

การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management - KM)

ปีงบประมาณ ๒๕๕๘

หัวข้อ การพัฒนาบุคลากรฝึกหลักสูตรวิทยาการการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ

๑. ความสำคัญ / ความหมาย

การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะเป็นองค์ความรู้ที่มีความสำคัญมากต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและเครือข่ายสถานประกอบกิจการต้องมีความรู้ดังกล่าวเพื่อเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานทั้งด้านกระบวนการจัดทำหลักสูตรอิงสมรรถนะที่ถูกต้อง การจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ การแนะนำสถานประกอบกิจการในการจัดทำหลักสูตรและดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนเป็นองค์ความรู้ที่ใช้ในการจัดทำมาตรฐานอิงสมรรถนะต่อไปได้

ในการนี้ สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก โดยความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเผยแพร่และส่งเสริมให้ขยายผลหลักสูตรดังกล่าว อย่างไรก็ตาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรวบรวมความคิดเห็นระหว่างบุคลากรภายในสำนักฯ เป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องจัดการองค์ความรู้เพิ่มเติมกระบวนการปฏิบัติงานและสร้างการยอมรับร่วมกันในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

บุคลากรฝึก หมายถึง เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตำแหน่งครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ๑ - ๓ พนักงานราชการตำแหน่งครูฝึกฝีมือแรงงาน ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน และบุคลากรฝ่ายบุคคลหรือผู้ทำหน้าที่จัดฝึกอบรมของสถานประกอบการ

วิทยาการการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง บุคลากรฝึกผู้มีความรู้ในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ การจัดทำมาตรฐานอิงสมรรถนะ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และแนะนำการจัดทำหลักสูตรอิงสมรรถนะร่วมกับสถานประกอบกิจการ

หลักสูตรอิงสมรรถนะ หมายถึง หลักสูตรที่ประกอบด้วยโมดูลเล็ก ๆ ที่แต่ละโมดูลประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ๆ ตามตำแหน่งงาน การพัฒนาบุคลากรฝึกหลักสูตรนี้ใช้แนวคิด A-D-D-I-E Model (Analysis-Design-Development-Implementation-Evaluation) คือ มีการวิเคราะห์อาชีพ วิเคราะห์งาน วิเคราะห์ประชากรกลุ่มเป้าหมาย จัดทำมาตรฐานสมรรถนะ ออกแบบ พัฒนาหลักสูตร เครื่องมือประเมินผล จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ สื่อการฝึกอบรม ครูฝึกและผู้เข้ารับการฝึก

วิทยากรต้นแบบ (Master Trainer) หมายถึง ผู้ได้รับการแต่งตั้งจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทำหน้าที่วิทยากรต้นแบบถ่ายทอดความรู้ด้านการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะให้กับบุคลากรฝึก

๒. กฎหมาย / ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

๒.๒ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

๒.๓ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๔ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

๓. ขั้นตอนการดำเนินการ

การพัฒนาบุคลากรฝึกหลักสูตรวิทยากรการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

- ๓.๑ วางแผนและเตรียมการพัฒนาบุคลากรฝึก
- ๓.๒ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรฝึกโดยใช้วิธีการฝึกอบรม
- ๓.๓ ประเมินผลและจัดทำรายงานผลการพัฒนา

๔. ปัญหา / อุปสรรค

๔.๑ บุคลากรฝึกขาดความรู้ ความชำนาญในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ

แนวทางการแก้ไขปัญหา/ อุปสรรค

- สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรฝึก
- จัดทำรายชื่อบุคลากรและรายละเอียดเกี่ยวกับวิทยากรต้นแบบ (Master Trainer) ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประสานขอรับการสนับสนุน ให้คำแนะนำปรึกษา
- พัฒนาบุคลากรฝึกให้มีความรู้โดยการเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

๔.๒ การทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม ยากต่อการประเมินผลความรู้ของบุคลากรฝึกรายบุคคล

