

คู่มือวิธีการเทียบโอน



ความรู้และประสบการณ์
ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของระบบ
ธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)



โดย

กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

คำนำ

ปัจจุบัน โลกกำลังก้าวเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ด้วยปัจจัยสำคัญ เช่น การพัฒนาเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่นำไปสู่สังคมผู้สูงอายุ และความจำเป็นในการยกระดับขีดความสามารถของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและบริการ ระบบธนาคารหน่วยกิตจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ประชาชนสามารถนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการเรียนรู้ในทุกมิติ ทั้งในระบบ นอกระบบ และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย มารับรองและเทียบโอนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์สามารถได้รับการรับรองหน่วยกิตที่นำไปใช้ต่อยอดในการศึกษาและการประกอบอาชีพได้ ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศให้แข็งแกร่ง รองรับการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม (Innovation-driven Economy) และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยบนเวทีโลก

คู่มือวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) จัดทำขึ้นเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ในวิธีการ ขั้นตอนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของระบบธนาคารหน่วยกิต และใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระบบธนาคารหน่วยกิต ให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเกิดการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานขอขอบคุณทุกหน่วยงาน องค์กร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุน ข้อมูลและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการจัดทำคู่มือฉบับนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือนี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต และเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้กำลังแรงงานไทยก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และสร้างความแข็งแกร่งให้กับเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคต



(นายเดชา พงษ์พัฒนรักษ์)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
มีนาคม 2568

สารบัญ

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
1. ที่มาและความสำคัญ	1
2. วัตถุประสงค์	3
3. ขอบเขต	3
4. คำจำกัดความ	4
5. กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ	5
6. มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	9
7. ธนาคารหน่วยกิต	14
8. การขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	17
9. การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	23
บรรณานุกรม	38
คณะผู้จัดทำ	39
ภาคผนวก	40

1. ที่มาและความสำคัญ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 5 บทบัญญัติหน้าที่ของรัฐตามมาตรา 54 ได้กล่าวถึงหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับการศึกษาต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560) สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่กำหนดให้ทุกคนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น ได้รับการศึกษา ที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากลและสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายสนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มได้เข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ดังนั้น การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นหน้าที่ของทุกคนในการพัฒนาตนเองและออกแบบการเรียนรู้ของตนเองเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถเพื่อการดำเนินชีวิต

การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 ตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศใช้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) (2562) ได้กำหนดถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ อย่างเป็นระบบ ในทุกระดับ และมีระบบและกลไกรองรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัว และชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน สร้างกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะของประชากรให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และพัฒนาสังคม รวมทั้งสนับสนุนด้านวิชาการ และสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพคน ปลูกฝังและเพิ่มทักษะนอกห้องเรียน ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเปิดพื้นที่แห่งการเรียนรู้ และจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลด้านการศึกษา การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาอาชีพในตลอดช่วงชีวิตระหว่างภาคีต่าง ๆ

การดำเนินงานในปัจจุบันเป็นการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งรายงานถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ในทุกช่วงวัยพร้อมทั้งความพยายาม ในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาทุกระดับ การยกระดับมาตรฐานการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี และการพัฒนานวัตกรรมการเรียน รวมถึงการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างด้านการศึกษา ทำให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระ ควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น รวมถึงการส่งเสริมภาคีเครือข่าย การพัฒนาเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาและการเรียนรู้มากขึ้น โดยเฉพาะการจัดการอาชีวศึกษา

และอุดมศึกษาในหลายรูปแบบ ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการเรียนรู้ในระบบยังไม่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิต ส่งผลให้เด็กและเยาวชนส่วนหนึ่งขาดความเชื่อถือในระบบการศึกษาและในระดับการอาชีวศึกษา พบว่าการผลิตกำลังคนยังมีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ส่วนระดับอุดมศึกษาประสบปัญหา นักศึกษาน้อยลง และมีความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ทำให้การจัดการเรียนรู้ผ่านช่องทางออนไลน์บนแพลตฟอร์มต่าง ๆ มีต้นทุนการดำเนินงานต่ำและตอบสนองความต้องการเป็นรายบุคคล มหาวิทยาลัยไม่สามารถมุ่งเฉพาะกลุ่มนักศึกษาในระบบได้อีกต่อไป ต้องเปลี่ยนเป็นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เน้นประสบการณ์สำหรับคนทุกช่วงวัยให้เข้าถึงได้จากทุกที่และทุกเวลา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566)

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อกำลังแรงงาน ทั้งในแง่ของปริมาณและคุณภาพ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ทำให้สัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลง ในขณะที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและระบบอัตโนมัติกำลังเข้ามาเปลี่ยนแปลงลักษณะของการทำงาน ส่งผลให้ความต้องการทักษะแรงงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว หากกำลังแรงงานไม่มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ก็อาจไม่สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานระดับสากล อีกทั้งโครงสร้างของการจ้างงานกำลังเปลี่ยนไปอย่างมีนัยสำคัญ แรงงานนอกระบบและแรงงานอิสระมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ตามลักษณะของเศรษฐกิจกิ๊ก (Gig Economy) ซึ่งแตกต่างจากรูปแบบการจ้างงานประจำในอดีต ส่งผลให้แรงงานจำนวนมากไม่ได้รับการพัฒนาทักษะอย่างเป็นระบบ ขณะที่กลุ่มผู้สูงอายุยังมีศักยภาพในการทำงาน และต้องการโอกาสในการพัฒนาทักษะเพื่อให้สามารถทำงานต่อไปหลังเกษียณ สถานการณ์เหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบที่สามารถรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และช่วยให้กำลังแรงงานสามารถปรับตัวและพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) จึงเป็นแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเปิดโอกาสให้กำลังแรงงานสามารถสะสมและเทียบโอนหน่วยกิตจากการเรียนรู้ที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็น การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การเรียนรู้จากการทำงานจริง การฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ การแข่งขันฝีมือแรงงาน หรือแม้แต่การพัฒนาตนเอง ระบบนี้ช่วยให้กำลังแรงงานสามารถนำผลการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ทั้งในด้านการศึกษาต่อ การเทียบวุฒิ การรับรองคุณวุฒิทางการศึกษา และการต่อยอดในการประกอบอาชีพ อีกทั้งยังลดความซ้ำซ้อนในการเรียนรู้ และเพิ่มโอกาสให้กำลังแรงงานสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้รวดเร็วขึ้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ ตระหนักถึงความสำคัญของการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต เพื่อให้กำลังแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สามารถนำผลการเรียนรู้และประสบการณ์ไปเทียบโอนเป็นหน่วยกิตทางการศึกษาได้ เป็นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและยกระดับคุณวุฒิของแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและระดับสากล

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ และขั้นตอนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของระบบธนาคารหน่วยกิต
- 2.2 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระบบธนาคารหน่วยกิต สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน
- 2.3 เพื่อสนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง
- 2.4 เพื่อส่งเสริมการเทียบโอนผลการเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ อาทิ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การเรียนรู้ตามอัธยาศัย และประสบการณ์จากการทำงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรม และการแข่งขันฝีมือแรงงาน
- 2.5 เพื่อเพิ่มโอกาสให้ประชาชนสามารถพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ
- 2.6 เพื่อเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพและขีดความสามารถของกำลังแรงงานไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและบริการ
- 2.7 เพื่อสนับสนุนแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศให้สามารถแข่งขันบนเวทีโลกได้อย่างยั่งยืน

3. ขอบเขต

คู่มือวิธีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของระบบธนาคารหน่วยกิต มีขอบเขตการดำเนินงานดังต่อไปนี้

3.1 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ประกอบด้วย รายละเอียดที่จำเป็นต้องใช้ประกอบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของระบบธนาคารหน่วยกิต ครอบคลุมรายละเอียด ดังนี้ อธิบายแนวคิด หลักการ และความสำคัญของระบบธนาคารหน่วยกิตในบริบทของการพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดแนวทาง วิธีการ และขั้นตอนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์จากการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นหน่วยกิตที่สามารถสะสมได้ ระบุหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการพิจารณาการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้มีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ

3.2 ขอบเขตด้านผู้ใช้

ผู้ปฏิบัติงานในระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ครอบคลุมการใช้งานสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันการศึกษาที่เข้าร่วมระบบธนาคารหน่วยกิต

3.3 ขอบเขตด้านการนำไปใช้

เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ช่วยให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวนโยบายการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเพิ่มโอกาสให้กำลังแรงงานสามารถพัฒนาทักษะและเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

4. คำจำกัดความ

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หมายถึง ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขานั้น ๆ ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

วิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

หลักสูตร หมายถึง หัวข้อวิชา เนื้อหา และวิธีดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

การฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้แรงงานสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การฝึกยกระดับฝีมือ หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านอาชีพให้มีศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้น

การฝึกอาชีพเสริม หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพอื่นที่นอกเหนือจากอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ หรือนอกเหนือจากความรู้เดิม

กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ หมายถึง กรอบแนวทางการเชื่อมโยงผลลัพธ์การเรียนรู้ของระดับคุณวุฒิ การศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับ และประเภทการศึกษากับระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานอาชีพ

ธนาคารหน่วยกิต หมายถึง ระบบทะเบียนสะสมหน่วยกิต หรือผลการเรียนของผู้เรียน จากการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย ประสบการณ์การทำงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ การฝึกอบรม หรือการพัฒนาตนเอง โดยมีหลักฐานที่เป็นองค์ประกอบในการเทียบหน่วยกิต รวบรวมไว้เพื่อประโยชน์ในการเข้าศึกษา ในสถานศึกษา การเทียบวุฒิการรับรอง หรือรับคุณวุฒิทางการศึกษา และการทำงาน

ระบบธนาคารหน่วยกิต หมายถึง ระบบการเก็บสะสมหน่วยกิตที่มีหน่วยงานกลางเป็นผู้ดำเนินการ เชื่อมโยงกับหน่วยงานการศึกษาระดับต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยหน่วยงานกลางจะเป็นผู้กำหนด หลักเกณฑ์ รูปแบบ วิธีการ แพลตฟอร์มฐานข้อมูลต่าง ๆ และหน่วยงานการศึกษาระดับต่าง ๆ

การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าผู้ที่มีมาขอ เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ตรงตามสมรรถนะรายวิชา กลุ่มวิชาที่ขอเทียบโอน โดยต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ จึงสามารถเทียบเป็นหน่วยกิตได้ และได้รับการยกเว้นไม่ต้องเรียน ในรายวิชาหรือกลุ่มวิชานั้น

5. กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

ประเทศไทยมีเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล ประเทศไทย 4.0 ที่มุ่งปรับเปลี่ยน โครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยรูปแบบเศรษฐกิจจะเปลี่ยนจากอุตสาหกรรม ที่เน้นการผลิตปริมาณมากและใช้แรงงานราคาถูก ไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมที่พึ่งพาความรู้ ความคิด สร้างสรรค์ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องไปกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ของประเทศสมาชิกองค์การสหประชาชาติ เพื่อสร้างหลักประกันว่าทุกคน มีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เข้าถึง การศึกษาด้านเทคนิคศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา อย่างมีคุณภาพในราคาที่สมเหตุสมผล ภายในปี พ.ศ. 2573 ซึ่งประเทศไทยได้กำหนดเป็นวาระแห่งชาติตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพคนที่มีมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต การยกระดับการศึกษา และการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2567)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำ “กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ” (National Qualifications Framework: NQF) ที่เป็นกรอบแนวทางการเชื่อมโยงผลลัพธ์การเรียนรู้ ของระดับคุณวุฒิการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับและประเภทการศึกษา กับระดับ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานอาชีพ ให้สอดคล้องกับระดับความสามารถของบุคคลที่เป็นผลลัพธ์ของการเรียนรู้ การศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ จากกรอบคุณวุฒิทางการศึกษาซึ่งเป็นความรับผิดชอบ ของหน่วยงานทางการศึกษา และกรอบมาตรฐานอาชีพซึ่งเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานด้านมาตรฐาน

อาชีพ/ฝีมือแรงงาน/วิชาชีพ และองค์กรต่าง ๆ ซึ่งต้องใช้กลไกของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติในการเชื่อมโยง เพื่อให้เกิดระบบการพัฒนากำลังคนของชาติที่เป็นเอกภาพ ดังแสดงในภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 ความเชื่อมโยงระหว่างคุณวุฒิทางการศึกษากับมาตรฐานอาชีพ

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)

5.1 หลักการของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ พัฒนาขึ้นภายใต้หลักการสำคัญ ดังต่อไปนี้

1) สร้างความเชื่อมโยงผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามความต้องการของภาคการผลิตและภาคบริการ ซึ่งกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ กำหนดสมรรถนะแกนกลางและสมรรถนะอาชีพ และใช้สมรรถนะที่ได้รับ การยอมรับร่วมกันดังกล่าว มาพัฒนาและกำหนดหลักสูตร รวมทั้งออกแบบระบบการเรียนการสอน พัฒนาผู้บริหาร คณาจารย์ ครู ผู้ควบคุมการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ (ภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม ธุรกิจและบริการ) และบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร เพื่อเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาและสถานประกอบการในการจัดการเรียนการสอนที่สนองตอบความต้องการของภาคการผลิตและภาคบริการ

2) พัฒนาระบบการทดสอบ วัดและประเมินผลความรู้ ทักษะและเทียบโอนประสบการณ์ที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น หลากหลาย เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ เป็นการยกระดับความรู้ ความสามารถ และคุณวุฒิทางการศึกษาของผู้ที่อยู่ในตลาดแรงงาน

3) เพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของสถาบันการศึกษาในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อสนองตอบความต้องการของภาคการผลิตและภาคบริการ ซึ่งจำเป็นต้องบริหารจัดการ โดยมีผู้มีส่วนได้

ส่วนเสีย 3 ฝ่าย ทั้งฝ่ายสถาบันการศึกษาในฐานะผู้ผลิตกำลังคน ฝ่ายผู้ผลิตสินค้าและบริการในฐานะผู้ใช้ประโยชน์ และฝ่ายกำลังแรงงานที่เป็นผลผลิตจากหน่วยงานทางการศึกษา

4) พัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร คณาจารย์ ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ควบคุม การฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ ให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดการเรียนการสอนรูปแบบที่หลากหลาย โดยเน้นสมรรถนะอาชีพ ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา

5) สร้างความเข้มแข็งแก่สถานประกอบการในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา/วิชาชีพ รวมทั้งสถาบัน/องค์กรวิชาชีพในการให้การรับรองสมรรถนะแกนกลางและสมรรถนะอาชีพ อันเป็นกลไกในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนากระบวนการศึกษาตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ผ่านการกำหนดค่าตอบแทนที่สะท้อนศักยภาพความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับคุณวุฒิภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

5.2 วัตถุประสงค์ของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

1) เพื่อเป็นกลไกการปฏิรูปการศึกษา ด้วยการเชื่อมโยงความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพของภาคการผลิตและภาคบริการกับระบบคุณวุฒิทางการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอาชีพ โดยใช้ระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา อันจะเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีความเป็นสากล โปร่งใส และเทียบเคียงได้กับนานาชาติ

2) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเพิ่มโอกาสทางการศึกษา (Widening Education Participation) ที่จำเป็นต่อการสร้างศักยภาพกำลังคนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

3) เพื่อสร้างความเชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิของต่างประเทศ อันจะเป็นกลไกสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันด้านกำลังคนของประเทศ เสริมสร้างความคล่องตัวและความมีประสิทธิภาพในการเคลื่อนย้ายกำลังคนและนักเรียนนักศึกษาในภูมิภาค (Mobility of Manpower and Student)

4) เพื่อยกระดับคุณค่าของผู้มีความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องการเพิ่มพูนคุณวุฒิการศึกษาด้วยระบบการเทียบโอนประสบการณ์และความรู้ที่มีอยู่ก่อน (Recognition of Prior Learning: RPL) รวมทั้งการเชื่อมโยงเส้นทางการเรียนรู้และความก้าวหน้าในอาชีพที่หลากหลายของบุคคล

5.3 โครงสร้างของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

กรอบคุณวุฒิแห่งชาติได้กำหนดองค์ประกอบของคุณวุฒิ (Descriptors) ที่เป็นแกนกลางในการอ้างอิงไว้ 8 ระดับ บนฐานของผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ (Application and Responsibility) ทั้งนี้ มีโครงสร้างของระดับคุณวุฒิและผลลัพธ์การเรียนรู้ ดังนี้

1) ระดับคุณวุฒิ (Levels)

กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ได้กำหนดระดับความสามารถหรือความสามารถในการปฏิบัติงานตามขอบเขตความรู้ ทักษะ และความสามารถในการประยุกต์ใช้ และความรับผิดชอบซึ่งเชื่อมโยงกับผลลัพธ์

การเรียนรู้ที่มีข้อกำหนดขอบเขตที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ระดับง่ายไปยาก จากระดับ 1- 8 โดยมีลักษณะเป็นแกนกลางที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับกำลังคนในแต่ละกลุ่มสาขาอาชีพ/วิชาชีพ

2) ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes)

ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

(1) ความรู้ (Knowledge) ครอบคลุมในเรื่องความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียน/ทำงาน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎีและ/หรือข้อเท็จจริงเป็นหลัก

(2) ทักษะ (Skills) ครอบคลุมความสามารถปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลควรทำได้เมื่อได้รับมอบหมาย โดยสามารถเลือกวิธีการจัดการและแก้ปัญหาการทำงานด้วยทักษะด้านกระบวนการคิดที่เกี่ยวข้องกับการใช้ตรรกะ ทักษะการหยั่งรู้และความคิดสร้างสรรค์ หรือทักษะการปฏิบัติ/วิธีปฏิบัติที่มีความคล่องแคล่วและชำนาญในการปฏิบัติตามกรอบคุณวุฒิแต่ละระดับ

(3) ความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ (Application and Responsibility) ครอบคลุมความสามารถของบุคคลที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ การใช้ความรู้ ทักษะทางสังคมในการทำงาน/ศึกษาอบรม เพื่อการพัฒนาวิชาชีพของบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยความสามารถในการสื่อสาร ภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบ และความเป็นอิสระในการดำเนินการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง เช่น ความสามารถในการตัดสินใจและความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น

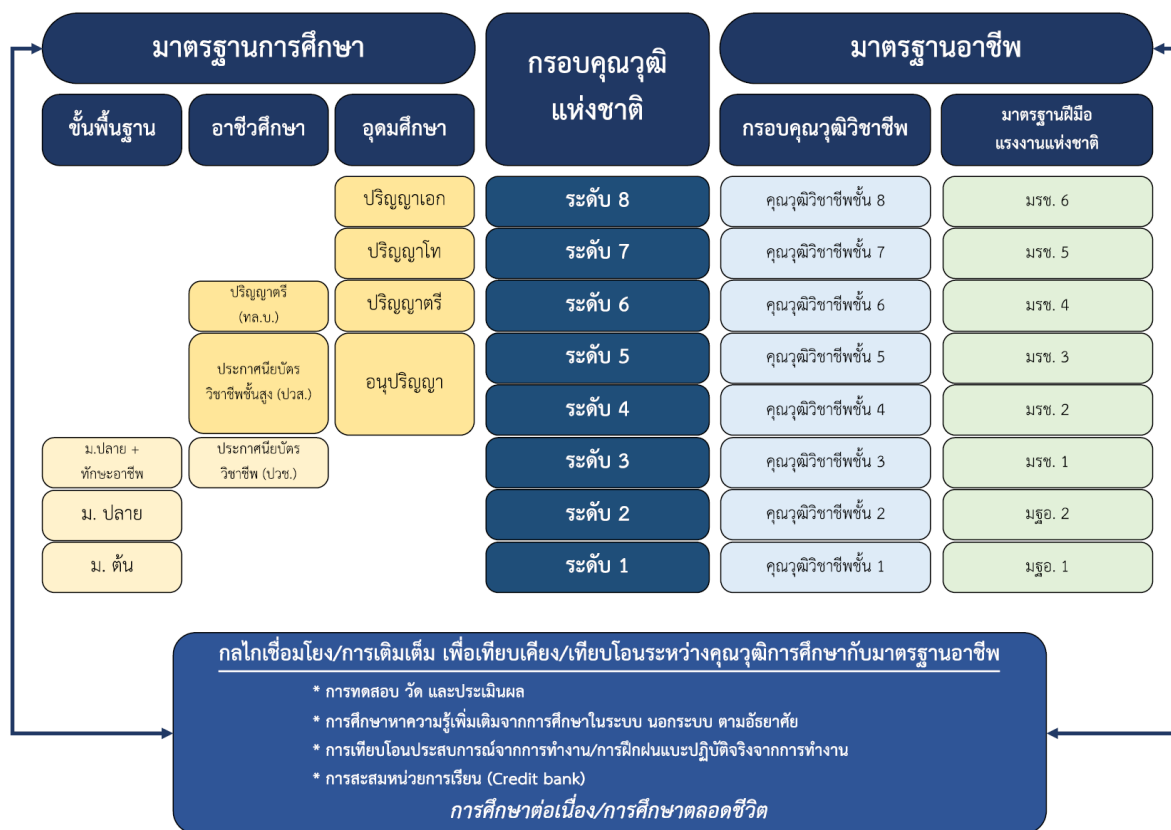
ผลลัพธ์การเรียนรู้ทั้ง 3 ด้านนี้ แตกต่างกันไปในแต่ละระดับ ทั้งในด้านความซับซ้อนและความลึกของความรู้ความเข้าใจด้านวิชาการและทักษะความสามารถที่ควรมีในแต่ละระดับการศึกษา เช่น ความสามารถในการบูรณาการความรู้ ความเป็นอิสระ และความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ ในการประยุกต์ใช้ความรู้และการปฏิบัติงาน

3) กลไกการเชื่อมโยง เติมเต็ม/เทียบเคียง (Connecting, Filling-up/Benchmarking Mechanism)

การเชื่อมโยงและเทียบเคียงเข้าสู่กรอบคุณวุฒิแห่งชาติทั้งในส่วนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษา และผู้ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานอาชีพ ต้องมีกลไก/ระบบการเข้าสู่ระดับคุณวุฒิที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และสามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา เพื่อให้บุคคลที่มีคุณวุฒิทางการศึกษา หรือมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์หรือสมรรถนะจากการปฏิบัติงาน สามารถเทียบโอนหรือเติมเต็มอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อให้ได้รับการรับรองและยกระดับคุณวุฒิตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ดังแสดงในภาพที่ 5.2

ทั้งนี้ หากมีการจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน/ฝึกอบรม ให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะที่เป็นไปตามหลักการของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติแล้ว ผู้ได้รับคุณวุฒิการศึกษาตามหลักสูตรที่เป็นไปตามหลักการจะมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ขณะที่ผู้ที่มีทักษะ

ความสามารถตามมาตรฐานอาชีพ หากต้องการคุณวุฒิการศึกษาสามารถเทียบเคียงเพื่อรับการประเมิน และเติมเต็มส่วนที่ขาดด้านการศึกษาได้อย่างคล่องตัวเป็นระบบ



ภาพที่ 5.2 การเทียบเคียงกรอบคุณวุฒิด้านมาตรฐานการศึกษากับมาตรฐานอาชีพ

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)

6. มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการยกระดับทักษะฝีมือของแรงงานให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะทำให้แรงงานได้รับโอกาสในการแข่งขันและสร้างรายได้เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งแรงงานที่เป็นกลุ่มนักศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาที่จะกลายเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญของตลาดแรงงาน ควรได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือให้มีมาตรฐาน พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานและได้รับการยอมรับในฝีมือและการทำงานที่ได้มาตรฐาน

6.1 ความหมายของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (National Skill Standard: NSS) หมายถึง ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ ประกอบด้วย

1) ความรู้ (Knowledge) ซึ่งจำเป็นที่จะต้องนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาการ

2) ความสามารถ (Skill) เป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดความชำนาญ มีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนด ถูกขั้นตอนและเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้

3) ทักษะ (Attitude) จะต้องมีจิตสำนึกในการทำงานที่ดี ประกอบด้วยจริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ

6.2 ระดับของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ตามมติคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการประชุม ครั้งที่ 9/2560 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2560 เห็นชอบการจำแนกฝีมือแรงงานออกเป็นระดับต่าง ๆ ตามลำดับความยากง่ายของงาน โดยแบ่งออกเป็น 6 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดด้วยความชำนาญ ภายใต้คำแนะนำของผู้บังคับบัญชา

ระดับ 2 ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดด้วยความชำนาญได้อย่างมีคุณภาพ เชื่อถือได้ (Quality & Reliability) สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานได้ด้วยตนเอง และสามารถควบคุมดูแลให้คำแนะนำ หรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ระดับ 3 ปฏิบัติงานที่ซับซ้อน และมีส่วนร่วมในการวางแผนและควบคุมการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองและสามารถสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาได้

ระดับ 4 ออกแบบระบบการปฏิบัติงาน สินค้าและบริการ การบริหารจัดการวิเคราะห์ วางแผนการทำงาน ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพโดยใช้องค์ความรู้และทักษะด้านอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม และสามารถจัดการบริหารต้นทุนและบริหารงานบุคคล และประสานความร่วมมือ เจริญต่อตรง

ระดับ 5 พัฒนาระบบงาน สินค้าและบริการ การบริหารจัดการองค์กร การทำงานและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถสังเคราะห์และประเมินเพื่อแก้ไขวิกฤตปัญหาขององค์กร

ระดับ 6 กำหนดทิศทาง อนาคตและเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรได้อย่างเป็นที่ยอมรับ ในระดับองค์กรและสังคม พัฒนาระบบและสร้างนวัตกรรม

