

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๓ ตาก

เลขรับ..... 1216

วันที่..... ๑๕ พ.ค. ๒๕๖๘

เวลา.....

ที่ รง ๐๔๐๕/๑๒๑๒

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรม
ยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ผู้อำนวยการ
สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรม
บริการสุขภาพ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากร
สาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยี
อัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ ผู้อำนวยการสถาบัน
พัฒนาบุคลากรการเชื่อม

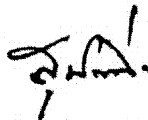
กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ

เลขรับ..... 580

วันที่..... 16 พฤษภาคม 2568

เวลา..... 12.02 น.

เพื่อโปรดทราบ รายงานสรุปผลการดำเนินการ
ประชุมเชิงปฏิบัติการประกันคุณภาพภายใน (Internal Audit)
(ออนไลน์) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ตามที่อธิบดีให้ความเห็นชอบ



(นางสาวสุปราณี เหลืองรุ่งทรัพย์)

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

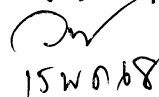
๑๕ พ.ค. ๒๕๖๘

เรียน ผู้อำนวยการ

(✓) เพื่อโปรดทราบ

(✓) เพื่อโปรดพิจารณา

() อื่น ๆ.....


15พค๖8

เห็นควรมอบ

- ☒ กลุ่มงานมาตรฐานและรับรองฯ
- ☒ กลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ☒ กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ
- ☐ ฝ่ายบริหารทั่วไป
- ☐ อื่น ๆ

ดำเนินการ

มอบคุณน้ำฝน
นายอรรถกฤษ สนิธิสุทธิ์
ผอ.กผส.
16 พ.ค. 68


(นางสาวกิ่งก้อย น้อยสะปึง)
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 43 ตาก
๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘



บันทึกข้อความ

รองอธิบดีฯ
เลขที่ ๐๔๖๕
วันที่ ๑ พ.ค. ๒๕๖๕
เวลา.....

ส่วนราชการ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก โทรศัพท์ ๑๘๑๘

ที่ รง ๐๔๐๕/๑๐๕๘

วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานสรุปผลการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการประกันคุณภาพภายใน (Internal Audit) (ออนไลน์) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

เรียน อธิบดี

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ หนังสือกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ที่ รง ๐๔๐๕/๐๖๗๓ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๘ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอนุมัติดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการประกันคุณภาพภายใน (Internal Audit) (ออนไลน์) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๘ และระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๘๐๒ ชั้น ๘ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๒ หนังสือกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ที่ รง ๐๔๐๕/๐๗๗๔ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอนุมัติเปลี่ยนแปลงกำหนดวันจัดประชุมเชิงปฏิบัติการประกันคุณภาพภายใน (Internal Audit) (ออนไลน์) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๑ เมษายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๘๐๒ ชั้น ๘ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. ขอรายงาน

กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก จัดประชุมเชิงปฏิบัติการประกันคุณภาพภายใน (Internal Audit) (ออนไลน์) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๑ เมษายน ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๘๐๒ ชั้น ๘ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สรุปได้ดังนี้

๒.๑ จำนวนหน่วยฝึกที่เข้าร่วมประชุม จำนวนทั้งสิ้น ๘๓ หน่วยฝึก ไม่เข้าร่วมประชุม จำนวน ๑ หน่วยฝึก คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ สมุทรปราการ โดยมีผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน ๒๑๗ คน

๒.๒ สรุปเนื้อหาการประชุม

๒.๒.๑ บทบาท หน้าที่ และคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน (Internal Audit)

การเป็นผู้ตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ของระบบประกันคุณภาพ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน จะต้องทำหน้าที่ ตรวจสอบกระบวนการฝึกอบรมของหน่วยงานให้เป็นไปตามระบบ ประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่กรมกำหนดไว้

๒.๒.๒ วิธีการออกแบบและกระบวนการดำเนินงานตรวจสอบภายใน

INPUT



PROCESS



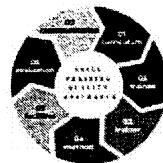
OUTPUT

ลักษณะองค์กร →

บริบทองค์กร →

ข้อกำหนดของ
ผู้รับบริการ →

ความต้องการ
ของผู้รับบริการ →



ความพึงพอใจ
ของผู้รับบริการ



ความผูกพัน
ของผู้รับบริการ



รางวัล เกียรติยศ
และ การยอมรับ

๒.๒.๓ การติดตาม...

