



คู่มือการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ

กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

ประจำปีงบประมาณ 2564

สารบัญ

	หน้า
1. ความเป็นมา	1
2. มาตรฐานฝีมือแรงงาน	2
3. ประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงาน	3
4. ขั้นตอนการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ	5
ภาคผนวก	
1. ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการ ขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ฯ (แบบ รมฐ. ๑ รมฐ. ๒ รมฐ. ๓ รมฐ. ๔ รมฐ. ๕ และ รมฐ. ๖)	7
2. ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับ มาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26	
3. ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	19
4. ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินเพื่อช่วย เหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2563	
5. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่เกี่ยวข้องกับ การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ที่ ๑/๒๕๖๑ (<i>ปรับปรุง ropicดลงนามในคำสั่ง</i>)	30
6. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรมขึ้นทะเบียนเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน 2 รุ่น	37
7. คู่มือปฏิบัติงานกลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การวิเคราะห์งาน การจัดทำข้อสอบ	52
8. ตัวอย่างแบบฟอร์มรูปแบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ	73
9. ร่างคำสั่ง สพร/สนพ	90
10. แบบฟอร์มคัดเลือกสาขาอาชีพ (หาความต้องการ)	92
11. แบบฟอร์มวิเคราะห์งานหลัก งานย่อย	93
12. แบบฟอร์มวิเคราะห์หาหน้าหนักข้อสอบ (DIF)	96
13. แบบฟอร์มวิเคราะห์ความสอดคล้อง IOC ข้อสอบภาคความรู้	97
14. แบบฟอร์มวิเคราะห์ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบภาคความรู้	98
15. ร่างแบบสรุปผลการทดลองทดสอบ	100
16. ร่างบันทึกขอความเห็นชอบ สปก.	101
17. ระเบียบการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางและการจัดประชุม	102

“คู่มือและระเบียบการเบิกจ่ายสามารถ download ได้ที่ web-site กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน”

๑. ความเป็นมา

เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๔๕ ได้มีพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๔๖ กำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๒) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ระเบียบหรือประกาศตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) ออกระเบียบหรือประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

(๔) จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ ตามมาตรา ๒๒

(๕) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๖) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพตามประเภท ขนาด และลักษณะงานตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(๗) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(๘) ส่งเสริมให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงาน

(๙) ส่งเสริมให้มีการประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

(๑๐) ติดตามผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๑๑) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึกตามมาตรา ๔๘ วรรคสอง และคำสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๔๙ วรรคสอง

(๑๒) ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

(๑๓) ปฏิบัติการตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

องค์ประกอบ

ปลัดกระทรวงแรงงาน	ประธานกรรมการ
ผู้แทนกระทรวงการคลัง	กรรมการ
ผู้แทนกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม	กรรมการ
ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม	กรรมการ
ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ	กรรมการ
ผู้แทนสำนักงบประมาณ	กรรมการ
ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	กรรมการ
ผู้แทนกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	กรรมการ
ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย	กรรมการ
ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	กรรมการ
ผู้แทนสมาคมธนาคารไทย	กรรมการ
ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	กรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิ ๒ คน	กรรมการ
ผู้แทนองค์กรอาชีพ ๒ คน	กรรมการ

ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ๑ คน

กรรมการ

ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ๑ คน

กรรมการ

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรรมการและเลขานุการ

กรรมการซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้รัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีประสบการณ์ทางด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบปี

กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างให้รัฐมนตรีแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในระเบียบกระทรวงแรงงาน

กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะแต่งตั้งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในแต่ละสาขาอาชีพประกอบด้วยผู้แทนธุรกิจอุตสาหกรรม ผู้แทนจากรัฐบาลและหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งมีความรู้และเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่จะจัดทำมาตรฐานสาขาอาชีพนั้น ร่วมกันร่างและพิจารณามาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละสาขาที่ได้รับการแต่งตั้ง และส่งไปให้ธุรกิจอุตสาหกรรมหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งผู้สนใจทั่วไปให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงก่อนที่จะนำเสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาอนุมัติ และให้รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบก่อนนำลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๒. มาตรฐานฝีมือแรงงาน

มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึง ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือแรงงาน ความรู้ ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ

๑. มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบและนำมาตราฐานฝีมือแรงงานดังกล่าวที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วนำไปใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ โดยจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ดังนี้

๑) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเองและมีหน้าที่ส่งเสริมให้ภาครัฐและภาคเอกชนดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานด้วย

๒) ศูนย์ทดสอบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ที่ได้รับอนุญาตจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยผู้ทดสอบต้องมีคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติทั้งสองกรณีสามารถเรียกเก็บค่าทดสอบจากผู้เข้ารับการทดสอบได้ไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการกำหนด

๒. มาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ ลงวันที่ ๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ มีผลบังคับใช้ เมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศเป็นต้นไป

มติที่ประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เห็นชอบคำสั่งคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการกลั่นกรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๖ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- | | |
|--|----------------------------|
| (๑) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
หรือผู้อำนวยการสำนักพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่รับคำขอให้รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | ประธานอนุกรรมการ |
| (๒) ผู้แทนสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่
หรือผู้แทนสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | อนุกรรมการ |
| (๓) ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐหรือสถานศึกษาในพื้นที่ที่มีการจัดการศึกษา
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงขึ้นไป | อนุกรรมการ |
| (๔) ผู้เชี่ยวชาญด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานซึ่งขึ้นทะเบียน
กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | อนุกรรมการ |
| (๕) นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับชำนาญการขึ้นไป
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่รับคำขอให้รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | อนุกรรมการ
และเลขานุการ |

๓. ประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๑. ด้านสถานประกอบการหรือนายจ้าง จะสามารถกำหนดอันดับขั้นของพนักงานโดยอาศัย มาตรฐานฝีมือแรงงานและใช้เป็นแนวทางในการวางแผนสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากรเข้าทำงานได้ เหมาะสมกับความจำเป็นของงาน อันซึ่งมีผลทำให้ลดการสูญเสียวัสดุ อุปกรณ์ ที่มาจากการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้อง รวมถึงลดอุบัติเหตุที่เกิดจากปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาผลิตภาพและบริการของสถานประกอบการเพื่อ เสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจของสถานประกอบการประเภทนั้น ๆ และยังสามารถใช้เป็นแนวทาง กำหนดอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทนในกิจการของตน หรือใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งซึ่งจะทำให้เกิดการ บริหารงานที่เป็นธรรมยิ่งขึ้น สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติให้เกิดการรักองค์กร

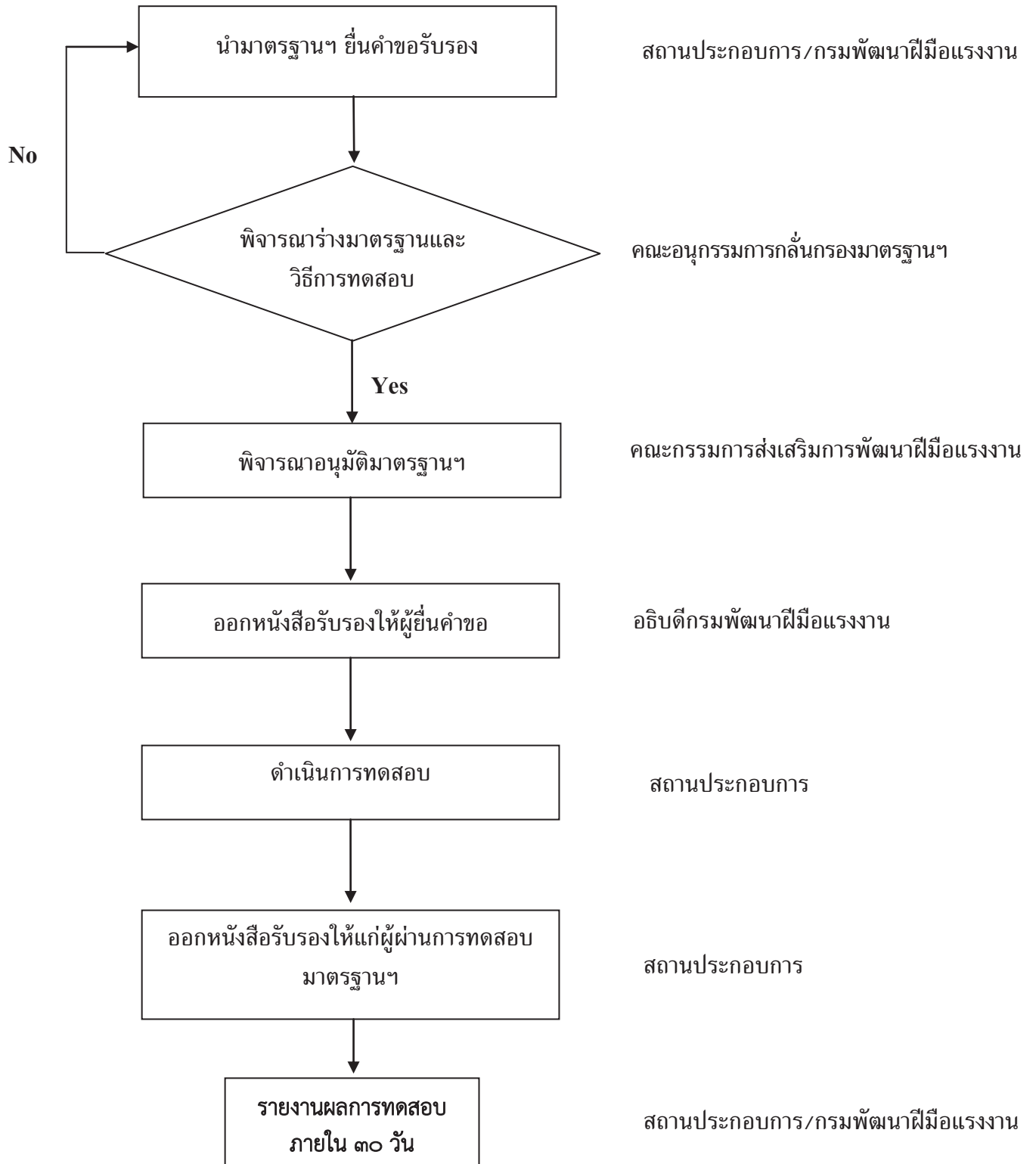
๒. ด้านแรงงานฝีมือหรือผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีฝีมือที่ สามารถทำงานได้ดีมากด้วยประสบการณ์ แต่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมด้านช่าง การมีมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติเป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานฝีมือเหล่านี้ได้เข้าทดสอบ ความรู้ ความสามารถและทัศนคติในเชิงช่าง เมื่อ ผ่านการทดสอบจะได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาและระดับนั้น ๆ เพื่อแสดงถึงขีด ความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นการสร้างโอกาสที่ดีในการสมัครงาน และเป็นการสร้างโอกาสที่ดีที่จะได้งานจากผู้ ว่าจ้างมากกว่าผู้ที่ไม่มียังหนังสือรับรองฯ หากสอบไม่ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงานก็จะทำให้ทราบว่าต้องพัฒนาขีด ความสามารถหรือศักยภาพของตนเองทางด้านใดให้สูงขึ้นเทียบเท่ามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

๓. ด้านผู้บริโภค ผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการจากหน่วยงานที่มีผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานได้ผลงานที่มีคุณภาพ เทียบตรง เป็นธรรม เชื่อถือได้ ลดค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียอัน เนื่องมาจากการทำงานที่ไม่ถูกต้อง เช่น วัสดุ อุปกรณ์ หรือผลกระทบอันเนื่องมาจากการทำงานที่ไม่ถูกต้องต่อ สิ่งของมีค่าในพื้นที่ปฏิบัติงาน

๔. ด้านประเทศชาติ แรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติประเทศได้ และเมื่อนานาประเทศเกิดการยอมรับแรงงานฝีมือของประเทศไทยก็จะส่งผลดีหลาย ๆ ด้าน เช่น ความต้องการการลงทุนของต่างชาติ การส่งออกผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เป็นต้น เมื่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศดีขึ้น จะมีผลทำให้แรงงานได้รับค่าจ้างในอัตราที่เป็นธรรม ดำรงชีพอยู่ได้ อยู่ดี กินดี สังคมสงบสุข ประเทศชาติมั่นคงต่อไป

๕. ภาคราชการ สามารถใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานในการสรรหาคัดเลือกคนเข้าทำงาน และวางแผนพัฒนากำลังคน

๔. ขั้นตอนการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ



(ขอรับเงินอุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สาขา/ระดับละหนึ่งหมื่นบาท ตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ข้อ ๘ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓)

ภาคผนวก

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การนำมาตรฐานฝีมือแรงงานที่คณะกรรมการรับรองแล้วไปใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ มาตรา ๓๕ (๓) และมาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การนำมาตรฐานฝีมือแรงงานที่คณะกรรมการรับรองแล้วไปใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ลงวันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๘

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ผู้ประกอบอาชีพ ผู้ประกอบกิจการ หรือกลุ่มผู้ประกอบกิจการที่จะยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้ยื่น ณ จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสถานประกอบกิจการหรือกลุ่มผู้ประกอบกิจการ โดยในเขตกรุงเทพมหานครให้ยื่น ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในเขตต่าง ๆ

ในจังหวัดอื่นให้ยื่น ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดนั้น

ข้อ ๔ มาตรฐานฝีมือแรงงานที่ขอรับรอง ให้รับรองเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ

ข้อ ๕ การยื่นคำขอตามข้อ ๓ ให้ยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามแบบ รมฐ. ๑ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๖ เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอพร้อมด้วยเอกสารหลักฐานตามข้อ ๕ แล้วให้ตรวจสอบรายการในคำขอตามแบบ รมฐ. ๒ ท้ายประกาศนี้ ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

(๑) ชื่อสาขาอาชีพ และผู้ประกอบกิจการ หรือกลุ่มผู้ประกอบกิจการ

- (๒) สารบัญ
- (๓) รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (๔) คำจำกัดความของมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (๕) คำจำกัดความของสาขาอาชีพที่กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (๖) การกำหนดขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (๗) คุณสมบัติของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (๘) คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (๙) หลักเกณฑ์ที่จะได้รับหนังสือรับรองผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (๑๐) ข้อกำหนดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (๑๑) ลักษณะการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (๑๒) แบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภาคความรู้ พร้อมเฉลย
- (๑๓) แบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภาคความสามารถ
- (๑๔) ใบให้คะแนนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตาม (๑๓) พร้อมเกณฑ์การให้คะแนน
- (๑๕) ใบสรุปผลคะแนนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (๑๖) รายการอื่น ตามที่นายทะเบียนกำหนด

ให้นายทะเบียนดำเนินการตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง หากเห็นว่าถูกต้องครบถ้วนให้ส่งคำขอ พร้อมเอกสาร หลักฐานให้คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยเร็ว

ในกรณีที่นายทะเบียนพบว่ารายการในคำขอตามแบบ รมฐ. ๒ ไม่ถูกต้องครบถ้วนให้แจ้งผู้ยื่นคำขอดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วน ภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการตรวจสอบรายละเอียดของมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ขอรับรอง โดยเร็ว

เมื่อคณะกรรมการตรวจสอบแล้วเห็นว่ามาตรฐานฝีมือแรงงานที่ขอรับรองนั้นเหมาะสม ถูกต้องครบถ้วน ให้รายงานต่อนายทะเบียน

ในกรณีมีข้อสงสัยหรือข้อเสนอนั้นใด ๆ ให้เชิญผู้ยื่นคำขอหรือผู้แทนมาชี้แจงหรือรับทราบ ตลอดจนร่วมทำการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดของมาตรฐานฝีมือแรงงานดังกล่าว ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้รับหนังสือแจ้ง

ข้อ ๘ ให้นายทะเบียนนำเสนอรายงานของอนุกรรมการตามข้อ ๗ พร้อมด้วยเอกสาร หลักฐานให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณา

ในการพิจารณาของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ประธานหรือเลขานุการ คณะอนุกรรมการ และผู้ยื่นคำขอหรือผู้แทน เข้าร่วมชี้แจงรายละเอียดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน ที่ขอรับรองตามความจำเป็น

ข้อ ๙ ในกรณีดังต่อไปนี้ ให้ถือว่าผู้ยื่นคำขอไม่ประสงค์จะดำเนินการขอรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพต่อไป

(๑) ไม่ดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนตามข้อ ๖ วรรคสาม

(๒) ไม่เข้าร่วมแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดมาตรฐานฝีมือแรงงานตามข้อ ๗ วรรคสาม

หากผู้ยื่นคำขอประสงค์จะขอรับรายละเอียดมาตรฐานฝีมือแรงงานและเอกสารหลักฐานคืน ให้ยื่นคำขอภายในสามสิบวันนับจากวันสิ้นสุดระยะเวลาที่ได้รับแจ้งตาม (๑) หรือสิ้นสุดการพิจารณา ตาม (๒)

ข้อ ๑๐ เมื่อคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้การรับรองมาตรฐานฝีมือ แรงงานแล้วให้นายทะเบียนออกหนังสือรับรองแก่ผู้ยื่นคำขอตามแบบ รมฐ. ๓ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๑ มาตรฐานฝีมือแรงงานที่รับรองแล้ว ผู้ยื่นคำขอมิสิทธินำไปใช้ดำเนินการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแก่ผู้เข้ารับการทดสอบ และออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานตามแบบ รมฐ. ๔ ท้ายประกาศนี้

ผู้ดำเนินการทดสอบตามวรรคหนึ่ง ต้องรายงานผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้นายทะเบียน ได้รับทราบตามแบบ รมฐ. ๕ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๒ มาตรฐานฝีมือแรงงานที่ผ่านการรับรองตามข้อ ๑๑ จะต้องได้รับการพิจารณา ทบทวนทุกปี โดยผู้ยื่นคำขอมิหน้าที่ในการทบทวนดังกล่าว

การทบทวนตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคมของทุกปี

ผลการทบทวนตามวรรคสองเป็นประการใด ให้ผู้ยื่นคำขอรายงานให้นายทะเบียนทราบ ภายในเดือนเมษายนของทุกปีตามแบบ ร.ม.ฐ. ๖ ท้ายประกาศนี้

เมื่อได้รับรายงานผลตามวรรคสามแล้ว ให้นายทะเบียนดำเนินการตามข้อ ๔ ถึงข้อ ๘ โดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๐

พรชัย อยู่ประยงค์

รองปลัดกระทรวงแรงงาน

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ประธานกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน



คำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ที่...../.....
วันที่.....

๑. ชื่อผู้ประกอบการอาชีพ ผู้ประกอบกิจการหรือกลุ่มผู้ประกอบการ.....
.....
ตั้งอยู่เลขที่ หมู่ที่ ตรอกซอย ถนน
แขวง/ตำบล เขต/อำเภอ จังหวัด
รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร
Website E-mail
โดย ชื่อ (นาย/นาง/นางสาว) นามสกุล
เลขประจำตัวประชาชน อายุ ปี
อยู่บ้านเลขที่ หมู่ที่ ตรอกซอย ถนน
แขวง/ตำบล เขต/อำเภอ จังหวัด
รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์ E-mail
๒. ประเภทกิจการ
๓. สถานที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตั้งอยู่เลขที่ หมู่ที่ ตรอกซอย
ถนน แขวง/ตำบล เขต/อำเภอ
จังหวัด รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์
โทรสาร
๔. มีความประสงค์จะขอให้รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวนสาขาอาชีพ
- (๑).....
(๒).....
(๓).....
.....
.....
๕. เอกสารที่ยื่นมาพร้อมกับการยื่นคำขอ
- สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้ยื่นคำขอที่มีการรับรองความถูกต้อง
 - สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลที่มีการรับรองความถูกต้อง
 - หนังสือมอบอำนาจพร้อมสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้กระทำแทนนิติบุคคล(ในกรณีมีการมอบอำนาจ)
 - แผนที่แสดงที่ตั้งสถานที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - รายละเอียดมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวนสาขาอาชีพ

ลงชื่อ ผู้ยื่นคำขอ
(.....)