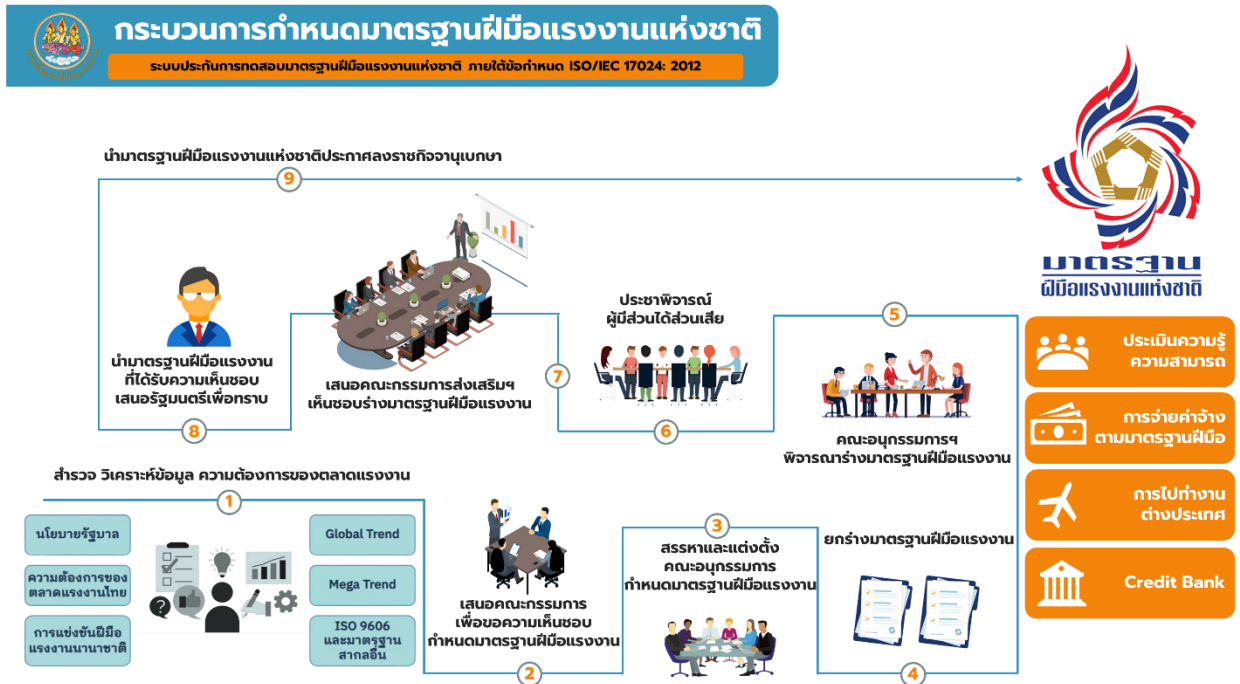
ระดับของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ



ภาพที่ 6.1 ระดับของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

6.3 กระบวนการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

กระบวนการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติดำเนินการภายใต้ข้อกำหนดสำหรับหน่วยรับรอง บุคลากร ISO/IEC 17024: 2012 โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้



ภาพที่ 6.2 กระบวนการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

6.4 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นการทดสอบฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ ในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ผู้เข้ารับการทดสอบ เมื่อทดสอบฯ ผ่านจะได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระบุชื่อนามสกุล สาขาและระดับที่ผ่านการทดสอบเป็นหลักฐานยืนยันในทักษะฝีมือของตน

เกณฑ์การพิจารณาประเมินผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จะคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน (Knowledge)
- 2) ความปลอดภัยในการทำงาน (Work safety)
- 3) ขั้นตอนวิธีการทำงานที่เหมาะสม (Correct step of work)
- 4) การใช้และบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ที่ถูกต้อง (Proper use of tools)
- 5) การเลือกและใช้วัสดุอย่างประหยัด (Efficient use of materials)
- 6) เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม (Work completed within time schedule)
- 7) ผลงานสำเร็จ เป็นที่ยอมรับ (Work completed as stipulated)

6.5 กระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

กระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ



ภาพที่ 6.2 กระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ดำเนินการภายใต้ระบบประกันคุณภาพ ตามข้อกำหนด ISO/IEC 17024: 2012 โดยประชาชนที่มีคุณสมบัติตรงตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่

- 1) อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์นับถึงวันสมัครเข้ารับการทดสอบ และ
- 2) มีประสบการณ์การทำงานหรือประกอบอาชีพเกี่ยวกับสาขาที่จะทดสอบ หรือ

3) ผ่านการฝึกฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพ และมีประสบการณ์จากการฝึกหรือปฏิบัติงานในกิจการในสาขาที่เกี่ยวข้อง หรือ

4) เป็นผู้ที่จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในสาขาที่เกี่ยวข้อง

5) กรณีต้องการทดสอบในระดับที่สูงขึ้น จะต้อง มีประสบการณ์การทำงาน หรือประกอบอาชีพ หรือได้คะแนนรวมในสาขาอาชีพและระดับที่เคยทดสอบผ่านมาแล้ว ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

โดยสามารถสมัครเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้ที่หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะทางพัฒนาฝีมือแรงงาน (Excellent Training Center) รวม 85 แห่ง หรือศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต รวม 799 แห่ง ที่ตั้งอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ (ข้อมูล ณ วันที่ 3 มีนาคม 2568)

ลักษณะการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นการทดสอบทั้งภาคความรู้ และภาคความสามารถ โดยมีเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1) ภาคความรู้ เป็นการทดสอบความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานที่จำเป็นของสาขาอาชีพนั้น ลักษณะของข้อสอบจะเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวนข้อสอบประมาณ 50 - 100 ข้อ คะแนนคิดเป็นประมาณ ร้อยละ 20 - 30 ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบในแต่ละสาขาอาชีพ และแต่ละระดับ โดยการทดสอบภาคความรู้ เป็นการสุ่มข้อสอบจากคลังข้อสอบ ซึ่งจำนวนข้อสอบในคลังข้อสอบจะมีไม่น้อยกว่า 3 เท่า ของจำนวนข้อสอบที่ใช้ในการทดสอบภาคความรู้

2) ภาคความสามารถ เป็นการทดสอบทักษะ ความชำนาญงาน รวมถึงทัศนคติในการทำงานที่ดี ลักษณะของข้อทดสอบจะเป็นการทดสอบการปฏิบัติงานจริงตามแบบและเวลาที่กำหนด ใช้เวลาประมาณ 3 - 6 ชั่วโมง คะแนนคิดเป็นประมาณร้อยละ 70 - 80 ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบในแต่ละสาขาอาชีพ และแต่ละระดับ

6.6 ระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินการโครงการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) เพื่อให้หน่วยปฏิบัติทั่วประเทศ นำไปใช้ในการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยปรับเปลี่ยนระบบการใช้เอกสารหรือกระดาษ เป็นการใช้งานผ่าน Web Application ซึ่งสามารถแสดงผลภาพ เสียง วิดิทัศน์ และข้อสอบเป็นรายหัวข้อ ตลอดจนบันทึกผลคะแนนการทดสอบและรับทราบผลได้ทันที เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ปัจจุบัน มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเรียบร้อยแล้ว จำนวน 280 สาขา โดยสามารถทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ด้วยวิธีการอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) จำนวน 192 สาขา (ข้อมูล ณ วันที่ 3 มีนาคม 2568)

6.7 ประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

1) สถานประกอบการกิจการหรือนายจ้าง ใช้ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทักษะฝีมือ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเข้าปฏิบัติงานในองค์กร ประกอบการวางแผนการพัฒนาหรือเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือนของพนักงาน ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร และการลดของเสียที่จะเกิดในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ไม่ถูกขั้นตอน รวมถึงการลดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

2) พนักงานหรือลูกจ้าง ทราบระดับทักษะฝีมือและข้อบกพร่องของตนเอง เป็นแนวทางการวางแผนการพัฒนาตนเองตามความสามารถของตำแหน่งงานที่จะเลื่อนระดับขึ้น เพิ่มโอกาสในการจ้างงานสำหรับบุคคลทั่วไปที่ไม่มีวุฒิการศึกษา และเพิ่มโอกาสในการมีงานทำและการได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รวมทั้งเพิ่มโอกาสในการต่อยอดทางการศึกษาที่สูงขึ้น ผ่านการเทียบโอนประสบการณ์ของระบบธนาคารหน่วยกิต

3) ผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการช่างฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้รับสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพ เที่ยงตรง เป็นธรรม เชื่อถือได้ ลดค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียอันเนื่องมาจากการทำงานที่ไม่ถูกต้อง หรือผลกระทบอันเนื่องมาจากการทำงานที่ไม่ถูกต้อง

4) ประเทศชาติ แรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ และเมื่อนานาประเทศเกิดการยอมรับแรงงานฝีมือของประเทศไทยก็จะส่งผลดีหลาย ๆ ด้าน เช่น ความต้องการการลงทุนของต่างชาติ การส่งออกผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เป็นต้น เมื่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศดีขึ้น ส่งผลให้แรงงานได้รับค่าจ้างในอัตราที่เป็นธรรม ดำรงชีพอยู่ได้ อยู่ดี กินดี สังคมสงบสุข ประเทศชาติมั่นคงต่อไป

5) ภาครัฐสามารถใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน และวางแผนพัฒนากำลังคน

7. ธนาคารหน่วยกิต

7.1 ความหมายของธนาคารหน่วยกิต

ธนาคารหน่วยกิต คือ ระบบที่สามารถเก็บสะสมหน่วยกิตหรือผลการเรียนจากการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย จากประสบการณ์การทำงาน การฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อประโยชน์ในการเข้าศึกษาในสถานศึกษา การเทียบวุฒิ การรับรองหรือรับคุณวุฒิทางการศึกษา และการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ยกระดับคุณภาพชีวิต มีงานทำ และมีรายได้ที่สูงขึ้น

7.2 แนวคิดของระบบธนาคารหน่วยกิต

แนวคิดระบบธนาคารหน่วยกิตเกิดจากองค์การเพื่อการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization: UNESCO) และองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) ที่ส่งเสริมแนวคิดการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นหลักการในการจัดการศึกษาที่นานาชาติได้ให้การยอมรับและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการรับรองผลการเรียนรู้ของการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานเข้าสู่ระบบการศึกษา (อรุณี ตระการไพโรจน์, 2561)

แนวคิดระบบธนาคารหน่วยกิตเป็นแนวคิดของการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่เปิดโอกาสให้ทุกคนในสังคมเข้าถึงองค์ความรู้ และการพัฒนาศักยภาพของตน ด้วยระบบการรับรองผลการเรียนหรือหน่วยกิตและจัดเก็บเพื่อนำไปต่อยอดในการทำงาน พัฒนาตนเอง ตลอดจนสามารถสะสมไว้เพื่อการศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ ต่อไป

7.3 หลักการของระบบธนาคารหน่วยกิต

หลักการพื้นฐาน และเจตนารมณ์ของธนาคารหน่วยกิต คือ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนหรือประชาชนได้นำผลการเรียนรู้ ทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์การทำงาน การฝึกอบรม และการฝึกอาชีพ มาเทียบโอนกันได้ ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองจากการที่มีความเชื่อมโยง การเรียนรู้กับการทำงาน ผู้เรียนสามารถเข้ามาเรียนใหม่ได้ตลอดเวลา โดยไม่จำกัดอายุ ทำให้ลดข้อจำกัดของผู้เรียนและประชาชน อันจะทำให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

หลักการของระบบธนาคารหน่วยกิต ประกอบด้วย

- 1) สามารถนำผลการเรียนและผลลัพธ์การเรียนรู้ ความสามารถและหรือสมรรถนะ มาเทียบหน่วยกิตและสะสมในธนาคารหน่วยกิตได้ตามหลักเกณฑ์การเทียบโอนผลการเรียนเข้าสู่การศึกษาในระบบ
- 2) สามารถสะสมผลการเรียนและผลลัพธ์การเรียนรู้ ความสามารถและหรือสมรรถนะ ในธนาคารหน่วยกิตได้โดยไม่จำกัดอายุและคุณวุฒิของผู้เรียน ระยะเวลาในการสะสมหน่วยกิต และระยะเวลาในการเรียน
- 3) ผู้ที่ต้องการพัฒนาความรู้และสมรรถนะเฉพาะทาง หรือต้องการเปลี่ยนอาชีพ สามารถเข้ารับ การฝึกอบรมจากหน่วยงานหรือหลักสูตรที่ได้รับการรับรองโดยหน่วยงานที่เป็นที่ยอมรับในวิชาชีพนั้น
- 4) สามารถลงทะเบียนเรียนและสะสมหน่วยกิตได้ตลอดชีวิต โดยไม่มีเงื่อนไขของระยะเวลาในการสะสมและระยะเวลาในการศึกษา

5) สามารถลงทะเบียนและสะสมหน่วยกิตในสถาบันการศึกษามากกว่า 1 หลักสูตร/แห่ง โดยที่การสะสมหน่วยกิตในธนาคารหน่วยกิตสามารถสะสมได้ทั้งผลการเรียนจากการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย และจากประสบการณ์บุคคล



ภาพที่ 7.1 หลักการของระบบธนาคารหน่วยกิต

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) ได้กำหนดการเทียบโอนหน่วยกิตไว้ 5 รูปแบบ ได้แก่

1) Credit from Standardize (CS) คือ การเทียบโอนหน่วยกิตจากใบรับรองที่ได้จากการฝึกอบรม การเรียน และอื่น ๆ ที่องค์การมาตรฐานวิชาชีพหรือวิชาการเป็นผู้มอบให้ โดยหลักสูตรหรือหน่วยงานนั้น เป็นที่ยอมรับ หรือได้รับการรับรอง หรือเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการให้มาตรฐาน

2) Credit from Non-degree (CN) คือ การเทียบโอนหน่วยกิตจากใบรับรองที่ได้จากการฝึกอบรม การเรียน และอื่น ๆ ที่ไม่มีการให้ปริญญา อาจมีใบรับรองก็ได้ แต่สถานศึกษา/ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสามารถที่จะวัดองค์ความรู้ หรือสมรรถนะ หรือทดสอบใด ๆ เพื่อยืนยันว่า ผู้เรียนสามารถเทียบโอน Non-degree นั้น กับรายวิชาได้

3) Credit from Training (CT) คือ การเทียบโอนหน่วยกิตจากใบรับรองที่ได้จากการฝึกอบรม หรือฝึกปฏิบัติ โดยผู้รับผิดชอบหลักสูตรสามารถที่จะวัดทดสอบใด ๆ เพื่อยืนยันองค์ความรู้ของผู้เรียน ซึ่งอาจจะเทียบโอนได้บางส่วน

4) Credit from Port Folio (CP) คือ การเทียบโอนหน่วยกิตจากประสบการณ์ซึ่งหลักสูตร ต้องสร้างเกณฑ์ประเมินเพื่อวัดสมรรถนะหรือแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลงานตาม Port Folio ว่าจะสามารถเทียบโอนกับรายวิชาได้อย่างไร