๒.๒.๓ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานหลังการตรวจสอบ

วัตถุประสงค์ของการติดตามคุณภาพภายใน (Internal Audit)

(๑) เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของระบบบริหารคุณภาพของหน่วยงาน

(๒) เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ว่าระบบได้ดำเนินการตามข้อกำหนดแต่ละ

มาตรฐานหรือไม่

(๓) ช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนการดำเนินการตรวจติดตามคุณภาพภายใน

(๑) วางแผน เป็นการกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ กำหนดระยะเวลา

(๒) ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลประเมินการดำเนินการตามเกณฑ์

(๓) รายงานผลการติดตามคุณภาพภายในและมาตรการปรับปรุงคุณภาพภายใน

(๔) ติดตามแก้ไขตรวจสอบการแก้ไขปรับปรุง

๒.๒.๔ การปรับปรุงคู่มือประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง

ครั้งที่ ๑)

มาตรฐานที่ ๑ การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มาจากความต้องการของพื้นที่ โดยหน่วยฝึกต้องหาความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน จากกลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมากำหนดลงในโครงการที่หน่วยฝึกได้รับ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่ ปรับปรุง ๓ ข้อกำหนดดังนี้

ข้อกำหนดหลักที่ ๑ การหาความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของตลาดแรงงาน
จากเดิม

๑. ข้อมูลกำลังแรงงานรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานไตรมาส ๓

๒. หนังสือนำเสนอแบบสำรวจความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมี QR CODE

ตอบกลับแบบสำรวจความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทางอีเมล เพจหน่วยฝึก และ LINE Official Account หน่วยฝึก เพจหน่วยฝึก

๓. แบบแสดงรายละเอียดความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานรายละเอียดตามโครงการ
แยกการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ การฝึกอาชีพเสริม

แก้ไขเป็น

๑. ข้อมูลกำลังแรงงานรายงานสถานการณ์ด้านแรงงานไตรมาส ๒

๒. หนังสือนำเสนอแบบสำรวจความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมี QR CODE

ตอบกลับแบบสำรวจความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทางอีเมล เพจ Facebook หน่วยฝึก หรือ LINE Official Account หน่วยฝึก

๓. แบบสรุปความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน การฝึกเตรียมเข้าทำงาน
การฝึกยกระดับฝีมือ การฝึกอาชีพเสริม หลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ
หรือ QR CODE แบบสอบถามความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อกำหนดหลักที่ ๒ การจัดทำแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากเดิม

๑. อ้างอิงรายงานการประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคน หรือ
คณะอนุกรรมการ กพร.ปจ. ครั้งที่ ๒ /ประจำปีงบประมาณ และแบบสำรวจความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. หนังสือขออนุมัติผู้อำนวยการหน่วยฝึก เพื่อประกาศรับสมัครวิทยากรภายนอก

แก้ไขเป็น...

แก้ไขเป็น

๑. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณมีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนากำลังคนจังหวัด

๒. แบบ QA122 แบบแสดงการใช้วิทยากรประจำปี ครอบคลุมทุกหลักสูตรที่มี
ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ

ข้อกำหนดหลักที่ ๓ การใช้หลักสูตรการฝึกที่สอดคล้องกับความต้องการของ
สถานประกอบกิจการและตลาดแรงงาน

จากเดิม

หลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถดำเนินการได้โดย
หากไม่ใช่ ให้นำหน่วยฝึกจัดทำหลักสูตรเพื่อขออนุมัติ โดยกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกพิจารณาและ
กำหนดให้เป็นหลักสูตรกลาง

แก้ไขเป็น

หลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีในระบบ Data Center

มาตรฐานที่ ๒ ผู้รับการฝึก

กระบวนการประกาศรับสมัคร วิธีการคัดเลือกผู้รับการฝึกที่มีคุณสมบัติตามระเบียบ
และหลักสูตรกำหนด ปรับปรุง ๕ ข้อกำหนด ดังนี้

ข้อกำหนดหลักที่ ๑ คุณสมบัติของผู้รับการฝึก

จากเดิม

หนังสือส่งลิงก์ หรือ QR CODE การสมัครออนไลน์ ในเพจหน่วยฝึก เว็บไซต์หน่วยฝึก

แก้ไขเป็น

หนังสือราชการ หรือ QR CODE การสมัครออนไลน์ ในเพจ Facebook หน่วยฝึก
หรือเว็บไซต์หน่วยฝึก

ข้อกำหนดหลักที่ ๒ การแนะนำการฝึกให้แก่ผู้สมัคร

จากเดิม

กำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครฝึกอบรมในหลักสูตร
ที่กำหนดไว้ในเว็บไซต์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และแจ้งสถานการณ์จัดฝึกอบรมหลักสูตร เช่น เลื่อนการฝึก
ยกเลิกการฝึก หรือการนัดเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรที่สมัครไว้