แนวทางการแก้ไขปัญหา/ อุปสรรค

- ติดตามประเมินผลการฝึกอบรมรายบุคคลภายหลังจากจบฝึก ๓ เดือน ๖ เดือน เพื่อประเมินความรู้ และทักษะของบุคลากรฝึกได้จริง นำไปปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรหรือกำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมให้เหมาะสมต่อไป

๔.๓ ระยะเวลาดำเนินกิจกรรมการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะมีจำกัด ทำให้บุคลากรฝึกไม่สามารถปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนในการฝึกอบรมได้ทั้งหมด

แนวทางการแก้ไขปัญหา/ อุปสรรค

- กำหนดเวลาของแต่ละหัวข้อเรื่องให้เหมาะสม ตามความสำคัญ
- การจัดและสร้างหลักสูตร ให้เกิดยืดหยุ่น
- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน เพื่อให้บุคลากรฝึกศึกษาเรียนรู้และนำไปใช้ด้วยตนเอง

ได้ในภายหลัง

๔.๔ บุคลากรฝึกไม่คุ้นเคยรูปแบบการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยากรการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ อาจมีผลกระทบต่อการนำรูปแบบการฝึกไปใช้ในแต่ละพื้นที่

แนวทางการแก้ไขปัญหา/ อุปสรรค

- จัดทำคู่มือการปฏิบัติ เพื่อกำหนดขั้นตอนการทำงานในเรื่องต่าง ๆ ที่ชัดเจน ได้มาตรฐาน เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วประเทศ

๔.๕ วิทยากรต้นแบบ (Master Trainer) ขาดความเชี่ยวชาญในขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมครบถ้วนทั้ง ๕ โมดูล และขาดเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้

แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค

มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวิทยากรต้นแบบ (Master Trainer) ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงวุฒิ ตลอดจนมีการศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญ ความสามารถด้านการถ่ายทอดความรู้ การให้คำปรึกษา ในขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรม ครบถ้วนทั้ง ๕ โมดูล

๕. ปัจจัยความสำเร็จ

๕.๑ ผู้บริหารให้ความสำคัญ โดยกำหนดเป็นข้อสั่งการ นโยบาย แผนการปฏิบัติงานประจำปี ของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ วิทยากรต้นแบบ (Master Trainer) และบุคลากรฝึก มีความสามารถปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม มีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมครบถ้วน ทั้ง ๕ โมดูล

๕.๓ คู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ครบถ้วน เพื่อการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรฝึกหลักสูตรวิทยากร การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ

๕.๔ ฐานข้อมูลคณะ MT ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงวุฒิและบุคลากรฝึกเพื่อการติดต่อประสานงานให้คำแนะนำ ปรึกษา

๖. ตัวอย่าง / แบบฟอร์ม

๖.๑ วางแผนและเตรียมการพัฒนาบุคลากรฝึก

๖.๑.๑ ตัวอย่างโครงการ ตัวอย่างหนังสือขออนุมัติโครงการ

๖.๑.๒ ตัวอย่างหนังสือเชิญวิทยากร

๖.๑.๓ ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้เข้าอบรม

๖.๑.๔ ตัวอย่างหนังสือเชิญประธาน แขกผู้มีเกียรติ ผู้ร่วมงาน

๖.๑.๕ ร่างคำกล่าวรายงาน คำกล่าวประธาน ในพิธีเปิดและพิธีปิด

๖.๑.๖ ตัวอย่างขออนุมัติยืมเงิน ตัวอย่างใบสำคัญรับเงิน ตัวอย่างเอกสารลงทะเบียนและอื่น ๆ
ที่เกี่ยวข้อง