ตำแหน่ง
วันที่.....



การตรวจสอบคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ที่...../.....
วันที่.....

๑. ชื่อผู้ประกอบการอาชีพ ผู้ประกอบกิจการหรือกลุ่มผู้ประกอบการ.....
.....
๒. มาตรฐานฝีมือแรงงาน ในสาขาอาชีพ.....
๓. รายงานผลการตรวจสอบ

รายการมาตรฐานฝีมือแรงงาน	มี	ไม่มี	หมายเหตุ
๑. ชื่อสาขาอาชีพและผู้ประกอบกิจการหรือกลุ่มผู้ประกอบการ			
๒. สารบัญ			
๓. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน			
๔. คำจำกัดความของมาตรฐานฝีมือแรงงาน			
๕. คำจำกัดความของสาขาอาชีพที่กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน			
๖. การกำหนดขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงาน			
๗. คุณสมบัติของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน			
๘. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน			
๙. หลักเกณฑ์ที่จะได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน			
๑๐. ข้อกำหนดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน			
๑๑. ลักษณะการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน			
๑๒. แบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภาคความรู้ พร้อมเฉลย			
๑๓. แบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภาคความสามารถ			
๑๔. ไปให้คะแนนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตาม (๑๓) พร้อมเกณฑ์การให้คะแนน			
๑๕. ใบสรุปผลคะแนนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน			
๑๖. รายการอื่น ๆ ตามที่นายทะเบียนกำหนด			

ลงชื่อนายทะเบียน

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่.....



หนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เลขที่/.....

หนังสือรับรองฉบับนี้ให้ไว้แก่

.....

เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕
ได้ให้การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ

ในสาขาอาชีพ

ออกให้ ณ วันที่พ.ศ.

(.....)

.....

นายทะเบียน

(เครื่องหมายหน่วยงาน)

หนังสือรับรองฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

.....

ได้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ
ที่ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

ในสาขาอาชีพ ระดับ

เมื่อวันที่ พ.ศ.....

ให้ไว้ ณ วันที่..... พ.ศ.....

(.....)

.....

ผู้ดำเนินการทดสอบ



รายงานผล
การพิจารณาทบทวนมาตรฐานฝีมือแรงงานประจำปี

ที่ /

หน่วยงาน.....
.....
.....
.....

วันที่พ.ศ.

เรื่อง ผลการพิจารณาทบทวนมาตรฐานฝีมือแรงงานประจำปี.....

เรียน นายทะเบียน

ด้วย..... ได้พิจารณาทบทวนมาตรฐานฝีมือแรงงานประจำปี
พ.ศ..... เมื่อวันที่พ.ศ. ผลของการทบทวนมีดังนี้

- ๑. สาขาอาชีพ.....
 ปรับปรุง(รายละเอียดแนบท้าย) ไม่ปรับปรุง
- ๒. สาขาอาชีพ.....
 ปรับปรุง(รายละเอียดแนบท้าย) ไม่ปรับปรุง
- ๓. สาขาอาชีพ.....
 ปรับปรุง(รายละเอียดแนบท้าย) ไม่ปรับปรุง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ
(.....)
ตำแหน่ง

..... (หน่วยงานเจ้าของเรื่อง)
โทรศัพท์.....
โทรสาร



ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และมาตรา ๓๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การนำมาตรฐานฝีมือแรงงานที่คณะกรรมการรับรองแล้วไปใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงาน ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการกลั่นกรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖

ข้อ ๔ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงานที่จะขอให้คณะกรรมการรับรอง อย่างน้อยต้องประกอบด้วยรายการ ดังต่อไปนี้

(๑) ชื่ออาชีพหรือตำแหน่งงาน

(๒) การกำหนดงานหลักและงานย่อยของอาชีพหรือตำแหน่งงาน

(๓) ข้อกำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(๔) คุณสมบัติของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(๕) แบบทดสอบภาคความรู้และภาคความสามารถ และเกณฑ์การให้คะแนน

(๖) เกณฑ์การได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ข้อ ๕ ผู้ที่ประสงค์จะขอให้คณะกรรมการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้ยื่นคำขอต่อหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามแบบ รมฐ. ๑ ท้ายประกาศนี้ พร้อมด้วยมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเอกสารหรือหลักฐานตามที่ระบุไว้ในคำขอนั้น

ข้อ ๖ เมื่อหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับคำขอแล้ว ให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบคำขอรายการของมาตรฐานฝีมือแรงงานตามข้อ ๔ และเอกสารหรือหลักฐานที่ยื่นพร้อมคำขอให้ถูกต้องครบถ้วน หากเห็นว่าคำขอไม่ถูกต้อง รายการของมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ครบถ้วน หรือยังขาดเอกสารหรือหลักฐานใดให้คืนเรื่องแก่ผู้ยื่นคำขอเพื่อไปดำเนินการแก้ไขคำขอให้ถูกต้อง แก้ไขรายการของมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครบถ้วน หรือนำเอกสารหรือหลักฐานมายื่นให้ครบถ้วน แล้วแต่กรณี ภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ผู้ยื่นคำขอได้รับแจ้ง

เมื่อเห็นว่าคำขอ รายการของมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเอกสารหรือหลักฐานที่ยื่นพร้อมคำขอ ถูกต้องครบถ้วนแล้ว ให้เสนอมาตรฐานฝีมือแรงงานต่อคณะกรรมการที่คณะกรรมการแต่งตั้ง ภายในห้าวันทำการ นับแต่วันที่ได้รับคำขอ เพื่อพิจารณากลับกรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการพิจารณาให้เสร็จสิ้นภายในสิบห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับ มาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยให้ผู้ยื่นคำขอหรือผู้แทนเข้าชี้แจงรายละเอียดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน ต่อคณะกรรมการด้วย

ในกรณีที่คณะกรรมการมีความเห็นให้ปรับปรุงแก้ไขมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้ผู้ยื่นคำขอ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของคณะกรรมการภายในสิบห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับแจ้งความเห็น ถ้าผู้ยื่นคำขอไม่ดำเนินการตามวรรคสอง ให้ถือว่าไม่ประสงค์จะขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานต่อไป เมื่อคณะกรรมการพิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว ให้จัดทำรายงานการพิจารณา พร้อมด้วยเอกสาร หรือหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เสนอให้คณะกรรมการเพื่อพิจารณารับรอง

ข้อ ๘ เมื่อคณะกรรมการได้รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแล้ว ให้นายทะเบียนออกหนังสือรับรอง มาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ยื่นคำขอตามแบบ รมฐ. ๒ ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๙ มาตรฐานฝีมือแรงงานที่คณะกรรมการรับรองแล้ว ผู้ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานนั้น มีสิทธินำไปใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ และเมื่อผู้เข้ารับการทดสอบผ่านการทดสอบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ให้ออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามแบบ รมฐ. ๓ ท้ายประกาศนี้

เมื่อมีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน รายงานผลการทดสอบให้นายทะเบียนทราบตามแบบ รมฐ. ๔ ท้ายประกาศนี้ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทดสอบเสร็จสิ้น

ข้อ ๑๐ การยื่นคำขอ การคืนเรื่อง การปรับปรุงแก้ไข การยื่นเอกสารหรือหลักฐานเพิ่มเติม และการรายงานผลการทดสอบ ให้ดำเนินการโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นหลัก ในกรณีที่ไม่สามารถ ดำเนินการโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม ให้ดำเนินการต่อหน่วยงานของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานในจังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสถานประกอบกิจการหรือภูมิลำเนาของผู้ยื่นคำขอ ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรุงเทพมหานคร ให้ดำเนินการ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร

(๒) ในจังหวัดอื่น ให้ดำเนินการ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น

ข้อ ๑๑ มาตรฐานฝีมือแรงงานที่คณะกรรมการรับรองแล้วก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับการรับรองตามประกาศนี้

ข้อ ๑๒ บรรดาคำขอที่ได้ยื่นไว้ก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับและยังอยู่ระหว่างการพิจารณา ให้ถือว่าเป็นคำขอตามประกาศนี้โดยอนุโลม และในกรณีที่คำขอดังกล่าวมีข้อแตกต่างไปจากคำขอตามประกาศนี้ ให้เจ้าหน้าที่มีอำนาจสั่งแก้ไขเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นเพื่อให้เป็นไปตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสุทธิ สุโกศล)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน



คำขอให้รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖

สำหรับเจ้าหน้าที่
เลขที่รับ □□ - □□□ - □□□□
วันที่รับ.....

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อผู้ยื่นคำขอ.....

เลขทะเบียนนิติบุคคล/เลขประจำตัวประชาชน □□□□□□□□□□□□□□□□

โดย.....ตำแหน่ง.....

เป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทน/ผู้รับมอบอำนาจ (เฉพาะกรณีมีการมอบอำนาจ)

ประเภทกิจการ.....

ตั้งอยู่เลขที่..... หมู่ที่..... ซอย..... ถนน.....

แขวง/ตำบล..... เขต/อำเภอ..... จังหวัด.....

รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์..... โทรสาร.....

โทรศัพท์มือถือ..... E-mail.....

มีความประสงค์จะขอให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน
ตามมาตรา ๒๖ สาขาอาชีพ..... สาขา..... จำนวน..... ระดับ.....
โดยใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “..... (ระบุชื่อภาษาอังกฤษ).....”

ข้าพเจ้าได้แนบเอกสารและหลักฐานประกอบการพิจารณา ดังนี้

- มาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน.....แผ่น
- หนังสือมอบอำนาจพร้อมติดอากรแสตมป์ และสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้มอบอำนาจ
(ในกรณีมีการมอบอำนาจ)
- แผนที่แสดงที่ตั้งสถานที่ซึ่งจะใช้ทดสอบประกอบการขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- เอกสารหรือหลักฐานอื่น (โปรดระบุ).....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นและเอกสารหรือหลักฐานที่แนบมาถูกต้องและเป็นความจริง

ทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้ยื่นคำขอ
(.....)

สำหรับเจ้าหน้าที่			
การตรวจสอบคำขอ รายการของมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเอกสารหรือหลักฐาน			
๑ รายการของมาตรฐานฝีมือแรงงาน	มี	ไม่มี	หมายเหตุ
(๑) ชื่อสาขาอาชีพ และชื่อผู้ยื่นคำขอ			
(๒) สารบัญ			
(๓) รายชื่อคณะกรรมการที่ร่วมจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน			
(๔) คำจำกัดความของมาตรฐานฝีมือแรงงาน			
(๕) คำจำกัดความของสาขาอาชีพที่กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน			
(๖) การกำหนดขอบเขตของมาตรฐานฝีมือแรงงาน			
(๗) คุณสมบัติของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน			
(๘) คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน			
(๙) หลักเกณฑ์ที่จะได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน			
(๑๐) ข้อกำหนดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน			
(๑๑) ลักษณะการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน			
(๑๒) แบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภาคความรู้ พร้อมเฉลย			
(๑๓) แบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภาคความสามารถ			
(๑๔) ใบให้คะแนนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานพร้อมเกณฑ์การให้คะแนน			
(๑๕) ใบสรุปผลคะแนนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน			
(๑๖) ตารางวิเคราะห์งานหลัก งานย่อย และขั้นตอนการปฏิบัติงาน			
(๑๗) การวิเคราะห์น้ำหนักข้อสอบ			
(๑๘) การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างคำถาม กับวัตถุประสงค์ของข้อสอบภาคความรู้ (IOC: Index of Item Objective Congruence)			
(๑๙) การวิเคราะห์ค่าความยากง่ายของข้อสอบภาคความรู้			
๒. หนังสือมอบอำนาจพร้อมสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนผู้มอบอำนาจ			
๓. แผนที่แสดงที่ตั้งสถานที่ซึ่งจะใช้ทดสอบประกอบการขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน			
๔. เอกสารหรือหลักฐานอื่น ๆ			
<p>ได้ตรวจสอบคำขอ รายการของมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเอกสารหลักฐานแล้ว</p> <p><input type="checkbox"/> คำขอถูกต้อง รายการของมาตรฐานฝีมือแรงงานและเอกสารหลักฐานครบถ้วน เห็นควรเสนอคณะกรรมการก齡กรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ พิจารณาต่อไป</p> <p><input type="checkbox"/> คำขอไม่ถูกต้อง หรือรายการของมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่ครบถ้วน หรือขาดเอกสารหรือหลักฐาน ดังนี้.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>			
ลงชื่อ..... (.....) ตำแหน่ง..... เจ้าหน้าที่ผู้ตรวจสอบ วันที่.....		ข้าพเจ้าได้รับแจ้งผลการตรวจสอบแล้ว ลงชื่อ..... (.....) ผู้ยื่นคำขอ วันที่.....	



หนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

Skill Standard Certificate

เลขที่ (No.) /

หนังสือรับรองฉบับนี้ให้ไว้แก่

This certificate is given to

.....
(ระบุชื่อที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน)

.....
(Name)

เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ให้การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖

แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

To certify that Skill Development Promotion Committee has recognized the skill standard

under Section 26 of Skill Development Promotion Act B.E. 2545

ในสาขาอาชีพ สาขา ระดับ

on Level

ให้ไว้ ณ วันที่ พ.ศ.

Given on

.....
(.....)

นายทะเบียน

Registrar

(เครื่องหมายผู้ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖)

หนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖

Skill Standard Testing Certificate under Section 26

เลขที่ (No.) /

หนังสือรับรองฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

This is to certify that

..... (ระบุชื่อผู้ผ่านการทดสอบ)

..... (Name)

ได้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

has passed the Skill Standard Testing

ที่ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

Which recognized by the Skill Development Promotion Committee under the Skill Development Promotion Act, B.E. 2545

ในสาขาอาชีพ..... สาขา..... ระดับ.....

on..... Level.....

เมื่อวันที่ (วันที่ผ่านการทดสอบ)..... พ.ศ.

Test date:

ให้ไว้ ณ วันที่ พ.ศ.

given on

(.....)

ผู้ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖

Authorized Skill Standard Testing Provider under Section 26

ประกาศกระทรวงแรงงาน

เรื่อง สาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๗ (๑) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง สาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อ ๒ กำหนดสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

- (๑) สาขาอาชีพช่างก่อสร้าง
- (๒) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม
- (๓) สาขาอาชีพช่างเครื่องกล
- (๔) สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์
- (๕) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์
- (๖) สาขาอาชีพเกษตรอุตสาหกรรม
- (๗) สาขาอาชีพภาคบริการ

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก สุรศักดิ์ กาญจนรัตน์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๘ วรรคหนึ่ง (๓) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๘ วรรคหนึ่ง (๓/๒) และมาตรา ๓๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และช่วยเหลือหรืออุดหนุนการดำเนินการของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง ลงวันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“ปี” หมายความว่า ปีปฏิทิน

ข้อ ๔ ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา ๒๔ ซึ่งดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมีผู้ผ่านการทดสอบในปีที่ผ่านมาจำนวนตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป โดยมีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจำนวนสองหมื่นบาท และในส่วนที่เกินกว่าหนึ่งร้อยคน มีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจำนวนสองร้อยบาทต่อผู้ผ่านการทดสอบหนึ่งคน

ข้อ ๕ ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา ๒๔ ซึ่งดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้เข้ารับการทดสอบที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่งไปทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด โดยมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการทดสอบตามที่ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานกำหนด ทั้งนี้ ไม่เกินอัตราค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่คณะกรรมการประกาศกำหนดตามมาตรา ๒๕

ข้อ ๖ ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ประกอบการที่มีหน้าที่ส่งเงินสมทบซึ่งได้ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด และได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๙ วรรคสอง ครบตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนดในปีถัดจากปีที่มีหน้าที่ส่งเงินสมทบ โดยมีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนในอัตราร้อยละยี่สิบห้าของเงินสมทบที่นำส่ง

ข้อ ๗ ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ประกอบการที่ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๙ วรรคสอง ในส่วนที่มีการพัฒนาฝีมือแรงงานเกินกว่าร้อยละเจ็ดสิบของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานในปีที่ผ่านมา โดยมีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจำนวนสองร้อยบาท ต่อลูกจ้างหนึ่งคน

ข้อ ๘ ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ประกอบการอาชีพ ผู้ประกอบการ หรือกลุ่มผู้ประกอบการ ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนตามมาตรา ๒๖ และได้นำมาตรฐานฝีมือแรงงาน ดังกล่าวไปใช้ในการทดสอบให้แก่ลูกจ้างภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับการรับรอง โดยมีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนในแต่ละสาขา ระดับละหนึ่งหมื่นบาท

ข้อ ๙ ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ประกอบการที่ส่งลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและ ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างดังกล่าวตามประกาศ คณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ก่อนวันยื่นขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน โดยมีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจำนวนหนึ่งพันบาท ต่อลูกจ้างหนึ่งคน ทั้งนี้ ไม่เกินปีละหนึ่งแสนบาท

ข้อ ๑๐ ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ประกอบการเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ โดยมีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินปีละ หนึ่งแสนบาท ทั้งนี้ หลักสูตรการฝึกอบรมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๑๑ ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๔ หรือศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) ที่เป็นหน่วยงานของรัฐ ซึ่งส่งเงิน ค่าทดสอบหรือค่าธรรมเนียมเข้ากองทุนตามมาตรา ๒๗ วรรคสอง (๓/๑) แล้วแต่กรณี โดยมีสิทธิ ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นจำนวนเท่ากับจำนวนเงินที่ส่งเข้ากองทุน

ข้อ ๑๒ ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง เป็นค่าตอบแทน และค่าใช้จ่ายอื่นของผู้ประเมิน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการรับรองความรู้ความสามารถ ทั้งนี้ ตามระเบียบของทางราชการ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานในกรณีที่ศูนย์ประเมินความรู้ ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการรับรองความรู้ความสามารถ โดยให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายประจำปีงบประมาณเสนอคณะกรรมการ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

การช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามวรรคหนึ่ง หากเป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วน ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

ข้อ ๑๓ ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงาน ที่อาจเป็น อันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในกรณีที่งบประมาณมีจำนวนไม่เพียงพอและจำเป็นต้องดำเนินการเพิ่มเติมจากเป้าหมายที่ได้รับ งบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายประจำปีเสนอ คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบ

การช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามวรรคหนึ่ง หากเป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วน ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

ข้อ ๑๔ ให้ผู้ที่ประสงค์จะขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนตามข้อ ๔ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ ข้อ ๙ ข้อ ๑๐ หรือข้อ ๑๑ ยื่นคำขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนตามแบบ ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดภายในกำหนดเวลา ดังนี้

(๑) ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่มิสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน สำหรับผู้มีสิทธิ ตามข้อ ๔ ข้อ ๕ ข้อ ๘ ข้อ ๙ ข้อ ๑๐ หรือข้อ ๑๑

(๒) ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันถัดจากวันสุดท้ายที่กฎหมายกำหนดให้ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ เข้ากองทุน สำหรับผู้มีสิทธิตามข้อ ๖ หรือข้อ ๗

การยื่นคำขอตตามวรรคหนึ่ง ให้ยื่นตามจังหวัดที่สถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน หรือศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตั้งอยู่ แล้วแต่กรณี โดยในกรุงเทพมหานคร ให้ยื่น ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานครหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ ในจังหวัดอื่น ให้ยื่น ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น

ข้อ ๑๕ เมื่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับคำขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแล้ว ให้พิจารณา คำขอพร้อมเอกสารหลักฐานประกอบ หากเห็นว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ให้อนุมัติคำขอ และจ่ายเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ยื่นคำขอ

ข้อ ๑๖ การจ่ายเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการบริหารกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน

ข้อ ๑๗ ผู้ที่ได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ปฏิบัติตามเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) รายงานการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบตามแบบ ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

(๒) ยินยอมให้นายทะเบียน พนักงานเจ้าหน้าที่ หรือคณะกรรมการ ติดตาม ตรวจสอบ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานตามที่ได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ข้อ ๑๘ ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานรายงานผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการ

ข้อ ๑๙ ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำทะเบียนคุมผู้ที่ได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุน

ข้อ ๒๐ ผู้ที่มีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และช่วยเหลือหรืออุดหนุนการดำเนินการของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง ลงวันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ และประสงค์จะขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนดังกล่าว ต้องยื่นคำขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และให้นำความในข้อ ๑๔ วรรคสอง ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗ ข้อ ๑๘ และข้อ ๑๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
สุทธิ สุโกศล
ปลัดกระทรวงแรงงาน
ประธานกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

<p>สำหรับเจ้าหน้าที่</p> <p>เลขที่คำขอ <input type="text"/> <input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>วันที่รับคำขอ</p>

คำขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

เขียนที่.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เรียน.....