แก้ไขเป็น

หนังสือสั่งการ ฝ่าย/กลุ่มงาน/บุคคลรับผิดชอบ ตรวจสอบข้อมูลผู้สมัครฝึกอบรม
ในเว็บไซต์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และแจ้งสถานการณ์จัดฝึกอบรมหลักสูตร เช่น เลื่อนการฝึก ยกเลิกการฝึก
หรือการนัดเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรที่สมัครไว้

ข้อกำหนดหลักที่ ๓ การคัดเลือกผู้รับการฝึก

จากเดิม

๑. ประกาศรับสมัครแบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบให้คะแนน แบบลงทะเบียน
ผู้สมัครเข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

๒. แบบลงทะเบียนผู้สมัครเข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน แบบทดสอบ
แบบสัมภาษณ์ และแบบให้คะแนน

๓. ประกาศผลการคัดเลือก บนบอร์ดหน่วยฝึก และเพจหน่วยฝึกและเพจ
หน่วยงานภายนอก ในทุกหลักสูตร

แก้ไขเป็น...

แก้ไขเป็น

๑. แบบลงทะเบียนคัดเลือก ผู้สมัครเข้ารับการฝึก (ประเภทการฝึก)
 ๒. แบบให้คะแนน/ผลการคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการฝึก (ประเภทการฝึก)
 ๓. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก เป็นผู้รับการฝึก (ประเภทการฝึก)
- ข้อกำหนดหลักที่ ๕ การประเมินความรู้พื้นฐานผู้รับการฝึกก่อนการฝึก

(เฉพาะการฝึกเตรียมเข้าทำงานและการฝึกยกระดับฝีมือ)

จากเดิม

แบบประเมินมีความสอดคล้องกับหลักสูตรที่จะเข้ารับการฝึกในหมวดภาคความรู้ และภาคทักษะ ไม่น้อยกว่า ๕๐ ข้อ

แก้ไขเป็น

แบบประเมินความรู้พื้นฐาน ข้อเขียน ปฏิบัติ สัมภาษณ์ หรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและหลักสูตร

ข้อกำหนดหลักที่ ๕ การสำเร็จการฝึก (เฉพาะการฝึกเตรียมเข้าทำงาน)

จากเดิม

๑. แบบบันทึกการเข้าฝึกประจำวัน
๒. แบบประเมินผลการฝึก

แก้ไขเป็น

๑. แบบบันทึกการเข้าฝึกประจำวัน QA3311 แบบบันทึกการเข้าฝึกประจำวัน และ QA3312 แบบบันทึกการเข้าฝึกประจำวัน

๒. แบบประเมินผลการฝึก QA251 แบบประเมินผลการฝึก การสำเร็จการฝึกในสถานประกอบกิจการ (เฉพาะฝึกเตรียมเข้าทำงาน)

จากเดิม

หน่วยฝึกได้รับสมุดประจำตัวผู้เข้ารับการฝึกในกิจการ ครบถ้วนตามจำนวน ผู้รับการฝึกที่ฝากฝึกในกิจการภายใน ๗ วันทำการ

แก้ไขเป็น

หน่วยฝึกได้รับสมุดประจำตัวผู้เข้ารับการฝึกในกิจการ ครบถ้วนตาม จำนวนผู้รับการฝึกที่ฝากฝึกในกิจการภายใน ๗ วันทำการ หากมีผู้รับการฝึกเปลี่ยนแปลงสถานที่ฝึกในกิจการ ให้ผู้เข้ารับการฝึกแจ้งการฝึกในสถานประกอบกิจการกิจการแห่งใหม่ ภายใน ๕ วันทำการ นับเวลาฝึกต่อเนื่อง จากสถานประกอบกิจการเดิมได้

การติดตามผลการมีงานทำของผู้ผ่านการฝึกอบรม

จากเดิม

ข้อมูลการมีงานทำของผู้รับการฝึกในระบบ Datacenter มีข้อมูลเป็นปัจจุบัน ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้ผ่านการฝึก

แก้ไขเป็น

ข้อมูลการมีงานทำของผู้รับการฝึกในระบบ Datacenter มีข้อมูลเป็นปัจจุบัน ร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการฝึก

มาตรฐานที่ ๓ ครูฝึก

กระบวนการประกาศรับสมัครและคัดเลือกเป็นวิทยากรประจำปี และบันทึกข้อมูลในระบบ Data Center และกำหนดหน้าที่ของครูฝึกที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการฝึกอบรม ปรับปรุง ๓ ข้อกำหนด ดังนี้
ข้อกำหนดหลักที่ ๑ คุณสมบัติของครูฝึก (วิทยากรภายนอก)

