



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการ โทรศัพท์ ๓๒๔

ที่ รง ๐๔๐๑/๒๕๓๓

วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอแจ้งเวียนเอกสารจากการประชุมหรือข้อราชการของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Weekly Meeting) ครั้งที่ ๒๑/๒๕๖๐

เรียน รองอธิบดี หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดประชุมหรือข้อราชการของผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Weekly Meeting) ครั้งที่ ๒๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมอัมพร จุณณานนท์ ชั้น ๑๐ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และในที่ประชุมได้มีการนำเสนอโครงการจัดทำแผนแม่บทระบบสมรรถนะแรงงาน ตามความต้องการของประเทศ โดย รศ.ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และคณะ จากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ซึ่งสนับสนุนงบประมาณโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ นั้น

สำนักงานเลขาธิการกรม จึงขอแจ้งเวียนเอกสารโครงการจัดทำแผนแม่บทระบบสมรรถนะแรงงาน ตามความต้องการของประเทศ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ศึกษาข้อมูลและใช้เป็นประโยชน์ต่อไป ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่ e-sarabun.dsd.go.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายสมชาติ สุภารี)

เลขาธิการกรม

การนำเสนอ

โครงการจัดทำแผนแม่บทระบบ สมรรถนะแรงงานตามความต้องการ ของประเทศ

โดย

รศ.ดร.ยงยุทธ แจ่มมังษ์ และคณะ
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

วันพุธที่ 31 พฤษภาคม 2560 เวลา 9.00 น.

ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

TDRI
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

TDRI

โครงสร้างการนำเสนอ

- หลักการและเหตุผล
- ผลการดำเนินโครงการตามวัตถุประสงค์
- ความก้าวหน้าของหน่วยงานอื่นๆ
- แนวทางการบูรณาการการทำงานร่วมกัน

- หลักการและเหตุผล
- ผลการดำเนินโครงการตามวัตถุประสงค์
- ความก้าวหน้าของหน่วยงานอื่นๆ
- แนวทางการบูรณาการการทำงานร่วมกัน

3

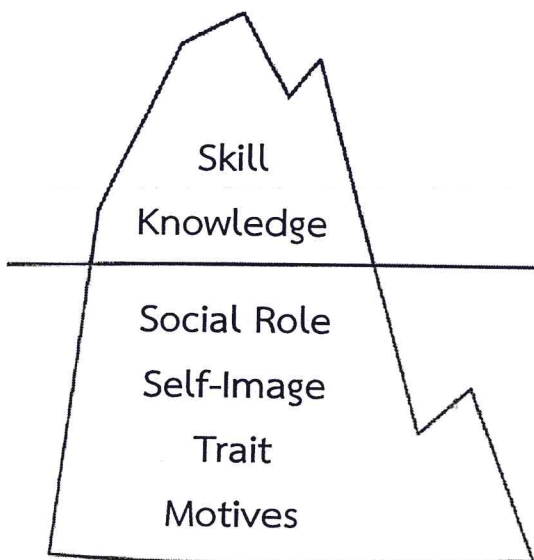
- ประเทศไทยยังคงประสบกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงอันท้าทาย จากทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ซึ่งส่งผลให้แนวโน้มการหลุดจากกับดักรายได้ปานกลางอาจยังไม่เกิดขึ้นในระยะใกล้
- แรงงานที่มีศักยภาพจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาประเทศให้ก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง โดยแรงงานที่มีศักยภาพเกิดจากการยกระดับสมรรถนะของแรงงาน
- ประเทศไทยได้มีการพัฒนาระบบสมรรถนะมาเป็นเวลาเกือบครึ่งศตวรรษแล้ว แต่ยังไม่มีการกำหนดสมรรถนะแรงงานที่ชัดเจนเพียงพอที่สามารถเชื่อมโยงความสามารถของกำลังแรงงานเพื่อตอบสนองการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ
- แม้ว่าประเทศไทยจะมีหลากหลายหน่วยงานในการพัฒนาสมรรถนะ แต่ที่ผ่านมานั้นการทำงานแบบนามธรรม ขาดการบูรณาการอย่างจริงจัง เป็นลักษณะต่างคนต่างทำมาโดยตลอด
- เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม และ กำหนดรูปแบบการเชื่อมโยงแนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะ จึงจำเป็นต้องมีสิ่งที่จะต้องมีการจัดทำแผนแม่บทระบบสมรรถนะแรงงานของประเทศ โดย อาศัยการดำเนินงานร่วมกับ กพร.ปช. ซึ่งมีวัตถุประสงค์การจัดตั้งในการประสาน และอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาฝีมือแรงงาน และเป็นกลไกหลักในการบูรณาการความร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเอาไว้ด้วยกัน

4

1. เพื่อศึกษาและทบทวนทิศทางการพัฒนาระบบสมรรถนะแรงงานที่ผ่านมาของประเทศไทย อันรวมไปถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆ และรูปแบบระบบสมรรถนะแรงงานในอนาคตของประเทศภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป
2. เพื่อให้ข้อเสนอแนะรูปแบบแนวทางในการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะที่มีอยู่ในประเทศไทยเพื่อรองรับทิศทางในอนาคต
3. เพื่อจัดทำแผนแม่บทระบบสมรรถนะแรงงานข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนระบบสมรรถนะและแนวทางการพัฒนากำลังคนของประเทศในอนาคต

สมรรถนะคืออะไร ?

สมรรถนะ – บุคลิกของปัจเจกชนที่สามารถเชื่อมโยงให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ*



- ทฤษฎีของสมรรถนะที่ใช้อยู่อย่างแพร่หลายคือ ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งที่อธิบายถึงองค์ประกอบด้านสมรรถนะของคน
 - ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่คนๆนั้นสามารถทำได้เป็นอย่างดี อาทิ แพทย์มีทักษะในการผ่าตัดคนไข้
 - ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้ของบุคคลในด้านเฉพาะทางที่เกี่ยวกับงาน อาทิ ความรู้ Human Anatomy ของวิชาชีพแพทย์
 - บทบาททางสังคม (Social Role) คือ ภาพลักษณ์ที่แสดงออกในที่สาธารณะ ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบของความคิดหรือการให้ความสำคัญแก่สิ่งต่างๆของคนๆนั้นๆ
 - ภาพลักษณ์ (Self-Image) คือ การสะท้อนตัวตนของคนๆนั้นที่มองตัวเองว่าเป็นแบบใด
 - อุปนิสัย (Traits) คือ บุคลิกหรือนิสัยที่ติดตัวคนๆนั้น ซึ่งทำให้เราสามารถอธิบายพฤติกรรมของคนๆนั้นได้
 - แรงจูงใจ (Motive) คือ เป้าหมายที่ทำให้ขับเคลื่อนไปในสิ่งที่สนใจ

ที่มารูป: <http://www.clipart.com/clipart-iceberg.html>

*แปลจากคำจำกัดความของ Richard Boyatzis ผู้ให้คำจำกัดความของสมรรถนะคนแรก

ทำไมระบบสมรรถนะถึงสำคัญ ?



- ระบบสมรรถนะถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนา และจำแนกทักษะ ความรู้และทัศนคติ ในระดับต่างๆ โดยถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนากรอบคุณวุฒิ (Qualification Framework) ของประเทศ
- ผลจากกรอบคุณวุฒิอันประกอบไปด้วยความสามารถ การศึกษา ประสบการณ์ และการเข้ารับการอบรม ในแรงงาน 1 คน ถือเป็นสมรรถนะที่พึงมี กรอบคุณวุฒิจึงถือเป็นรากฐานหนึ่งที่สำคัญของระบบสมรรถนะ ซึ่งหากมีกรอบคุณวุฒิที่เข้มแข็งแล้วจะส่งผลให้เกิดระบบสมรรถนะที่เข้มแข็งด้วยเช่นกัน
- ระบบสมรรถนะแรงงานถือเป็นการวัดประสิทธิภาพของแรงงานในกิจกรรมที่ทำ รวมถึงการวัดความสามารถในการแก้ไขปัญหาในงาน และถ่ายโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่มีอยู่เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