๑. รายละเอียดเกี่ยวกับผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ชื่อ

เลขที่บัญชีผู้ประกอบการ - -

โดย (นาย/นาง/นางสาว).....ผู้มีอำนาจทำการแทน/ผู้รับมอบอำนาจ

ตั้งอยู่เลขที่..... หมู่ที่.....ตรอก/ซอย.....

ถนน.....แขวง/ตำบล.....เขต/อำเภอ.....

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....

โทรศัพท์มือถือ.....โทรสาร.....

E-mail.....

ประกอบการประเภท.....จำนวนลูกจ้าง.....คน

ชื่อผู้ประสานงาน.....โทรศัพท์.....

โทรสาร.....E-mail.....

๒. ในปี พ.ศ.ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ตามมาตรา ๒๖
และได้นำมาตรฐานฝีมือแรงงานดังกล่าวไปใช้ในการทดสอบให้แก่ลูกจ้างของตน ดังนี้

(๑) สาขาอาชีพ..... สาขา.....ระดับ

นำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ตามมาตรา ๒๖ ไปทดสอบให้แก่ลูกจ้างของตน

จำนวน.....คน

(๒) สาขาอาชีพ..... สาขา.....ระดับ

นำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ตามมาตรา ๒๖ ไปทดสอบให้แก่ลูกจ้างของตน

จำนวน.....คน

(๓) สาขาอาชีพ..... สาขา.....ระดับ

นำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ตามมาตรา ๒๖ ไปทดสอบให้แก่ลูกจ้างของตน

จำนวน.....คน

๓. มีความประสงค์ขอรับการช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ รวมจำนวนสาขา จำนวน.....ระดับ เป็นเงินทั้งสิ้นจำนวน.....บาท (.....) โดยขอรับเป็นเช็คขีดคร่อมสั่งจ่ายในนาม.....

๔. เอกสารหลักฐานประกอบการยื่นคำขอ

- สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล พร้อมวัตถุประสงค์ (กรณีเป็นนิติบุคคล)
- หนังสือมอบอำนาจทำการแทนนิติบุคคล พร้อมติดอากรแสตมป์ (กรณีมีการมอบอำนาจ)
- สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้มอบอำนาจและผู้รับมอบอำนาจ (กรณีมีการมอบอำนาจ)
- สำเนาหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ตามมาตรา ๒๖ (แบบ รมฐ.๓)
- สำเนาหนังสือรับรองที่ได้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพที่ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ (แบบ รมฐ. ๔)
- สำเนาแบบรายงานผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (แบบ รมฐ.๕) พร้อมภาพถ่ายการดำเนินการทดสอบฯ
- เอกสารอื่น ๆ.....(โปรดระบุ).....
สำเนาเอกสารหลักฐานให้รับรองสำเนาถูกต้องทุกฉบับ

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นและเอกสารหลักฐานที่แนบคำขอถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ..... ผู้ยื่นคำขอ
(.....)



สำหรับเจ้าหน้าที่	
ความเห็นเจ้าหน้าที่	
<input type="checkbox"/> เอกสารครบถ้วนและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	<input type="checkbox"/> อนุมัติ
<input type="checkbox"/> เห็นควรอนุมัติ	<input type="checkbox"/> ไม่อนุมัติ เหตุผล.....
<input type="checkbox"/> เห็นควรไม่อนุมัติ เหตุผล.....
.....
.....
.....
.....
ลงชื่อ.....	ลงชื่อ.....
(.....)	(.....)
ตำแหน่ง.....	ตำแหน่ง.....
วันที่...../...../.....	วันที่...../...../.....

แบบรายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

๑. ชื่อผู้ได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน.....

เลขที่คำขอ □□-□□-□□□□-□□□□ ลงวันที่.....

๒. ได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จาก (หน่วยงานที่อนุมัติคำขอ).....

เป็นเงินจำนวน.....บาท (.....)

กรณีดังต่อไปนี้

- ผู้ประกอบการที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนภายในเวลาที่กำหนดในปีที่ผ่านมา และได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๒๙ วรรคสอง ครบตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนดในปีถัดมา (ประกาศข้อ ๖)
- ผู้ประกอบการที่ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๒๙ วรรคสอง ในส่วนที่เกินกว่าร้อยละเจ็ดสิบของลูกจ้างทั้งหมดในปีที่ผ่านมา (ประกาศข้อ ๗)
- ผู้ประกอบอาชีพ ผู้ประกอบการหรือกลุ่มผู้ประกอบการที่ได้รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนตามมาตรา ๒๖ และได้นำมาตรฐานฝีมือแรงงานดังกล่าวไปใช้ในการทดสอบให้แก่ลูกจ้างของตน (ประกาศข้อ ๘)
- ผู้ประกอบการที่ส่งลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ประกาศข้อ ๙)
- ผู้ประกอบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ (ประกาศข้อ ๑๐)

๓. นำเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ได้รับจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

- เป็นค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงอาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร
- เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เช่น ค่าวัสดุ ค่าตอบแทนผู้ทดสอบ เป็นต้น
- เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้าง
- เป็นค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างเข้ารับการประเมินความรู้ความสามารถ
- เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนตามมาตรา ๒๖ เพิ่มเติม
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

๔. ประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้าง

- สามารถยกระดับฝีมือแรงงานจากการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้าง
- สามารถกำหนดระดับความสามารถของพนักงานได้จากมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- สามารถวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือคัดเลือกบุคลากรที่เป็นช่างฝีมือเข้าทำงานได้เหมาะสมกับตำแหน่ง
- สามารถใช้เป็นแนวทางกำหนดอัตราค่าจ้างในกิจการ
- สามารถใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน
- สามารถเพิ่มรายได้ให้แก่พนักงานและกิจการ
- สามารถนำความรู้มาสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ
- สามารถนำความรู้มาใช้กับเทคโนโลยีในการผลิตสินค้าหรือบริการ
- สามารถลดการสูญเสียวัสดุ อุปกรณ์ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้อง
- สามารถลดอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน
- สามารถลดเวลาและขั้นตอนการผลิตสินค้าหรือบริการ
- สามารถเพิ่มผลผลิตสินค้าหรือบริการ
- สามารถผลิตสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพ
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

๕. ปัญหาอุปสรรค

- ๕.๑
- ๕.๒
- ๕.๓
- ๕.๔
- ๕.๕

๖. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

- ๖.๑
- ๖.๒
- ๖.๓
- ๖.๔
- ๖.๕

ลงชื่อ..... ผู้รายงาน

(.....)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

แบบ ขอ. ๔-๔
ตามประกาศข้อ ๘

แบบรายงานผลการพิจารณาอนุมัติการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประกอบการหรือกลุ่มผู้ประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนตามมาตรา ๒๖ และได้นำมาตรฐานฝีมือแรงงานดังกล่าว ไปใช้ในการทดสอบให้แก่ลูกจ้างของตน
ช่วยเหลือหรืออุดหนุนในแต่ละสาขาระดับละ ๑๐,๐๐๐ บาท

ชื่อหน่วยงาน.....

(๑) ที่	(๒) เลขที่คำขอ	(๓) ชื่อผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	(๔) การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบการอาชีพ			(๕) ค่าเงินการทดสอบให้แก่ลูกจ้าง		(๑๑) จำนวนเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (บาท)	(๑๒) วันที่จ่ายเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
			(๖) หนังสือรับรอง เลขที่	(๗) สาขาอาชีพ	(๘) สาขา	(๙) ระยะเวลา	(๑๐) จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบ (คน)		
หมายเหตุ									
ช่อง ๒ :	เลขที่คำขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ระบุในแบบ ขอ.๒-๒								
ช่อง ๓ :	ชื่อสถานประกอบการที่ยื่นคำขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนฯ								
ช่อง ๔ :	เลขที่ของหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เลขที่...../..... (แบบ รมฐ.๓)								
ช่อง ๕ :	วันที่ออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ออกให้ ณ วันที่ (แบบ รมฐ.๓)								
ช่อง ๖ :	สาขาอาชีพที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน								
ช่อง ๗ :	สาขาที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน								
ช่อง ๘ :	สาขาที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระดับใด								
ช่อง ๙ :	ปี พ.ศ. ที่นำมาทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับการรับรองไปทดสอบให้แก่ลูกจ้าง								
ช่อง ๑๐ :	จำนวนลูกจ้างที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน								
ช่อง ๑๑ :	จำนวนเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ให้คำนวณจากจำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนที่ได้รับการรับรอง สาขาระดับละ ๑๐,๐๐๐ บาท								
ช่อง ๑๒ :	วันที่จ่ายเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้แก่ผู้ประกอบการ : เมื่อผู้อำนวยการสรร/สนพ. ที่พิจารณาอนุมัติคำขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (แบบขอ.๒-๒) และจ่ายเงินให้แก่ผู้ยื่นคำขอ								

หมายเหตุ

ช่อง ๒ : เลขที่คำขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ระบุในแบบ ขอ.๒-๒
 ช่อง ๓ : ชื่อสถานประกอบการที่ยื่นคำขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนฯ
 ช่อง ๔ : เลขที่ของหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เลขที่...../..... (แบบ รมฐ.๓)
 ช่อง ๕ : วันที่ออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ออกให้ ณ วันที่ (แบบ รมฐ.๓)
 ช่อง ๖ : สาขาอาชีพที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 ช่อง ๗ : สาขาที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 ช่อง ๘ : สาขาที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ระดับใด
 ช่อง ๙ : ปี พ.ศ. ที่นำมาทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับการรับรองไปทดสอบให้แก่ลูกจ้าง
 ช่อง ๑๐ : จำนวนลูกจ้างที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 ช่อง ๑๑ : จำนวนเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ให้คำนวณจากจำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนที่ได้รับการรับรอง สาขาระดับละ ๑๐,๐๐๐ บาท
 ช่อง ๑๒ : วันที่จ่ายเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้แก่ผู้ประกอบการ : เมื่อผู้อำนวยการสรร/สนพ. ที่พิจารณาอนุมัติคำขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (แบบขอ.๒-๒) และจ่ายเงินให้แก่ผู้ยื่นคำขอ

LOGO	ใบสมัครเข้ารับการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕	รูปถ่าย
------	---	---------

ประวัติส่วนตัว																	
ชื่อ (นาย/นาง/นางสาว.....นามสกุล.....																	
เลขที่บัตรประจำตัวประชาชน				-						-			-				
วัน/เดือน/ปีเกิด			/		/			อายุ.....ปี สัญชาติ.....ศาสนา									
ที่อยู่ปัจจุบัน		บ้านเลขที่.....		หมู่ที่.....		ซอย.....			ถนน.....								
แขวง/ตำบล.....				อำเภอ.....				จังหวัด.....				รหัสไปรษณีย์.....					
โทรศัพท์มือถือ.....						Email.....											

ประวัติการศึกษา			
ระดับการศึกษา	สาขาวิชา	สถาบันการศึกษา	ปี พ.ศ. ที่จบ

ประสบการณ์การทำงาน			
ระยะเวลา (เดือน-ปี)	สถานที่ทำงาน	ตำแหน่ง	ลักษณะงานหลัก

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นจริงทุกประการ และได้แนบหลักฐานประกอบการฝึกอบรมฯ มาด้วยแล้ว เอกสารประกอบการสมัคร	
<input type="checkbox"/> สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน/พนักงาน ที่มีเลขที่บัตรประจำตัวประชาชน พร้อมรับรองสำเนาถูกต้อง	
<input type="checkbox"/> รูปถ่าย ๑ นิ้ว จำนวน ๑ รูป	
ลงชื่อ ผู้ยื่นคำขอ..... ผู้ยื่นคำขอ (.....)/...../.....	ลงชื่อ ผู้ตรวจสอบเอกสาร (.....)/...../.....



คำสั่งคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่ ๑ /๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖

ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีคำสั่งที่ ๔๗/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ นั้น

เนื่องจากคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เห็นชอบให้ปรับปรุงคำสั่งคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๔๗/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและคล่องตัวในการพิจารณาให้ความเห็นชอบมาตรฐานฝีมือแรงงานฯ และสามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการในการนำไปพัฒนาบุคลากรของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๓ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

๑. ยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๔๗/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ ประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------------|
| (๑) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
หรือผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่รับคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๖
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | ประธานอนุกรรมการ |
| (๒) ผู้แทนสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่
หรือผู้แทนสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | อนุกรรมการ |
| (๓) ผู้เชี่ยวชาญด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานซึ่งขึ้นทะเบียน
กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๒ คน | อนุกรรมการ |
| (๔) นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับปฏิบัติการขึ้นไป
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่รับคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๖
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | อนุกรรมการ
และเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุงรายละเอียดของมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ยื่นขอรับรอง ตามมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕

(๒) เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ยื่นขอรับรองตามมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ ต่อคณะกรรมการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน พิจารณารับรอง

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายจรินทร์ จักกะพาก)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประธานกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

หมายเหตุ อยู่ระหว่างเสนอปลัดกระทรวงแรงงานลงนามในคำสั่ง รายละเอียดหน้าที่ 3
(ข้อมูล ณ 9/4/64)



ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานขั้นทะเบียนผู้เชี่ยวชาญด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

ตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้แก่ผู้ประสงค์จะเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานซึ่งขึ้นทะเบียนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อทำหน้าที่เป็นอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ ลงวันที่ ๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ และการฝึกอบรม นั้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงประกาศขึ้นทะเบียนผู้เชี่ยวชาญด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ จำนวน ๑๔๔ ราย ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	เลขที่ขึ้นทะเบียน
๑.	นายवलันต์ คุกรินทร์รัตน์	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ นครราชสีมา	มธูป.๐๐๑/๒๕๖๑
๒.	นายธงชัย ประเทศไทย	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖ ขอนแก่น	มธูป.๐๐๒/๒๕๖๑
๓.	นางสาวนพรัตน์ บุญสุภาพ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๗ อุบลราชธานี	มธูป.๐๐๓/๒๕๖๑
๔.	นางสาวสุปรีดา ธานี	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๗ อุบลราชธานี	มธูป.๐๐๔/๒๕๖๑
๕.	นายอนุภัทร แสงทะลา	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๘ อุดรธานี	มธูป.๐๐๕/๒๕๖๑
๖.	ว่าที่ร.ต.ไกรวุฒิ วิเชียรเพริศ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กาศสินธุ์	มธูป.๐๐๖/๒๕๖๑
๗.	นายสันธยา แซ่มขุนทด	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ชัยภูมิ	มธูป.๐๐๗/๒๕๖๑
๘.	นายวัชรเกียรติ ไตรยราชัน	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน นครพนม	มธูป.๐๐๘/๒๕๖๑
๙.	นายทิพากร ชินสาร	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน นครพนม	มธูป.๐๐๙/๒๕๖๑

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	เลขที่ขึ้นทะเบียน
๑๐.	นายอดิศักดิ์ ฮามวงศ์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน บึงกาฬ	มธูป.๐๑๐/๒๕๖๑
๑๑.	นายอภิชาติ อนุวัฒน์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน บุรีรัมย์	มธูป.๐๑๑/๒๕๖๑
๑๒.	นางชญาณิชฐ์ แสงทิพย์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน มหาสารคาม	มธูป.๐๑๒/๒๕๖๑
๑๓.	นายจิรายุ แซ่จาง	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน มุกดาหาร	มธูป.๐๑๓/๒๕๖๑
๑๔.	นายภาณุวัฒน์ จันทะหา	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ยโสธร	มธูป.๐๑๔/๒๕๖๑
๑๕.	นายพรพจน์ แสงดี	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยเอ็ด	มธูป.๐๑๕/๒๕๖๑
๑๖.	นายศุภวัฒน์ พลแก้ว	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเลย	มธูป.๐๑๖/๒๕๖๑
๑๗.	นายสมชาย คำแพง	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ศรีสะเกษ	มธูป.๐๑๗/๒๕๖๑
๑๘.	นายยุทธจักร คงคำ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สกลนคร	มธูป.๐๑๘/๒๕๖๑
๑๙.	นายนพรุจ เพชรเลิศ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สุรินทร์	มธูป.๐๑๙/๒๕๖๑
๒๐.	นายรัชชัย ดวงคำ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หนองคาย	มธูป.๐๒๐/๒๕๖๑
๒๑.	นายสรารุช โสมโยธี	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หนองบัวลำภู	มธูป.๐๒๑/๒๕๖๑
๒๒.	นายกลยุทธิ์ สาดี	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน อำนาจเจริญ	มธูป.๐๒๒/๒๕๖๑
๒๓.	นายศุภกฤต เหง้าเกษ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน อำนาจเจริญ	มธูป.๐๒๓/๒๕๖๑
๒๔.	นายจักรวัชร เอื้อประเสริฐนิษ	บริษัท รวมเกษตรกรอุตสาหกรรม จำกัด	มธูป.๐๒๔/๒๕๖๑
๒๕.	นายธีลวัลย์ จำปานิล	บริษัท ยิงเจริญก่อสร้างบุรีรัมย์ จำกัด	มธูป.๐๒๕/๒๕๖๑
๒๖.	นายประดิษฐ์ ขวัญแก้ว	บริษัท อุดร ช.ทวี จำกัด สาขาหนองบัวลำภู	มธูป.๐๒๖/๒๕๖๑
๒๗.	นายกิตติวินท์ อภิชัยพิทยาธร	บริษัท ที.เพนท์ จำกัด	มธูป.๐๒๗/๒๕๖๑
๒๘.	นายอภิรักษ์ เพชรทอง	บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด มหาสารคาม	มธูป.๐๒๘/๒๕๖๑
๒๙.	นายจรรุณพันธ์ บุญมีวิเศษ	ห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีสะเกษ ออกแบบก่อสร้าง	มธูป.๐๒๙/๒๕๖๑