จากเดิม

๑. ประกาศรับสมัครบุคคลภายนอกเป็นวิทยากรภายนอกในทุกประเภทการฝึก
 ๒. ผู้สมัครสามารถสมัครได้ทุกประเภทการฝึกและกำหนดให้เขียนใบสมัครทุกปี
- เนื่องจากหลักสูตรการฝึกในแต่ละปีมีการเปลี่ยนแปลง

๓. แบบสรุปผลคะแนนการคัดเลือก ทุกคนที่สมัคร และประกาศผลการคัดเลือก
วิทยากรภายนอก

๔. ประกาศรายชื่อ/ขึ้นทะเบียนวิทยากรประจำปี กรณีหน่วยฝึกอื่นใช้วิทยากรภายนอกที่ผ่านการคัดเลือกจากหน่วยฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถใช้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก เป็นวิทยากรภายนอกในหลักสูตรเดียวกันได้

๕. จัดการประชุมวิทยากรภายนอก

แก้ไขเป็น

๑. ประกาศรับสมัครบุคคลภายนอกเป็นวิทยากรภายนอกในทุกประเภทการฝึก หรือ QR CODE รับสมัครบุคคลภายนอกเป็นวิทยากรภายนอก

๒. ใบสมัครวิทยากรภายนอก และเอกสารหลักฐานแนบครบถ้วน

๓. หนังสือรายงานผลการคัดเลือก วิทยากรภายนอก และประกาศแต่งตั้ง
วิทยากรภายนอก

๔. ประกาศแต่งตั้งวิทยากรภายนอก กรณีหน่วยฝึกอื่นใช้วิทยากรภายนอกที่แต่งตั้งจากหน่วยฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถใช้ประกาศแต่งตั้งวิทยากรภายนอกในหลักสูตรเดียวกันได้

๕. หนังสือขออนุมัติและกำหนดการจัดประชุมวิทยากรภายนอก หรือคู่มือ
วิทยากรภายนอก

ข้อกำหนดหลักที่ ๒ การจัดทำแผนการฝึกและคู่มือการฝึก

จากเดิม

คู่มือการฝึก มีเนื้อหาครบถ้วนในทุกหัวข้อวิชา ประกอบด้วย QA3221 ใบเตรียมการสอน QA3222 ใบข้อมูล QA3223 ใบงาน QA3224 ใบขั้นตอนปฏิบัติงาน QA3225 ใบทดสอบและเฉลย

แก้ไขเป็น

คู่มือการฝึก มีเนื้อหาครบถ้วนในทุกหัวข้อวิชา ประกอบด้วย QA3221 ใบเตรียมการสอน QA3222 ใบข้อมูล QA3223 ใบงาน QA3224 ใบขั้นตอนปฏิบัติงาน QA3225 ใบทดสอบและเฉลยหรือ เอกสารประกอบการฝึก ครบถ้วนในทุกหัวข้อวิชาที่มีในหลักสูตร

ข้อกำหนดหลักที่ ๕ การพัฒนาตนเองของครูฝึกฝีมือแรงงาน

จากเดิม

มีแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ หลักสูตร
ที่มอบหมายให้รับผิดชอบในการสอน ไม่น้อยกว่า ๗๐ ชั่วโมง ต่อปีงบประมาณ

แก้ไขเป็น...

แก้ไขเป็น

๑. หนังสือขออนุมัติแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ
หลักสูตรที่มอบหมายให้รับผิดชอบในการสอน ต่อผู้อำนวยการหน่วยฝึก

๒. หนังสือรายงานผลการพัฒนาตนเองประจำปีต่อผู้อำนวยการหน่วยฝึก
มาตรฐานที่ ๔ วิธีการฝึก

กระบวนการเตรียมความพร้อมก่อนการจัดฝึกอบรมด้านเครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และ
วัสดุ ที่ใช้ในการฝึกอบรม รวมถึงการบันทึกการใช้ครุภัณฑ์ สื่อ อุปกรณ์ในหน่วยฝึกเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการ
พิจารณางบประมาณในการขอซื้อครุภัณฑ์ในทุก ๆ ปี ปรับปรุง ๑ ข้อกำหนด ดังนี้

ข้อกำหนดหลักที่ ๓ การจัดกระบวนการฝึกอบรม

จากเดิม

๑. ผู้ดำเนินการฝึกดำเนินการสำรวจโรงฝึกงาน หรือสถานที่หน่วยงานภายนอก
ให้มีความปลอดภัยในการจัดฝึกอบรมทุกหลักสูตร