ที่มารูป : Civil Service Commission, Republic of the Philippines

โครงสร้างการนำเสนอ

- หลักการและเหตุผล

• ผลการดำเนินโครงการตามวัตถุประสงค์

- ความก้าวหน้าของหน่วยงานอื่นๆ
- แนวทางการบูรณาการการทำงานร่วมกัน

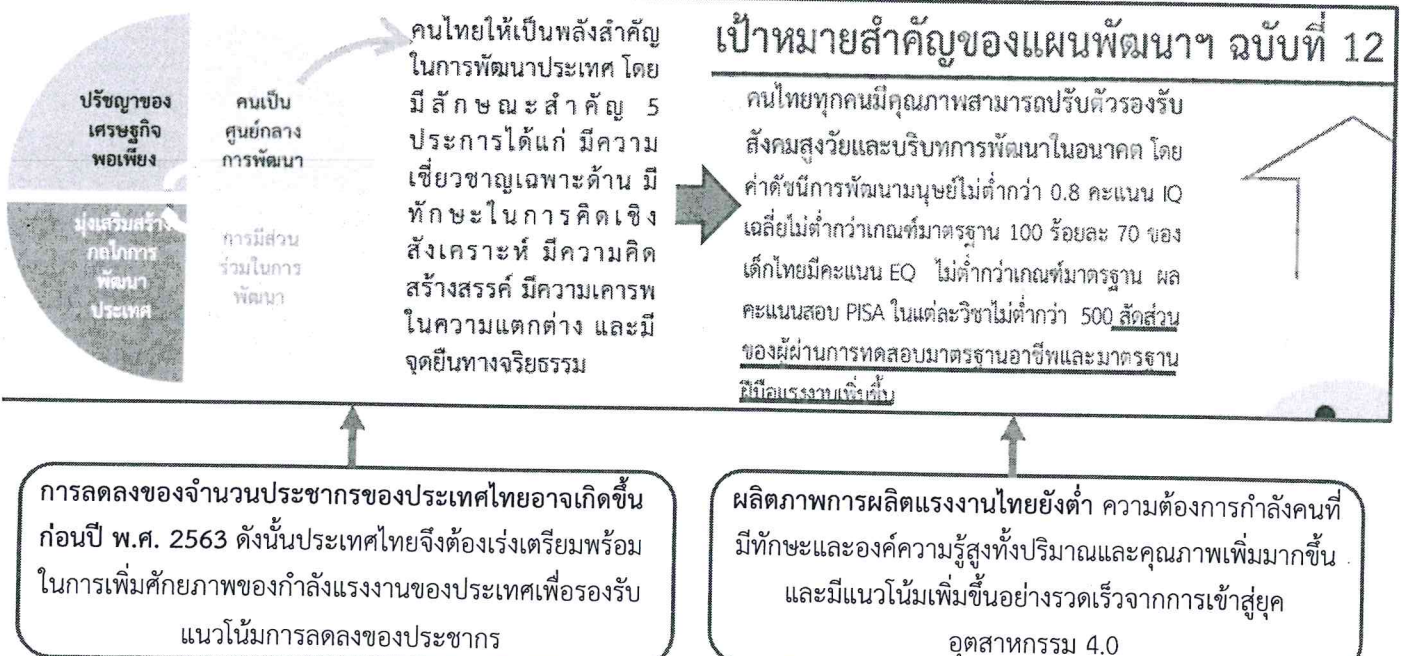
1. เพื่อศึกษาและทบทวนทิศทางการพัฒนาระบบสมรรถนะแรงงานที่ผ่านมาของประเทศไทย อันรวมไปถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆ และรูปแบบระบบสมรรถนะแรงงานในอนาคตของประเทศภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

2. เพื่อให้ข้อเสนอแนะรูปแบบแนวทางในการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะที่มีอยู่ในประเทศไทยเพื่อรองรับทิศทางในอนาคต

3. เพื่อจัดทำแผนแม่บทระบบสมรรถนะแรงงานข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนระบบสมรรถนะและแนวทางการพัฒนากำลังคนของประเทศในอนาคต

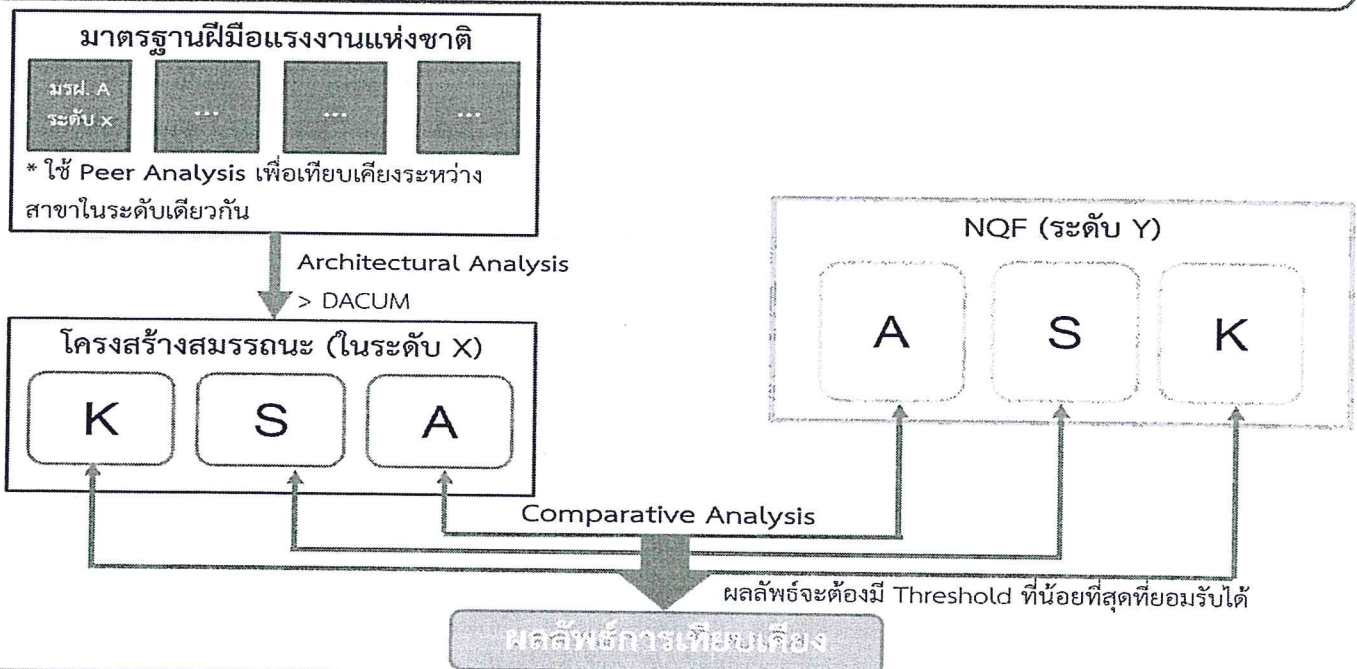
ผลงานตามวัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาและทบทวนทิศทางการพัฒนาระบบสมรรถนะแรงงานที่ผ่านมาของประเทศไทย อันรวมไปถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆ และรูปแบบระบบสมรรถนะแรงงานในอนาคตของประเทศภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป



<p>1) การสร้างและพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ปัญหาด้านกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ • รูปแบบเศรษฐกิจแบบใหม่ ที่ประเทศไทยต้องเผชิญ 	<p>2) เร่งบูรณาการระบบสมรรถนะที่มีอยู่ในประเทศอย่างเป็นรูปธรรม ให้สามารถเชื่อมโยงได้อย่างแท้จริง</p> <ul style="list-style-type: none"> • เราละเลยถึงความสำคัญของระบบสมรรถนะ • การสนับสนุนการจัดทำสมรรถนะจากประเทศต่างๆผลให้ได้เรียนรู้เทคนิคหลากหลายในการสร้างและพัฒนาาระบบสมรรถนะ แต่เทคนิคที่แตกต่างกัน กลับทำให้ยากต่อกระบวนการการเชื่อมระบบสมรรถนะระหว่างหน่วยงาน • ประเทศไทยไม่มีหน่วยงานกลางที่ดำเนินงานด้านสมรรถนะอย่างแท้จริง การทำงานในลักษณะต่างคนต่างทำ ก่อให้เกิดผลเสียที่ตามมาเป็นอย่างมาก
<p>3) สนับสนุนรูปแบบให้เอกชนเป็นผู้ขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาระบบสมรรถนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ระบบสมรรถนะของประเทศมีภาครัฐเป็นผู้ขับเคลื่อนหลัก ทำให้อาจไม่ตรงต่อความต้องการของเอกชน • ภาครัฐเองขาดความต่อเนื่อง ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานอย่างเต็มที่ • ระบบสมรรถนะไม่ได้เป็นการสร้างความเป็นเจ้าของระบบ (Sense of Ownership) ให้กับภาคเอกชน 	<p>4) การสร้างให้เห็นถึงความสำคัญของระบบสมรรถนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> • การให้ความสำคัญกับระบบการศึกษามากกว่าระบบสมรรถนะ ทำให้การวัดระดับกำลังแรงงานด้วยระบบสมรรถนะจึงถูกลดระดับความสำคัญลงไป • การจัดทำระบบสมรรถนะหลายต่อหลายครั้งมีลักษณะ 'ขึ้นหิ้ง' • กระบวนการเทียบโอนระหว่างประสบการณ์การทำงานและการศึกษาเป็นเพียงรูปแบบในทางทฤษฎี