๖.๑.๗ เอกสารประกอบการฝึกอบรม

๖.๑.๘ ตัวอย่างเอกสารแบบประเมินวิทยากร แบบประเมินโครงการ

๖.๒ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรฝึกโดยใช้วิธีการฝึกอบรม

๖.๒.๑ แบบฟอร์มการวิเคราะห์อาชีพ

๖.๒.๒ คู่มือการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่อิงสมรรถนะ

๖.๒.๓ คู่มือการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะ

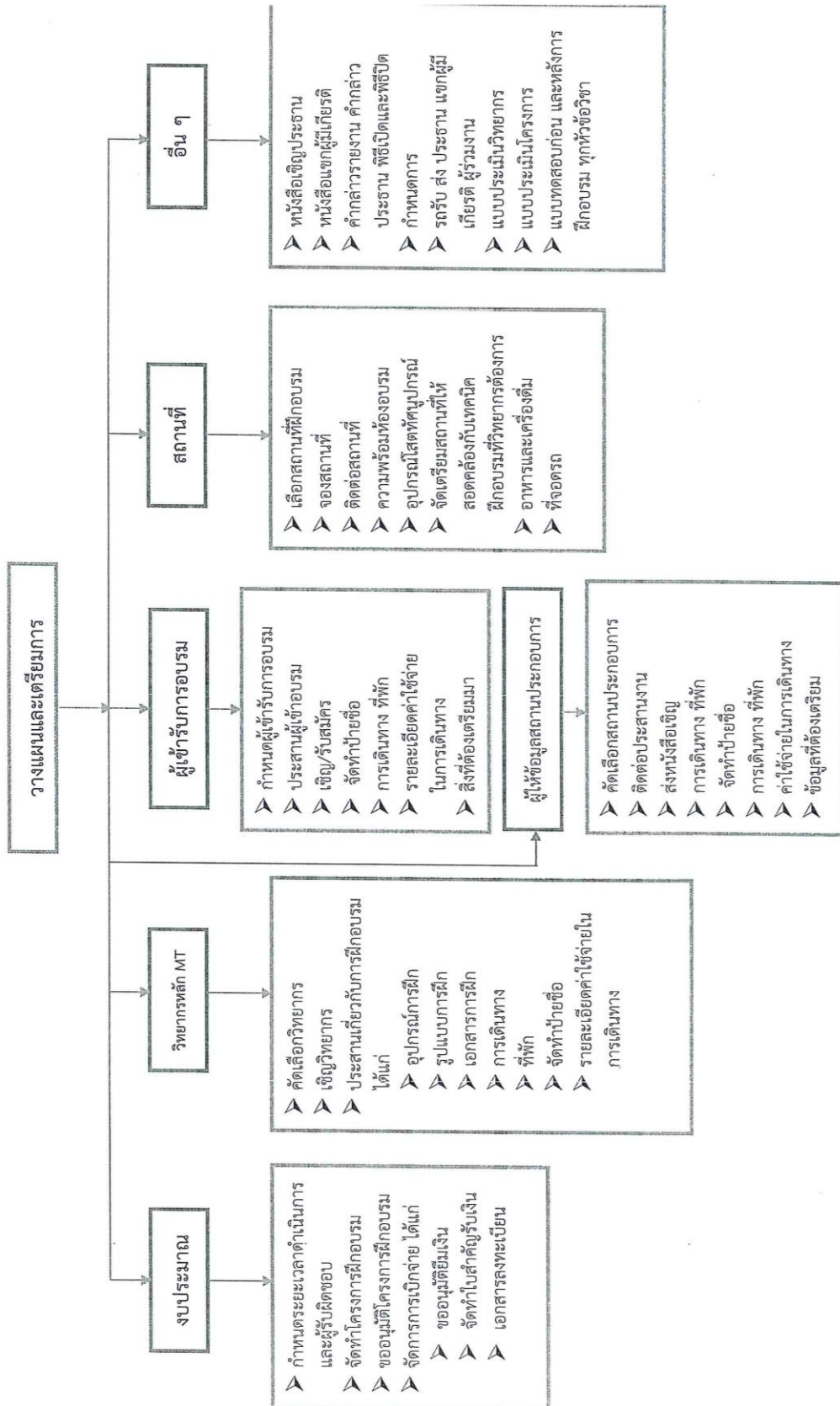
๖.๓ ประเมินผลและจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมพัฒนา

๖.๓.๑ รูปแบบหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

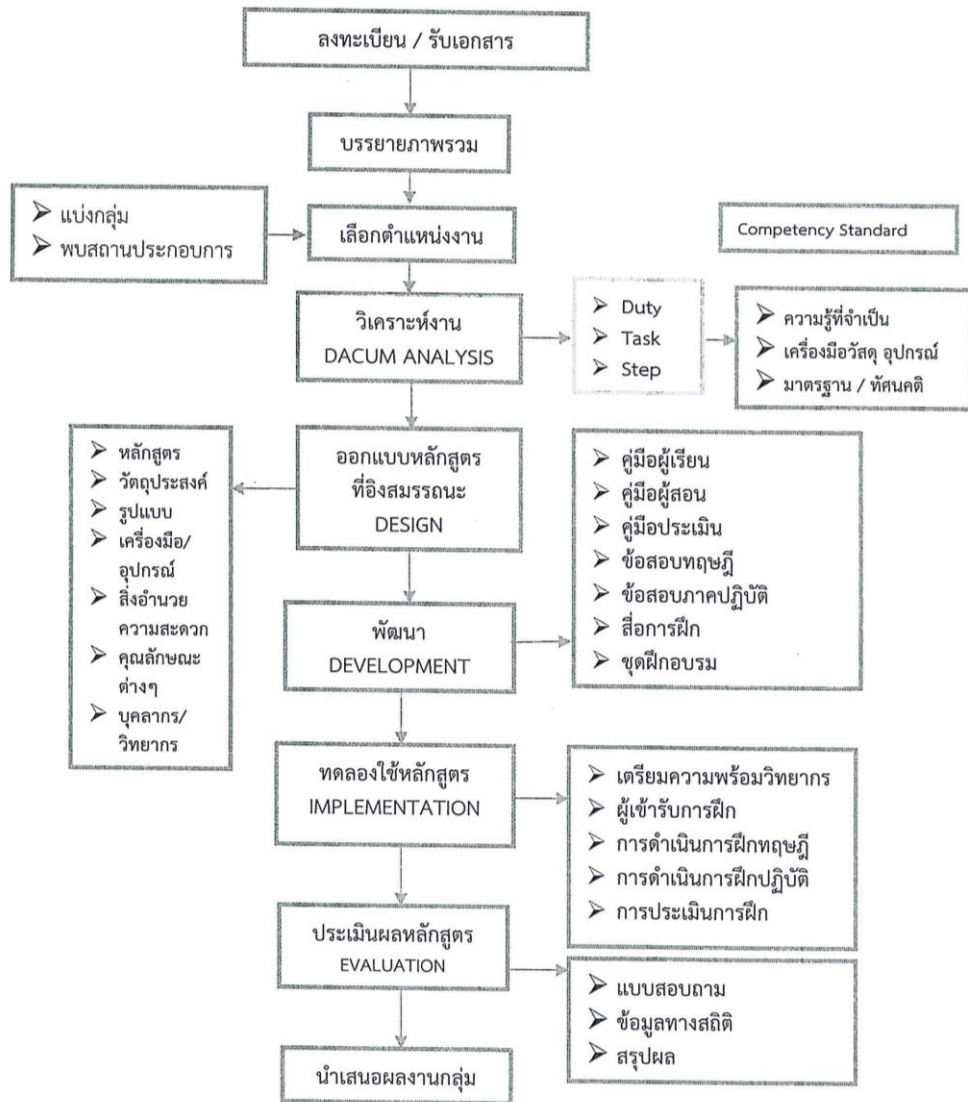
๖.๓.๒ แบบฟอร์มรายงานสรุปผลโครงการ

๗. Flow Chart ขั้นตอนการดำเนินการ

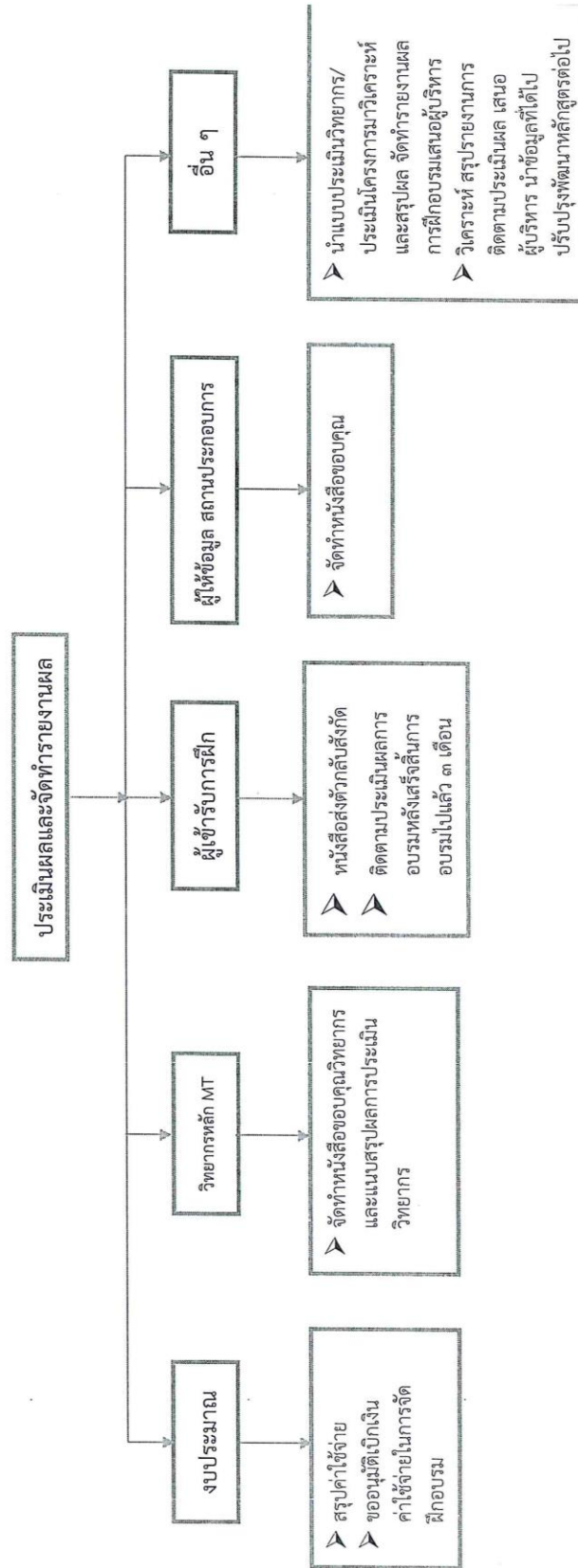
๗.๑ วางแผนและเตรียมการพัฒนาบุคลากรฝึก



๗.๒ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรฝึกโดยใช้วิธีการฝึกอบรม



๗.๓ ประเมินผลและจัดทำรายงานผลการพัฒนา



๘. การอ้างอิง

๘.๑ การประชุมคณะกรรมการ

- ๘.๑.๑ การประชุมคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘
- ๘.๑.๒ การประชุมคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๘
- ๘.๑.๓ การประชุมคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ ครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๘

๘.๒ เอกสารอ้างอิง

๘.๒.๑ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (๒๕๕๗). “คู่มือการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรที่อิงสมรรถนะ (Manual For Design and Development of Competency – Based Curriculum)”. สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก. กรุงเทพฯ.

๘.๒.๒ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (๒๕๕๘). “คู่มือการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะให้กับสถานประกอบการ”. สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก. กรุงเทพฯ.