๒. มีระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติให้ผู้รับการฝึกได้รับทราบ
การควบคุมความปลอดภัยที่ไม่เหมาะสม

๓. มีระบบมอบหมายเจ้าหน้าที่หรือครูฝึกในการสื่อสารสังเกต และควบคุมพฤติกรรม

แก้ไขเป็น

๑. ผู้ดำเนินการฝึกดำเนินการสำรวจโรงฝึกงาน หรือสถานที่หน่วยงานภายนอก
ให้มีความปลอดภัยในการจัดฝึกอบรมทุกหลักสูตร

๒. มีระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติให้ผู้รับการฝึกได้รับทราบ
การควบคุมความปลอดภัยที่ไม่เหมาะสม

๓. มีระบบมอบหมายเจ้าหน้าที่หรือครูฝึกในการสื่อสารสังเกต และควบคุมพฤติกรรม

๔. ภาพแสดงพื้นที่โรงฝึกงาน เครื่องจักรมีเครื่องป้องกันอันตราย ป้ายสัญลักษณ์

ภายในโรงฝึกงาน

๕. ชุดอุปกรณ์ปฐมพยาบาล หรือตู้ยาสามัญประจำบ้าน

มาตรฐานที่ ๕ สถานที่และสภาพแวดล้อม

กระบวนการตรวจสอบ และเตรียมความพร้อมของสถานที่และสภาพแวดล้อม
ภายในหน่วยฝึก โดยจัดโรงฝึกงาน ให้มีความพร้อมในการดำเนินการฝึกอยู่เสมอ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ
ที่มีความจำเป็น ไม่มีการปรับปรุงข้อกำหนด

มาตรฐานที่ ๖ การประเมินระบบการฝึก

กำหนดให้มีคณะกรรมการประเมินระบบการฝึก ศึกษาความคุ้มค่าของการ
ดำเนินการฝึกในแต่ละโครงการการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำกลับมา
ปรับปรุงระบบการฝึกต่อไป ปรับปรุง ๒ ข้อกำหนด ดังนี้

ข้อกำหนดหลักที่ ๑ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินระบบการฝึก

จากเดิม

นำเสนอรายงานผลการศึกษาข้อมูลของจังหวัดต่อผู้อำนวยการ หน่วยฝึกภายใน
ไตรมาส ๔ ของปีงบประมาณ เพื่อนำสาระที่สำคัญเข้าสู่วาระการประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนแผนพัฒนา
กำลังคนครั้งที่ ๒/ปีงบประมาณ หรือการประชุมคณะอนุกรรมการ กพร.ปจ. ครั้งที่ ๒/ปีงบประมาณ

แก้ไขเป็น...

แก้ไขเป็น

นำเสนอรายงานผลการศึกษาข้อมูลของจังหวัดต่อผู้อำนวยการหน่วยฝึกภายในไตรมาส ๔ ของปีงบประมาณ และนำผลมาประกอบการพิจารณาในการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ แผนพัฒนากำลังคน และประเด็นการพัฒนาจังหวัด

ข้อกำหนดหลักที่ ๓ การวิเคราะห์การประเมินระบบการฝึก

จากเดิม

รายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินระบบการฝึก ประกอบด้วย

(๑) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อระบบการฝึก รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละปัจจัยกับผลต่อระบบการฝึก

(๒) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่มีผลระบบการฝึก (หลักสูตร วิธีการฝึก ครูฝึก สถานที่ฝึก เป็นต้น รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละปัจจัยกับผลต่อระบบการฝึก

(๓) ผลการนิเทศการสอน

(๔) ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการ

(๕) ผลสำรวจความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๖) ผลการปรับปรุงแก้ไขครั้งที่ผ่านมา

แก้ไขเป็น

รายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินระบบการฝึก ประกอบด้วย

(๑) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อระบบการฝึก รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละปัจจัยกับผลต่อระบบการฝึก

(๒) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่มีผลระบบการฝึก (หลักสูตร วิธีการฝึก ครูฝึก สถานที่ฝึก เป็นต้น รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละปัจจัยกับผลต่อระบบการฝึก

(๓) โปรแกรมประเมินตนเองของหน่วยฝึกตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

(๔) ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการ

(๕) ผลสำรวจความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๖) ผลการปรับปรุงแก้ไขครั้งที่ผ่านมา

จากเดิม

รายงานผลการศึกษาข้อมูลของจังหวัด ต่อผู้อำนวยการหน่วยฝึกภายในไตรมาส ๔ ของปีงบประมาณ เพื่อนำเข้าสู่การประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคน ครั้งที่ ๒/ปีงบประมาณ หรือการประชุมคณะอนุกรรมการ กพร.ปจ. ครั้งที่ ๒/ปีงบประมาณ