5) Credit from Examination (CE) คือ การเทียบโอนหน่วยกิตจากการสอบ โดยหลักสูตรจะสร้างแบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ หรือสมรรถนะ แล้วจึงพิจารณาเทียบโอนกับรายวิชา

ในคู่มือเล่มนี้ข้อกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อรองรับภารกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสอดคล้องกับวิธีการประเมินผลการเรียนรู้จากการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดังนี้

- 1) Credit from Standardize (CS) จากการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- 2) Credit from Training (CT) จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- 3) Credit from Port Folio (CP) จากการรับรองประสบการณ์บุคคลโดยพิจารณาจากแฟ้มสะสมผลงาน หรือจากการได้รับรางวัลในการแข่งขันฝีมือแรงงาน เป็นต้น

8. การขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

8.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตกับสถาบันการศึกษา

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้สร้างเครือข่ายความร่วมมือเชิงบูรณาการด้านการพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ โดยลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการจัดการศึกษา การพัฒนาฝีมือแรงงาน เทียบโอน และสะสมหน่วยกิตในระบบธนาคารหน่วยกิต ระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กับสถาบันการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมมือกันจัดการศึกษา การพัฒนาฝีมือแรงงานที่ครอบคลุมทั้งการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ การแข่งขันฝีมือแรงงาน และพัฒนาบุคคล ให้เกิดการเรียนรู้เต็มศักยภาพ มีความรู้และทักษะด้านวิชาการ วิชาชีพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการจัดการศึกษา การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการสะสมหน่วยกิตในระบบธนาคารหน่วยกิต รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อสร้างความเข้มแข็งในสังคม ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีรายชื่อสถาบันการศึกษาที่ร่วมขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิต ดังนี้

- 1) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ลงนามเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2567
- 2) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ลงนามเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2567
- 3) มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ลงนามเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2567

4) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ลงนามเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2567

5) สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ลงนามเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2567

6) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ลงนามเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2567

7) มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ลงนามเมื่อวันที่ 25 กันยายน 2567

8) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ลงนามเมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2568

9) มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ลงนามเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2568

8.2 แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นประธานกรรมการ มีคณะกรรมการประกอบด้วย รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคน ผู้ตรวจราชการกรมทุกคน และผู้อำนวยการหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ โดยคณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

1) กำหนดนโยบาย กรอบแนวทาง มาตรการ และแผนการดำเนินงานการพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2) ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3) ให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการของการบริหารและพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

4) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน เพื่อดำเนินการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีมอบหมาย

และมีคณะอนุกรรมการเพื่อร่วมดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 3 คณะ ดังนี้

8.2.1 คณะอนุกรรมการวางแผนและติดตามการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต

ประธานอนุกรรมการ: รองอธิบดีที่สั่งและปฏิบัติราชการแทนอธิบดีเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบกองแผนงานและสารสนเทศ

อนุกรรมการและเลขานุการ: ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ

หน้าที่และอำนาจ :

(1) วางแผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้รองรับนโยบายการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานตลอดช่วงชีวิต และเชื่อมโยงการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

(2) กำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(3) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อทบทวนและพัฒนาการดำเนินงาน

(4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือเชิงบูรณาการด้านการพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิต กับสถาบันการศึกษา สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน รองรับนโยบายการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานของประเทศ

(5) สร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญและประโยชน์ของระบบธนาคารหน่วยกิต

(6) รายงานความคืบหน้าในการดำเนินงานให้คณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

(7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย

8.2.2 คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรม และการรับรองความรู้ความสามารถ

ประธานอนุกรรมการ: รองอธิบดีที่สั่งและปฏิบัติราชการแทนอธิบดีเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

อนุกรรมการและเลขานุการ: ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

หน้าที่และอำนาจ:

(1) จัดทำแผนการดำเนินงาน และพิจารณาคัดเลือกสาขาอาชีพที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพร้อมสำหรับการสะสมและเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรม และการรับรองความรู้ความสามารถ ในระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(2) กำหนดแนวทางการสะสมและเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรม และการรับรองความรู้ความสามารถ ในระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(3) เป็นศูนย์กลางในการประสานงานการส่งเสริมและกำกับดูแลการสะสมและเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรม และการรับรองความรู้ความสามารถ

(4) รายงานความคืบหน้าในการดำเนินงานให้คณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนา
ระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

(5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิต
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย

8.2.3 คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลระบบธนาคารหน่วยกิต

ประธานอนุกรรมการ: รองอธิบดีที่สั่งและปฏิบัติราชการแทนอธิบดีเกี่ยวกับงานในหน้าที่
รับผิดชอบศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

อนุกรรมการและเลขานุการ: ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
หน้าที่และอำนาจ:

(1) กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และฐานข้อมูลการสะสม
หน่วยการเรียนรู้

(2) พัฒนาแพลตฟอร์มระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
รองรับการเชื่อมต่อกับแพลตฟอร์มระบบธนาคารหน่วยกิตของหน่วยงานอื่น

(3) รายงานความคืบหน้าในการดำเนินงานให้คณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนา
ระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิต
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย

8.3 การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์กับหลักสูตรในระดับปริญญาตรี

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้บูรณาการความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา จำนวน 5 แห่ง
เพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและการฝึกอบรม
กับหลักสูตรในระดับปริญญาตรี ดังนี้

8.3.1 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดำเนินการใน 3 หลักสูตร ได้แก่

(1) หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า โดยมีแนวโน้มการเทียบ
โอนประสบการณ์ได้ 14 รายวิชา 40 หน่วยกิต (จากจำนวนหน่วยกิตตลอดหลักสูตร 147 หน่วยกิต) สามารถ
ลดระยะเวลาในการศึกษาได้ 1 ปี 6 เดือน และสามารถลดค่าใช้จ่ายในการศึกษาได้ประมาณ 40,000 บาท

(2) หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิต (ต่อเนื่อง) โดยมี
แนวโน้มการเทียบโอนประสบการณ์ได้ 17 รายวิชา 48 หน่วยกิต (จากจำนวนหน่วยกิตตลอดหลักสูตร 82 หน่วยกิต)

(3) หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีบริหารงานก่อสร้าง โดยมี
แนวโน้มการเทียบโอนประสบการณ์ได้ 17 รายวิชา 33 หน่วยกิต (จากจำนวนหน่วยกิตตลอดหลักสูตร 134 หน่วยกิต)

8.3.2 มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ดำเนินการใน 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า โดยมีแนวโน้มการเทียบโอนประสบการณ์ได้ 8 รายวิชา 18 หน่วยกิต (จากจำนวนหน่วยกิต

ตลอดหลักสูตร 113 หน่วยกิต) สามารถลดระยะเวลาในการศึกษาได้ 6 เดือน และสามารถลดค่าใช้จ่ายในการศึกษาได้ประมาณ 10,150 บาท

8.3.3 **มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ** ดำเนินการใน 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโลจิสติกส์ โดยมีแนวโน้มการเทียบโอนประสบการณ์ได้ 11 รายวิชา 33 หน่วยกิต (จากจำนวนหน่วยกิตตลอดหลักสูตร 122 หน่วยกิต) สามารถลดระยะเวลาในการศึกษาได้ 1 ปี และสามารถลดค่าใช้จ่ายในการศึกษาได้ประมาณ 18,000 บาท

8.3.4 **มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี** ดำเนินการใน 3 หลักสูตร ได้แก่

(1) หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้า โดยมีแนวโน้มการเทียบโอนประสบการณ์ได้ 6 รายวิชา 16 หน่วยกิต (จากจำนวนหน่วยกิตตลอดหลักสูตร 131 หน่วยกิต) สามารถลดระยะเวลาในการศึกษาได้ 1 ภาคการศึกษา และสามารถลดค่าใช้จ่ายในการศึกษาได้ประมาณ 1,200 บาท

(2) หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีแนวโน้มการเทียบโอนประสบการณ์ได้ 10 รายวิชา 30 หน่วยกิต (จากจำนวนหน่วยกิตตลอดหลักสูตร 124 หน่วยกิต) สามารถลดระยะเวลาในการศึกษาได้ 1 ภาคการศึกษา และสามารถลดค่าใช้จ่ายในการศึกษาได้ประมาณ 2,250 บาท

(3) หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน โดยมีแนวโน้มการเทียบโอนประสบการณ์ได้ 10 รายวิชา 30 หน่วยกิต (จากจำนวนหน่วยกิตตลอดหลักสูตร 127 หน่วยกิต) สามารถลดระยะเวลาในการศึกษาได้ 1 ภาคการศึกษา และสามารถลดค่าใช้จ่ายในการศึกษาได้ประมาณ 2,250 บาท

8.3.5 **มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม** ดำเนินการใน 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน โดยมีแนวโน้มการเทียบโอนประสบการณ์ได้ 14 รายวิชา 42 หน่วยกิต (จากจำนวนหน่วยกิตตลอดหลักสูตร 124 หน่วยกิต) สามารถลดระยะเวลาในการศึกษาได้ 1 ปี และสามารถลดค่าใช้จ่ายในการศึกษาได้ประมาณ 19,200 บาท

8.4 การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์กับหลักสูตรในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้บูรณาการความร่วมมือกับ**มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์** เพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและการฝึกอบรม กับหลักสูตรในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โดยดำเนินการใน 2 หลักสูตร ได้แก่

(1) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง โดยมีแนวโน้มการเทียบโอนประสบการณ์ได้ 21 รายวิชา 62 หน่วยกิต (จากจำนวนหน่วยกิตตลอดหลักสูตร 83 หน่วยกิต) สามารถลดระยะเวลาในการศึกษาได้ 1 ปี 6 เดือน และสามารถลดค่าใช้จ่ายในการศึกษาได้ประมาณ 15,800 บาท

(2) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเทคนิคยานยนต์ โดยมีแนวโน้มการเทียบโอนประสบการณ์ได้ 27 รายวิชา 40 หน่วยกิต (จากจำนวนหน่วยกิตตลอดหลักสูตร 83 หน่วยกิต) สามารถลดระยะเวลาในการศึกษาได้ 1 ปี และสามารถลดค่าใช้จ่ายในการศึกษาได้ประมาณ 11,300 บาท

ซึ่งขณะนี้มีการเทียบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์กับหลักสูตรในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง และสาขาวิชาเทคนิคยานยนต์ รวมจำนวน 104 คน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้บูรณาการความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและการฝึกอบรม กับหลักสูตรนำร่อง จำนวน 11 หลักสูตร รายละเอียดดังนี้

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2567 จำนวน 5 สาขาวิชา ได้แก่

- (1) ช่างยนต์
- (2) ช่างไฟฟ้า
- (3) เครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ
- (4) เมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์
- (5) อาหารและโภชนาการ

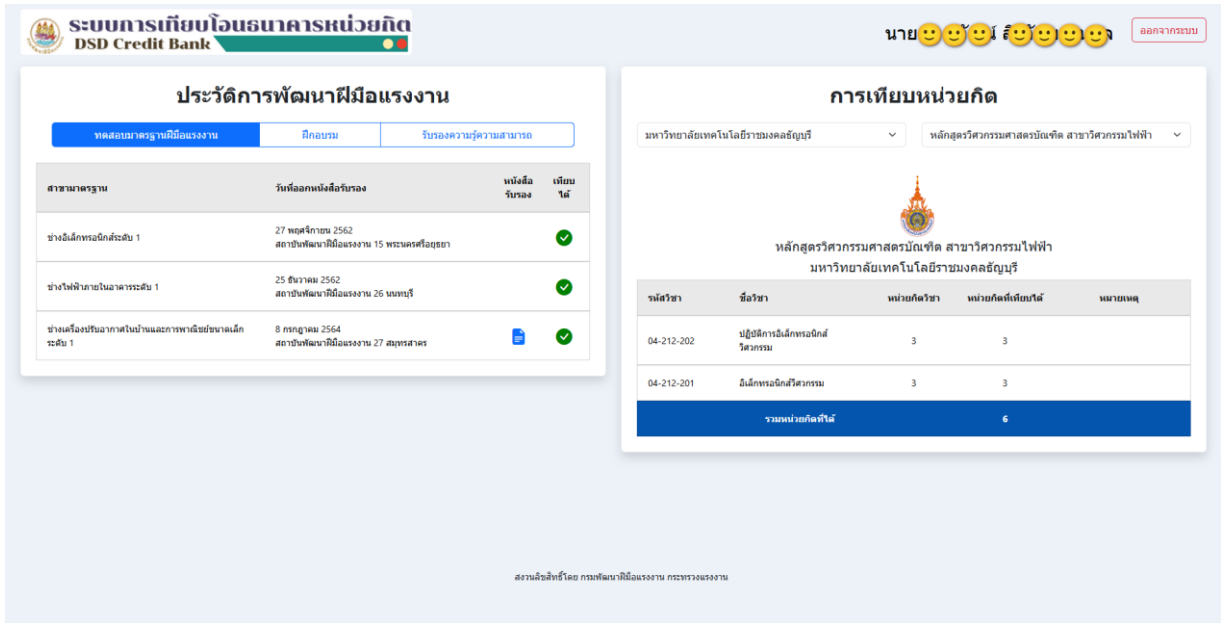
หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2567 จำนวน 6 สาขาวิชา ได้แก่

- (1) เทคนิคเครื่องกล
- (2) ไฟฟ้า
- (3) เทคนิคเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ
- (4) เมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์
- (5) อาหารและโภชนาการ
- (6) เซฟอาหารไทย