เพื่อให้ข้อเสนอแนะรูปแบบแนวทางในการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะที่มีอยู่ในประเทศไทยเพื่อรองรับทิศทางในอนาคต



ข้อสังเกต: ข้อเสนอจากงานวิจัยของ มจร. พบว่ามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ แบ่งออกเป็น 3 ประเภทหลัก โดยในประเภทแรก และประเภทที่สอง จะมีการแบ่ง KSA อย่างชัดเจน แต่ประเภทที่สองมีความละเอียดเฉพาะทางมากกว่าประเภทแรก การเทียบเคียงจึงต้องใช้ความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพนั้นๆมาประกอบ

EXAMPLE

ตัวอย่าง แนวทางการเทียบเคียง

ที่มา: IDF Training

13

หน้า ๗๔

เล่ม ๑๒๘ ตอนพิเศษ ๘๑ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๔

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรื่อง มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างอะลูมิเนียมก่อสร้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างอะลูมิเนียมก่อสร้าง โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้สาขาอาชีพช่างอะลูมิเนียมก่อสร้าง หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะ ในการประกอบติดตั้งโครงสร้างและส่วนประกอบอาคารด้วยอะลูมิเนียม อาทิ วงกบ บานประตู หน้าต่าง ผนังห้อง ด้วยเครื่องมือพื้นฐาน เครื่องมือกล เครื่องจักรกล เลือกใช้และจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ อ่านแบบ เขียนแบบ ประมาณราคาและควบคุมงานตามระดับขั้นได้

ข้อ ๒ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างอะลูมิเนียมก่อสร้าง แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ

๒.๑ ระดับ ๑ หมายถึง ช่างที่มีความรู้ ความสามารถระดับพื้นฐาน การตัดสินใจปานกลาง มีหัวหน้างานช่วยให้คำแนะนำหรือตัดสินใจหรือคอยตรวจสอบในเรื่องสำคัญเมื่อจำเป็น

๒.๒ ระดับ ๒ หมายถึง ช่างที่มีความรู้ ความสามารถสูง ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ได้ดี การตัดสินใจสูงกว่าช่างระดับ ๑ ต้องการคำแนะนำบ้าง คุณภาพงานสูงกว่าช่างระดับ ๑

๒.๓ ระดับ ๓ หมายถึง ช่างที่มีความรู้ ทักษะสูง ขึ้นวินิจฉัยได้ ตัดสินใจแก้ปัญหา ให้คำปรึกษาช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน ประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้

14

		NQF	NSS	Threshold
ความรู้	NQF 2	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ในการเขียน อ่าน พุด คำนวณ - มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ พื้นฐานและภาษาอังกฤษในการสื่อสารเบื้องต้น 		<ul style="list-style-type: none"> - ความรู้ที่ระบุ ใน NSS มากกว่า NQF
	NQF 3	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ วิธีการ ทฤษฎี ในสาขาวิชาชีพ เฉพาะ - มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ ความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง - มีความรู้ความเข้าใจใน ภาษาอังกฤษในวิชาชีพ 	ความรู้: ระดับพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับงานในด้าน <ul style="list-style-type: none"> - ความปลอดภัย - วัสดุ - เครื่องมือและอุปกรณ์ - การปฏิบัติงาน (อาทิ การคำนวณ ภาษา ความรู้เบื้องต้นในงาน) 	-

		NQF	NSS	Threshold
ทักษะ	NQF 2	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถทำงานประจำตามลักษณะวิชาชีพ - ดัดแปลงเลือกใช้วิธีในการทำงานที่เหมาะสม - มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงาน - มีทักษะการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ตามช่วงวัย - การสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ - ความสามารถในการแก้ปัญหา 	ความสามารถ / ทักษะ : ระดับพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับงานในด้าน <ul style="list-style-type: none"> - เลือกใช้เครื่องมือ - ปฏิบัติงานพื้นฐาน 	-
	NQF 3	<ul style="list-style-type: none"> - มีทักษะในการเชื่อมโยงความรู้เพื่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ - มีทักษะด้านความปลอดภัย - การสื่อสารด้วยภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน เพื่อประโยชน์ในวิชาชีพ - มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 		ทักษะที่ระบุใน NSS <u>น้อยกว่า</u> NQF ในด้าน <ul style="list-style-type: none"> - มีทักษะในการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร

ช่างอлумิเนียมก่อสร้าง ระดับ 1

		NQF	NSS	Threshold
คุณลักษณะพึงประสงค์	NQF 2	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถรับผิดชอบงานด้วยตนเอง - มุ่งมั่นในการทำงาน - มีส่วนร่วมในการทำงานสามารถปฏิบัติงาน ภายใต้คำแนะนำ - เสนอแนะความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ - มีการบันทึกผลงาน เพื่อการตรวจสอบควบคุม และร่วมแก้ปัญหา - สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ - มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาทางที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ - มีความสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การตัดสินใจปานกลาง มีหัวหน้างานช่วยให้คำแนะนำหรือตัดสินใจหรือคอยตรวจสอบในเรื่องสำคัญเมื่อจำเป็น - การปฏิบัติงานที่ตรงต่อเวลา การรักษาวินัย มีความซื่อสัตย์ และประหยัด 	<p>NSS <u>มากกว่า</u> NQF ในด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติงานที่ตรงต่อเวลา การรักษาวินัย มีความซื่อสัตย์ และประหยัด <p>NSS <u>น้อยกว่า</u> NQF ในด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน

ช่างอлумิเนียมก่อสร้าง ระดับ 1

		NQF	NSS	Threshold
คุณลักษณะพึงประสงค์	NQF 3	<ul style="list-style-type: none"> - ประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะทางวิชาชีพ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการแก้ปัญหา และการปฏิบัติงานในบริบทใหม่ - มีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย มีความรับผิดชอบและความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ - สามารถให้คำแนะนำและรับผิดชอบต่อผู้อื่นได้ - มีจิตวิทยาในการทำงานและการสื่อสารการใช้ภาษาอังกฤษเฉพาะทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ - มีคุณธรรม จริยธรรม - มีความตระหนักในการทำงานอย่างปลอดภัย - อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 		<p>NSS <u>น้อยกว่า</u> NQF ในด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะทางวิชาชีพ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการแก้ปัญหา และการปฏิบัติงานในบริบทใหม่ - สามารถให้คำแนะนำและรับผิดชอบต่อผู้อื่นได้ - มีจิตวิทยาในการทำงานและการสื่อสารการใช้ภาษาอังกฤษเฉพาะทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ

		NQF	NSS	Threshold
ผลลัพธ์ การเรียนรู้	NQF 2	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถสื่อสาร รับรู้และวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารด้วยเหตุผลและความถูกต้อง - การเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ - มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาทางที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ - มุ่งมั่นในการทำงาน เป็นผู้มีความรับผิดชอบ - สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมเสริมสร้าง - ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลและปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม - มีความสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเอง - มีทักษะพื้นฐานและทักษะเฉพาะที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน - มีความสามารถทางภาษาอังกฤษ - มีความเป็นสากล 		