แก้ไขเป็น

รายงานผลการศึกษาข้อมูลของจังหวัด ต่อผู้อำนวยการหน่วยฝึกภายในไตรมาส ๔ ของปีงบประมาณ และรายงานต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

มาตรฐานที่ ๗ การประชาสัมพันธ์

กำหนดให้หน่วยฝึก มีการประชาสัมพันธ์ในทุกภารกิจที่หน่วยฝึกได้รับผ่านช่องทางที่กำหนด เฉลี่ย ๘ ครั้ง/เดือน ปรับปรุง ๒ ข้อกำหนด ดังนี้

ข้อกำหนด...

ข้อกำหนดหลักที่ ๑ การประชาสัมพันธ์โดยหน่วยฝึกผ่านสื่อหรือหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ

จากเดิม

รายงานผลการประชาสัมพันธ์พร้อมภาพถ่ายทุกเดือน ต่อผู้อำนวยการหน่วยฝึกอย่างน้อย ๘ ครั้งต่อเดือน

แก้ไขเป็น

รายงานผลการประชาสัมพันธ์พร้อมภาพถ่ายทุกเดือน ต่อผู้อำนวยการหน่วยฝึกเฉลี่ย ๘ ครั้งต่อเดือน

ข้อกำหนดหลัก ๒ การประชาสัมพันธ์ร่วมกับเครือข่าย และสื่อต่าง ๆ

จากเดิม

หนังสือนำเสนอ ขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์ โครงการ กิจกรรม รับสมัครเข้ารับการฝึก ไปหน่วยงานภายนอก

แก้ไขเป็น

หนังสือราชการ นำส่ง ขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์ โครงการ กิจกรรมรับสมัครเข้ารับการฝึก ไปหน่วยงานภายนอก

๒.๒.๖ การบริหารงานตามแนวคิด PDCA ในระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

การบริหารงานตามแนวคิด PDCA ในระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เป็นการรวบรวมปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของผู้เข้าอบรมในระบบ Datacenter มาวิเคราะห์ตามขั้นตอนและกระบวนการ PDCA โดยเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ (Do) จากนั้นทำการตรวจสอบ (Check) ประเมินผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้น และดำเนินการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาคือ (Act) เพื่อให้กระบวนการมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเตรียมพร้อมสำหรับรอบถัดไปของวงจร PDCA

๒.๒.๗ รางวัลคุณภาพประจำปี และประเภทของรางวัลต่าง ๆ

กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ได้จัดทำร่างแนวทางรางวัลคุณภาพประจำปีและกำหนดประเภทของรางวัลต่าง ๆ จำนวน ๓ ประเภท ได้แก่

(๑) รางวัลหลักสูตรฝึกอบรมฝีมือแรงงานยอดเยี่ยม (รายสาขา)

(Best Workforce Skill Training Program Award (by Field) โดยพิจารณาตามสาขาโดยประเมินจากทักษะที่เพิ่มขึ้น การนำไปใช้ในงานจริง ผลกระทบต่อองค์กรหรือธุรกิจความพึงพอใจและการยอมรับ ซึ่งหลักสูตรที่ส่งเข้าประกวดจะต้องเป็นหลักสูตรที่อยู่ภายใต้กลุ่มเทคโนโลยีที่กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกเป็นผู้กำหนด ประกอบด้วย ๑) เทคโนโลยียานยนต์ (AM) ๒) เทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ (AP) ๓) เทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (AR) ๔) เกษตรและอาหารแปรรูป (AF) ๕) เทคโนโลยีก่อสร้าง (CT) ๖) เทคโนโลยีดิจิทัล (DT) ๗) เทคโนโลยีไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (EE) ๘) เทคโนโลยีอุตสาหกรรมศิลป์ (FT) ๙) โลจิสติกส์ (LG) ๑๐) พัฒนาศักยภาพบุคลากร (SS) ๑๑) ท่องเที่ยวและบริการ (TS) และ ๑๒) เทคโนโลยีงานเชื่อม (WT)

(๒) รางวัลมาตรฐานประกันคุณภาพยอดเยี่ยม Plus+

(Quality Assurance Standards Excellence Plus+ Award) เป็นการพิจารณาตาม ๗ มาตรฐานการฝึกอบรม หน่วยฝึกสามารถเลือกมาตรฐานใดมาตรฐานหนึ่งส่งเข้าประกวด ซึ่ง ๗ มาตรฐานนี้ ประกอบด้วย

มาตรฐานที่ ๑ การจัดการหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

มาตรฐานที่ ๒ ผู้รับการฝึก

มาตรฐาน...