ทั้งนี้ อยู่ระหว่างการจัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิตร่วมกันระหว่างสองหน่วยงาน

8.5 การพัฒนาระบบการเทียบโอนธนาคารหน่วยกิต DSD Credit Bank

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้พัฒนาระบบการเทียบโอนธนาคารหน่วยกิต DSD Credit Bank ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มสำหรับจัดเก็บข้อมูลการสะสมหน่วยกิตจากการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว และสร้างระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศที่รองรับการเชื่อมโยงกับระบบธนาคารหน่วยกิตในทุกระดับ ทั้งนี้ สามารถเข้าถึงได้ที่ <https://gcloud.dsd.go.th/~creditbank/login.php> หรือจากหน้าเว็บไซต์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน <https://www.dsd.go.th/>

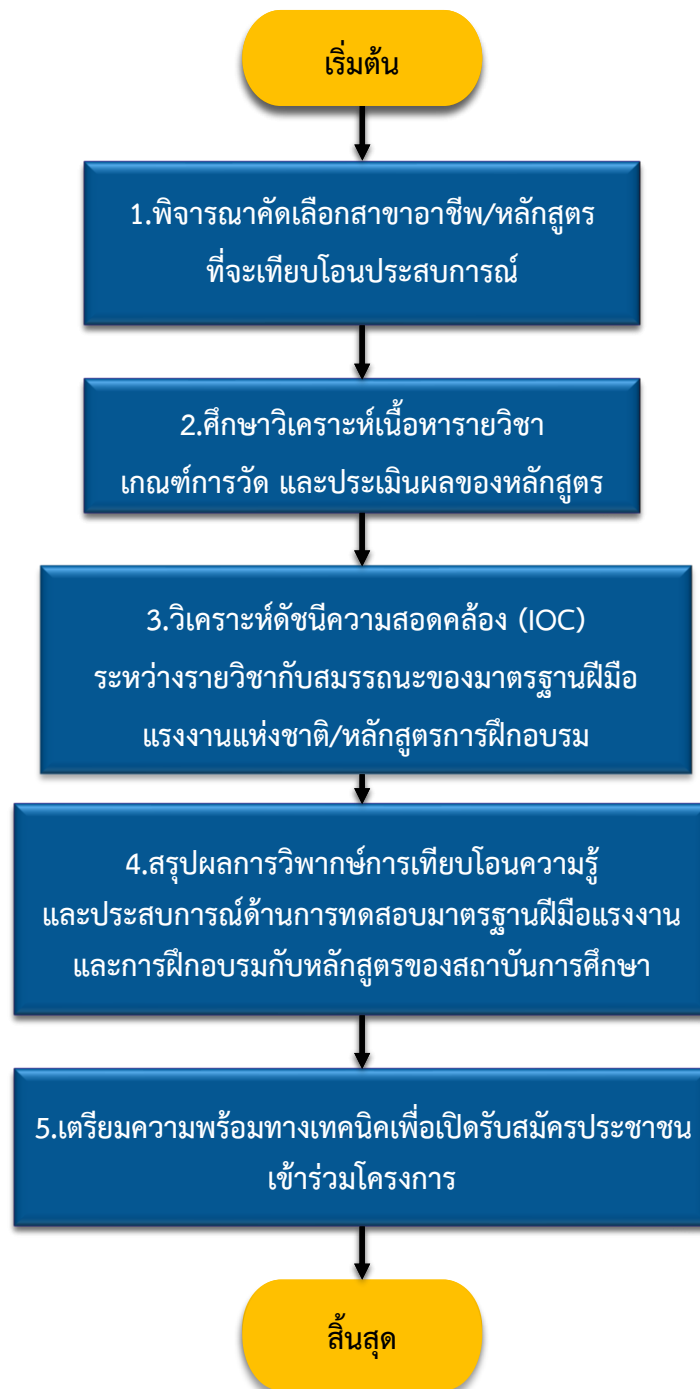


ภาพที่ 8.1 ระบบการเทียบโอนธนาคารหน่วยกิต DSD Credit Bank

9. การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของกำลังแรงงาน ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบธนาคารหน่วยกิต เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานที่มีคุณวุฒิ การศึกษาน้อย ที่ผ่านการฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นำผลลัพธ์การเรียนรู้ ประสบการณ์ และทักษะจากการทำงาน มาเทียบโอนเป็นหน่วยกิตทางการศึกษา และสะสมในระบบธนาคารหน่วยกิตเพื่อนำไปใช้เพิ่มคุณวุฒิการศึกษา ช่วยลดเวลาการเรียนรู้ที่ซ้ำซ้อน เปิดโอกาสให้แรงงานพัฒนาต่อยอดไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เพิ่มโอกาสการเลื่อนตำแหน่งและค่าจ้างตามระดับสมรรถนะที่ได้รับการรับรอง กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามแนวทาง Upskilling & Reskilling รวมทั้งเป็นการยกระดับคุณค่าของผู้ที่มีความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการเพิ่มพูนคุณวุฒิการศึกษาด้วยระบบการเทียบโอน โดยมีขั้นตอนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบธนาคารหน่วยกิตดังต่อไปนี้

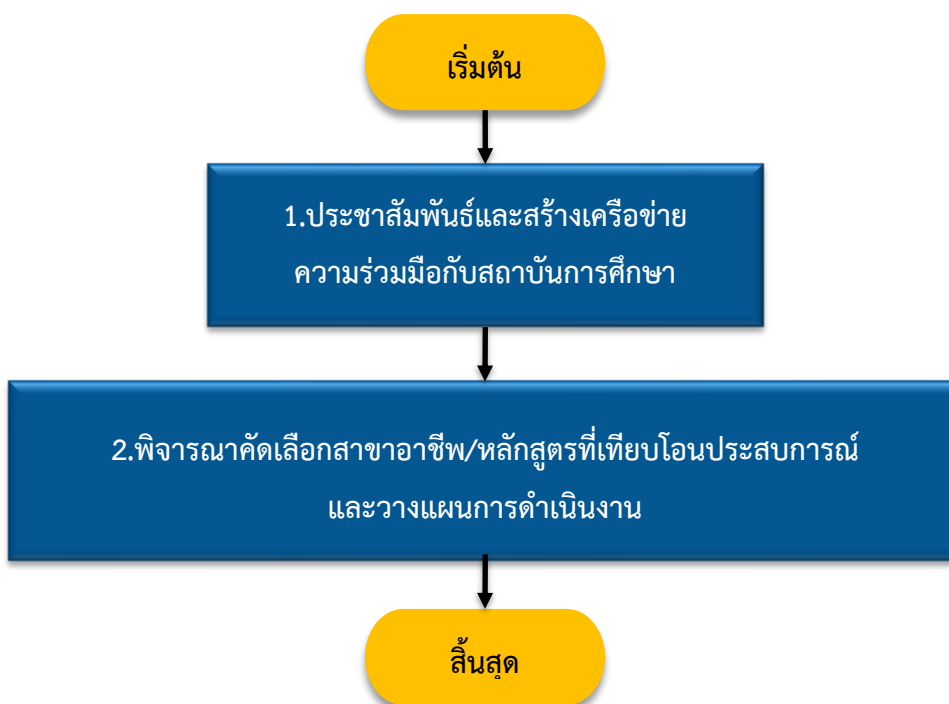
แผนภูมิที่ 9.1 ขั้นตอนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบธนาคารหน่วยกิต



9.1 การพิจารณาคัดเลือกสาขาอาชีพ/หลักสูตรที่จะเทียบโอนประสบการณ์

ขั้นตอนแรกของกระบวนการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ คือ การคัดเลือกสาขาอาชีพและหลักสูตรที่มีความเหมาะสมดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ โดยต้องพิจารณาจากความต้องการของตลาดแรงงานและความจำเป็นของภาคอุตสาหกรรมของแต่ละพื้นที่ และโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพของกำลังแรงงาน โดยทั่วไปจะเน้นสาขาที่มีความสำคัญและมีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับ เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อม เทคนิคการผลิต และอุตสาหกรรมบริการ ซึ่งการพิจารณาคัดเลือกหลักสูตรที่เหมาะสมจะช่วยให้กระบวนการเทียบโอนมีความเป็นไปได้จริงและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อกำลังแรงงานที่มีความประสงค์จะเพิ่มพูนคุณวุฒิการศึกษาด้วยระบบการเทียบโอน โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานดังนี้

แผนภูมิที่ 9.2 ขั้นตอนการพิจารณาคัดเลือกสาขาอาชีพ/หลักสูตรที่จะเทียบโอนประสบการณ์



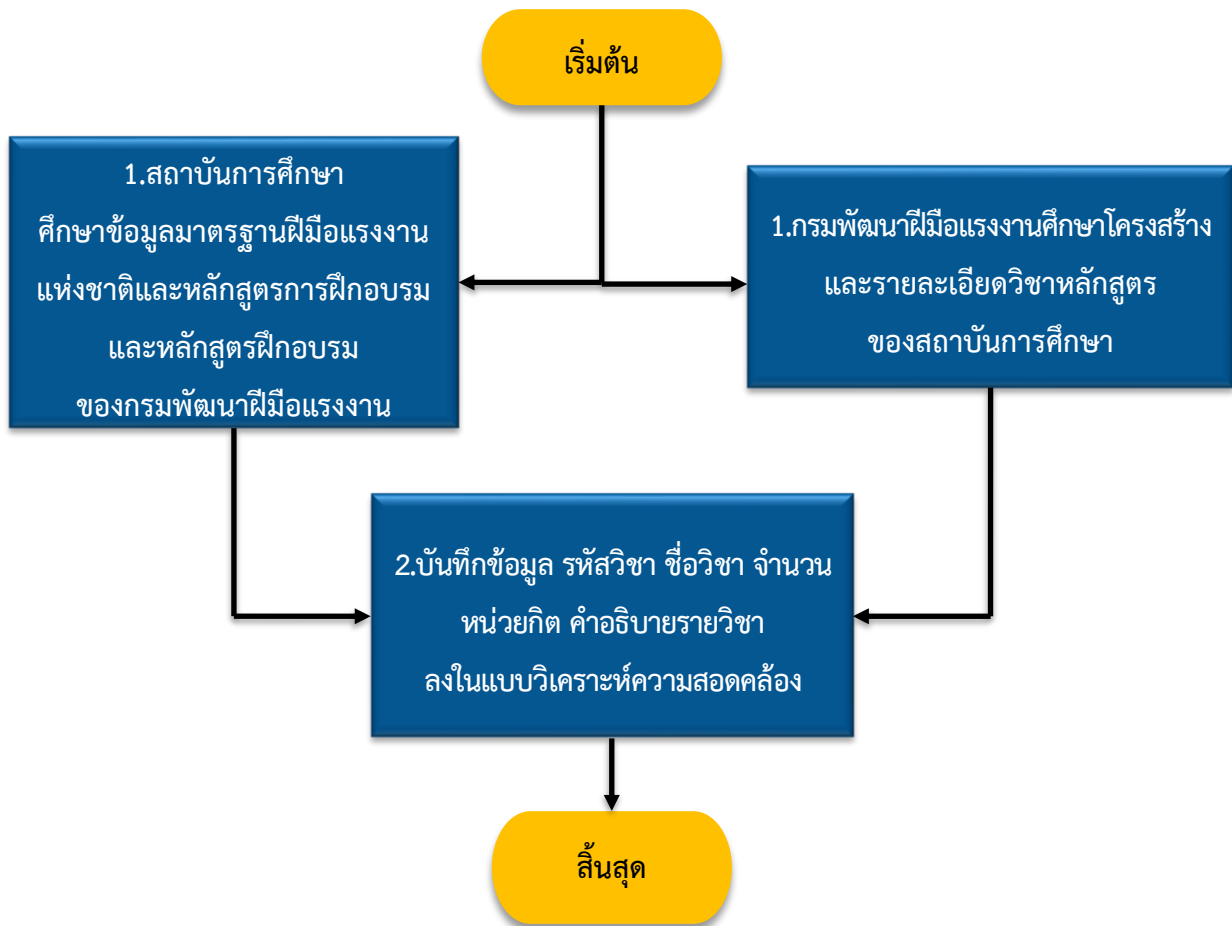
ตารางที่ 9.1 รายละเอียดขั้นตอนการพิจารณาคัดเลือกสาขาอาชีพ/หลักสูตรที่จะเทียบโอนประสบการณ์

ที่	ขั้นตอน/กระบวนการ	รายละเอียดงาน	เอกสารหลักฐานที่ใช้	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	เริ่มต้น				
1.	ประชาสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา	1.วางแผนและเตรียมการประชาสัมพันธ์ 2.ประสานงานและสร้างเครือข่ายกับสถาบันการศึกษา 3.ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) (ถ้ามี) 4.การดำเนินกิจกรรมเผยแพร่ความรู้และขับเคลื่อนความร่วมมือ 5.ติดตามและประเมินผลความร่วมมือ	1.เอกสารสำหรับการประชาสัมพันธ์ ได้แก่ แผ่นพับ (Brochure) และสไลด์นำเสนอ (Presentation Slide) 2.ร่างบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU – Memorandum of Understanding) (ถ้ามี)		1.สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ 2.กองแผนงานและสารสนเทศ 3.กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก 4.กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
2.	พิจารณาคัดเลือกสาขาอาชีพ/หลักสูตรที่เทียบโอนประสบการณ์และวางแผนการดำเนินงาน	1.จัดประชุมพิจารณาคัดเลือกสาขาอาชีพ/หลักสูตรที่เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการฝึกอบรมในระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับสถาบันการศึกษา 2.การจัดทำข้อตกลงและแนวทางการดำเนินงาน	1.หนังสือขออนุมัติการประชุม 2.หนังสือเชิญผู้เข้าร่วมประชุม 3.หนังสือเชิญประธานการประชุม 4.วาระการประชุม 5.ประมาณการค่าใช้จ่ายในการประชุม 6.แบบฟอร์มตอบรับการประชุม 7.แบบฟอร์มลงทะเบียนผู้เข้าร่วมประชุม 8.เอกสารประกอบการประชุม 9.รายงานการประชุม 10.หนังสือขออนุมัติเบิกค่าใช้จ่ายการประชุม	1.ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม 2.หนังสือกรมบัญชีกลางที่ กค 0406.4/413 ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2555 เรื่อง ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ 3)	สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่
	สิ้นสุด				