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	เลขที่ขึ้นทะเบียน
๓๐.	นายทวีศักดิ์ สิงห์ทอง	บริษัท เอกวิวัฒน์อุตสาหกรรม จำกัด	มฐบ.๐๓๐/๒๕๖๑
๓๑.	นางสาวสุวิมล กสินโกสุ่ม	บริษัท เมืองเลยบีกโฮม จำกัด	มฐบ.๐๓๑/๒๕๖๑
๓๒.	นางสาวเยาวธิดา เสียงล้ำ	บริษัท อุดรกระจกรถยนต์ จำกัด	มฐบ.๐๓๒/๒๕๖๑
๓๓.	นายวุฒิศักดิ์ ไชยเดช	บริษัท โตโยต้าขอนแก่น จำกัด	มฐบ.๐๓๓/๒๕๖๑
๓๔.	นายพิชัย ลำพึงกิจ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘ นครสวรรค์	มฐบ.๐๓๔/๒๕๖๑
๓๕.	นายจำรัส เจริญเขตต์	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘ นครสวรรค์	มฐบ.๐๓๕/๒๕๖๑
๓๖.	นายฉกาจ สียงค์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพิจิตร	มฐบ.๐๓๖/๒๕๖๑
๓๗.	นางสาวเกศสุภา อยู่มา	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กำแพงเพชร	มฐบ.๐๓๗/๒๕๖๑
๓๘.	นางสาวเจณจิรา สีพวง	บริษัท เจียกเจิม จำกัด	มฐบ.๐๓๘/๒๕๖๑
๓๙.	นายสมนึก ไพรินทร์	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๙ พิษณุโลก	มฐบ.๐๓๙/๒๕๖๑
๔๐.	นางสาวพาฝัน จันทร์สา	โรงพยาบาลพิษณุเวช	มฐบ.๐๔๐/๒๕๖๑
๔๑.	นางสาวณัชชา แจ่มกระจจะ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ชัยนาท	มฐบ.๐๔๑/๒๕๖๑
๔๒.	นางสาวสุธีรา เขียวกันยะ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพชรบูรณ์	มฐบ.๐๔๒/๒๕๖๑
๔๓.	สิบเอกวิระวัฒน์ คุณาจารย์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน อุดรดิตถ์	มฐบ.๐๔๓/๒๕๖๑
๔๔.	นายอนุการณ์ บุญมี	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สุโขทัย	มฐบ.๐๔๔/๒๕๖๑
๔๕.	นายชัยชาญ อุ้นเมือง	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๐ ลำปาง	มฐบ.๐๔๕/๒๕๖๑
๔๖.	นายภูมิศักดิ์ เวชกามา	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๐ ลำปาง	มฐบ.๐๔๖/๒๕๖๑
๔๗.	นายวรรณาด บรรจง	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ลำพูน	มฐบ.๐๔๗/๒๕๖๑
๔๘.	นางสาวปรียาพร สุขใจ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ลำพูน	มฐบ.๐๔๘/๒๕๖๑
๔๙.	นายนพัฏกรณ์ สร้อยมุขถ์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่	มฐบ.๐๔๙/๒๕๖๑
๕๐.	นางสาวเฉลิมขวัญ วันดี	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่	มฐบ.๐๕๐/๒๕๖๑
๕๑.	นายเสกสรรค์ แม่นยำ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๙ เชียงใหม่	มฐบ.๐๕๑/๒๕๖๑
๕๒.	นางพิมพ์ภาภรณ์ ธรรมวัตร	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน แม่ฮ่องสอน	มฐบ.๐๕๒/๒๕๖๑

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	เลขที่ขึ้นทะเบียน
๕๓.	นายบุญรวาย ชันทะ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๐ เชียงราย	มรฐป.๐๕๓/๒๕๖๑
๕๔.	นายธิตีพงศ์ สุขคำ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน พะเยา	มรฐป.๐๕๔/๒๕๖๑
๕๕.	นายจิรายุทธ จันทร์ศรีวงศ์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน	มรฐป.๐๕๕/๒๕๖๑
๕๖.	นายวิเชียร พิมพ์ทอง	ห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพ์ทอง กรุ๊ป	มรฐป.๐๕๖/๒๕๖๑
๕๗.	นายอานนท์ น้ำจันทร์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน อุทัยธานี	มรฐป.๐๕๗/๒๕๖๑
๕๘.	นายณิชนพ ปานนิม	บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลบ้านไร่ จำกัด	มรฐป.๐๕๘/๒๕๖๑
๕๙.	นายคงฤทธิ พาสีวัน	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ สมุทรปราการ	มรฐป.๐๕๙/๒๕๖๑
๖๐.	นายชนกชนัน สุขพัฒน์วรา	บริษัท ไทยซัมซุงอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด	มรฐป.๐๖๐/๒๕๖๑
๖๑.	นายศักดิ์ชัย คงวัฒน์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉะเชิงเทรา	มรฐป.๐๖๑/๒๕๖๑
๖๒.	นางสาวณิรนุช เอี่ยมอาจ	บริษัท ไทยชินเซีย พลาสติก จำกัด	มรฐป.๐๖๒/๒๕๖๑
๖๓.	นายประสาน พัดลม	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒ สุพรรณบุรี	มรฐป.๐๖๓/๒๕๖๑
๖๔.	นายประมาณ จันท	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒ สุพรรณบุรี	มรฐป.๐๖๔/๒๕๖๑
๖๕.	นายทศพร กัณสิทธิ์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สิงห์บุรี	มรฐป.๐๖๕/๒๕๖๑
๖๖.	นายประพล ปรีชาชาญ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สิงห์บุรี	มรฐป.๐๖๖/๒๕๖๑
๖๗.	นายวัชรระ บุญส่ง	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี	มรฐป.๐๖๗/๒๕๖๑
๖๘.	สืบทำรวจโทประสิทธิ์ จันทริมา	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี	มรฐป.๐๖๘/๒๕๖๑
๖๙.	นายชัยณรงค์ มะเตือ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปราจีนบุรี	มรฐป.๐๖๙/๒๕๖๑
๗๐.	นายเสริมศักดิ์ นาคพจน์	บริษัท ไทยทาเคดะเลซ จำกัด	มรฐป.๐๗๐/๒๕๖๑
๗๑.	นายบัญชา พลสง่า	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สระแก้ว	มรฐป.๐๗๑/๒๕๖๑
๗๒.	นายสุวัฒน์ เจริญพิบูลย์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพชรบุรี	มรฐป.๐๗๒/๒๕๖๑
๗๓.	นายบุญทิพย์ บุญมาก	บริษัท ลีพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)	มรฐป.๐๗๓/๒๕๖๑

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	เลขที่ขึ้นทะเบียน
๗๔.	นางไพรินทร์ กวีธรร	บริษัท ลีพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)	มธฐป.๐๗๔/๒๕๖๑
๗๕.	นางสาวศรีสุข สุกใส	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กาญจนบุรี	มธฐป.๐๗๕/๒๕๖๑
๗๖.	นายกรกิจ ทันสมัย	บริษัท อุตสาหกรรมมิตรเกษตร จำกัด	มธฐป.๐๗๖/๒๕๖๑
๗๗.	นายศิริระ ต้อยสุวรรณ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจวบคีรีขันธ์	มธฐป.๐๗๗/๒๕๖๑
๗๘.	นายพงศธร ช้างนรินทร์	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๑ สุราษฎร์ธานี	มธฐป.๐๗๘/๒๕๖๑
๗๙.	นางสาวคิตยา อายูเย็น	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๑ สุราษฎร์ธานี	มธฐป.๐๗๙/๒๕๖๑
๘๐.	นางสาวชุตติมา วงศ์เพชร	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ชุมพร	มธฐป.๐๘๐/๒๕๖๑
๘๑.	นางสาวพิชญาภัคร ไยบัวทอง	บริษัท เรือเร็วลมพระยา จำกัด	มธฐป.๐๘๑/๒๕๖๑
๘๒.	นางสาวสุทธิกาญจน์ ถมไย	บริษัท เรือเร็วลมพระยา จำกัด	มธฐป.๐๘๒/๒๕๖๑
๘๓.	นายสุกฤษ มณีรัตน์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ระนอง	มธฐป.๐๘๓/๒๕๖๑
๘๔.	นายอาคม สาระพงษ์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ระนอง	มธฐป.๐๘๔/๒๕๖๑
๘๕.	นางประภาวดี สังขภิญโญ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๒ สงขลา	มธฐป.๐๘๕/๒๕๖๑
๘๖.	นายันทชัย ทองเกียรติ	บริษัท แมนเอโฟรสเซนฟูดส์ จำกัด	มธฐป.๐๘๖/๒๕๖๑
๘๗.	นางสาวนริگانต์ แก้วเกาะสะบ้า	บริษัท แมนเอโฟรสเซนฟูดส์ จำกัด	มธฐป.๐๘๗/๒๕๖๑
๘๘.	นายอำนาจ รักนิ่ม	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสตูล	มธฐป.๐๘๘/๒๕๖๑
๘๙.	นายฉลอง สะดื่น	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสตูล	มธฐป.๐๘๙/๒๕๖๑
๙๐.	นางวรรณิภา จินาชาญ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร	มธฐป.๐๙๐/๒๕๖๑
๙๑.	นายโอภาส คำอ่อน	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร	มธฐป.๐๙๑/๒๕๖๑
๙๒.	นายไกรวุฒิ ตันวีระชัยสกุล	บริษัท ออโรราดีไซน์ จำกัด	มธฐป.๐๙๒/๒๕๖๑
๙๓.	นายชาลิต ดุรงค์พิศิษฐ์กุล	บริษัท ออโรราดีไซน์ จำกัด	มธฐป.๐๙๓/๒๕๖๑
๙๔.	นายไพฑูรย์ ถิ่นสูง	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๔ ปทุมธานี	มธฐป.๐๙๔/๒๕๖๑
๙๕.	นางสาวอณัญลักษณ์ สายทอง	บริษัท นิเด็ค โคปาล (ประเทศไทย) จำกัด	มธฐป.๐๙๕/๒๕๖๑
๙๖.	นายอนุพงษ์ อยู่ดิษฐ์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน นนทบุรี	มธฐป.๐๙๖/๒๕๖๑

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	เลขที่ขึ้นทะเบียน
๙๗.	นายฤทธิชัย ทองประสม	บริษัท ซิโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์คอนสตรัคชั่นจำกัด (มหาชน)	มธูป.๐๙๗/๒๕๖๑
๙๘.	นางสาววนิดา แก้ววิสัย	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน นครนายก	มธูป.๐๙๘/๒๕๖๑
๙๙.	นายถวัลย์ น้อยอุทัย	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๕ พระนครศรีอยุธยา	มธูป.๙๙/๒๕๖๑
๑๐๐.	นายภาณุวัฒน์ อ้วนสา	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๕ พระนครศรีอยุธยา	มธูป.๑๐๐/๒๕๖๑
๑๐๑.	นายไพรัช อ่อนคำพา	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอ่างทอง	มธูป.๑๐๑/๒๕๖๑
๑๐๒.	นายประโยชน์ กองอรรถ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอ่างทอง	มธูป.๑๐๒/๒๕๖๑
๑๐๓.	นายพิษณุ ลายหงษ์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สระบุรี	มธูป.๑๐๓/๒๕๖๑
๑๐๔.	นายนริศ อ้อยแดง	บริษัท ชันแอร์โรว์ ซิตี จำกัด	มธูป.๑๐๔/๒๕๖๑
๑๐๕.	นายกิตติพล ทรัพย์สายทอง	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี	มธูป.๑๐๕/๒๕๖๑
๑๐๖.	นายไพบุลย์ จันทะเสน	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี	มธูป.๑๐๖/๒๕๖๑
๑๐๗.	นางวนิดา พรหมพันธุ์	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน นครปฐม	มธูป.๑๐๗/๒๕๖๑
๑๐๘.	นายธีรยุทธ พรธรมขาม	บริษัท ยูนิเกรน มาร์เก็ตติ้ง ๑๙๙๙ จำกัด	มธูป.๑๐๘/๒๕๖๑
๑๐๙.	นายศุภกิจ ลิ้มธวัชทรัพย์	บริษัท ยูนิเกรน มาร์เก็ตติ้ง ๑๙๙๙ จำกัด	มธูป.๑๐๙/๒๕๖๑
๑๑๐.	นายสมศักดิ์ ศรีนิ่ม	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สมุทรสงคราม	มธูป.๑๑๐/๒๕๖๑
๑๑๑.	นางสาวนลินทิพย์ บัวเพชร	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สมุทรสาคร	มธูป.๑๑๑/๒๕๖๑
๑๑๒.	นายจิระนนท์ ต้นสกุล	บริษัท ยูไนเต็ด สตีลเวอร์ค จำกัด	มธูป.๑๑๒/๒๕๖๑
๑๑๓.	นายวัฒน์ะ วัฒนศักดิ์	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๗ ระยอง	มธูป.๑๑๓/๒๕๖๑
๑๑๔.	นายพนม โนใหม่	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๗ ระยอง	มธูป.๑๑๔/๒๕๖๑
๑๑๕.	นายเผด็จ ภูอากาศ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรี	มธูป.๑๑๕/๒๕๖๑
๑๑๖.	นางสาวพรทิพย์ ชื่อพร้อม	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด	มธูป.๑๑๖/๒๕๖๑
๑๑๗.	นายปวีณ เกิดเส็ง	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๑ ภูเก็ต	มธูป.๑๑๗/๒๕๖๑
๑๑๘.	นายกิตติศักดิ์ แซ่หลี่	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพังงา	มธูป.๑๑๘/๒๕๖๑
๑๑๙.	นางสาวรัศมี ฤทธิเดช	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกระบี่	มธูป.๑๑๙/๒๕๖๑
๑๒๐.	นายสมชาย อินทรมงคล	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๒ นครศรีธรรมราช	มธูป.๑๒๐/๒๕๖๑

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	เลขที่ขึ้นทะเบียน
๑๒๑.	นายกิตติธร เรืองแก้ว	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพัทลุง	มฐบ.๑๒๑/๒๕๖๑
๑๒๒.	นายฉัตรกรณ แก้วมณี	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง	มฐบ.๑๒๒/๒๕๖๑
๑๒๓.	นายพีระ ฤทธิ์สมิตชัย	บริษัท เหล็กตรัง จำกัด	มฐบ.๑๒๓/๒๕๖๑
๑๒๔.	นางสาววรรณญา จันทร์ตนา	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๓ ปัตตานี	มฐบ.๑๒๔/๒๕๖๑
๑๒๕.	นายอัปถรอนี ยีกับจี	บริษัท โรงแรมเซาท์เทิร์นวิว จำกัด	มฐบ.๑๒๕/๒๕๖๑
๑๒๖.	นายจมร กิมสวัสดิ์	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๔ ยะลา	มฐบ.๑๒๖/๒๕๖๑
๑๒๗.	นายสิทธิพงษ์ เหมกุสุมา	ห้างหุ้นส่วนจำกัด มาร์มอเตอร์ คาร์	มฐบ.๑๒๗/๒๕๖๑
๑๒๘.	นายชรัตน์ เทพโซ๊ะ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๕ นราธิวาส	มฐบ.๑๒๘/๒๕๖๑
๑๒๙.	นายอัสรพ์ แลทะ	บริษัท ศรีตรังแอโกรอินดัสทรี จำกัด (มหาชน) สาขานราธิวาส	มฐบ.๑๒๙/๒๕๖๑
๑๓๐.	นายสุวัต สุวรรณ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน แม่ฮ่องสอน	มฐบ.๑๓๐/๒๕๖๑
๑๓๑.	นางสาวทิพวิมล พรหมปิมา	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก	มฐบ.๑๓๑/๒๕๖๑
๑๓๒.	นางสาวเพชรวรรณ นันทะสาร	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๙ เชียงใหม่	มฐบ.๑๓๒/๒๕๖๑
๑๓๓.	นางอุษา ศิริสนธิวรรณ	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบ ฝีมือแรงงาน	มฐบ.๑๓๓/๒๕๖๑
๑๓๔.	นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบ ฝีมือแรงงาน	มฐบ.๑๓๔/๒๕๖๑
๑๓๕.	นางสาวปราณี แก้วเจริญ	สำนักพัฒนาผู้ฝึก และเทคโนโลยีการฝึก	มฐบ.๑๓๕/๒๕๖๑
๑๓๖.	จำสิบเอกสารโรจน์ ช่างเพียร	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบ ฝีมือแรงงาน	มฐบ.๑๓๖/๒๕๖๑
๑๓๗.	นายสันติ พันธ์นะ	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบ ฝีมือแรงงาน	มฐบ.๑๓๗/๒๕๖๑
๑๓๘.	นายจิตติ ไชยวงศ์	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบ ฝีมือแรงงาน	มฐบ.๑๓๘/๒๕๖๑
๑๓๙.	นางสุภารัตน์ หมัดป่องตัว	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบ ฝีมือแรงงาน	มฐบ.๑๓๙/๒๕๖๑
๑๔๐.	นางสาววรรุฑิ สุวิสุทธิเกษม	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบ ฝีมือแรงงาน	มฐบ.๑๔๐/๒๕๖๑
๑๔๑.	นายประสาร คิตดี	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบ ฝีมือแรงงาน	มฐบ.๑๔๑/๒๕๖๑
๑๔๒.	นางสาวสวาทรี สมชาติเกรียงไกร	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบ ฝีมือแรงงาน	มฐบ.๑๔๒/๒๕๖๑

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	เลขที่ขึ้นทะเบียน
๑๔๓.	นายบัญชา พิสุทธิวัฒน์	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบ ฝีมือแรงงาน	มรฐป.๑๔๓/๒๕๖๑
๑๔๔.	นายปฐมพงษ์ แก้วดี	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบ ฝีมือแรงงาน	มรฐป.๑๔๔/๒๕๖๑

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายสุทธิ สุโกศล)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรมและขึ้นทะเบียนผู้เชี่ยวชาญด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานในการจัดทำมาตรฐาน
ฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

ตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการหลักสูตร
การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕
ให้แก่ผู้ประสงค์จะเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อทำหน้าที่เป็นอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ ตามคำสั่ง
คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการรับรองมาตรฐานฝีมือ
แรงงานตามมาตรา ๒๖ และการฝึกอบรมได้เสร็จสิ้นแล้ว นั้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงประกาศรายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรมและขึ้นทะเบียนผู้เชี่ยวชาญ
ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ จำนวน ๑๒๘ ราย ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	เลขที่ขึ้นทะเบียน
๑.	นางธนัชฐนันท์ นิมวงษ์	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ นครราชสีมา	มรฐป.๑๔๕/๒๕๖๑
๒.	นายเชิดไชย แดงงาม	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน บุรีรัมย์	มรฐป.๑๔๖/๒๕๖๑
๓.	นายรังสรรค์ ศรีภักดี	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หนองบัวลำภู	มรฐป.๑๔๗/๒๕๖๑
๔.	นายลำไย ศรีษะแก้ว	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๗ อุบลราชธานี	มรฐป.๑๔๘/๒๕๖๑
๕.	นายกฤษชัย นิลาศ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ยโสธร	มรฐป.๑๔๙/๒๕๖๑
๖.	นายณัฐกรธรณ แสนสุวรรณศรี	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สกลนคร	มรฐป.๑๕๐/๒๕๖๑
๗.	นางรุจิรัตน์ นิมทอง	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๙ พิษณุโลก	มรฐป.๑๕๑/๒๕๖๑
๘.	นางสาวเสาวลักษณ์ ใจแสน	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ชัยนาท	มรฐป.๑๕๒/๒๕๖๑
๙.	นายพิมล นาหนองตุม	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖ ขอนแก่น	มรฐป.๑๕๓/๒๕๖๑