มาตรฐานที่ ๓ ครูฝึก

มาตรฐานที่ ๔ วิธีการฝึก

มาตรฐานที่ ๕ สถานที่และสิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ ๖ การประเมินระบบการฝึก

มาตรฐานที่ ๗ การประชาสัมพันธ์

(๓) รางวัลหน่วยงานฝึกอบรมต้นแบบแห่งความเป็นเลิศ

(Excellence Model Training Organization Award) พิจารณาภาพรวมของระบบฝึกอบรมทั้งหมด รวมถึงผลสัมฤทธิ์เชิงบวกที่ชัดเจน รูปแบบการนำเสนอภาพรวมระบบฝึกอบรมในคลิปวิดีโอ แนะนำแบ่งเนื้อหาออกเป็น ๕ ข้อสำคัญ ดังนี้ :

๑) ระบบฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ (Effective Training System)

หน่วยงานมีระบบจัดการฝึกอบรมที่โดดเด่นอย่างไร

จุดเด่นของระบบที่ช่วยให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสูงคืออะไร

ตัวอย่าง:

“หน่วยงานของเรามีระบบการจัดการฝึกอบรมแบบครบวงจร ตั้งแต่การออกแบบหลักสูตรจนถึงการติดตามผล ซึ่งช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้ทักษะตามเป้าหมายกว่า ๙๐%”

๒) การบริหารจัดการข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ (Effective Complaint

Management)

หน่วยงานจัดการข้อร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะอย่างไร?

ผลลัพธ์ในการบริหารจัดการข้อร้องเรียนดีขึ้นชัดเจนแค่ไหน?

ตัวอย่าง:

“เรามีระบบจัดการข้อร้องเรียนแบบออนไลน์ที่ตอบสนองภายใน ๒๔ ชั่วโมง ทำให้ข้อร้องเรียนลดลงจากเดิมถึง ๖๐% ในปีล่าสุด”

๓) การพัฒนาความสัมพันธ์กับเครือข่ายฝึกอบรม (CRM and Network

Development)

หน่วยงานมีการสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายอย่างไร?

ส่งผลให้เกิดประโยชน์หรือการพัฒนาการฝึกอบรมอย่างไรบ้าง?

ตัวอย่าง:

“มีเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการกว่า ๕๐ แห่ง มีการพัฒนาหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ส่งผลให้ผู้เข้าอบรมมีงานทำหลังจบหลักสูตรกว่า ๘๕%”

๒.๒.๘ ข้อเสนอแนะจากหน่วยฝึก

ผู้แทนจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๒ จันทบุรี ให้ข้อเสนอการจัดการเรื่องข้อกำหนดห้องสมุดว่า ควรแก้ไขใหม่เนื่องจากปัจจุบันการศึกษามีมากมายหลากหลายช่องทาง เช่น สื่อโซเชียลต่าง ๆ หนังสือในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ และหนังสือที่มีอยู่ในห้องสมุดไม่ได้มีเนื้อหาที่เป็นปัจจุบัน

ผู้แทนจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๙ ร้อยเอ็ด ได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับแบบฟอร์มต่างๆ ควรนำเข้าสู่ระบบ Datacenter และสามารถ Print out ออกจากระบบได้เลย เพื่อลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน

ผู้แทนจาก...

ผู้แทนจากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ ได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับคู่มือ
การฝึก ที่ประกอบด้วย QA3221 ใบเตรียมการสอน QA3222 ใบข้อมูล QA3223 ใบงาน QA3224 ใบขั้นตอน
การปฏิบัติงาน QA3225 ใบทดสอบและใบเฉลย ควรจัดทำให้ครอบคลุมทุกหลักสูตรและทุกประเภทการฝึก
ทั้งการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม

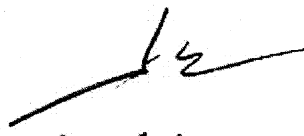
๓. ข้อพิจารณา

กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกพิจารณาแล้ว เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ รับทราบผลการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการประกันคุณภาพภายใน (Internal Audit)
(ออนไลน์) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ตามข้อ ๒

๓.๒ มอบกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกแจ้งเวียนสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อทราบ

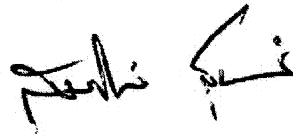
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(นายจิตรพงศ์ ทุมสอาด)

ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

ทราบ ตามข้อ ๓.๑

เห็นชอบ ตามข้อ ๓.๒

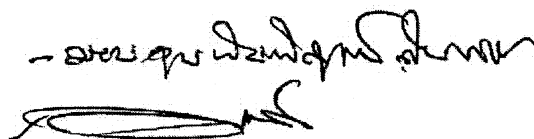


(นายสมชาติ สุภารี)

รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปฏิบัติราชการแทน

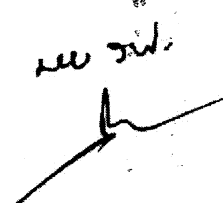
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓๘ พ.ค. ๒๕๖๘



(นายเอกลักษณ์ จำปาศรี)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก



(นายจิตรพงศ์ ทุมสอาด)

ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมประชุมเชิงปฏิบัติการประกันคุณภาพภายใน (Internal Audit) (ออนไลน์) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๑ เมษายน ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุม ๘๐๒ ชั้น ๘ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงาน	ลำดับที่	ชื่อ	ตำแหน่ง
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๕ เพชรบุรี	๙๔	นางสาวภาวิณี แก้วคำ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
	๙๕	นางสาวสุภาวรัตน์ ชื่นอุรา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๖ ประจวบคีรีขันธ์	๙๖	นายวสันต์ พันผา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
	๙๗	นางสาวณัฏฐา ทองบาง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
	๙๘	นางสาวอรณิชา ศรีทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
	๙๙	นางสาวจุฑาพร รวยสำรวย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
	๑๐๐	นางสาวกนกวรรณ ยอดทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
	๑๐๑	นางสาวนัยยา ศรีสุข	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
	๑๐๒	นายสันติภาพ มหันโต	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
	๑๐๓	นางโสภา ทิพย์โสด	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๗ บุรีรัมย์	๑๐๔	นายธนกร ทิตตารักษ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
	๑๐๕	นางสาวนันท์ดา ฉลาดเจน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๘ ศรีสะเกษ	๑๐๖	นายสันติพงษ์ สุขะโคตร	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
	๑๐๗	นางสาวสมพิศ ใจกล้า	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
	๑๐๘	นางสาวจรรักษ์ คุ้มแสนะ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
	๑๐๙	นางสาวอรุณรัตน์ นิยมวงศ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๙ ร้อยเอ็ด	๑๑๐	นางสาวจุฑาภาญญา ว่องไว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
	๑๑๑	นางสาวพิศมัย โพธิ์สาขา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๐ มุกดาหาร	๑๑๒	นายลำไย ศรีชะแก้ว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
	๑๑๓	นายปวิธ ถือสัตย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๑ นครพนม	๑๑๔	นางกมลวรรณ หัตถะสา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
	๑๑๕	นายชนาธิป ผ่องโกลานกุล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๒ หนองคาย	๑๑๖	นางสาวรุ่งระวี งามอมระสี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
	๑๑๗	นายสุรชาติ กางเคตุ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๓ ตาก	๑๑๘	นายสิทธิพงษ์ อินคา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
	๑๑๙	นายรัชชัย ศรีรัตนกุล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๔ ระนอง	๑๒๐	นายสุเมธี โพธิ์พุก	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
	๑๒๑	นางสาวสุนัษี นาคสวาทดี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาฬสินธุ์	๑๒๒	นางสาวสาริตรี ภูงามเงิน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
	๑๒๓	นางสาวสุนิรา นวมจิตต์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร	๑๒๔	นายจักรกฤษณ์ พลพันธ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
	๑๒๕	นางสาวภูริชญา พิสิก	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานขอนแก่น	๑๒๖	นายเจษฎา พลายชุมพล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
	๑๒๗	นางสาวณัฏฐา แจ่มกระจะจะ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยภูมิ	๑๒๘	นางสาวโยทะกา คงรุ่ง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
	๑๒๙	นางสาวผดุงพร ชำนาญ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
	๑๓๐	นางสาวอรพรรณ ใจคำ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชุมพร	๑๓๑	นางสาวฐิติมา จันทสุวรรณ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง	๑๓๒	นายสันต์ งามพล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
	๑๓๓	นางสาวสุกัญญา นัยผุด	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครนายก	๑๓๔	นายณรงค์ แก้วสลับสี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
	๑๓๕	นายจิรศักดิ์ เดียวตระกูล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน	๑๓๖	นายณัฐกรรณ์ แสนสุวรรณศรี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
	๑๓๗	นางสาวนพมาศ สิทธิมงคล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ	๑๓๘	นายเอกภพ น้อยหัว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
	๑๓๙	นายปณิธิ ศรีธอร์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
	๑๔๐	นายอภิรักษ์ ตันตวงษ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