		NQF	NSS	Threshold
ผลลัพธ์ การเรียนรู้	NQF 3	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถปฏิบัติงานโดยใช้ทักษะในขอบเขตสำคัญและบริบทต่างๆที่สัมพันธ์กัน โดยใช้ความรู้ความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานประจำ - สามารถประยุกต์ ทักษะ ความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารไปสู่บริบทใหม่ๆ - สามารถให้คำแนะนำและแก้ปัญหาเฉพาะด้านในกรณีที่ต้องรับผิดชอบต่อผู้อื่น - มีส่วนร่วมและ/หรือมีการประสานงานกลุ่มหรือหมู่คณะ - มีคุณธรรม จริยธรรม - มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ 		<p>NSS <u>น้อยกว่า</u> NQF</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถประยุกต์ ทักษะความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารไปสู่บริบทใหม่ๆ - สามารถให้คำแนะนำและแก้ปัญหาเฉพาะด้านในกรณีที่ต้องรับผิดชอบต่อผู้อื่น

สรุป
 ช่างอคูมิเนียมก่อสร้าง ระดับ 1
 น่าจะเทียบได้กับ NQF 2

21

ผลงานตามวัตถุประสงค์

เพื่อจัดทำแผนแม่บทระบบสมรรถนะแรงงานข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนระบบสมรรถนะและ
 แนวทางการพัฒนากำลังคนของประเทศในอนาคต

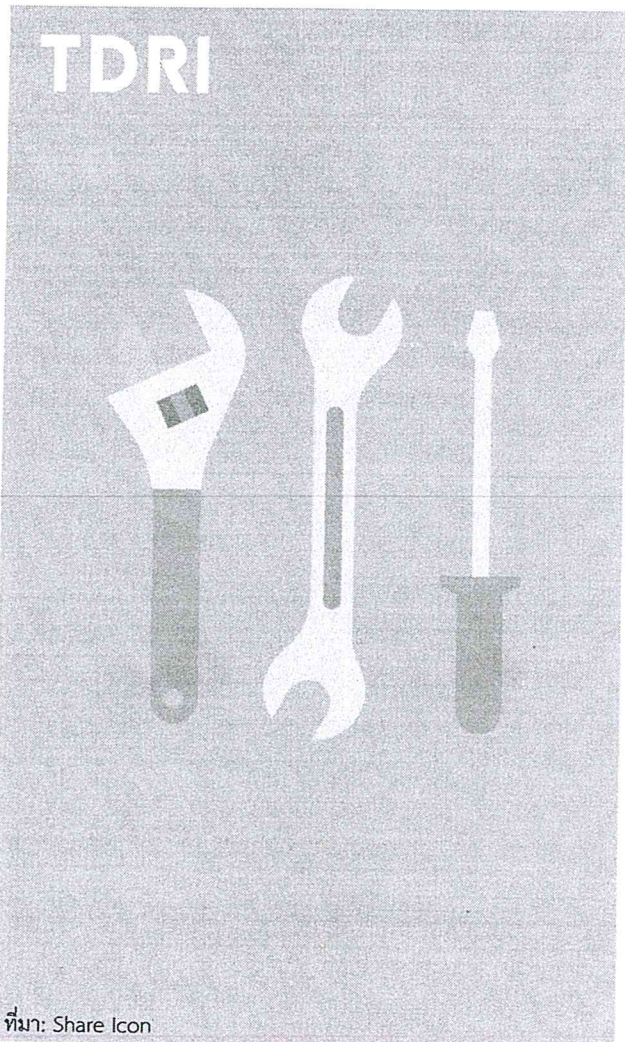
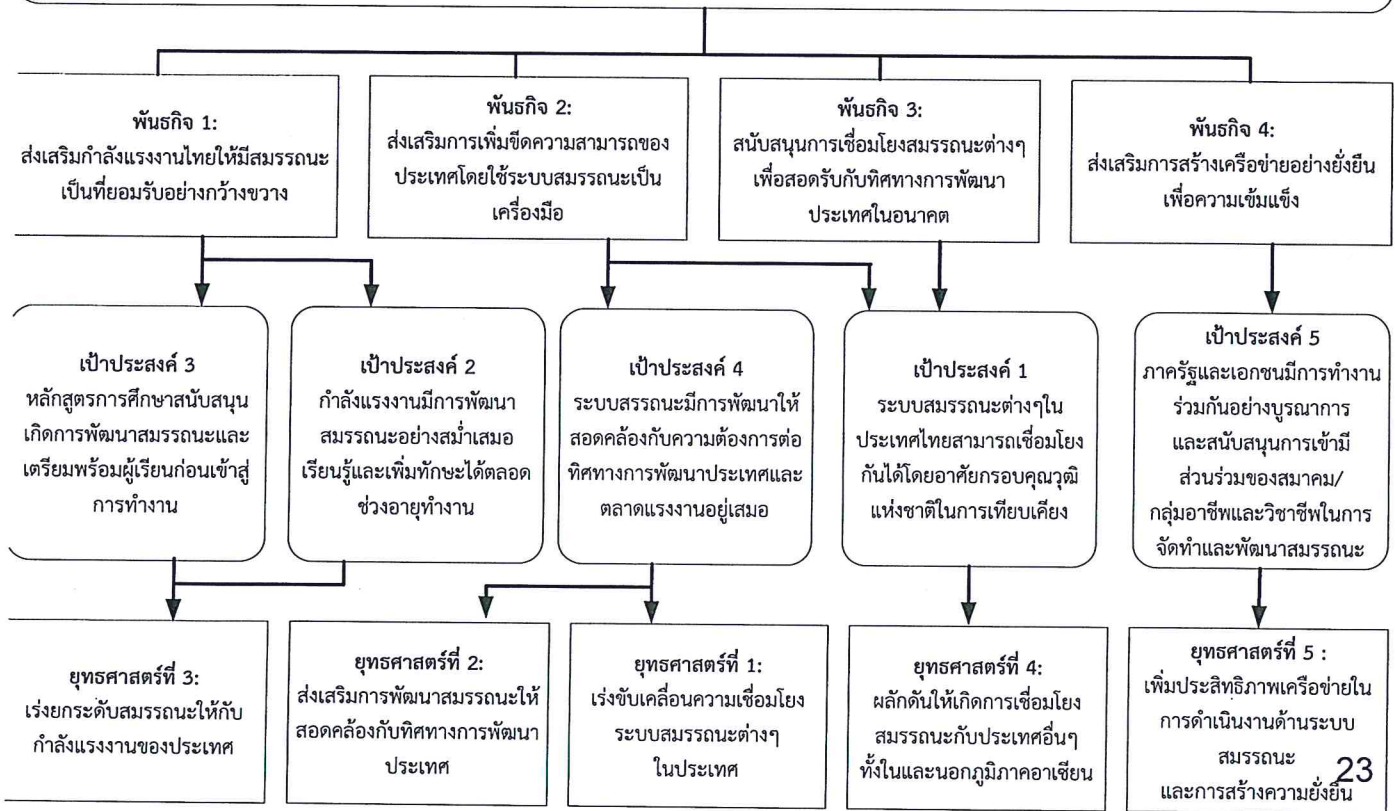
ภาพอนาคตที่ต้องการ

ระบบสมรรถนะของประเทศจะต้องมีประสิทธิภาพ เกิดจากความต้องการที่แท้จริงของภาคอุปสงค์ ผ่าน
 กระบวนการทำงานแบบบูรณาการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในทุกภาคส่วนเพื่อให้ระบบสมรรถนะที่มีอยู่
 สามารถเชื่อมโยงกันอย่างแท้จริงมีมาตรฐานเป็นหนึ่งเดียว มีขอบเขตการดำเนินงานที่เหมาะสม ไม่ก่อให้เกิด
 ความทับซ้อนอันเป็นการสร้างความสับสนแก่ผู้ใช้ นอกจากนี้ระบบสมรรถนะจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการ
 สนับสนุนการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

วิสัยทัศน์

"Empowering Thai Workforce by Using Competency System to Create Sustainable and Inclusive Growth for the Country"

"เสริมสร้างพลังให้กับกำลังแรงงานของไทยโดยใช้ระบบสมรรถนะเพื่อให้ประเทศเติบโตอย่างยั่งยืนและลดความเหลื่อมล้ำ"



กลยุทธ์

ย.1 เร่งขับเคลื่อนความเชื่อมโยงระบบสมรรถนะต่างๆในประเทศ

กลยุทธ์ 1 - สร้างกลไกการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกลางของประเทศ

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินโครงการ					หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
		2560	2561	2562	2563	2564	
การศึกษาวិธีการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะ และทดลองนำร่องเชื่อมโยงในอาชีพที่สำคัญหรือมีการทับซ้อนกัน	- โครงการศึกษาวิธีการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะระหว่างหน่วยงาน						<ul style="list-style-type: none"> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
	- กิจกรรม: การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อประสานแนวทางการเชื่อมโยงของระบบสมรรถนะกลางของประเทศ						<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
	- โครงการศึกษาทดลองนำร่องเชื่อมโยงในอาชีพที่สำคัญหรือมีการทับซ้อนกัน	xx อาชีพ	xx อาชีพ				<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
	- โครงการศึกษาแนวทางการจัดตั้งหน่วยงานกลางในการรับข้อมูล Skill Need จากภาคเอกชนเพื่อส่งต่อหน่วยงานที่จัดทำระบบสมรรถนะของประเทศ						<ul style="list-style-type: none"> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
การจัดรูปแบบของระบบสมรรถนะจากหน่วยงานต่างๆ ให้เป็นหมวดหมู่ โดยอาจอ้างอิงจากมาตรฐานกลางต่างๆที่เป็นที่ยอมรับในวงกว้างทั้งในและต่างประเทศ	- โครงการศึกษาจัดรูปแบบของระบบสมรรถนะจากหน่วยงานต่างๆ ให้เป็นหมวดหมู่						<ul style="list-style-type: none"> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กรมโรงงานอุตสาหกรรม กรมการจัดหางาน สนง. สศิต้า

ย.1 เร่งขับเคลื่อนความเชื่อมโยงระบบสมรรถนะต่างๆในประเทศ

กลยุทธ์ 2- ทบทวนกฎหมาย กฎระเบียบที่ก่อให้เกิดความทับซ้อนในการทำงาน

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินโครงการ					หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
		2560	2561	2562	2563	2564	
การวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงกฎหมาย	- โครงการวิเคราะห์ ทบทวน และการดำเนินงานในหน่วยงานสมรรถนะกลางของประเทศไทย						<ul style="list-style-type: none"> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
	- โครงการศึกษาการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานเพื่อลดความทับซ้อนในการทำงาน						<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานกฤษฎีกา
	- กิจกรรม: การจัดตั้งคณะกรรมการ/อนุกรรมการเพื่อวิเคราะห์และปรับปรุง การดำเนินงานและกฎหมายที่ทับซ้อนระหว่างหน่วยงาน						<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

กลยุทธ์ 3 - สนับสนุนการสร้างเครือข่ายสารสนเทศกลางระหว่างหน่วยงาน

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินโครงการ					หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
		2560	2561	2562	2563	2564	
พัฒนาฐานข้อมูลระบบสมรรถนะแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	- กิจกรรม: การจัดตั้งคณะกรรมการ/อนุกรรมการเพื่อศึกษาและคัดเลือกการนำเข้าข้อมูล (Data Input) เพื่อเตรียมจัดทำระบบฐานข้อมูลระบบสมรรถนะ						<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
มีศูนย์กลางในการเชื่อมโยงประสานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	- โครงการพัฒนาฐานข้อมูลระบบสมรรถนะของประเทศ						<ul style="list-style-type: none"> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สนง. สศิต้า กระทรวง ICT สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน)

กลยุทธ์ 1 - วิเคราะห์สมรรถนะที่ต้องการในอนาคต

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินโครงการ					หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
		2560	2561	2562	2563	2564	
ศึกษาทบทวนระบบสมรรถนะที่มีอยู่ในประเทศไทย	- โครงการศึกษาทบทวนการเพื่อขยายและลดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ประกาศใช้แล้วไปใช้ในตลาดแรงงาน						<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
	- โครงการศึกษาทบทวนความคุ้มค่าในการจัดทำมาตรฐานอาชีพในรายสาขา						<ul style="list-style-type: none"> สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพฯ
ศึกษาวิจัยและพัฒนากระบวนการระบบสมรรถนะในสาขาเร่งด่วน และจำเป็นของประเทศไทย โดยจัดให้อยู่ในรูปแบบของคลัสเตอร์ / กลุ่มอุตสาหกรรม / อุตสาหกรรม เพื่อจัดลำดับอาชีพที่สำคัญก่อนหลัง	- โครงการศึกษา วิจัย ระบบสมรรถนะในอาชีพภายใต้ The New S Curve						<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สถาบัน/สภา/สมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง
	- โครงการศึกษา วิจัย ระบบสมรรถนะพื้นฐานเพื่อรองรับ Industry 4.0						<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้า สถาบัน/สภา/สมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ 2 - สนับสนุนการนำเอาระบบสมรรถนะไปใช้ในการแก้ปัญหาความไม่สอดคล้องของตลาดแรงงานในเชิงคุณภาพ

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินโครงการ					หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
		2560	2561	2562	2563	2564	
การนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการปิดช่องว่างความต้องการและขาดแคลนแรงงาน	- โครงการนำร่องการจัดทำระบบการอบรมแบบ e-learning ในสาขาอาชีพที่ขาดแคลนอย่างเร่งด่วน						<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพฯ
	- โครงการศึกษาแนวทางการจัดตั้งหน่วยงานกลางในการรับข้อมูล Training Need จากภาคเอกชนเพื่อส่งต่อหน่วยงานที่จัดทำระบบสมรรถนะของประเทศ						<ul style="list-style-type: none"> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพฯ
การเชื่อมโยงโครงข่ายระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการโดยใช้กรอบ Area Base และ Industrial Base ในการขับเคลื่อน	- โครงการจับคู่สถานประกอบการและสถานศึกษาในพื้นที่						<ul style="list-style-type: none"> แรงงานจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัด
	- โครงการจับคู่สถานประกอบการและสถานศึกษาเพื่อวิจัยและพัฒนาเชิงพาณิชย์						<ul style="list-style-type: none"> สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานคณะกรรมการการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ (สวทน.) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
	- โครงการจัดทำฐานข้อมูลวิจัยเชิงพาณิชย์						<ul style="list-style-type: none"> สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ (สวทน.) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงอุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

กลยุทธ์ 2 -สนับสนุนการนำเอาระบบสมรรถนะไปใช้ในการแก้ปัญหาความไม่สอดคล้องของตลาดแรงงานในเชิงคุณภาพ

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินโครงการ					หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
		2560	2561	2562	2563	2564	
การสร้างความรู้ในผู้เรียนสาขาต่างๆ ให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับตลาดแรงงาน	- โครงการอบรมครูแบบแนว						<ul style="list-style-type: none"> กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สถาบัน/สภาสมาคมวิชาชีพ
	- กิจกรรม: สัมมนาให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการในเรื่องความต้องการแรงงานในอนาคต						<ul style="list-style-type: none"> กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สถาบัน/สภาสมาคมวิชาชีพ
	- โครงการขับเคลื่อนการศึกษาระบบ STEM อย่างเข้มข้น						<ul style="list-style-type: none"> สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) สำนักงานคณะกรรมการการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ (สวทน.) กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

กลยุทธ์ 2 -สนับสนุนการนำเอาระบบสมรรถนะไปใช้ในการแก้ปัญหาความไม่สอดคล้องของตลาดแรงงานในเชิงคุณภาพ

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินโครงการ					หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
		2560	2561	2562	2563	2564	
การสร้างความรู้ในผู้เรียนสาขาต่างๆ ให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับตลาดแรงงาน	- โครงการพัฒนาครู STEM						<ul style="list-style-type: none"> สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) สำนักงานคณะกรรมการการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ (สวทน.) กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
	- โครงการศึกษาความต้องการและขาดแคลนแรงงานในสาขาเศรษฐกิจหลักของประเทศ						<ul style="list-style-type: none"> สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงศึกษาธิการ

ย.3 เรียงยกระดับสมรรถนะให้กับกำลังแรงงานของประเทศ

กลยุทธ์ 1 - การเพิ่มประสิทธิภาพกำลังแรงงาน							
แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินโครงการ					หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
		2560	2561	2562	2563	2564	
แนวทางยกระดับทักษะแรงงานโดยใช้การอบรมเชิงสมรรถนะ (Competency-Based Training)	- โครงการขยายหลักสูตรการอบรมด้วย Competency Based Training		xx อาชีพ	xx อาชีพ	xx อาชีพ	xx อาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
การเพิ่มจำนวนการใช้หลักสูตรสมรรถนะเพื่อใช้ในการเรียนการสอนในระดับการศึกษาต่างๆ	- กิจกรรม: การจัดคณะกรรมการเพื่อหารือการส่งต่อระบบสมรรถนะไปยังภาคการศึกษา และแนวทางดำเนินงานด้านคุณภาพ		xx อาชีพ	xx อาชีพ	xx อาชีพ	xx อาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สถาบัน/สภา/สมาคมวิชาชีพ
การใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อยกระดับสมรรถนะที่สอดคล้องกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจใหม่	- โครงการศึกษาแนวทางการนำเอา Computer Based Training ในใช้ในการอบรม		xx อาชีพ	xx อาชีพ	xx อาชีพ	xx อาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
	- โครงการปรับหลักสูตรการอบรมให้อยู่ในรูปแบบการอบรมทางไกลแบบ Online Training		xx อาชีพ	xx อาชีพ	xx อาชีพ	xx อาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ย.3 เรียงยกระดับสมรรถนะให้กับกำลังแรงงานของประเทศ

กลยุทธ์ 2 - การเทียบโอนประสบการณ์							
แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินโครงการ					หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
		2560	2561	2562	2563	2564	
รูปแบบและแนวทางการเทียบโอนประสบการณ์และรับรองสมรรถนะ	- โครงการศึกษานำร่องแนวทางการเทียบโอนประสบการณ์และรับรองสมรรถนะในสาขาเร่งด่วน	xx อาชีพ	xx อาชีพ	xx อาชีพ	xx อาชีพ	xx อาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
การสนับสนุนให้กำลังแรงงานเห็นถึงความสำคัญในการใช้การเทียบโอนประสบการณ์ในการยกระดับสมรรถนะ	- กิจกรรม: การประชาสัมพันธ์ / แผ่นพับ / Social Media เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะและความสำคัญในการเทียบโอนประสบการณ์						<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
การศึกษาและวิจัยความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการเพิ่มสาขาของ Competency- Based Pay	- โครงการศึกษาแนวทางการเพิ่มสาขาของ Competency- Based Pay	xx อาชีพ	xx อาชีพ	xx อาชีพ	xx อาชีพ	xx อาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน

กลยุทธ์ 1 - สนับสนุนการสร้างเครือข่ายด้านระบบสมรรถนะในประเทศสมาชิกอาเซียน

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินโครงการ					หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
		2560	2561	2562	2563	2564	
การแลกเปลี่ยนความรู้ และกำลังคนด้านสมรรถนะระหว่างกันในประเทศสมาชิก	- โครงการศึกษารูปแบบการแลกเปลี่ยนความรู้ และกำลังคนด้านสมรรถนะระหว่างกันในประเทศสมาชิก						<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
	- โครงการศึกษาโครงสร้างและการทำงานระบบสมรรถนะเชิงลึกในประเทศสมาชิกอาเซียน						<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
การผลักดันแนวทางการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะของประเทศสมาชิก และระบบสมรรถนะกลางของอาเซียน (AQRF) ให้เป็นรูปธรรม	- โครงการศึกษารูปแบบการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะของประเทศไทย และ AQRF						<ul style="list-style-type: none"> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
สนับสนุนการจัดทำระบบคัดกรองแรงงานอาเซียน และข้อมูลแรงงานอาเซียน (ASEAN Labor Data Bank) สำหรับผู้ที่ประสงค์จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	- โครงการศึกษาความเป็นไปได้เพื่อจัดทำ Labor Data Bank สำหรับประเทศไทย และแนวทางการเชื่อมโยงกับประเทศสมาชิกอาเซียน						<ul style="list-style-type: none"> กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานสถิติแห่งชาติ
	- โครงการศึกษาแนวทางการกำหนดกระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานภายใต้กรอบ ASEAN MRA อย่างเหมาะสม						<ul style="list-style-type: none"> กรมการจัดหางาน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงพาณิชย์ สมาคม/สภาวิชาชีพ

กลยุทธ์ 2 - ขยายความร่วมมือเครือข่ายประเทศที่อยู่นอกกลุ่มอาเซียน

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินโครงการ					หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
		2560	2561	2562	2563	2564	
การแลกเปลี่ยนความรู้ และกำลังคนด้านสมรรถนะกับประเทศอื่นๆ	- โครงการศึกษารูปแบบระบบสมรรถนะที่ประสบความสำเร็จและมีบริบทใกล้เคียงกับประเทศไทย						<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
	- โครงการขยายความร่วมมือด้านสมรรถนะกับกลุ่มประเทศต่างๆ	xx ประเทศ	xx ประเทศ	xx ประเทศ	xx ประเทศ	xx ประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
การผลักดันแนวทางการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะของประเทศไทยกับประเทศอื่นๆ	- โครงการศึกษาแนวทางการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะของประเทศไทยกับประเทศอื่นๆ	xx ประเทศ	xx ประเทศ	xx ประเทศ	xx ประเทศ	xx ประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
จัดทำระบบสารสนเทศกลางเพื่อจัดหมวดหมู่ของการบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (Memorandum of Agreement: MOA) บันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MOU) หรือบันทึกในรูปแบบอื่นๆ ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบสมรรถนะแรงงานของไทยที่ทำงานกับหน่วยงาน	- โครงการศึกษารูปแบบ MOA และ MOU ใ้ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	จำนวน xx ฉบับของ MOA / MOU	จำนวน xx ฉบับของ MOA / MOU	จำนวน xx ฉบับของ MOA / MOU	จำนวน xx ฉบับของ MOA / MOU	จำนวน xx ฉบับของ MOA / MOU	<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
	- โครงการจัดทำฐานข้อมูลระบบสารสนเทศกลางเพื่อจัดหมวดหมู่ของการบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (Memorandum of Agreement: MOA) บันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MOU) หรือบันทึกในรูปแบบอื่นๆ ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบสมรรถนะแรงงานของไทยที่ทำงานกับหน่วยงาน						

ย.5 เพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายในการดำเนินงานด้านระบบสมรรถนะ และการสร้างความยั่งยืน

กลยุทธ์ 1 - สนับสนุนสมาคมอาชีพ/วิชาชีพในการจัดทำระบบสมรรถนะ							
แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินโครงการ					หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
		2560	2561	2562	2563	2564	
ศึกษาแนวทางรูปแบบการสนับสนุนสมาคมอาชีพ/วิชาชีพในการจัดทำสมรรถนะ	- โครงการศึกษาแนวทางรูปแบบการสนับสนุนสมาคมอาชีพ/วิชาชีพในการจัดทำสมรรถนะ ทั้งในส่วนการสนับสนุนในด้านงบประมาณและรูปแบบอื่นๆ						<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ภาคเอกชน
ศึกษาแนวทางการให้สมาคมอาชีพ/วิชาชีพร่วมเข้ามาดูแลระบบสมรรถนะ	- โครงการศึกษาแนวทางการให้สมาคมอาชีพ/วิชาชีพร่วมเข้ามาดูแลระบบสมรรถนะ						<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ภาคเอกชน

กลยุทธ์ 2 - สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายพหุภาคีในการพัฒนาสมรรถนะ							
แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินโครงการ					หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
		2560	2561	2562	2563	2564	
สนับสนุนการสร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้แก่บุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการศึกษาแนวทางการใช้เครื่องมือ Social Media ในการสร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้แก่บุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - โครงการประชาสัมพันธ์ระบบสมรรถนะแก่เครือข่ายพหุภาคี 						<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
แนวทางการเพิ่มศักยภาพเครือข่ายพหุภาคี	- โครงการเพิ่มศักยภาพเครือข่ายพหุภาคีในการจัดทำสมรรถนะ						<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

35

ย.5 เพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายในการดำเนินงานด้านระบบสมรรถนะ และการสร้างความยั่งยืน