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	เลขที่ขึ้นทะเบียน
๑๐.	นายอนุสรณ์ ชาติชูเหลียม	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ศรีสะเกษ	มธป.๑๕๔/๒๕๖๑
๑๑.	นายณัฐพงศ์ ทุมโยมา	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๘ อุดรธานี	มธป.๑๕๕/๒๕๖๑
๑๒.	นายศรชัย ลุนศรีเทียน	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สกลนคร	มธป.๑๕๖/๒๕๖๑
๑๓.	นายदनุพล นาคอินทร์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน พิจิตร	มธป.๑๕๗/๒๕๖๑
๑๔.	นางศรีเพ็ญจันทร์ เจริญนันท	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๙ พิษณุโลก	มธป.๑๕๘/๒๕๖๑
๑๕.	นายจรัญ อิมพรหม	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ชัยนาท	มธป.๑๕๙/๒๕๖๑
๑๖.	นายโกศลป์ ประกอบ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ชัยภูมิ	มธป.๑๖๐/๒๕๖๑
๑๗.	นายเกษม สมสมัย	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖ ขอนแก่น	มธป.๑๖๑/๒๕๖๑
๑๘.	นางสาวแวววรรณ นมัสโก	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หนองบัวลำภู	มธป.๑๖๒/๒๕๖๑
๑๙.	นายมานะพร ดนุสนาม	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ศรีสะเกษ	มธป.๑๖๓/๒๕๖๑
๒๐.	นายธีร์ ศรีอาษา	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๘ อุดรธานี	มธป.๑๖๔/๒๕๖๑
๒๑.	นายสุภาร สุภาพิขิต	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน นครพนม	มธป.๑๖๕/๒๕๖๑
๒๒.	นายเลิศวรรณ ชัยรัตน์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน พิจิตร	มธป.๑๖๖/๒๕๖๑
๒๓.	นายอัษฎางค์ แก้วไพศาล	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพชรบูรณ์	มธป.๑๖๗/๒๕๖๑
๒๔.	นายเทศกาล คำดี	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๐ เชียงราย	มธป.๑๖๘/๒๕๖๑
๒๕.	นายจตุพร พวงไวย์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน	มธป.๑๖๙/๒๕๖๑
๒๖.	นายกิตติกรณ์ สำลี	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบ ฝีมือแรงงาน	มธป.๑๗๐/๒๕๖๑
๒๗.	นายโยธิน อางโนนเปลือย	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ชัยภูมิ	มธป.๑๗๑/๒๕๖๑
๒๘.	นางสาวภราไธย สุดถนอม	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กาฬสินธุ์	มธป.๑๗๒/๒๕๖๑
๒๙.	นางทานตะวัน เอมี	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน มหาสารคาม	มธป.๑๗๓/๒๕๖๑

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	เลขที่ขึ้นทะเบียน
๓๐.	นายธนาวุธ คำอ้อ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หนองคาย	มรฐป.๑๗๔/๒๕๖๑
๓๑.	นายกฤษดา สุขสวน	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน นครพนม	มรฐป.๑๗๕/๒๕๖๑
๓๒.	นายจักรกฤษณ์ วัฒนปัญญาธร	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กำแพงเพชร	มรฐป.๑๗๖/๒๕๖๑
๓๓.	นายสิทธิทา ก้อนเทียน	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพชรบูรณ์	มรฐป.๑๗๗/๒๕๖๑
๓๔.	นางสาวนงคีนุช ปัญญาวงศ์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ลำพูน	มรฐป.๑๗๘/๒๕๖๑
๓๕.	นางสาวกัญตภัทร พระศรี	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๐ เชียงราย	มรฐป.๑๗๙/๒๕๖๑
๓๖.	นายสุกฤษ ศรีสุรียานันท์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กาฬสินธุ์	มรฐป.๑๘๐/๒๕๖๑
๓๗.	นายประยงค์ สอนเสนา	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน มหาสารคาม	มรฐป.๑๘๑/๒๕๖๑
๓๘.	นายประกาศิต สุวรรณชัยรบ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน อำนาจเจริญ	มรฐป.๑๘๒/๒๕๖๑
๓๙.	นายเสวี ธรรมพันธ์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หนองคาย	มรฐป.๑๘๓/๒๕๖๑
๔๐.	นายรชต ศรีปัญญา	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเลย	มรฐป.๑๘๔/๒๕๖๑
๔๑.	นางสุจิตรา จันทร์รอด	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน อุตรดิตถ์	มรฐป.๑๘๕/๒๕๖๑
๔๒.	นายอรรถกฤษ สนิธิสุทธิ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน แพร่	มรฐป.๑๘๖/๒๕๖๑
๔๓.	นายเสกสรรค์ ขาวสังข์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน พะเยา	มรฐป.๑๘๗/๒๕๖๑
๔๔.	นายเชิดชัย ภูมิโคกรักษ์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สุรินทร์	มรฐป.๑๘๘/๒๕๖๑
๔๕.	นางจินตนา งามสนอง	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๗ อุบลราชธานี	มรฐป.๑๘๙/๒๕๖๑
๔๖.	นายธเนศ พลาบัญญัติ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยเอ็ด	มรฐป.๑๙๐/๒๕๖๑
๔๗.	นายศรชัย ศรีพันลม	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน บึงกาฬ	มรฐป.๑๙๑/๒๕๖๑
๔๘.	นายเอกกมล อาจแก้ว	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเลย	มรฐป.๑๙๒/๒๕๖๑
๔๙.	นายธนพนธ์ แก้วบุรี	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก	มรฐป.๑๙๓/๒๕๖๑
๕๐.	นางภััสสุรีย์ สังเวียนวงษ์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน อุตรดิตถ์	มรฐป.๑๙๔/๒๕๖๑

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	เลขที่ขึ้นทะเบียน
๕๑.	นายทัญญู อุปนันไชย	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่	มธฐป.๑๙๕/๒๕๖๑
๕๒.	นางสาวกิตติยาพร คงคาลัย	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพะเยา	มธฐป.๑๙๖/๒๕๖๑
๕๓.	นายพนพณัฐ คงจิตงาม	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	มธฐป.๑๙๗/๒๕๖๑
๕๔.	นายวิจิต ทองสุทธิ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบุรีรัมย์	มธฐป.๑๙๘/๒๕๖๑
๕๕.	นายอุดร โพธิ์คำ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร	มธฐป.๑๙๙/๒๕๖๑
๕๖.	นายบุญสูง ศักดิ์ศรี	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานยโสธร	มธฐป.๒๐๐/๒๕๖๑
๕๗.	นายสุนทร ขามไชย	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ	มธฐป.๒๐๑/๒๕๖๑
๕๘.	นางสุรีย์ญา วชิรจรัสพงศ์	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘ นครสวรรค์	มธฐป.๒๐๒/๒๕๖๑
๕๙.	นายนิธิภัทร ศรีธัญญา	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๙ พิษณุโลก	มธฐป.๒๐๓/๒๕๖๑
๖๐.	นายปรีชา ลิ้มพูล	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุโขทัย	มธฐป.๒๐๔/๒๕๖๑
๖๑.	นางสาวกิ่งก้อย น้อยสะปุ่น	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๙ เชียงใหม่	มธฐป.๒๐๕/๒๕๖๑
๖๒.	นายทวีศักดิ์ ทุ่งสง	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน	มธฐป.๒๐๖/๒๕๖๑
๖๓.	นางสาวณิชากา ศิริพันธ์	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ สมุทรปราการ	มธฐป.๒๐๗/๒๕๖๑
๖๔.	ว่าที่เรือโทอนุรัตน์ ชาประดิษฐ์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสิงห์บุรี	มธฐป.๒๐๘/๒๕๖๑
๖๕.	นายอภิสิทธิ์ ชนะสุข	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔ ราชบุรี	มธฐป.๒๐๙/๒๕๖๑
๖๖.	นายชูเกียรติ กระระกล	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๔ ปทุมธานี	มธฐป.๒๑๐/๒๕๖๑
๖๗.	นายมนตรี ประจักษ์จิต	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอ่างทอง	มธฐป.๒๑๑/๒๕๖๑
๖๘.	นายเสนีย์ พัฒนประเทศ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสงคราม	มธฐป.๒๑๒/๒๕๖๑
๖๙.	นายวิทย์ ธรรมโชติ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกระบี่	มธฐป.๒๑๓/๒๕๖๑
๗๐.	นายพงษ์ศักดิ์ พืยาพรรณ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุทัยธานี	มธฐป.๒๑๔/๒๕๖๑

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	เลขที่ขึ้นทะเบียน
๗๑.	นางสาวสุภาวดี ชินวงศ์	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	มรฐป.๒๑๕/๒๕๖๑
๗๒.	นายรูปกร มฤคทัต	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ สมุทรปราการ	มรฐป.๒๑๖/๒๕๖๑
๗๓.	นายกิจจา เกตุทิม	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี	มรฐป.๒๑๗/๒๕๖๑
๗๔.	นางสาวนิรมล จันทมณี	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔ ราชบุรี	มรฐป.๒๑๘/๒๕๖๑
๗๕.	นายอุดมพร แก้วสด	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๒ สงขลา	มรฐป.๒๑๙/๒๕๖๑
๗๖.	นายวิศวัฒน์ ฉัตรชัยเจริญสุข	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน นนทบุรี	มรฐป.๒๒๐/๒๕๖๑
๗๗.	นายประสิทธิ์ ชาวสอาด	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สระบุรี	มรฐป.๒๒๑/๒๕๖๑
๗๘.	นายวิสุทธิ์ แก้วจิ้น	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สมุทรสงคราม	มรฐป.๒๒๒/๒๕๖๑
๗๙.	นางสาวลำพัต สมสิงห์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด	มรฐป.๒๒๓/๒๕๖๑
๘๐.	นายมนูญ หยั่งแก้ว	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๒ นครศรีธรรมราช	มรฐป.๒๒๔/๒๕๖๑
๘๑.	นางสาวหัสเมื้อ อาลี	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๓ ปัตตานี	มรฐป.๒๒๕/๒๕๖๑
๘๒.	นายวินัย แก้วเกษการณ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน อุทัยธานี	มรฐป.๒๒๖/๒๕๖๑
๘๓.	นายวิเชียร ใจกว้าง	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉะเชิงเทรา	มรฐป.๒๒๗/๒๕๖๑
๘๔.	นายวชิรวิทย์ ผาดสุวรรณ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี	มรฐป.๒๒๘/๒๕๖๑
๘๕.	สิบเอกไชยยันต์ บุญบุตร	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพชรบุรี	มรฐป.๒๒๙/๒๕๖๑
๘๖.	นางสาวสุชาดา ตูวิชรานนท์	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๑ สุราษฎร์ธานี	มรฐป.๒๓๐/๒๕๖๑
๘๗.	นายวรุฒิ นกหรีด	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน นนทบุรี	มรฐป.๒๓๑/๒๕๖๑
๘๘.	นายวินัย มาประจวบ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สระบุรี	มรฐป.๒๓๒/๒๕๖๑
๘๙.	นางสาวเสมอใจ กรณีย์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สมุทรสาคร	มรฐป.๒๓๓/๒๕๖๑
๙๐.	นายสินธุ์ สุขหลาย	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ตราด	มรฐป.๒๓๔/๒๕๖๑

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	เลขที่ขึ้นทะเบียน
๙๑.	นางสาวชยาภัสร์ ศรทอง	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๒ นครศรีธรรมราช	มธป.๒๓๕/๒๕๖๑
๙๒.	นายปฎิญา สารสุวรรณ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒ สุพรรณบุรี	มธป.๒๓๖/๒๕๖๑
๙๓.	นายจิระศักดิ์ เตียวตระกูล	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปราจีนบุรี	มธป.๒๓๗/๒๕๖๑
๙๔.	นางสาวณัฐสุดา อังกินันท์	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพชรบุรี	มธป.๒๓๘/๒๕๖๑
๙๕.	นายเกียรติศักดิ์ กิจเวช	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สตูล	มธป.๒๓๙/๒๕๖๑
๙๖.	นางสาวพรรณิ ทองทาสี	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ลพบุรี	มธป.๒๔๐/๒๕๖๑
๙๗.	นายทฤษฎ์ณรงค์ รุ่งเรือง	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สมุทรสาคร	มธป.๒๔๑/๒๕๖๑
๙๘.	นายพิเชษฐ สวัสดิ์	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๑ ภูเก็ต	มธป.๒๔๒/๒๕๖๑
๙๙.	นายจิระศักดิ์ อินอักษร	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน พัทลุง	มธป.๒๔๓/๒๕๖๑
๑๐๐.	นางสาวณัฐภา จันทรัตน์	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๔ ยะลา	มธป.๒๔๔/๒๕๖๑
๑๐๑.	นางสาวธิดารัตน์ นักระนาด	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒ สุพรรณบุรี	มธป.๒๔๕/๒๕๖๑
๑๐๒.	นายธนเดช ไม้สมสกุล	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปราจีนบุรี	มธป.๒๔๖/๒๕๖๑
๑๐๓.	นางสาววีรวรรณ ศิริยอด	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กาญจนบุรี	มธป.๒๔๗/๒๕๖๑
๑๐๔.	นางสาวประนอม จันทรมณี	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ชุมพร	มธป.๒๔๘/๒๕๖๑
๑๐๕.	นายศุภชัย ญาณชาญปรีชา	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๕ พระนครศรีอยุธยา	มธป.๒๔๙/๒๕๖๑
๑๐๖.	นายเกรียงศักดิ์ แวดราแม	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพังงา	มธป.๒๕๐/๒๕๖๑
๑๐๗.	นายธวัชชัย กาญจนถาวร	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพัทลุง	มธป.๒๕๑/๒๕๖๑
๑๐๘.	นางพนิดา ภูมิประเสริฐ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๔ ยะลา	มธป.๒๕๒/๒๕๖๑
๑๐๙.	นายสุวิทย์ ยกเจริญ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉะเชิงเทรา	มธป.๒๕๓/๒๕๖๑
๑๑๐.	นายอาทิตย์ โกฏเพชร	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว	มธป.๒๕๔/๒๕๖๑
๑๑๑.	นายสิทธิศักดิ์ ทองเก่งกล้า	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กาญจนบุรี	มธป.๒๕๕/๒๕๖๑


ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	เลขที่ขึ้นทะเบียน
๑๑๒.	นายวัชรินทร์ สุขสาย	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานระนอง	มธูป.๒๕๖/๒๕๖๑
๑๑๓.	นางกนกลักษณ์ มากประมุขทรัพย์	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๕ พระนครศรีอยุธยา	มธูป.๒๕๗/๒๕๖๑
๑๑๔.	นายอาคม วงษ์สมุทร	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๖ นครปฐม	มธูป.๒๕๘/๒๕๖๑
๑๑๕.	นายพลวรรธน์ กะลาสี	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพังงา	มธูป.๒๕๙/๒๕๖๑
๑๑๖.	นายวีรพงศ์ บุกกิ่ง	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง	มธูป.๒๖๐/๒๕๖๑
๑๑๗.	นางพิมพ์พิศา ศรีธรรมมา	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๕ นราธิวาส	มธูป.๒๖๑/๒๕๖๑
๑๑๘.	จำสืบเอกสุรศักดิ์ หงษ์ทอง	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สิงห์บุรี	มธูป.๒๖๒/๒๕๖๑
๑๑๙.	นายกิตติภพ หมวดเพชร	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สระแก้ว	มธูป.๒๖๓/๒๕๖๑
๑๒๐.	นายวสันต์ พันผา	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจวบคีรีขันธ์	มธูป.๒๖๔/๒๕๖๑
๑๒๑.	นายสัมพันธ์ กัสยากร	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๔ ปทุมธานี	มธูป.๒๖๕/๒๕๖๑
๑๒๒.	นายนที ดอกเทียน	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน อ่างทอง	มธูป.๒๖๖/๒๕๖๑
๑๒๓.	นายโกเมท ภูทอง	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๖ นครปฐม	มธูป.๒๖๗/๒๕๖๑
๑๒๔.	นายสุทัศน์ เจริญประมง	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จันทบุรี	มธูป.๒๖๘/๒๕๖๑
๑๒๕.	นางวรัญญา รุ่งเรือง	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กระบี่	มธูป.๒๖๙/๒๕๖๑
๑๒๖.	นายรัฐพิทักษ์ นาควานิช	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง	มธูป.๒๗๐/๒๕๖๑
๑๒๗.	นางธีรรัตน์ อ่อนวงษ์	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๕ นราธิวาส	มธูป.๒๗๑/๒๕๖๑
๑๒๘.	นายโกญจนาท ใจยะ	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบ ฝีมือแรงงาน	มธูป.๒๗๒/๒๕๖๑

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายสุทธิ สุโกศล)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

	- 52 - กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	
		วันที่บังคับใช้	
คู่มือปฏิบัติงาน		แก้ไขครั้งที่	
เรื่อง การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ		หน้าที่	_28_ จาก _74_

8.3 DACUM คือ อะไร

DACUM เป็นคำย่อมาจากคำว่า “DEVELOPING A CURRICULUM” หมายถึง วิธีการนำไปสู่การวิเคราะห์อาชีพที่ค่อนข้างแปลกและใหม่ DACUM เป็นวิธีการที่ได้รับการพิสูจน์แล้วว่าเป็นวิธีกำหนดงานย่อย (TASKS OR COMPETENCIES) ซึ่งผู้ประกอบอาชีพอย่างหนึ่งอย่างใดต้องทำได้ที่ได้ผลเร็วแต่เสียค่าใช้จ่ายค่อนข้างน้อย

เมื่อวิเคราะห์อาชีพด้วยวิธีการแบบ DACUM แล้ว ผลของการวิเคราะห์นั้นจะถูกนำเสนอในรูปแบบแผนภูมิ DACUM (DACUM CHART) ซึ่งจะแสดงให้เห็นหน้าที่ หรือทักษะที่เกี่ยวข้องกับอาชีพที่นำมาวิเคราะห์นั้น


วิธีการวิเคราะห์อาชีพแบบ DACUM นั้น อาจนำไปใช้เป็นพื้นฐานการวิเคราะห์สำหรับ

- การพัฒนาหลักสูตร
- การเรียนการสอน
- การประเมินผลความต้องการฝึก
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
- การสร้างแบบทดสอบความสามารถ

วิธีการวิเคราะห์อาชีพแบบ DACUM นั้น ได้รับการพิสูจน์มาแล้วว่าสามารถนำไปใช้วิเคราะห์อาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในระดับผู้ชำนาญการชั้นสูง ช่างเทคนิค ช่างฝีมือและช่างกึ่งฝีมือ การวิเคราะห์อาชีพแบบ DACUM เป็นการวิเคราะห์อาชีพโดยยึดสมมติฐาน 3 ประการ คือ สมมติฐานที่ว่า

1. พนักงานผู้ชำนาญงานสามารถอธิบายหรือใช้คำจำกัดความ “งาน” ของตนเองได้ดีกว่าใครทั้งสิ้น
2. การอธิบายงานใด ๆ ก็ตามสามารถอธิบายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพียงพอเมื่ออธิบายรูปแบบ “งานย่อย” ที่พนักงานผู้ “ประสบความสำเร็จ” ในสายอาชีพนั้นปฏิบัติ
3. งานย่อยทั้งหมดมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับ “ความรู้” และ “ทัศนคติ” ซึ่งพนักงานจำเป็นต้องมีเพื่อที่จะปฏิบัติงานย่อยนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง

ผู้ร่วมเป็นคณะกรรมการในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการวิเคราะห์อาชีพ DACUM (THE DACUM COMMITTEE) นั้นประกอบไปด้วย พนักงานผู้ชำนาญงานในสาขาอาชีพนั้น ๆ ที่เลือกสรรอย่างรอบคอบ จำนวน 8 - 12 คน บุคคลผู้ประกอบขึ้นเป็นคณะกรรมการ DACUM นี้ถูกเลือกมาโดยตรงจากภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม หรือสายอาชีพอื่น ๆ คณะกรรมการชุดนี้จะใช้เวลา 2 - 3 วัน ร่วมกันทำงาน โดยการประสานงานของผู้ดำเนินการประชุม (FACILITATOR) เพื่อที่จะสร้างแผนภูมิ DACUM ขึ้น ทั้งนี้ โดยการใช้เทคนิคการระดมสมองแบบประยุกต์สำหรับกลุ่มย่อยมาเป็นเครื่องมือดึงเอาผลรวม

	-53- กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	
		วันที่บังคับใช้	
คู่มือปฏิบัติงาน		แก้ไขครั้งที่	
เรื่อง การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ		หน้าที่	_29_ จาก _74_

ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของกรรมการทุกคนออกมาใช้ในการสร้างแผนภูมิ DACUM และเพื่อที่จะได้ข้อสรุปแต่ละประเด็นเป็นมติ หรือความเห็นพ้องต้องกันของกรรมการทุกคนอย่างแท้จริง

คณะกรรมการ DACUM ไม่จำเป็นต้องเตรียมตัวเพื่อการนี้ล่วงหน้าแต่อย่างใด ทั้งนี้เพราะแต่ละคนมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตนอยู่แล้วยิ่งไปกว่านั้นกรรมการส่วนมากมักจะพบว่าการเป็นกรรมการ DACUM นั้น เป็นประสบการณ์ที่น่าภูมิใจ และช่วยให้เกิดความเชี่ยวชาญอีกด้วย


ผู้ดำเนินการประชุมจะเป็นผู้แนะนำในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ปฐมนิเทศคณะกรรมการ DACUM
2. ทบทวนขอบเขตนิยามของงานหรืออาชีพที่นำมาวิเคราะห์
3. กำหนดขอบเขตของหน้าที่
4. กำหนดงานย่อยต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติในแต่ละหน้าที่
5. ทบทวนและขัดเกลาคำอธิบายงานย่อย (TASK STATEMENTS) และคำอธิบายหน้าที่ (DUTY STATEMENTS)
6. จัดลำดับคำอธิบายงานย่อยและคำอธิบายหน้าที่
7. กำหนดงานย่อยต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้เริ่มต้นเข้าทำงาน
8. เรื่องอื่น ๆ ที่คณะกรรมการเห็นสมควรนำมาพิจารณา

โดยทั่วไปแล้วการวิเคราะห์อาชีพแบบ DACUM นี้จะก่อให้เกิดแผนภูมิ DACUM ที่ระบุคำอธิบายงานย่อยและคำอธิบายหน้าที่ 50 – 200 คำอธิบายงานย่อย

คำอธิบายงานย่อยเหล่านี้เป็นเครื่องบ่งชี้ว่า อะไรบ้างคือสิ่งที่ผู้ประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพเฉพาะนั้น ๆ จะต้องทำ

ต่อจากนั้นก็นำแผนภูมิ DACUM ที่ได้นี้ไปให้พนักงานผู้ชำนาญงานที่เลือกสรรแล้ว และหรือหัวหน้างานในระดับที่ถัดขึ้นไป (IMMEDIATE SUPERVISORS) อีกกลุ่มหนึ่งเพื่อให้ตรวจสอบและรับรองความถูกต้องของแผนภูมิ DACUM ที่ได้นี้อีกทีหนึ่ง คณะบุคคลคณะนี้จะเป็นกลุ่มที่ใหญ่กว่ากลุ่มคณะกรรมการ DACUM งานย่อยที่ได้รับการรับรองแล้วว่ามีสำคัญนั้นจะถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างโมดูลหรือหน่วยการสอนอื่น ๆ ในขั้นตอนการพัฒนาหน่วยการสอน ซึ่งเป็นขั้นตอนต่อจากการวิเคราะห์อาชีพนั้น งานย่อยที่ได้รับการรับรองความถูกต้องแล้วจะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดทักษะความรู้ และทัศนคติ ซึ่งพนักงานจำเป็นต้องมีเพื่อที่จะปฏิบัติงานย่อยนั้น ๆ ได้ ข้อมูลจากการวิเคราะห์ดังกล่าวจะถูกนำไปใช้ในการสร้างโมดูล คู่มือแนะแนวการเรียน เอกสารประกอบการเรียนการสอน

	-54 กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	
		วันที่บังคับใช้	
คู่มือปฏิบัติงาน		แก้ไขครั้งที่	
เรื่อง การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ		หน้าที่	_30_ จาก _74_

8.4 การวิเคราะห์งานหลักงานย่อย

Job

- ตำแหน่งงานที่ได้มีการกำหนดหน้าที่ (Duty) และ งานย่อย (Task) ที่จำเป็นต้องปฏิบัติเอาไว้
- หน้าที่ และ งานย่อยเหล่านั้น เป็นสิ่งที่พนักงานคนอื่น ๆ ในตำแหน่งงานเดียวกัน จะต้องปฏิบัติเหมือนกัน

Job Analysis

- เป็นกระบวนการวิเคราะห์อาชีพ หรือ ตำแหน่งงาน เพื่อกำหนดย่อยที่พนักงานในอาชีพ หรือ ตำแหน่งงานนั้น ๆ จำเป็นต้องสามารถปฏิบัติได้
- มีวิธีการวิเคราะห์ได้หลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การสังเกต และการบันทึกการปฏิบัติงาน
- สามารถใช้กระบวนการ DACUM ในการวิเคราะห์งาน

Duty


- กลุ่มงานย่อย หลาย ๆ หน่วย ที่จัดอยู่ในประเภทเดียวกัน หรือ มีขอบข่ายความสามารถในการทำงานประเภทเดียวกัน
- ส่วนใหญ่จะเป็นชื่อเรียกกลุ่มงานย่อยดังกล่าว โดยไม่แสดงให้เห็นการปฏิบัติที่ชัดเจน

Task

- หน่วยกิจกรรมการทำงาน ซึ่งแยกออกเป็นส่วนเฉพาะที่สามารถสังเกตเห็นได้
- เป็นกิจกรรมการทำงานซึ่งเกิดขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด
- ทำให้เกิดผลผลิต การบริการ หรือ การตัดสินใจ

Task Analysis

- เป็นกระบวนการวิเคราะห์งานย่อย ซึ่งถูกกำหนดโดยกระบวนการวิเคราะห์อาชีพ
- อธิบายขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- ระบุเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน
- ระบุความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน
- ระบุคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน
- ระบุมาตรฐานการปฏิบัติงาน
- ระบุเกี่ยวกับความปลอดภัยหรือข้อควรระวัง

	-55- กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	
		วันที่บังคับใช้	
คู่มือปฏิบัติงาน		แก้ไขครั้งที่	
เรื่อง การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ		หน้าที่	_31_ จาก _74_

การจัดทำรายละเอียดของงานย่อย

1. ให้รายละเอียดงานในหัวข้อขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เสร็จก่อน
2. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานแต่ละข้อ ต้องขึ้นต้นด้วยคำกริยา
3. ต้องมีอย่างน้อย 2 ขั้นตอน
4. ในช่องเครื่องมือ, วัสดุ, อุปกรณ์ ให้ใส่ เครื่องมือหรือวัสดุหรืออุปกรณ์ที่ต้องใช้ เฉพาะของขั้นตอนนั้น
5. ในช่องความรู้ในการปฏิบัติงาน ให้ใส่ความรู้ที่พนักงานต้องมีการปฏิบัติงานในขั้นตอนนั้น
6. ในช่องทัศนคติ ต้องพิจารณาว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในขั้นตอนนี้ควรเป็นคนอย่างไร
7. ในช่องมาตรฐาน ต้องกำหนดให้ได้ว่าในขั้นตอนนี้ ต้องปฏิบัติงานให้ได้อย่างไรจึงจะได้งานตามมาตรฐานที่กำหนด
8. ในช่องความปลอดภัย/ข้อควรระวัง
 - 8.1 อุบัติเหตุที่อาจเกิดกับพนักงานในขั้นตอนนี้
 - 8.2 อุบัติเหตุที่อาจทำให้ชิ้นงานเสียหาย

ภารกิจของงานย่อย

- มีจุดเริ่มต้น และ สิ้นสุดที่แน่นอน
- สามารถดำเนินการเสร็จได้ในระยะเวลาสั้น
- สามารถดำเนินการได้อย่างมีอิสระจากงานอื่น
- ประกอบด้วยขั้นตอนการปฏิบัติงาน อย่างน้อย 2 ขั้นตอน
- สามารถสังเกตเห็น หรือ วัด ได้
- ส่งผลในรูปของผลผลิต การบริการ หรือ แม้แต่การตัดสินใจ

ลักษณะของงานย่อย

- สะท้อนให้เห็นความหมายในตัวงาน
- บรรลุกริยาการกระทำ และ ผลที่ได้จากการกระทำ
- อาจบรรจุคำบางคำที่กล่าวถึงคุณสมบัติที่เกี่ยวข้อง แต่ให้ละเว้นคำจำพวกประสิทธิภาพ หรือ ประสิทธิภาพ ซึ่งวัดไม่ได้
- ประสงค์ที่จะหลีกเลี่ยงข้ออ้างอิงทางความรู้และทัศนคติ
- หลีกเลี่ยงข้ออ้างเพื่อจะใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ ซึ่งทำหน้าที่เพียงแค่สนับสนุนการทำงาน

	กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	
		วันที่บังคับใช้	
คู่มือปฏิบัติงาน		แก้ไขครั้งที่	
เรื่อง การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ		หน้าที่	<u> 32 </u> จาก <u> 74 </u>

องค์ประกอบที่จำเป็นในการประเมิน Competency Based

- งานย่อยที่จำเป็นต้องสามารถทำได้นั้น จะถูกกำหนดรับรองความถูกต้อง และ เผยแพร่ให้พนักงานทั่วไปได้รู้จักล่วงหน้า
- เกณฑ์ที่จะต้องใช้และเงื่อนไขในการประเมิน จะต้องถูกระบุออกมาให้ชัดเจนและบอกให้พนักงานรู้ล่วงหน้า
- การฝึกอบรมจะต้องตอบสนองการพัฒนารายบุคคล
- เพื่อกำหนดว่าพนักงานจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และ ทักษะคิด อย่างไรบ้าง ในอันที่จะปฏิบัติงานย่อยนั้นได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

การนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ Competency ไปใช้ประโยชน์

ส่วนที่ 1 ใช้ในการแยกแยะ กำหนด และทดสอบมาตรฐานฝีมือ

ส่วนที่ 2 ใช้ในการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม

การพิจารณาให้นำหนักคะแนนในแต่ละ Competency

ขั้นตอนที่ 1 พิจารณาถึงความสำคัญของงาน

ขั้นตอนที่ 2 พิจารณาถึงความถี่ในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 3 พิจารณาถึงผลกระทบของงานที่มีผลต่อผู้บริโภค


ขั้นตอนที่ 4 พิจารณาถึงความยากง่ายของงาน

ขั้นตอนที่ 5 ถ้าเป็นไปได้ควรพิจารณาถึงความต้องการการฝึกอบรมเอาไว้ด้วย

การคำนวณน้ำหนักคะแนนในแต่ละงานย่อย

การคำนวณน้ำหนักคะแนนในแต่ละงานย่อยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการคำนวณหาจำนวนข้อสอบภาคความรู้ ว่าในหัวข้อนี้มีความสำคัญมากน้อยเพียงใดควรที่จะออกข้อสอบกี่ข้อหากกำหนดจำนวนข้อสอบทั้งหมดให้ต่อ 1 ชุด การคำนวณโดยใช้ตารางพิจารณาน้ำหนักคะแนน (ตารางที่ 3 ภาคผนวก) โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนี้เป็นผู้ให้ข้อมูลแล้วมาร่วมกันพิจารณา โดยใช้สูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{จำนวนข้อสอบในแต่ละงานย่อย} = \frac{\text{น้ำหนักคะแนนรวมแต่ละงานย่อย}}{\text{ผลรวมน้ำหนักคะแนนรวมแต่ละงาน}} \times \text{จำนวนข้อสอบทั้งหมด}$$

	-57-	กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน	หมายเลขเอกสาร
			วันที่บังคับใช้
		คู่มือปฏิบัติงาน	แก้ไขครั้งที่
เรื่อง การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ			หน้าที่ <u>33</u> จาก <u>74</u>

ขั้นตอนการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน

- ขั้นตอนที่ 1 กำหนดความหมายของอาชีพ
- ขั้นตอนที่ 2 กำหนดขอบเขตของมาตรฐานฝีมือในแต่ละระดับ
- ขั้นตอนที่ 3 กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการทดสอบในแต่ละระดับ
- ขั้นตอนที่ 4 กำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการมีสิทธิได้รับหนังสือรับรองในแต่ละระดับ
- ขั้นตอนที่ 5 กำหนดข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดความรู้ ความสามารถ ทักษะคติในแต่ละระดับ

ขั้นตอนการกำหนดวิธีทดสอบมาตรฐานฝีมือ

- ขั้นตอนที่ 1 สร้างแบบทดสอบภาคความรู้ให้ครอบคลุมความรู้ ต่าง ๆ ที่พบจากการวิเคราะห์งานย่อย
- ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบทดสอบภาคความสามารถให้ครอบคลุมการปฏิบัติงาน ต่าง ๆ ที่พบจากการวิเคราะห์งาน
- ขั้นตอนที่ 3 ระบุเกณฑ์การให้คะแนน การคิดคะแนน และเกณฑ์การตัดสิน
- ขั้นตอนที่ 4 จัดทำแบบเฉลยการทดสอบ และคู่มือสำหรับผู้ดำเนินการทดสอบ

8.5 ประเภทของแบบทดสอบ

จำแนกตามรูปแบบคำถามและวิธีการตอบ จำแนกได้ 2 ประเภทดังนี้

1 แบบทดสอบอัตนัย (Subjective test) แบบทดสอบประเภทนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้สอบได้ตอบยาว ๆ แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ แบบทดสอบประเภทนี้เหมาะสำหรับวัดความสามารถหลาย ๆ ด้านในแต่ละข้อ เช่น วัดความสามารถด้านความคิดเห็น การแสดงออกทางอารมณ์ ความสามารถในการใช้ภาษา


2. แบบทดสอบปรนัย (Objective test) เป็นแบบทดสอบที่มุ่งเน้นให้ผู้สอบตอบสั้น ๆ ในแต่ละหัวข้อ วัดความสามารถเพียงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ได้แก่แบบทดสอบดังต่อไปนี้

- ก. แบบถูกผิด (True – False)
- ข. แบบเติมคำ (Completion)
- ค. แบบจับคู่ (Matching)
- ง. แบบเลือกตอบ (Multiple choices)

8.6 การสร้างข้อสอบแบบปรนัย


ข้อสอบแบบถูก-ผิด

เป็นข้อสอบที่มีคำตอบ 2 คำตอบได้แก่ ใช่-ไม่ใช่ ถูก-ผิด จริง-ไม่จริง เป็นต้น ตัวคำถามของข้อสอบประเภทนี้มักจะเขียนในรูปประโยคบอกเล่าธรรมดา หรืออาจเป็นรูปคำถามโดยมีข้อความถูกบ้างผิดบ้างคละกันไป ซึ่งผู้ตอบจะต้องตัดสินใจว่าข้อความนั้นถูกหรือผิด จริงหรือเท็จ ใช่หรือไม่

	กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	
		วันที่บังคับใช้	
คู่มือปฏิบัติงาน		แก้ไขครั้งที่	
เรื่อง การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ		หน้าที่	_34_ จาก _74_

ข้อแนะนำในการสร้างข้อสอบแบบถูกผิด

1. เขียนคำสั่ง และข้อความที่เป็นทั้งคำถามคำตอบให้ชัดเจน เข้าใจง่าย อย่าใช้ข้อความที่ยกย่อนจนเกินไป เพราะเราต้องการวัดความสามารถทางวิชาการมากกว่าที่จะวัดความสามารถในการตีความหมายของข้อความหรือคำสั่ง
 2. ไม่ควรใช้ข้อความปฏิเสธซ้อน เพราะอาจทำให้ผู้ตอบเข้าใจผิดโดยไม่จำเป็น ตัวอย่าง เช่น
 - (ไม่ดี) ถ้าอ่านข้อสอบไม่เข้าใจแล้วไม่ควรถามเพื่อน
 - (ดีขึ้น) ถ้าอ่านข้อสอบไม่เข้าใจควรถามเพื่อน
 - (ดีขึ้น) ถ้าพบข้อสอบที่มีปัญหาไม่ควรถามเพื่อน
 - (ไม่ดี) ไม่มีกฎข้อใดที่ไม่มีข้อยกเว้น
 - (ดีขึ้น) กฎทุกข้อย่อมมีข้อยกเว้น
 3. ไม่ควรใช้ประโยคที่มีทั้งถูกและผิดอยู่รวมกัน หรือถูกครึ่งผิดครึ่ง เพราะประโยคประเภทนี้มีคำตอบไม่แน่นอน และเป็นปัญหาในการให้คะแนนในภายหลัง เช่น
 - (ไม่ดี) วาลเป็นสัตว์บกที่เลี้ยงลูกด้วยนม
 - (ดีขึ้น) วาลเป็นสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม
 4. คำตอบของข้อสอบควรถูกหรือผิดตามหลักวิชาการ ไม่ใช่ถูกหรือผิดตามความคิดเห็นของใคร
 5. ควรใช้ข้อความที่เป็นปริมาณ หรือจำนวนที่แน่ชัด ไม่ควรใช้คำที่บอกโดยประมาณซึ่งไม่อาจกำหนดได้แน่นอน เช่น คำว่า มาก น้อย อาจจะ ค่อนข้างจะ บ่อย ๆ เสมอ ๆ เป็นต้น
 6. ควรใช้คำถามที่เป็นปรนัย คือมีลักษณะเด่นชัด เช่น คำที่บอกได้แน่ชัดว่าถูกหรือผิด ใช่หรือไม่ใช่ ไม่ควรใช้คำถามที่มีลักษณะอัตนัย มีความหมายแบ่งรับแบ่งสู้ เช่น คำว่าอาจจะจริง ค่อนข้างถูก ไม่ใคร่ถูก เป็นต้น
 7. สิ่งที่กำหนดว่าถูกหรือผิดควรเป็นส่วนสำคัญของข้อความ และเกี่ยวข้องกับข้อความที่ถามการทำให้ข้อสอบผิดโดยการสะกดชื่อคนหรือสถานที่ผิด หรือเติมคำว่า ไม่ ลงไปในข้อความที่ถูกเพื่อให้ข้อนั้นผิด มิได้เป็นการเน้นที่สาระสำคัญ
 8. ควรหลีกเลี่ยงการลอกข้อความจากหนังสือเรียน หรือจากสมุดจดคำบรรยายเอามาเป็นข้อความ เพราะจะเป็นการเน้นให้นักเรียนใช้ความจำมากกว่าจะคิดในการตอบ
 9. พยายามหลีกเลี่ยงข้อความที่เป็นคำสั่ง เพราะบอกไม่ได้ว่าถูกหรือผิด
 10. พยายามให้ข้อสอบแต่ละข้อเป็นอิสระกัน อย่าให้ข้อใดข้อหนึ่งแนะนำคำตอบกับ
 11. ข้อความแต่ละข้อควรมีความยาวใกล้เคียงกัน
 12. ควรมีจำนวนถูกผิดใกล้เคียงกันเพราะจะเป็นการช่วยลดการเดาโดยทั่ว ๆ ไปอัตราส่วนระหว่างข้อถูกกับข้อผิด อยู่ระหว่าง 40-60%
 13. ข้อถูกและข้อผิดควรอยู่กระจายกันออกไป

	กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	
		วันที่บังคับใช้	
คู่มือปฏิบัติงาน		แก้ไขครั้งที่	
เรื่อง การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ		หน้าที่	<u> 35 </u> จาก <u> 74 </u>

14. ในกรณีที่มีข้อสอบหลายประเภทอยู่ในฉบับเดียวกัน ควรจัดให้ข้อสอบประเภทถูก-ผิดไว้ตอนต้น ๆ ของแบบทดสอบ เพราะเป็นข้อสอบที่ค่อนข้างง่าย เป็นการอุ่นเครื่องเพื่อเราให้อยากทำข้อสอบข้อดีของข้อสอบแบบถูก-ผิด

1. ตรวจให้คะแนนง่าย แน่นนอน และรวดเร็ว
2. สร้างได้ง่ายและรวดเร็วกว่าข้อสอบแบบอื่น ๆ
3. ข้อสอบแต่ละข้อใช้เวลาตอบน้อย จึงสามารถถามมาก ๆ ข้อได้
4. วิธีการตอบง่ายต่อการเข้าใจ เพราะมีโอกาสเลือกเพียง 2 ตัวเลือก
5. ประหยัดค่าใช้จ่าย ในหน้าหนึ่ง ๆ อาจพิมพ์ข้อความได้ถึง 30 ข้อ

ข้อเสียของข้อสอบแบบถูกผิด

1. เปิดโอกาสให้เดาได้มาก ผู้ตอบมีโอกาสเดาถูกถึง 50 %
2. มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ค่อนข้างต่ำ เพราะผู้ตอบเดาได้ถูกถึง 50 % วิธีแก้ปัญหาคือเดาอาจทำได้โดยการเพิ่มข้อสอบ ข้อสอบฉบับหนึ่งไม่ควรน้อยกว่า 50 ข้อ
3. มักวัดความรู้ความจำมากกว่าสมรรถภาพด้านอื่น ๆ ทำให้ไม่สามารถวัดสมรรถภาพต่าง ๆ ได้ครบตามตารางวิเคราะห์หลักสูตร
4. เรื่องราวบางตอนต็ดลใจได้ยากว่าถูกหรือผิด ถ้านำมาถามก็เกิดปัญหายุ่งยาก ถ้าไม่นำมาถามก็ทำให้ขาดสาระสำคัญไป

ข้อสอบแบบเติมคำ (Completion)


ข้อสอบแบบเติมคำเป็นข้อสอบประเภทให้คำตอบสั้น ๆ มีขอบเขตในการตอบ ภาคคำถาม อาจอยู่ในรูปคำถามหรือในรูปประโยคบอกเล่าที่เป็นข้อความไม่สมบูรณ์ โดยเว้นช่องว่างสำหรับการเติมคำ หรือข้อความ ให้ได้ความถูกต้องสมบูรณ์ เช่น

นายกรัฐมนตรีคนปัจจุบันของไทยชื่ออะไร

(เป็นการตั้งปัญหาในรูปคำถาม และต้องการให้ตอบสั้น ๆ)

ข้อแนะนำในการสร้างข้อสอบแบบเติมคำ

1. เขียนคำสั่งให้ชัดเจนว่าต้องการให้นักเรียนตอบอย่างไร และตอบที่ไหน
2. คำถามหรือข้อความต้องชัดเจน รัดกุม ไม่มีลักษณะเป็นการแนะนำคำตอบและตอบได้หลายอย่าง
3. พยายามเขียนปัญหาหรือคำถามให้มีคำตอบเฉพาะเจาะจง ไม่กว้างเกินไป เช่น
(ไม่ดี) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานตั้งอยู่ที่.....
(ดีขึ้น) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานตั้งอยู่ที่ถนน.....
4. ไม่ควรลอกข้อความจากหนังสือโดยเว้นข้อความบางตอนออก
5. ช่องว่างที่เว้นให้เติมควรเว้นให้มากพอ และทุกข้อควรมีระยะเวลาในการเว้นที่เท่ากันไม่เช่นนั้นจะเป็นการชี้บอกว่าคำตอบสั้นหรือยาว
6. ช่องว่างที่เว้นควรอยู่ตอนท้ายประโยคหรือท้ายข้อความ ยกเว้นในกรณีที่จำเป็นจริง ๆ

	กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	
		วันที่บังคับใช้	
คู่มือปฏิบัติงาน		แก้ไขครั้งที่	
เรื่อง การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ		หน้าที่	_36_ จาก _74_

7. การใช้ข้อความประโยคคำถามจะช่วยให้คำถามมีความจำเพาะเจาะจงยิ่งขึ้น

8. แต่ละข้อไม่ควรมีช่องการเติมหลายแห่ง

9. คำตอบที่ต้องการให้เติมควรเน้นสิ่งสำคัญและจำเป็นจริง ๆ

10. ในตัวปัญหาควรมีข้อมูลมากพอที่ผู้สอบจะหาคำตอบได้

การตรวจให้คะแนน

การตรวจให้คะแนนแบบเติมคำควรทำดังนี้

1. ถ้าข้อสอบใดมีคำตอบได้หลายอย่าง ควรให้คะแนนคำตอบที่ถูกต้องทุกคำตอบ

2. แต่ละช่องที่ให้เติมคำตอบควรมีคะแนนเท่ากัน

3. ไม่ควรหักคะแนนคำตอบที่ถูกแต่สะกดผิด เนื่องจากเราต้องการวัดความรู้ความสามารถ

มากกว่าทักษะในการเขียนคำตอบ

4. ข้อที่ตอบผิดควรเขียนคำตอบที่ถูกให้ก่อนส่งคืนผู้สอบ

5. เพื่อความสะดวกในการตอบ อาจให้ผู้สอบเขียนคำตอบในกระดาษคำตอบ เวลาตรวจให้คะแนนก็เอาคำเฉลยมาวางเทียบจะทำให้ตรวจเร็วขึ้น

ข้อดีของข้อสอบแบบเติมคำ

1. สร้างได้ง่ายกว่าข้อสอบแบบเลือกตอบและแบบจับคู่ เนื่องจากไม่ต้องเสียเวลาในการคิดหาตัวเลือก

2. มีโอกาสเดาถูกได้ยาก เพราะผู้สอบต้องคิดหาคำตอบเอง


3. ประหยัดเวลาในการตอบ เพราะให้ตอบสั้น ๆ จึงสามารถออกข้อสอบได้มากข้อและครอบคลุมเนื้อหา

4. ข้อสอบประเภทนี้มีประโยชน์อย่างยิ่งในการวัดความรู้เกี่ยวกับ ข้อเท็จจริง คำศัพท์ กฎเกณฑ์ ความสามารถที่จะหาคำตอบโดยการคำนวณ ทักษะการใช้สัญลักษณ์ ความสามารถที่จะตีความหมายของข้อมูล วัดกระบวนการทางปัญญาขั้นสูง และความสามารถที่จะแปลความหมายจากรูปภาพหรือแผนภูมิที่กำหนดให้

ข้อสอบแบบจับคู่ (Matching)

ข้อสอบแบบจับคู่ เป็นข้อสอบปรนัยประเภทกำหนดคำหรือข้อความ เป็น คอลัมน์ แล้วกำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบคำหรือข้อความจากคอลัมน์หนึ่งไปใส่ในคำ หรือข้อความอีกคอลัมน์หนึ่งที่มีความสัมพันธ์หรือสอดคล้องกัน

ข้อสอบประเภทนี้คล้ายกับข้อสอบแบบเลือกตอบ แต่ตัวเลือกไม่แน่นอนตายตัว ตัวเลือกจะลดลงเรื่อย ๆ เมื่อเลือกคำตอบไปแล้ว


	กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	
		วันที่บังคับใช้	
คู่มือปฏิบัติงาน		แก้ไขครั้งที่	
เรื่อง การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ		หน้าที่	_37_ จาก _74_

ข้อแนะนำในการสร้างข้อสอบแบบจับคู่

1. ให้คำหรือข้อความในคอลัมน์หนึ่งจับคู่ได้กับคำหรือข้อความในอีกคอลัมน์หนึ่งเพียงข้อเดียว นั่นคือข้อเดียวต้องมีคำตอบ
2. ตัวเลือกหรือคำตอบที่อยู่ทางขวามือควรมีจำนวนข้อมากกว่าตัวคำถามที่อยู่ทางซ้ายมืออย่างน้อย 3-4 ข้อ เพราะคำตอบทางขวามือจะลดลงเรื่อย ๆ ถ้าให้คำตอบกับคำถามมีจำนวนเท่ากัน ข้อท้ายๆ ผู้ตอบอาจจะเดาได้ อีกประการหนึ่งถ้าตอบผิด 1 ข้อ อาจมีผลทำให้ข้ออื่นผิดไปด้วย เพราะตัวเลือกคำตอบของข้ออื่น ๆ ถูกเลือกไปแล้ว
3. ระบุให้ชัดเจนว่าจะให้จับคู่โดยยึดหลักอะไร เช่น จับคู่ระหว่างนักประพันธ์กับชื่อหนังสือ ถ้าหากไม่ระบุให้ชัดเจนแล้วจะทำให้ผู้สอบงงเสียเวลาในการทำข้อสอบ
4. พยายามให้ตัวเลือกหรือคำตอบที่อยู่ทางขวามือเป็นข้อความสั้น ๆ และสั้นกว่าตัวคำถามที่อยู่ทางซ้ายมือ
5. ควรเรียงลำดับคำหรือข้อความที่เป็นชื่อตามลำดับตัวอักษร และถ้าเป็นตัวเลขหรือพ.ศ. ก็เรียงตามลำดับมากขึ้น เพื่อความสะดวกในการค้นหาคำตอบและเพื่อให้คำหรือข้อความที่จับคู่หรือเข้าคู่กันอยู่กระจายออกไป
6. ข้อความแบบจับคู่ชุดหนึ่ง ไม่ควรมีมากข้อเกินไป เพราะทำให้ผู้สอบสับสนและยุ่งยากมาก ชุดหนึ่งๆ ควรมีคำถามไม่เกิน 15 ข้อ
7. คำที่เป็นคู่กันควรจัดให้กระจายกัน ไม่ควรให้อยู่ตรงกันหรือเรียงกันอย่างเป็นระบบ
8. ข้อสอบแต่ละชุดควรจัดให้อยู่ในหน้าเดียวกันเพราะจะทำให้ยุ่งยากและสับสนในการตอบ เนื่องจากต้องพลิกหน้ากลับไปกลับมา
9. วิธีการตอบไม่ควรกำหนดให้ยุ่งยาก เช่น ให้ออกข้อความทางขวามือมาใส่ทางซ้ายมือหรือโยงเส้นในข้อที่สัมพันธ์กัน ซึ่งอาจตอบง่าย ๆ โดยเอาตัวเลขหรือตัวอักษรกำกับข้อความมาใส่ไว้ข้างหน้าหรือหลังข้อนั้น ๆ
10. คำหรือข้อความที่จะนำมาจับคู่ ควรเป็นเรื่องราวหรือเนื้อหาเดียวกัน ถ้าต้องการถามหลาย ๆ เนื้อหา หรือหลาย ๆ เรื่อง ก็ควรแยกออกเป็นคนละชุด ไม่เช่นนั้นจะทำให้สับสนหรือเป็นการชี้แนะคำตอบ ช่วยให้เดาได้ง่ายขึ้น

ข้อดีของข้อสอบแบบจับคู่

1. สร้างได้ง่ายและรวดเร็ว เพราะส่วนใหญ่วัดความจำ
2. ตรวจสอบให้คะแนนง่าย
3. ถ้าสร้างข้อสอบได้ดีแล้ว ข้อสอบแบบจับคู่ประมาณ 10-15 ข้อ โอกาสที่จะเดาถูกมีน้อย
4. เหมาะสำหรับวัดความสามารถในการหาความสัมพันธ์ระหว่างของสองสิ่งหรือข้อสองข้อ
5. ประหยัดกระดาษและเนื้อที่ในการออกข้อสอบ

	กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	
		วันที่บังคับใช้	
คู่มือปฏิบัติงาน		แก้ไขครั้งที่	
เรื่อง การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ		หน้าที่	_38_ จาก _74_

ข้อเสียของข้อสอบแบบจับคู่

1. มักเป็นข้อสอบวัดความจำมากกว่าวัดสมรรถภาพสมองชั้นสูงขึ้นไป
2. แต่ละข้อมีโอกาสในการเดาถูกไม่เท่ากัน ตัวอย่าง เช่น คำถามมี 15 ข้อ โอกาสในการเดาถูกสำหรับข้อแรกมี 1 ใน 15 ข้อ ต่อ ๆ ไปโอกาสที่จะเดาถูกมีมากขึ้นเพราะตัวเลือกน้อยลง
3. เป็นการยากที่จะทำให้ปัญหาและคำตอบทั้งหมดเป็นเรื่องเดียวกัน ซึ่งทำให้โอกาสที่จะเสนอแนะคำตอบ หรือช่วยในการเดามีมากขึ้น
4. บางครั้งคำหรือข้อความหนึ่งอาจจับคู่กับคำหรือข้อความอีกด้านหนึ่งได้มากกว่า 1 คำตอบ

ข้อสอบแบบเลือกตอบ (Multiple choices)


ข้อสอบประเภทนี้มีส่วนสำคัญ 2 ส่วนคือ

1. ตอนนำ หรือตัวคำถาม (Stem)
2. ตัวเลือก (Choices หรือ Options) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ
 - ตัวถูก (Correct Choices)
 - ตัวลวง (Decoys หรือ Distracters)

ข้อสอบแบบเลือกตอบที่ดีนั้น ตัวเลือกทุกตัวจะมีน้ำหนักพอ ๆ กัน ถ้าดูเผิน ๆ หรือไม่มีความรู้ในข้อนั้นจริงจะเห็นว่าถูกหมดทุกข้อ และในการสอบแต่ละครั้ง ตัวเลือกแต่ละตัวจะมีโอกาสถูกเลือกพอ ๆ กัน สำหรับข้อสอบแบบเลือกตอบที่มีลักษณะถูกหรือผิดอย่างเด่นชัดทำให้ข้อสอบขาดคุณค่า และขาดคุณลักษณะความเป็นปรนัยอันเป็นคุณสมบัติสำคัญของข้อสอบประเภทนี้

หลักในการเขียนประเภทเลือกตอบ

1. เขียนตัวคำถามหรือตอนนำให้อยู่ในรูปประโยคคำถามที่สมบูรณ์ การเขียนตอนนำแบบทิ้งท้ายไว้คล้ายให้เติมความมักทำให้คำถามไม่กระชับ เกิดปัญหาในการที่จะมีคำตอบหลายแง่มุม บางครั้งทำให้ผู้สอบต้องกลับไปอ่านข้อความซ้ำเพราะข้อความไม่ต่อเนื่องกัน ในกรณีที่ตัวเลือกใช้คำที่ไปรับกับคำถามพอดี จะเป็นการชี้แนะคำตอบ
2. เน้นเรื่องที่ถามให้ชัดเจนและตรงจุด
3. ใช้ภาษาให้เหมาะสมกับระดับผู้สอบ การใช้คำยากในข้อคำถามหรือตัวเลือกจะทำให้ข้อสอบยากขึ้นโดยไม่จำเป็น อาจจะทำให้ข้อสอบขาดความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นต่ำได้ การสร้างข้อสอบผู้ออกข้อสอบควรคำนึงเสมอว่า วัตถุประสงค์ ระดับไหน ศัพท์หรือภาษาที่ใช้ในคำถามนั้นเขาเรียนรู้แล้วหรือยัง การใช้ภาษาทางเทคนิคควรใช้ให้เหมาะสม
4. คำถามควรสั้นและชัดเจน
5. พยายามหลีกเลี่ยงการใช้คำถามปฏิเสธหรือปฏิเสธซ้อน การใช้คำถามปฏิเสธทำให้ผู้สอบต้องคิดย้อนกลับโดยไม่จำเป็น อาจทำให้เกิดความเข้าใจผิดได้ง่าย แต่ถ้าจำเป็นต้องใช้จริง ๆ ก็ควรขีดเส้นใต้คำปฏิเสธ เพื่อให้เห็นชัดเจน

	กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	
		วันที่บังคับใช้	
คู่มือปฏิบัติงาน		แก้ไขครั้งที่	
เรื่อง การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ		หน้าที่	_39_ จาก _74_

6. ใช้ตัวเลือกปลายเปิดให้เหมาะสม ตัวเลือกปลายเปิดได้แก่ คำประเภท “ถูกทุกข้อ ไม่มีข้อใดถูก ยังสรุปแน่นอนไม่ได้” การใช้ตัวเลือกแบบนี้อาจเนื่องมาจากผู้ออกข้อสอบไม่สามารถหาตัวลวงที่เหมาะสมได้ หรือคิดว่าอาจเป็นตัวถูกหรือตัวลวงที่ดี ในกรณีนี้มักทำให้ข้อคำถามนั้นต้อยคุณภาพเพราะจะเป็นการแนะนำคำตอบด้วยตัวเลือกนั้น ข้อสอบที่เหมาะสมจะใช้ตัวเลือกปลายเปิดควรเป็นคำถามที่เกี่ยวกับเรื่องราว หรือเหตุการณ์ที่ยังหาข้อสรุปไม่ได้ หรือที่ยังเป็นปัญหาโต้แย้งกันอยู่ และใช้ได้เหมาะกับวิชาคำนวณ ถ้าหากจำเป็นต้องใช้ตัวเลือกปลายเปิดแล้วควรใช้หลายๆ ข้อ จะได้ไม่เป็นการแนะนำคำตอบและต้องจัดให้ตัวเลือกปลายเปิดนั้นเป็นทั้งตัวถูกและตัวลวงพอ ๆ กันกับตัวเลือกอื่น

7. ใช้คำถามให้คุ้มงานสอบ ข้อสอบที่ดีไม่ควรเน้นความจำมากนัก แต่พยายามถามให้คิดลึกซึ่งลงไป และไม่ใช่ข้อความที่พลิกแพลงจนกลายเป็นข้อสอบวัดความสามารถด้านภาษาไป

ข้อสอบที่ถามไม่คุ้มงานสอบจะไม่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่การวัดเท่าที่ควร เช่น ข้อคำถามที่ง่ายมากจนผู้สอบทุกคนตอบถูกหมด หรือข้อที่ยากจนไม่มีใครตอบถูกเลย จะทำให้ไม่ทราบว่ามีใครเก่งกว่าใคร การถามเนื้อหาไม่จำเป็น ถือว่าเป็นการถามไม่คุ้มงานสอบเช่นกัน