9.2 การศึกษาวิเคราะห์เนื้อหารายวิชา เกณฑ์การวัดและประเมินผลของหลักสูตร

เมื่อพิจารณาคัดเลือกสาขาอาชีพและหลักสูตรที่จะดำเนินการเทียบโอนได้เรียบร้อยแล้ว ฝ่ายกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องศึกษารายละเอียดของรายวิชาในหลักสูตรนั้น ๆ ฝ่ายสถาบันการศึกษาต้องศึกษาข้อมูลมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและหลักสูตรการฝึกอบรม และบันทึกข้อมูล รหัสวิชา ชื่อวิชา จำนวนหน่วยกิต คำอธิบายรายวิชา ลงในแบบวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างรายวิชาและสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับหลักสูตรการฝึกอบรม (IOC) โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานดังนี้

แผนภูมิที่ 9.3 ขั้นตอนการศึกษาวิเคราะห์เนื้อหารายวิชา เกณฑ์การวัดและประเมินผลของหลักสูตร



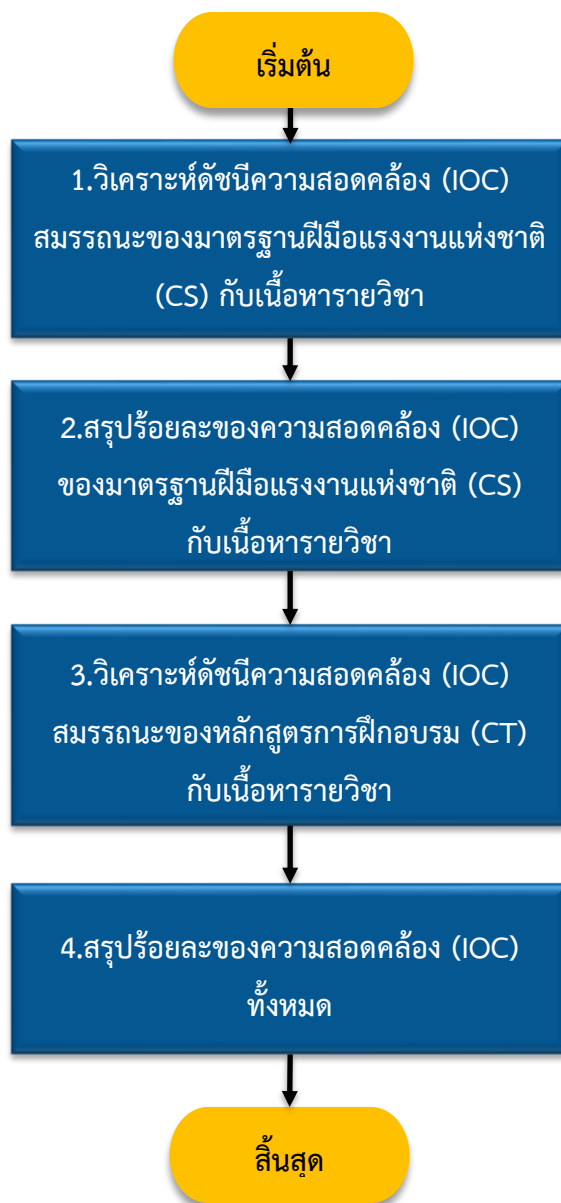
ตารางที่ 9.2 รายละเอียดขั้นตอนการศึกษาวิเคราะห์เนื้อหารายวิชา เกณฑ์การวัดและประเมินผลของหลักสูตร

ที่	ขั้นตอน/กระบวนการ	รายละเอียดงาน	เอกสารหลักฐานที่ใช้	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	เริ่มต้น				
1.	สถาบันการศึกษา ศึกษาข้อมูลมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ และหลักสูตรการฝึกอบรม	1.สถาบันการศึกษา รวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ และหลักสูตรอบรม ของกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน 2.ประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอข้อมูลเพิ่มเติม	1.เอกสารประกาศ คณะกรรมการ ส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน แห่งชาติที่ประกาศ ในราชกิจจา นุเบกษาแล้ว 2.เอกสารหลักสูตร การฝึกอบรมของ กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน	1.ประกาศ คณะกรรมการ ส่งเสริม การพัฒนาฝีมือ แรงงาน	สถาบันการศึกษา
1.	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ศึกษาโครงสร้าง และรายละเอียดวิชา หลักสูตรของ สถาบันการศึกษา	1.กรมพัฒนาฝีมือ รวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับโครงสร้าง หลักสูตร ของสถาบันการศึกษา 2.ประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอข้อมูลเพิ่มเติม	1.เอกสารอธิบาย โครงสร้างและ รายละเอียด ของหลักสูตร		สถาบัน/สำนักงาน พัฒนาฝีมือ แรงงานในพื้นที่ หรือกองพัฒนา มาตรฐานและ ทดสอบฝีมือ แรงงาน
2.	บันทึกข้อมูล รหัสวิชา ชื่อวิชา จำนวนหน่วยกิต คำอธิบายรายวิชา ลงในแบบวิเคราะห์ ความสอดคล้อง	1.บันทึกข้อมูล ลงในแบบวิเคราะห์ ความสอดคล้อง ระหว่างรายวิชาและ สมรรถนะตาม มาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติกับหลักสูตร การฝึกอบรม (IOC) 2.ส่งแบบวิเคราะห์ ความสอดคล้องให้แก่ สถาบันการศึกษา เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้อง	1.แบบวิเคราะห์ ความสอดคล้อง ระหว่างรายวิชาและ สมรรถนะตาม มาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติกับ หลักสูตรการ ฝึกอบรม (IOC)		สถาบัน/สำนักงาน พัฒนาฝีมือ แรงงานในพื้นที่ หรือกองพัฒนา มาตรฐานและ ทดสอบฝีมือ แรงงาน
	สิ้นสุด				

9.3 การวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างรายวิชากับสมรรถนะของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ/หลักสูตรการฝึกอบรม

การวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เป็นขั้นตอนสำคัญที่ใช้ตรวจสอบว่ารายวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันการศึกษามีความเชื่อมโยงกับสมรรถนะที่กำหนดในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือหลักสูตรการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือไม่ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินระดับความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตรกับสมรรถนะที่กำหนดในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือหลักสูตรการฝึกอบรมในแต่ละสาขา กระบวนการนี้ช่วยสร้างความเชื่อมั่นได้ว่าหลักสูตรที่ใช้ในการเทียบโอนนั้นมีมาตรฐาน สามารถเชื่อมโยงและสะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ที่สะสมได้จริง ทั้งนี้ ผู้เชี่ยวชาญฝ่ายกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ อนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ผู้ทดสอบ ผู้ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นวิทยากรต้นแบบ หรือเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและหลักสูตรการฝึกอบรมในสาขาที่ดำเนินการเทียบโอน และผู้เชี่ยวชาญฝ่ายสถาบันการศึกษา ได้แก่ ครูหรืออาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาที่ดำเนินการเทียบโอน โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานดังนี้

แผนภูมิที่ 9.4 ขั้นตอนการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างรายวิชากับสมรรถนะของมาตรฐาน
ฝีมือแรงงานแห่งชาติ/หลักสูตรการฝึกอบรม



ตารางที่ 9.3 รายละเอียดขั้นตอนการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างรายวิชากับสมรรถนะของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ/หลักสูตรการฝึกอบรม

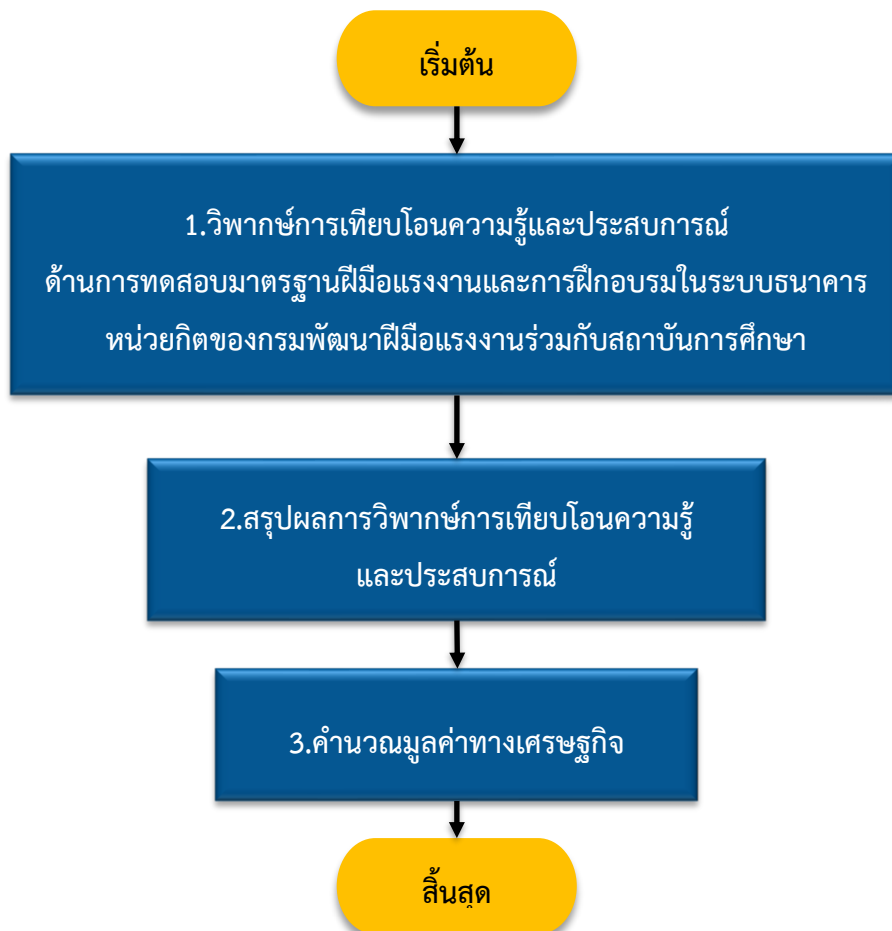
ที่	ขั้นตอน/กระบวนการ	รายละเอียดงาน	เอกสารหลักฐานที่ใช้	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	เริ่มต้น				
1.	วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) สมรรถนะของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (CS) กับเนื้อหารายวิชา	1.เปรียบเทียบสมรรถนะมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (CS) กับเนื้อหารายวิชา	1.แบบวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างรายวิชาและสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับหลักสูตรการฝึกอบรม (IOC)		กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน หรือ สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่
2.	สรุปร้อยละของความสอดคล้อง (IOC) ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (CS) กับเนื้อหารายวิชา	1.นำตารางที่เปรียบเทียบในขั้นตอนที่ 1 มาคำนวณและสรุปเป็นร้อยละ 2.ส่งต่อให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบถัดไป	1.แบบวิเคราะห์แนวโน้มการเทียบโอนระหว่างรายวิชาและสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและหลักสูตรการฝึกอบรม		กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน หรือ สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่
3.	วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) สมรรถนะของหลักสูตรการฝึกอบรม (CT) สอดคล้องกับเนื้อหารายวิชา	1.นำตารางที่เปรียบเทียบในขั้นตอนที่ 1 มาเปรียบเทียบเพิ่มเติมกับสมรรถนะของหลักสูตรฝึกอบรม (CT) 2.ส่งต่อให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบถัดไป	1.แบบวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างรายวิชาและสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับหลักสูตรการฝึกอบรม (IOC)		กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก หรือ สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่
4.	สรุปร้อยละของความสอดคล้อง (IOC) ทั้งหมด	1.นำตารางที่เปรียบเทียบในขั้นตอนที่ 3 มาคำนวณและสรุปเป็นร้อยละ 2.พิจารณารายวิชาที่มีความสอดคล้องมากกว่า 80 ขึ้นไป มาบันทึกในแบบวิเคราะห์แนวโน้มการเทียบโอนระหว่างรายวิชา	1.แบบวิเคราะห์แนวโน้มการเทียบโอนระหว่างรายวิชาและสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและหลักสูตรการฝึกอบรม		กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน หรือ สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่

ที่	ขั้นตอน/กระบวนการ	รายละเอียดงาน	เอกสารหลักฐานที่ใช้	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		และสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและหลักสูตรการฝึกอบรม			
	สิ้นสุด				

9.4 การสรุปผลการวิพากษ์การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการฝึกอบรมกับหลักสูตรของสถาบันการศึกษา

เมื่อเสร็จสิ้นการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างรายวิชากับสมรรถนะของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ/หลักสูตรการฝึกอบรมเบื้องต้นแล้ว จำเป็นต้องมีการประชุมวิพากษ์ร่วมกันระหว่างผู้แทนกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ผู้เชี่ยวชาญคณะกรรมการวิชาการ และตัวแทนจากสถาบันการศึกษา เพื่อสรุปว่าการเทียบโอนสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ โดยข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการประชุมวิพากษ์จะถูกนำไปปรับปรุงและแก้ไขหลักสูตรหรือเกณฑ์การเทียบโอนให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานดังนี้