กลยุทธ์ 3 - การนำเอาระบบสมรรถนะไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด							
แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินโครงการ					หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
		2560	2561	2562	2563	2564	
แนวทางการผลักดันการนำระบบสมรรถนะไปใช้ของภาคเอกชน	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการศึกษาแนวทางแนวทางการผลักดันการนำระบบสมรรถนะไปใช้ของภาคเอกชนอย่างยั่งยืน - โครงการศึกษามาตรการการสร้างแรงจูงใจในการนำระบบสมรรถนะไปใช้ 						<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สถาบัน/สภ/สมาคมวิชาชีพ
การประกันคุณภาพของระบบ (Quality Assurance)	- โครงการศึกษาระบบการประกันคุณภาพ						<ul style="list-style-type: none"> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
ประชาสัมพันธ์งานด้านความสำคัญของระบบสมรรถนะ	- กิจกรรม: แผ่นพับ / Infographic / website เพื่อเผยแพร่ความสำคัญของระบบสมรรถนะ						<ul style="list-style-type: none"> กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

- หลักการและเหตุผล
- ผลการดำเนินโครงการตามวัตถุประสงค์
- ความก้าวหน้าของหน่วยงานอื่นๆ
- แนวทางการบูรณาการการทำงานร่วมกัน

TDRI ระบบสมรรถนะกลางของประเทศไทย

กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ*
(National Qualification Framework: NQF)



ชื่อ	NSS	TPQI	 ปัจจุบันอยู่ระหว่างการดำเนินงานปรับลดระดับให้เท่ากับ AQRF เป็นกรอบคุณวุฒิกลางของประเทศเพื่อเทียบเคียง AQRF สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	พื้นฐาน	อาชีวศึกษา	อุดมศึกษา
	มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ		กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ	กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	
หน่วยงาน	 สังกัด กระทรวงแรงงาน	 สังกัด สำนักนายคา		 สังกัด สอศ. ศธ.	 สังกัด สกอ. ศธ.	
กฎหมาย/กฎระเบียบ	พรบ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545	พรฎ. จัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2554	อยู่ระหว่างการดำเนินงานจึงยังไม่มีกฎหมาย/กฎระเบียบรองรับ	ประกาศ กระทรวงศึกษา พ.ศ. 2556	ประกาศ กระทรวงศึกษา พ.ศ. 2552	
สาขา	ประกาศราชกิจจานุ - NOSS 7 กลุ่ม 116 สาขา - NISS 15 กลุ่มอุตสาหกรรม 103 สาขา	ประกาศไปแล้ว 38 สาขาอาชีพ* (222 มาตรฐาน 578 คุณวุฒิ) * ข้อมูล ณ 26 เม.ย 59	จัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิสู่การปฏิบัติ	มี 3 ระดับ (ปวช. ปวส. ป.ตรีสายเทคโนโลยีฯ) ครอบคลุมหลักสูตรของอาชีวศึกษา	มี 6 ระดับ (อนุปริญญา - ป.เอก) จัดทำไปแล้ว 21 สาขา	



สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

แผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564

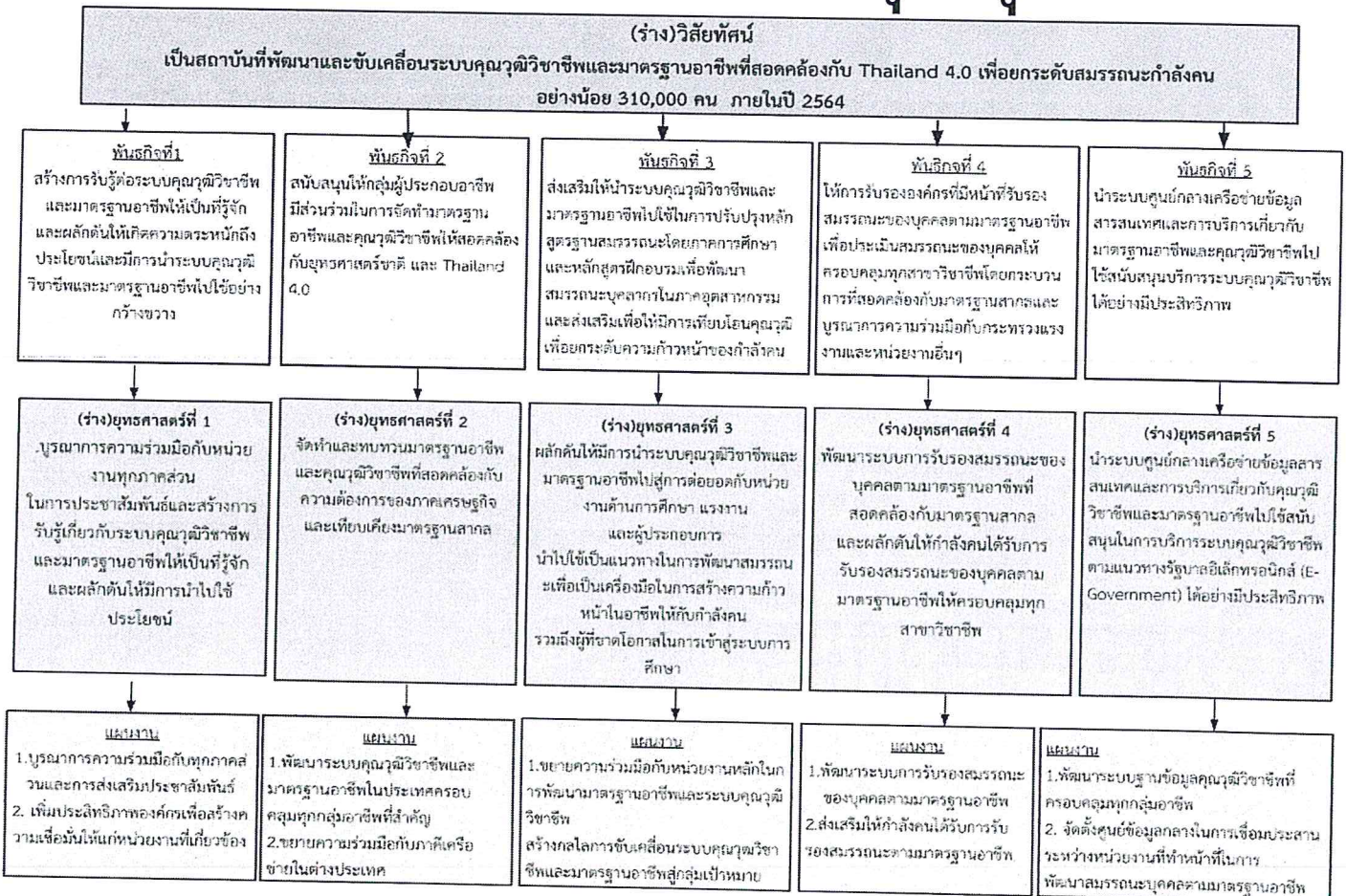
วิสัยทัศน์

“เป็นสถาบันที่พัฒนาและขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับ Thailand 4.0 เพื่อยกระดับสมรรถนะกำลังคนอย่างน้อย 310,000 คนภายในปี 2564”

พันธกิจ

1. สร้างการรับรู้ต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่รู้จัก และผลักดันให้เกิดความตระหนักถึงประโยชน์และมีการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้อย่างกว้างขวาง
2. สนับสนุนให้กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพมีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และ Thailand 4.0
3. ส่งเสริมให้นำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะโดยภาคการศึกษา และหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม และส่งเสริมเพื่อให้มีการเทียบโอนคุณวุฒิเพื่อยกระดับความก้าวหน้าของกำลังคน
4. ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเพื่อประเมินสมรรถนะของบุคคลให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพ โดยกระบวนการที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และบูรณาการความร่วมมือกับกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่นๆ
5. นำระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพไปใช้สนับสนุนบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ



ความก้าวหน้าของ NQF

41

โครงสร้างการนำเสนอ

- หลักการและเหตุผล
- ผลการดำเนินโครงการตามวัตถุประสงค์
- ความก้าวหน้าของหน่วยงานอื่นๆ
- **แนวทางการบูรณาการการทำงานร่วมกัน**

42

ข้อเสนอการดำเนินงานของหน่วยงานเพื่อการเปลี่ยนแปลง

- การลดกระบวนการการทับซ้อนระหว่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ

1. การคัดเลือกมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพที่ซ้ำซ้อน

- แม้ว่า พรฎ. พ.ศ. 2554 จะกำหนดบทบาทของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพฯ ว่าการจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพที่ไม่ทับซ้อนกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือการนำเอามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่มีอยู่มาพัฒนาเพื่อต่อยอดระดับคุณวุฒิวิชาชีพให้สูงขึ้น อย่างไรก็ตามการทับซ้อนในกระบวนการทำงานยังคงเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ยกตัวอย่างเช่น มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพ ผู้ควบคุมสินค้าคงคลัง ระดับ 1 – 4 และ คุณวุฒิวิชาชีพ สาขางานจัดการคลังสินค้า สินค้าคงคลัง และการกระจายสินค้า ผู้ควบคุมสินค้าคงคลัง ชั้น 1 และ ชั้น 4

- เพื่อเป็นการลดกระบวนการการทำงานจึงควรจัดตั้งให้อยู่ในรูปแบบคณะกรรมการ เพื่อร่วมกันในการพิจารณาเกี่ยวกับรายละเอียดระหว่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ ที่มีความใกล้เคียงกัน โดยตัวแทนของคณะกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ที่อยู่ภายใต้สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน จากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ สำนักบริหารคุณวุฒิวิชาชีพ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพฯ ผลที่ได้จะถูกนำเสนอผ่านคณะกรรมการบูรณาการระบบข้อมูลด้านแรงงานเพื่อรองรับการพัฒนากำลังคนในระดับชาติ โดยอาจใช้กลไกหลักอย่าง กพร.ปช.

43

ข้อเสนอการดำเนินงานของหน่วยงานเพื่อการเปลี่ยนแปลง

- การลดกระบวนการการทับซ้อนระหว่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ

2. การแบ่งกระบวนการทำงานเพื่อลดความซ้ำซ้อน

- เมื่อพิจารณาภารกิจหน้าที่ระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (บทที่ 4) พบว่าข้อจำกัดประการหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกลับเป็นจุดแข็งของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และในทางเดียวกันข้อจำกัดของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพบางประการกลับเป็นจุดแข็งของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
<ul style="list-style-type: none"> - การไม่สามารถผลิตมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ทันต่อความต้องการ - ข้อจำกัดทางด้านงบประมาณที่ทำให้ไม่สามารถผลิตมาตรฐานฝีมือแรงงานได้เพียงพอ 	<ul style="list-style-type: none"> + มีกำลังในการผลิตมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ
<ul style="list-style-type: none"> + มีศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกระจายตัวอยู่ทุกจังหวัดเพื่ออำนวยความสะดวกผู้เข้ามาขอรับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนหน่วยงานพันธมิตรที่จะช่วยทำการประเมินทดสอบยังมีจำนวนไม่มากนัก

- กระบวนการแบ่งการทำงานจะเป็นกระบวนการสำคัญเพื่อลดความซ้ำซ้อนอย่างแท้จริง
- มาตรฐานฝีมือแรงงานบางส่วนที่มีส่วนผูกพันกับกฎหมาย กรมพัฒนาฯอาจจำเป็นต้องทำ ขณะที่มาตรฐานฝีมือแรงงานอื่นๆ ที่ไม่ได้มีข้อผูกพันทางกฎหมายกรมพัฒนาฯอาจมอบให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อต่อยอดในระดับที่สูงขึ้น

44

- การลดกระบวนการการทับซ้อนระหว่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ
 - 3. การเทียบเคียงระหว่างมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ
 - การเทียบเคียงระหว่าง NQF – NSS อาจทำได้ง่ายกว่า การเทียบระหว่าง NSS – TPQI ซึ่งอาจต้องอาศัยการวิเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจากมีกระบวนการที่ซับซ้อนมากกว่า
- สร้างกระบวนการจัดทำสมรรถนะให้ตรงกับความต้องการของภาคเอกชนให้มากที่สุด - เพื่อเป็นการปิดช่องว่างจึงจำเป็นต้องมีหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่เป็นหน่วยรับ รวบรวม และคัดกรองสมรรถนะ/ทักษะที่ต้องการ (Skill Needs) ของภาคเอกชน รวมถึงอาจทำการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้เพื่อแปลงเป็นข้อมูลวิชาการสำหรับการจัดมาตรฐานสมรรถนะ และส่งต่อไปยังหน่วยงานที่จัดทำสมรรถนะต่อไป
- สร้างกระบวนการให้เห็นถึงความสำคัญของระบบสมรรถนะของภาคผู้ใช้เพื่อสร้างความยั่งยืนและปลูกฝังทัศนคติในการพัฒนาตัวเองและเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนในประเทศ - ประเทศที่ประสบความสำเร็จชี้ให้เห็นว่า การสร้างความยั่งยืนของระบบควรอยู่ในรูปแบบของกึ่งบังคับใช้ร่วมกับการสนับสนุนในบางส่วนของภาครัฐ ดังนั้นในระยะเริ่มต้นอาจต้องอาศัยมาตรการกึ่งบังคับทางกฎหมาย และคัดเลือกอาชีพที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในวงกว้าง เป็น Pilot Program แล้วจึงค่อยๆ เพิ่มจำนวนอาชีพที่บังคับใช้ โดยผ่านการรับสมัครบุคคลเข้าทำงานของนายจ้าง

- แผนแม่บทระบบสมรรถนะแรงงานตามความต้องการของประเทศจึงถือว่ามีสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อ
 - เป็นแผนที่สร้างแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะของประเทศในรูปแบบต่างๆ ทั้งด้านการศึกษา และยกระดับแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม
 - มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนากำลังคนฉบับต่างๆ ที่มีอยู่ในประเทศ (อาทิ แผนฯ 12, Thailand 4.0 หรือ แผนแม่บทด้านแรงงาน)
 - เป็นแนวทางการทำงานบูรณาการระหว่างหน่วยงานและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถทำได้ทันที

TDRI

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย



<http://tdri.or.th>



[facebook/tdri.thailand](https://www.facebook.com/tdri.thailand)



[@TDRI_thailand](https://twitter.com/TDRI_thailand)

W 21-60

ร่างนิตยการเทียบเคียงของกระทรวงแรงงาน

ระดับ	นิตยการเทียบเคียงกระทรวงแรงงานเข้าสู่กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ	กระทรวงแรงงาน
๘	สามารถกำหนดทิศทาง อนาคตและเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างเป็นที่ยอมรับในระดับองค์กรและสังคม	ระดับ ๘ (มรช.๖)
๗	สามารถพัฒนาระบบงาน สินค้าและบริการ การบริหารจัดการองค์กร ระบบและนวัตกรรมการทำงานและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถสังเคราะห์และประเมินเพื่อแก้ไขวิกฤตปัญหาขององค์กร	ระดับ ๗ (มรช.๕)
๖	สามารถออกแบบระบบการปฏิบัติงาน สินค้าและบริการ การบริหารจัดการ วิจารณ์การทำงาน ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพโดยใช้องค์ความรู้และทักษะด้านอื่นๆมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและสามารถจัดการบริหารต้นทุนและบริหารงานบุคคล และประสานความร่วมมือ เกรงจากตอรอง	ระดับ ๖ (มรช.๔)
๕	สามารถปฏิบัติงานที่ซับซ้อน และมีส่วนร่วมในการวางแผนและควบคุมการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองและสามารถสอนงานผู้บังคับบัญชาได้	ระดับ ๕ (มรช.๓)
๔	สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดด้วยความชำนาญได้อย่างมีคุณภาพ เชื่อถือได้ (Quality & Reliability) สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานได้ด้วยตนเอง และสามารถควบคุมดูแลให้คำแนะนำ หรือปรึกษาแก่ผู้บังคับบัญชา	ระดับ ๔ (มรช.๒)
๓	สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดด้วยความชำนาญ ภายใต้อำนาจของ (ระดับ ๔)	ระดับ ๓ (มรช.๑)
๒	สามารถปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอนภายใต้การกำกับดูแลของ(ระดับ ๓) อย่างใกล้ชิด	ระดับ ๒ (มรช.๑)
๑	สามารถปฏิบัติงานพื้นฐานที่ไม่ซับซ้อนได้ตามคำสั่งภายใต้การกำกับดูแลของ (ระดับ ๒,๓)อย่างใกล้ชิด	ระดับ ๑ (มรช.๑)

มรช.: มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มรช.: มาตรฐานอาชีพ กรมการจัดหางาน