยะเวลา

### ๗. Flow Chart ขั้นตอนการดำเนินการ

การบูรณาการภารกิจกลุ่มงานภายในสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกรองรับบทบาท “ส่งเสริม/สนับสนุน”

#### รูปแบบที่ ๖.๑ ทำแล้วส่งต่อ



ลท. กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก  
 รฝ. กลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก  
 อก. กลุ่มงานอุตสาหกรรมบริการ

พฝ. กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรฝึก  
 สฝ. กลุ่มงานพัฒนาสถานฝึกและครุภัณฑ์การฝึก  
 ฟสน. ฝ่ายสนับสนุนการอำนวยความสะดวก

### ๘. การอ้างอิง

๘.๑ การประชุมคณะทำงานจัดการองค์ความรู้ ตามคำสั่งสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ที่ ๐๐๓/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๘ ครั้งที่ ๑ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๘ และครั้งที่ ๓ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๘

๘.๒ เอกสารเพิ่มเติม

- ๑) กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร, ๒๕๕๗ การเตรียมความพร้อมเพื่อการปรับบทบาทใหม่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่การปฏิบัติ
- ๒) สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก, ๒๕๕๘ CBC-CBT หลักสูตรและการฝึกครบวงจรสู่สถานประกอบการ: คำตอบสำหรับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