แผนภูมิที่ 9.5 ขั้นตอนการสรุปผลการวิพากษ์การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการฝึกอบรมกับหลักสูตรของสถาบันการศึกษา



ตารางที่ 9.4 รายละเอียดขั้นตอนการสรุปผลการวิพากษ์การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการฝึกอบรมกับหลักสูตรของสถาบันการศึกษา

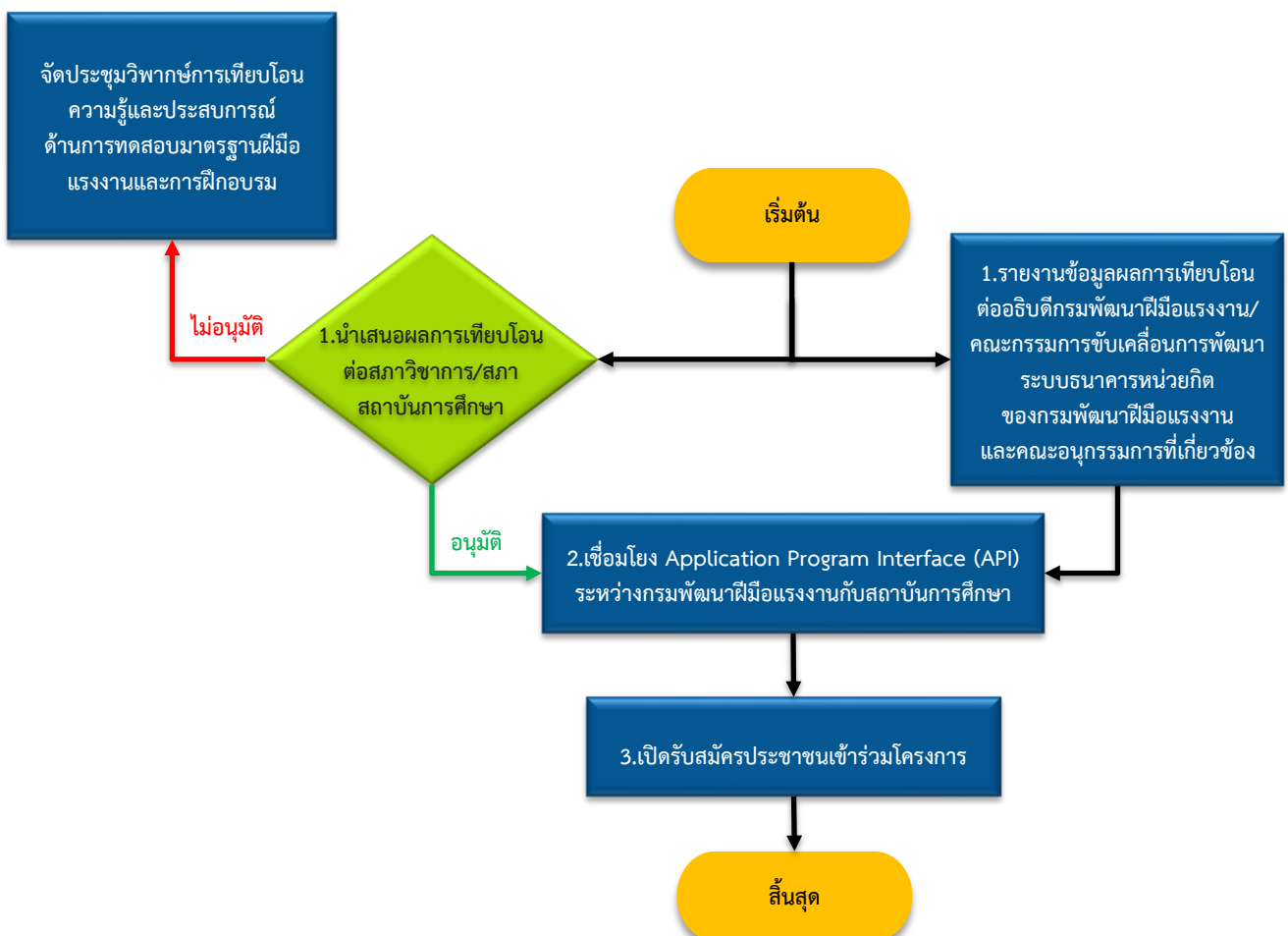
ที่	ขั้นตอน/กระบวนการ	รายละเอียดงาน	เอกสารหลักฐานที่ใช้	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	เริ่มต้น				
1.	วิพากษ์การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการฝึกอบรมในระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับสถาบันการศึกษา	<p>1. จัดประชุมการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการฝึกอบรมในระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับสถาบันการศึกษา โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งสองฝ่ายมาเข้าร่วมการวิพากษ์</p> <p>2. พิจารณาการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างรายวิชาและสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับหลักสูตรการฝึกอบรม (IOC)</p> <p>3. พิจารณาการวิเคราะห์แนวโน้มการเทียบโอนระหว่างรายวิชาและสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและหลักสูตรการฝึกอบรม</p>	<p>1. หนังสือขออนุมัติการประชุม</p> <p>2. หนังสือเชิญผู้เข้าร่วมประชุม</p> <p>3. หนังสือเชิญประธานการประชุม</p> <p>4. วาระการประชุม</p> <p>5. ประมวลการค่าใช้จ่ายในการประชุม</p> <p>6. แบบฟอร์มตอบรับการประชุม</p> <p>7. แบบฟอร์มลงทะเบียนผู้เข้าร่วมประชุม</p> <p>8. เอกสารประกอบการประชุม</p> <p>9. รายงานการประชุม</p> <p>10. หนังสือขออนุมัติเบิกค่าใช้จ่ายการประชุม</p> <p>11. แบบวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างรายวิชาและสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับหลักสูตรการฝึกอบรม (IOC)</p> <p>12. แบบวิเคราะห์แนวโน้มการเทียบโอนระหว่างรายวิชาและสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและหลักสูตรการฝึกอบรม</p>	<p>1. พระราชกฤษฎีกา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>2. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554</p> <p>3. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>4. หนังสือกรมบัญชีกลางที่ กค 0406.4/ว413 ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2555 เรื่อง ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ 3)</p>	<p>กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน หรือสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่</p>

ที่	ขั้นตอน/กระบวนการ	รายละเอียดงาน	เอกสารหลักฐานที่ใช้	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
2.	สรุปผลการวิพากษ์การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์	1.นำผลการวิพากษ์การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์มาบันทึกในแบบสรุปผลการเทียบโอนสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและหลักสูตรการฝึกอบรม	1.แบบสรุปผลการเทียบโอนสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและหลักสูตรการฝึกอบรม		กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน หรือสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่
3.	คำนวณมูลค่าทางเศรษฐกิจ	1.นำตารางสรุปผลการเทียบโอนสมรรถนะในขั้นตอนที่ 2 มาคำนวณมูลค่าทางเศรษฐกิจระดับบุคคล (ลดเวลา/ลดค่าใช้จ่าย) การลดเวลาเรียน และการลดค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียน ขึ้นอยู่กับจำนวนหน่วยกิตที่สามารถเทียบโอนได้และอัตราค่าลงทะเบียนและค่าเทียบโอนตามที่สถาบันการศึกษาประกาศกำหนด	1.แบบฟอร์มการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายระหว่างการลงทะเบียนปกติและการเทียบโอนประสบการณ์	ประกาศของสถาบันการศึกษา	สถาบันการศึกษา
	สิ้นสุด				

9.5 การเตรียมความพร้อมทางเทคนิคเพื่อเปิดรับสมัครประชาชนเข้าร่วมโครงการ

เมื่อสรุปผลการวิพากษ์การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการฝึกอบรมกับหลักสูตรของสถาบันการศึกษาเสร็จสมบูรณ์แล้ว จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านเทคนิคเพื่อให้กระบวนการรับสมัครและการเทียบโอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงสถาบันการศึกษาต้องนำเสนอผลการเทียบโอนต่อสภาวิชาการหรือสภาสถาบันการศึกษา ในขณะเดียวกัน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องรายงานข้อมูลสรุปผลการเทียบโอนต่ออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อตรวจสอบและรับรองกระบวนการให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด นอกจากนี้ ทั้งสองฝ่ายต้องมีการเชื่อมโยงข้อมูลผ่าน Application Program Interface (API) เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถติดตามผลได้ รวมทั้งการประชาสัมพันธ์โครงการให้กลุ่มเป้าหมายรับทราบ การดำเนินการในขั้นตอนนี้ช่วยให้ผู้ที่สนใจสามารถเข้าถึงโครงการได้ง่ายขึ้น และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามแนวทางของระบบธนาคารหน่วยกิต โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานดังนี้

แผนภูมิที่ 9.6 ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมทางเทคนิคเพื่อเปิดรับสมัครประชาชนเข้าร่วมโครงการ



ตารางที่ 9.5 รายละเอียดขั้นตอนการเตรียมความพร้อมทางเทคนิคเพื่อเปิดรับสมัครประชาชนเข้าร่วมโครงการ

ที่	ขั้นตอน/กระบวนการ	รายละเอียดงาน	เอกสารหลักฐานที่ใช้	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	เริ่มต้น				
1.	นำเสนอผลการเทียบโอนต่อสภาวิชาการ/สภาสถาบันการศึกษา	1.นำผลการประชุมวิพากษ์เรื่องการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการฝึกอบรมในระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับสถาบันการศึกษาไปเสนอต่อสภาวิชาการ/สภามหาวิทยาลัย เพื่อให้ทางสภาฯ พิจารณา	1.แบบสรุปผลการเทียบโอนสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและหลักสูตรการฝึกอบรม 2.แบบฟอร์มการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายระหว่างการลงทะเบียนปกติและการเทียบโอนประสบการณ์ 3.รายงานการประชุม		สถาบันการศึกษา
1.	รายงานข้อมูลสรุปผลการเทียบโอนต่ออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน/คณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง	1.นำผลการวิพากษ์การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการฝึกอบรมกับหลักสูตรของสถาบันการศึกษาเสนอต่ออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน / คณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง	1.แบบสรุปผลการเทียบโอนสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและหลักสูตรการฝึกอบรม 2.แบบฟอร์มการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายระหว่างการลงทะเบียนปกติและการเทียบโอนประสบการณ์ 3.รายงานการประชุม		กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน หรือ สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่
2.	เชื่อมโยง Application Program Interface (API) ระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถาบันการศึกษา	1.สถาบันการศึกษาสร้างคลังสะสมหน่วยกิต เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการเชื่อมโยงกับ	1.หนังสือขออนุญาตเชื่อมโยง Application Program		1.สถาบันการศึกษา 2.ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ที่	ขั้นตอน/กระบวนการ	รายละเอียดงาน	เอกสารหลักฐานที่ใช้	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2.ขออนุญาตต่ออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อทำการเชื่อมโยง Application Program Interface (API)	Interface (API) ระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กับสถาบันการศึกษา		
3.	เปิดรับสมัครประชาชน เข้าร่วมโครงการ	1.ออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย 2.พัฒนาแพลตฟอร์มลงทะเบียนออนไลน์ ให้สะดวกต่อการใช้งาน 3.จัดทำระบบตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร 4.ดำเนินการเปิดรับสมัคร			1.สถาบันการศึกษา 2.ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 3.กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
	สิ้นสุด				

บรรณานุกรม

คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.

สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. กรุงเทพฯ, 2560

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ พ.ศ. 2560.**

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ, 2562

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **การพัฒนาต้นแบบระบบคลังหน่วยกิตดิจิทัล**

เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

กรุงเทพฯ, 2563

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **คู่มือการดำเนินงานระบบธนาคารหน่วยกิตแห่งชาติ.**

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ, 2566

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **แผนขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่การปฏิบัติ**

พ.ศ. 2562 - 2565. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ, 2564

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **รายงานการวิจัยและพัฒนาแพลตฟอร์มระบบ**

ธนาคารหน่วยกิตแห่งชาติเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ, 2567

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **รูปแบบของหน่วยการกลางและกลไกการขับเคลื่อน**

ระบบธนาคารหน่วยกิตของประเทศไทย. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

กรุงเทพฯ, 2566

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**

ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570). สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ, 2565

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. **ยุทธศาสตร์ชาติ**

(พ.ศ. 2561 - 2580). สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ, 2561

ภาคผนวก



คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่ ๕๓๐ /๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาาระบบธนาคารหน่วยกิต
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามที่คณะทำงานนโยบายระบบธนาคารหน่วยกิตมีมติในคราวประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เห็นควรให้ปรับปรุงคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๑๕๔๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการพัฒนาาระบบธนาคารหน่วยกิต เพื่อรองรับการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานตลอดช่วงชีวิต เพื่อให้การขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๑๕๔๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการพัฒนาาระบบธนาคารหน่วยกิตเพื่อรองรับการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานตลอดช่วงชีวิต

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| (๑) อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | ประธานกรรมการ |
| (๒) รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคน | กรรมการ |
| (๓) ผู้ตรวจราชการกรมทุกคน | กรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง | กรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล | กรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ | กรรมการ |
| (๗) ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก | กรรมการ |
| (๘) ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ | กรรมการ |
| (๙) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน | กรรมการ |
| (๑๐) ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย | กรรมการ |
| (๑๑) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | กรรมการ |
| (๑๒) นายไกรวิทย์ เอกธรรมสุทธิ
ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | กรรมการ |
| (๑๓) ผู้อำนวยการกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ | กรรมการ |
| (๑๔) ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ | กรรมการ |



คำสั่งคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่ ๑ /๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนและติดตามการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต

ด้วยคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีมติในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เห็นชอบให้มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการวางแผนและติดตามการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อน การพัฒนาาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการเพิ่มศักยภาพของกำลังแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อีกทั้ง สอดรับตามนโยบายของรัฐบาล ในการส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

อาศัยอำนาจตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๕๓๐/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงแต่งตั้ง คณะกรรมการวางแผนและติดตามการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต ประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------------|
| ๑. รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่สั่งและปฏิบัติราชการแทนอธิบดีเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
กองแผนงานและสารสนเทศ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย | อนุกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก | อนุกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน | อนุกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ | อนุกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนากฝีมือแรงงาน | อนุกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย | อนุกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | อนุกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ | อนุกรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ | อนุกรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | อนุกรรมการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายและแผน
กองแผนงานและสารสนเทศ | อนุกรรมการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการกลุ่มงานสถิติและประเมินผล
กองแผนงานและสารสนเทศ | อนุกรรมการ |
| ๑๔. ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ | อนุกรรมการ
และเลขานุการ |



คำสั่งคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่ ๒ /๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบ
มาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรม และการรับรองความรู้ความสามารถ

ด้วยคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีมติในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เห็นชอบให้มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรม และการรับรองความรู้ความสามารถ เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบธนาคาร หน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการเพิ่ม ศักยภาพของกำลังแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อีกทั้ง สอดรับตามนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมสังคม แห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

อาศัยอำนาจตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๕๓๐/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงแต่งตั้ง คณะกรรมการพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรม และการรับรองความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------|
| ๑. รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | ประธานอนุกรรมการ |
| ที่สั่งและปฏิบัติราชการแทนอธิบดีเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน | |
| ๒. ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | อนุกรรมการ |
| ที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย | |
| ๓. ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ | อนุกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก | อนุกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ | อนุกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาระบบบริหาร | อนุกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | อนุกรรมการ |
| ๘. นายไกรวิทย์ เอกธรรมสุทธิ | อนุกรรมการ |
| ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | |
| ๙. ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ | อนุกรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | อนุกรรมการ |

๑๑. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์	อนุกรรมการ
๑๒. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยี การผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์	อนุกรรมการ
๑๓. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล	อนุกรรมการ
๑๔. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม	อนุกรรมการ
๑๕. ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึก กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	อนุกรรมการ
๑๖. ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	อนุกรรมการ
๑๗. ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาวิทยากรต้นแบบ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	อนุกรรมการ
๑๘. ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาสถานฝึกและครุภัณฑ์การฝึก กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	อนุกรรมการ
๑๙. ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	อนุกรรมการ
๒๐. ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	อนุกรรมการ
๒๑. ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	อนุกรรมการ
๒๒. ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	อนุกรรมการ และเลขานุการ
๒๓. ผู้อำนวยการกลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๒๔. ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	อนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

๑. จัดทำแผนการดำเนินงาน และพิจารณาคัดเลือกสาขาอาชีพที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความพร้อมสำหรับการสะสมและเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรม และการรับรองความรู้ความสามารถ ในระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. กำหนดแนวทางการสะสมและเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรม และการรับรองความรู้ความสามารถ ในระบบธนาคารหน่วยกิตของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

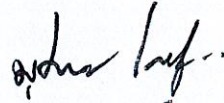
๓. เป็นศูนย์กลางในการประสานงานการส่งเสริมและกำกับดูแลการสะสมและเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรม และการรับรองความรู้ความสามารถ

๔. รายงานความคืบหน้าในการดำเนินงานให้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนา ระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาาระบบธนาคารหน่วยกิต
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นางสาวบุปผา เรืองสุด)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประธานกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



คำสั่งคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่ ๘๓ /๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลระบบธนาคารหน่วยกิต

ด้วยคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีมติในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เห็นชอบให้มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลระบบธนาคารหน่วยกิต เพื่อให้การดำเนินการ ขับเคลื่อนการพัฒนาาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการเพิ่มศักยภาพของกำลังแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะฝีมือ ในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อีกทั้ง สอดรับตามนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

อาศัยอำนาจตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๕๓๐/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาาระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงแต่งตั้ง คณะกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลระบบธนาคารหน่วยกิต ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | ประธานคณะกรรมการ |
| ที่สั่งและปฏิบัติราชการแทนอธิบดีเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ | |
| ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | |
| ๒. ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | อนุกรรมการ |
| ที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย | |
| ๓. ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ | อนุกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก | อนุกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน | อนุกรรมการ |
| ๖. นายไกรวิทย์ เอกธรรมสุทธิ | อนุกรรมการ |
| ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | |
| ๗. ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ | อนุกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล | อนุกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | อนุกรรมการ |
| | และเลขานุการ |
| ๑๐. เจ้าหน้าที่ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | อนุกรรมการ |
| | และผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และฐานข้อมูลการสะสมหน่วยการเรียนรู้

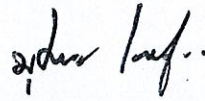
๒. พัฒนาแพลตฟอร์มระบบธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รองรับการเชื่อมต่อกับแพลตฟอร์มระบบธนาคารหน่วยกิตของหน่วยงานอื่น

๓. รายงานความคืบหน้าในการดำเนินงานให้คณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นางสาวบุปผา เรืองสุด)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประธานกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาธนาคารหน่วยกิตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แบบวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างรายวิชาและสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับหลักสูตรการฝึกอบรม (IOC)

ชื่อหลักสูตร: หลักสูตร..... สาขา..... สถาบันการศึกษา.....

รหัสวิชา	ชื่อวิชา	คำอธิบายรายวิชา	มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ				
			สาขาอาชีพ	ระดับ	ความรู้	ความสามารถ	ทัศนคติ
BBALS101	การจัดการโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน (Logistics and Supply Chain Management) 3(3-0-6)	ศึกษาความรู้เบื้องต้นของการ จัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	สาขาอาชีพโลจิสติกส์ และการขนส่ง สาขา นักวางแผนอุปสงค์และ อุปทาน หรือ	1			
		เข้าใจรูปแบบของซัพพลายเชน และกิจกรรมโลจิสติกส์	ผ่านการฝึกอบรม ยกระดับฝีมือหลักสูตร				
		ศึกษากิจกรรม โลจิสติกส์ตลอดซัพ พลายเชน	การจัดการโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน				
		ประกอบด้วย กิจกรรมการจ้ดหา การจัดซื้อ	(30 ชม.) รหัส 9720082091013				
		การจัดการคลังสินค้าและสินค้าคง คลัง					
		การผลิต การขนส่งและการ กระจายสินค้า					
		การให้บริการลูกค้า					

แบบวิเคราะห์แนวโน้มการเทียบโอนระหว่างรายวิชาและสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและหลักสูตรการฝึกอบรม

ชื่อหลักสูตร: หลักสูตร..... สาขา..... สถาบันการศึกษา.....

การจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน			มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ						
รหัสวิชา	ชื่อวิชา	จำนวน คำอธิบาย รายวิชา(ข้อ)	เทียบได้ ทั้งหมด (ข้อ)	จำนวนที่เทียบ ไม่ได้เลยจาก ทั้งหมด(ข้อ)	% ที่เทียบได้	สาขา	ระดับ	จำนวนที่ เทียบได้(ข้อ)	จำนวนที่ ขาด(ข้อ)
BBALS101	การจัดการโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน (Logistics and Supply Chain Management) 3(3-0-6)	8	8	-	100	นักวางแผนอุปสงค์และ อุปทาน	1		
						หรือ ผ่านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตรการจัดการโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน (30 ชม.) รหัส 9720082091013			
BBALS102	เตรียมสหกิจศึกษาและ การฝึกงานทางบริหาร ธุรกิจ (Pre Co-operative Education and Job Internship in Business Administration) 1(0-2-1)								

วิธีการวิเคราะห์

- เลือกรายวิชาและคำอธิบายรายวิชาจากหลักสูตร
- แยกคำอธิบายรายวิชาออกเป็นส่วน ตามเนื้อหา
- เทียบเคียงความสอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามสาขา ระดับมาตรฐาน ความสอดคล้องด้านความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ (สามารถระบุได้มากกว่า 1 สาขา ระดับ หรือด้าน เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาในคำอธิบายรายวิชา)

แบบสรุปผลการเทียบโอนสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและหลักสูตรการฝึกอบรม

ในหลักสูตร..... สาขา..... สถาบันการศึกษา.....

วันที่

รายวิชา	นก.	มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	การฝึกอบรม	นก.ที่เทียบได้	หมายเหตุ
1. 3611101 การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน 3(3-0-6)	3		ผ่านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือ หลักสูตรการจัดการโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน (30 ชม.) รหัส 9720082091013	3	
2. 3612301 การจัดการสินค้าคงคลังและคลังสินค้า 3(3-0-6)	3	มีหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพโลจิสติกส์และการขนส่ง สาขาผู้ควบคุมสินค้าคงคลัง ระดับ 2 และ สาขาอาชีพโลจิสติกส์และการขนส่ง สาขาปฏิบัติการคลังสินค้า ระดับ 2	-	3	
3. 3613105 ระบบบรรจุภัณฑ์สำหรับการจัดการ โลจิสติกส์และโซ่อุปทาน 3(3-0-6)	3	-	ผ่านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือ หลักสูตรการวิเคราะห์ระบบ การผลิตบรรจุภัณฑ์เพื่อการ ขนส่งสินค้า (30 ชม.) รหัส 0920017360320	3	
4. 3613116 การจัดการการจัดหาและจัดซื้อ 3(3-0-6)	3	มีหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพโลจิสติกส์และการขนส่ง	-	3	

ตารางการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายระหว่างการลงทะเบียนปกติและการเทียบโอนประสบการณ์

ชั้นปี/ภาคการศึกษา	ค่าใช้จ่าย		ส่วนต่าง
	รูปแบบปกติ	ระบบธนาคารหน่วยกิต	
ปี 1/ภาค 1			
ปี 1/ภาค 2			
ปี 2/ภาค 1			
ปี 2/ภาค 2			
ปี 3/ภาค 1			
ปี 3/ภาค 2			
ปี 4/ภาค 1			
ปี 4/ภาค 2			
รวมค่าใช้จ่าย			
รวมเวลา	... ภาคการศึกษา	... ภาคการศึกษา	... ภาคการศึกษา หรือ - ... ปี

ค่าใช้จ่ายในการเทียบโอน (โดยการประมาณการ)

พิจารณาจากการเทียบโอนรายวิชาจากสมรรถนะฝีมือแรงงานและการฝึกอบรม รวมทั้งสิ้น วิชา
..... หน่วยกิต ซึ่งเป็นจำนวนหน่วยกิตที่ต้องลงทะเบียน จำนวน ภาคการศึกษา

รูปแบบปกติ ค่าธรรมเนียมการศึกษาแบบเหมาจ่ายรายภาคการศึกษา ภาคการศึกษาละ บาท
ตลอดหลักสูตรภาคการศึกษา เป็นเงินบาท

ระบบธนาคารหน่วยกิต ค่าธรรมเนียมการศึกษาแบบเหมาจ่ายรายภาคการศึกษา ภาคการศึกษาละบาท
ตลอดหลักสูตรภาคการศึกษา เป็นเงินบาท

ดังนั้น สามารถลดระยะเวลาในการศึกษาได้ภาคการศึกษา หรือปี และสามารถลด
ค่าใช้จ่ายในการศึกษาได้ประมาณบาท

ตารางการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายระหว่างการลงทะเบียนปกติและการเทียบโอนประสบการณ์

ชั้นปี/ภาคการศึกษา	ค่าใช้จ่าย		ส่วนต่าง
	รูปแบบปกติ	ระบบธนาคารหน่วยกิต	
ปี 1/ภาค 1	9,600	9,600	-
ปี 1/ภาค 2	9,600	9,600	-
ปี 2/ภาค 1	9,600	9,600	-
ปี 2/ภาค 2	9,600	-	-9,600
ปี 3/ภาค 1	9,600	-	-9,600
ปี 3/ภาค 2	9,600	9,600	-
ปี 4/ภาค 1	9,600	9,600	-
ปี 4/ภาค 2	9,600	9,600	-
รวมค่าใช้จ่าย	76,800	57,600	- 19,200 บาท
รวมเวลา	8 ภาคการศึกษา	6 ภาคการศึกษา	2 ภาคการศึกษา หรือ - 1 ปี

ค่าใช้จ่ายในการเทียบโอน (โดยการประมาณการ)

พิจารณาจากการเทียบโอนรายวิชาจากสมรรถนะฝีมือแรงงานและการฝึกอบรม รวมทั้งสิ้น 15 วิชา 45 หน่วยกิต ซึ่งเป็นจำนวนหน่วยกิตที่ต้องลงทะเบียน จำนวน 2 ภาคการศึกษา

รูปแบบปกติ ค่าธรรมเนียมการศึกษาแบบเหมาจ่ายรายภาคการศึกษา ภาคการศึกษาละ 9,600 บาท ตลอดหลักสูตร 8 ภาคการศึกษา เป็นเงิน 76,800 บาท

ระบบธนาคารหน่วยกิต ค่าธรรมเนียมการศึกษาแบบเหมาจ่ายรายภาคการศึกษา ภาคการศึกษาละ 9,600 บาท ตลอดหลักสูตร 6 ภาคการศึกษา เป็นเงิน 57,600 บาท

ดังนั้น สามารถลดระยะเวลาในการศึกษาได้ 2 ภาคการศึกษา หรือ 1 ปี และสามารถลดค่าใช้จ่ายในการศึกษาได้ประมาณ 19,200 บาท



กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพมหานคร
10400 โทร. 0 2354 0281
www.dsd.go.th/standard



คู่มือ