8. ข้อเดียวต้องมีคำตอบเดียว ในการเขียนคำถามมีบ่อย ๆ ที่ผู้ออกข้อสอบไม่ได้พิจารณาตัวลวงให้ดี เมื่อผู้สอบทำข้อสอบจึงมักมีปัญหาข้อถูกมากกว่า 1 ข้ออยู่บ่อย ๆ ฉะนั้นในการเขียนคำถามและตัวเลือกจะต้องคิดให้รอบคอบและทดลองตอบดูก่อน

9. เขียนตัวถูกหรือตัวลวง ให้ถูกหรือผิดตามหลักวิชาการ ควรคำนึงถึงความเป็นจริงและความเป็นไปได้ตามเนื้อหานั้น ๆ ด้วย การใช้ตัวลวงโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องตามหลักวิชาการอาจเป็นการแนะนำคำตอบให้เด่นชัดขึ้น


การเขียนตัวลวงควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคที่ไม่มีในสาขานั้น
2. ตัวลวงผิดตามหลักการและข้อเท็จจริงของเนื้อหานั้น การใช้ตัวเลือกจากคำตอบของผู้สอบทั้งที่เป็นตัวถูกและตัวลวงจะทำให้ข้อสอบมีคุณภาพสูงกว่าข้อสอบที่ใช้ตัวเลือกจากครูสร้างขึ้นทั้งค่าความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนก นอกจากนั้นยังเป็นข้อสอบที่ยากกว่าที่ครูออกข้อสอบเอง ฉะนั้นผู้ออกข้อสอบต้องคอยสังเกตผู้สอบตอบแล้วเอาแนวทางนั้นมาออกข้อสอบ
3. คำตอบควรถูกต้องตามหลักวิชานั้น ๆ

10. เขียนตัวเลือกให้เป็นอิสระขาดจากกัน พยายามอย่าให้ตัวเลือกและตัวลวงก้าวก่ายกัน หรือมีความหมายสืบเนื่องสัมพันธ์กัน หรือครอบคลุมตัวเลือกอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้เหมือนกับมีตัวเลือกน้อยลง และมีคำตอบที่ถูกหลายข้อ

11. เรียงลำดับที่เป็นตัวเลข ข้อสอบที่มีคำตอบเป็นตัวเลข ควรจัดเรียงลำดับกัน อาจจะมีเรียงจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามากก็ได้ เพื่อช่วยให้ผู้สอบสามารถหาคำตอบได้ง่ายขึ้น ไม่เกิดการสับสน

12. พยายามใช้รูปภาพช่วย การใช้รูปภาพเป็นตัวเลือกจะทำให้ผู้สอบคลายความเครียดลงได้มาก และยังช่วยให้เข้าใจคำถามมากขึ้น และยังทำให้ข้อสอบมีความน่าสนใจมากขึ้น ข้อสำคัญรูปภาพจะต้อง

	กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	
		วันที่บังคับใช้	
คู่มือปฏิบัติงาน		แก้ไขครั้งที่	
เรื่อง การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ		หน้าที่	_40_ จาก _74_

ชัดเจน สวยงามและน่าดูและถูกต้อง ไม่ทำให้ผู้สอบมองแล้วเข้าใจผิดได้ ในระดับสูงขึ้นไป รูปภาพที่ใช้ในข้อสอบอาจเป็นตาราง แผนที่ หรือแผนภูมิใด ๆ เป็นการให้ผู้สอบพักสายตาสบาย

13. หลีกเลี่ยงคำถามที่เน้นคำตอบ คำถามที่ใช้ตัวเลือกที่ผู้สอบไม่ต้องใช้ความคิด หรือชี้แนะให้ผู้สอบเลือกตอบได้ง่ายขึ้น ถือว่าเป็นคำถามที่ชี้แนะคำตอบ คำถามที่มีลักษณะชี้แนะคำตอบมีดังนี้

1. ตัวคำตอบใช้คำซ้ำกับตัวคำถาม (รวมถึงความหมายของคำด้วย)

2. ออกคำถามซ้ำกัน ได้แก่ การถามสิ่งเดียวกัน แต่ใช้ถ้อยคำต่างกัน ซึ่งผู้สอบอาจค้นพบคำตอบจากข้ออื่น ในข้อสอบฉบับเดียวกันได้

3. ตัวถูกตัวลวงยาวไม่สม่ำเสมอ ถ้าไม่สามารถแต่งประโยคให้ยาวเท่า ๆ กันได้ ก็ให้เรียงคำตอบตามความสั้นยาวของประโยค

4. คำตอบใช้ศัพท์ หรือภาษาแปลกกว่าตัวอื่น ๆ การใช้ภาษาที่แปลกตากว่าตัวเลือกอื่น ๆ จะเป็นการชี้แนะคำตอบประการหนึ่ง ดังนั้นควรใช้ภาษาประเภทเดียวกันทุกตัวเลือก

5. คำตอบหรือตัวลวง ถูกหรือผิดเด่นชัดเกินไป ถ้าตัวถูกกับตัวลวงแตกต่างกันมากจนสะดุดตา ผู้สอบอาจจะตอบถูกโดยไม่ต้องใช้ความคิดมากนัก หรืออาจใช้วิธีการหาคำตอบโดยตัดตัวเลือกที่เห็นว่าผิดแน่ ๆ ออกทีละตัวจนได้คำตอบ

6. คำถามกับตัวลวงไม่รับกัน คำถามกับตัวลวงไม่สอดคล้องกัน นอกจากตัวถูกเท่านั้นที่มีถ้อยคำรับกัน ซึ่งมีสาเหตุจากการใช้คำถามแบบต่อความ แล้วตัดข้อความตอนท้ายเป็นตัวถูก ส่วนตัวลวงนั้นไม่ได้คำนึงถึงข้อความที่เป็นตอนนำของข้อความนั้น จึงทำให้ผู้ตอบสามารถเดาคำตอบได้โดย การอ่านต่อข้อความกัน ถ้าข้อใดข้อความต่อกันได้ดีก็แสดงว่าเป็นข้อถูก

7. ใช้คำขยายไม่ถูกที่ การใช้คำขยายประเภท “เท่านั้น” “ทั้งหมด” “ทุกที่” “เสมอ” “แน่นอน” กับตัวลวงจะทำให้เห็นว่าผิดเด่นชัดขึ้น ส่วนคำขยายประเภท “บางที่” “โดยมาก” “โดยทั่วไป” นั้น อาจใช้ได้กับตัวถูกและตัวลวง ถ้าหากใช้คำประเภทนี้ควรใช้กับทุกตัวเลือกจึงจะดี แต่ถ้าเลี่ยงได้จะดีกว่า

8. ถามเรื่องให้ผู้สอบคล่องปาก เช่น การถามคำพังเพย สุภาษิต คติพจน์ หรือคำเตือนใจ ซึ่งเป็นข้อความที่ผู้สอบคล่องปากอยู่แล้ว มักมีลักษณะช่วยแนะคำตอบในตัว

9. คำตอบไม่กระจาย ข้อสอบที่มีข้อถูกซ้ำ ๆ หรือหมุนเวียนกันอย่างมีระบบจะทำให้ผู้สอบเดาได้ง่ายขึ้น วิธีเรียงตัวเลือกตามลำดับสั้นยาวของข้อความ การเรียงลำดับตัวเลือกที่เป็นตัวเลข ก็จะเป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยให้คำตอบไม่ซ้ำที่หรือการเรียงตัวเลือกอย่างมีระบบ



กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	
	วันที่บังคับใช้	
คู่มือปฏิบัติงาน	แก้ไขครั้งที่	
เรื่อง การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ	หน้าที่	_ 41 _ จาก _ 74 _

8.7 การสังเกต (Observation)

การสังเกตเป็นเครื่องมือวัดผลชนิดหนึ่งที่นิยมใช้กันมาก เครื่องมือชนิดนี้ใช้ตัวบุคคลทำหน้าที่ในการวัด โดยใช้ประสาทสัมผัสเป็นเครื่องมือสื่อความหมาย มีหลายอย่างที่ไม่สามารถใช้การสังเกตวัดได้ เช่น อารมณ์ ความรู้สึก ทักษะคิด ความคิดเห็น เหตุผล เป็นต้น ซึ่งล้วนเป็นนามธรรมทั้งสิ้น การวัดสิ่งเหล่านี้ต้องใช้วิธีการอื่นให้เขาแสดงอารมณ์ ความรู้สึก ทักษะคิด ฯลฯ ออกมาในรูปแบบพฤติกรรมก่อน เช่น พูดทำ เขียน แล้วจึงไปวัดพฤติกรรมนั้น ๆ

การสังเกตได้ผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบเหล่านี้

1. ความตั้งใจ (Attention) ผู้สังเกตจะต้องมีความตั้งใจจริงและสนใจเฉพาะเรื่องที่กำลังสังเกต รวมทั้งพยายามตัดอคติหรือความลำเอียงต่าง ๆ ออกไป

2. ประสาทสัมผัส (Sensation) ได้แก่ ประสิทธิภาพความเฉียบคมของประสาทสัมผัสควรสังเกตในสภาพที่ประสาทสัมผัสดีพอ เช่น ไม่ง่วงนอน มีอารมณ์หงุดหงิดหรือโมโห ซึ่งทำให้ไม่สามารถสังเกตข้อมูลได้ตรงกับสภาพที่แท้จริงของสิ่งที่กำลังสังเกต

3. การรับรู้ (Perception) การรับรู้ของผู้สังเกตจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความสามารถ ผู้ที่มีประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่กำลังเกี่ยยมจะรับรู้และสามารถทำความเข้าใจกับเรื่องที่สังเกตได้ดี

หลักการสังเกตที่ดี


1. สังเกตและให้ความสนใจในเรื่องที่กำลังสังเกตเท่านั้น
2. สังเกตอย่างมีจุดมุ่งหมาย ไม่ใช่ดูไปเรื่อย ๆ
3. สังเกตอย่างพินิจพิเคราะห์จนเข้าใจรายละเอียด
4. มีการจดบันทึกสิ่งที่ตรงกับจุดมุ่งหมายอย่างครบถ้วน
5. ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตต้องตรวจสอบให้มั่นใจ ซึ่งทำได้หลายอย่างเช่น หลายคนเห็นตรงกัน สังเกตหลายครั้งได้ผลตรงกัน หรือใช้เครื่องมืออื่น ๆ ควบคู่ไปด้วย

ข้อดีของการสังเกต

1. ได้ข้อมูลที่เป็นปฐมภูมิ คือได้มาจากแหล่งข้อมูลจริง ๆ
2. การสังเกตไม่ได้รับกวนหรือก่อความรำคาญให้ผู้ถูกสังเกตมากนัก
3. ข้อมูลที่ได้มักจะเป็นข้อมูลที่แท้จริง
4. ผู้สังเกตสามารถบันทึกเหตุการณ์ หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ในขณะที่สังเกตได้ทันที

ข้อเสียของการสังเกต

1. ข้อมูลในการสังเกตขึ้นอยู่กับความสามารถและประสบการณ์ส่วนตัวของผู้สังเกตอย่างมาก
2. การสังเกตไม่สามารถทำได้ทุกเรื่อง เรื่องที่จะสังเกตมักจะอยู่ในวงจำกัด บางที่ไม่แน่ว่าสิ่งที่เราต้องการจะสังเกตเกิดขึ้นในช่วงเวลาที่เรากำลังสังเกตนั้น
3. ผลการสังเกตได้ไม่ตรงกัน จนอยากที่จะหาข้อสรุปที่แน่นอนได้

	-66- กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	
		วันที่บังคับใช้	
	คู่มือปฏิบัติงาน	แก้ไขครั้งที่	
	เรื่อง การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ	หน้าที่	_42_ จาก _74_

4. อาจมีเหตุการณ์ที่เราไม่คาดฝันขึ้นได้ ซึ่งเหตุการณ์นั้นจะมีผลกระทบต่อการสังเกตได้ เช่น การสังเกตพฤติกรรมของเด็ก แต่เด็กคนนั้นถูกฉีดยามาก่อนซึ่งจะมีผลทำให้ห้วงนอน ทำให้การเก็บข้อมูลได้ไม่ดีพอ

5. ผู้สังเกตไม่สามารถเข้าใจในเรื่องที่จะสังเกตได้ทุกแง่มุม หรือข้อมูลนั้นไม่สามารถสังเกตเห็นได้เสมอไป

เครื่องมือประกอบการสังเกตมีหลายประเภท เช่น แบบสำรวจรายการ (Checklist) การบันทึก (Anecdotal record) การประมาณค่า (Rating) การจัดอันดับ (Ranking) เป็นต้น

8.8 การสัมภาษณ์ (Interviewing)

ข้อสำคัญในการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์จะต้องหาวิธีการซักถามให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับจุดมุ่งหมาย ต้องระวังไม่ให้ออกนอกเรื่องมากนัก และเมื่อการสัมภาษณ์สิ้นสุดลงต้องแน่ใจว่าผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ได้เกิดความไม่สบายใจอันเนื่องมาจากการสัมภาษณ์แต่อย่างใด และต้องให้เขารู้ว่าตัวเองมีความสำคัญและได้ประโยชน์จากการสัมภาษณ์

หลักในการสัมภาษณ์


1. ต้องมั่นใจว่าจะได้รับความร่วมมือจากผู้ถูกสัมภาษณ์ การที่ผู้ถูกสัมภาษณ์จะให้ความร่วมมือหรือไม่ขึ้น บุคลิกลักษณะและความสามารถของผู้สัมภาษณ์มีความสำคัญอยู่มาก การแต่งกายเป็นระเบียบเรียบร้อย พูดจาสุภาพอ่อนหวาน พยายามชี้แนะให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เห็นว่าเขามีส่วนสำคัญมากในการที่จะทำให้งานที่เราดำเนินการอยู่บรรลุลงไปด้วยดี ต้องมีเทคนิคในการตั้งคำถาม การถามเรื่องส่วนตัวด้วยเสียงดัง อาจสร้างความไม่พอใจให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้

2. ต้องมีการวางแผนล่วงหน้าให้ดี เช่น จะสัมภาษณ์ใคร ที่ไหน เมื่อไร จะใช้คำถามอย่างไร บันทึกข้อมูลอย่างไร จะต้องมียุทธศาสตร์ในการสัมภาษณ์ที่แน่นอน ต้องระวังไม่ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ชักจูงออกนอกเรื่องได้ การสัมภาษณ์บางครั้งต้องการมีการคาดคะเนคำตอบที่ได้รับล่วงหน้าทั้งคำตอบที่คาดหวังและคำตอบที่ไม่คาดหวัง ทั้งตรงประเด็นและไม่ตรงประเด็นรวมทั้งวางแผนที่จะแก้ปัญหาด้วย

3. ต้องพยายามช่วยผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ตอบด้วยความเต็มใจ การตอบด้วยความฝืนใจอาจจะทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่มีเที่ยงตรง ผู้ตอบอาจจะตอบเพียงเพื่อให้เสร็จๆ ไปเท่านั้น

4. พยายามอย่าใช้คำถามประเภทแนะคำตอบ เช่น เธอมีปัญหาเรื่องการเงินใช่ไหม คำถามที่ดีในการสัมภาษณ์ควรทำให้ผู้สัมภาษณ์พูดน้อยกว่าผู้ถูกสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์มีหน้าที่กระตุ้นให้ผู้ถูกสัมภาษณ์พูดหรือแสดงความคิดเห็นเต็มที่ ไม่ใช่เพียงคำตอบว่า ใช่ ไม่ใช่ ครับ ค่ะ เท่านั้น

5. พยายามสร้างบรรยากาศให้ผู้ตอบรู้สึกอิสระ การเลือกสถานที่ที่เหมาะสม เวลาที่ผู้ตอบสะดวก การแสดงสีหน้าท่าทางของผู้สัมภาษณ์ที่บ่งบอกถึงความเป็นกันเอง ความไว้วางใจได้จะทำให้ผู้ตอบรู้สึกสบายใจจะตอบมากขึ้น

	-67- กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน	หมายเลขเอกสาร	
		วันที่บังคับใช้	
คู่มือปฏิบัติงาน		แก้ไขครั้งที่	
เรื่อง การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ		หน้าที่	_43_ จาก _74_

6. คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ต้องให้คำตอบที่สามารถสรุปได้

7. การบันทึกข้อมูลในการสัมภาษณ์ต้องทำให้ผู้ตอบรู้สึกสบายใจ ไม่ว่าจะเป็นการบันทึกข้อมูลด้วยการจดบันทึกหรืออัดเทป ควรได้รับการยินยอมจากผู้ตอบเสียก่อน ถ้าผู้ตอบไม่ต้องการให้บันทึกด้วยเทป ผู้สัมภาษณ์ต้องแสดงให้เห็นว่ามีการแอบบันทึกอยู่เบื้องหลัง ซึ่งเป็นการทำให้ผู้ตอบสบายใจ

8.9 แบบสอบถาม (Questionnaire)

แบบสอบถามเป็นข้อความหรือคำถามที่สร้างขึ้นมาเพื่อสอบถามความคิดเห็น หรือข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับความสนใจ ปัญหา ความต้องการ ข้อคิดเห็นเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการทราบ บางครั้งแบบสอบถามต้องอาศัยการสัมภาษณ์บ้าง แบบสอบถามมี 2 แบบคือ

1. แบบสอบถามปลายปิด (Closed form) เป็นแบบให้ผู้ตอบ ตอบในขอบเขตที่เรากำหนดให้ไม่ตอบโดยอิสระ

2. แบบปลายเปิด (Opened form) เป็นแบบที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบตอบได้อย่างอิสระเสรี แสดงความคิดเห็นโดยไม่จำกัดคำตอบ

หลักเกณฑ์ในการสร้างแบบสอบถาม

1. ใช้คำพูดที่ชัดเจนเข้าใจง่าย
2. ควรสั้นพอที่จะได้ข้อมูลตามที่ต้องการ แต่ไม่ควรสั้นเกินไปจนได้รายละเอียดไม่ครบถ้วน
3. คำถามในแบบสอบถามควรเป็นที่สนใจของผู้ตอบ
4. ไม่ควรมีการเสนอแนะคำตอบ
5. ทุกคำถามควรมีคำตอบที่เฉพาะเจาะจง ไม่กว้างเกินไป
6. คำถามไม่ควรบังคับให้ผู้ตอบ ๆ ในเรื่องที่จะทำให้เกิดความละอายไม่กล้าตอบ
7. ต้องให้ผู้ตอบ ๆ ด้วยความสะดวกใจ

ข้อดีและประโยชน์ที่ได้จากแบบสอบถาม

1. สิ้นเปลืองเวลาน้อยโดยสามารถใช้ถามคนหลายๆ ในเวลาเดียวกันได้
2. สามารถให้ผู้ตอบเลือกตอบได้ตามเหตุผลของแต่ละคน
3. มีทางที่จะปรับปรุงแบบสอบถามให้ดีขึ้นตามลำดับ โดยใช้เทคนิคทางสถิติ

ข้อเสียของแบบสอบถาม

1. ไม่อาจหวังในความร่วมมือจากผู้ตอบได้อย่างเต็มที่ เพราะบ่อยครั้งที่เราไม่สามารถไปชี้แจงด้วยตนเอง
2. บางครั้งอาจใช้คำถามยาว ๆ หลาย ๆ ข้อจึงจะครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการ ซึ่งทำให้เกิดความรำคาญแก่ผู้ตอบและเสียเวลาในการตอบ
3. ข้อคำถามมีโอกาสกำกวม ดีความได้หลายแง่หลายมุมอยู่บ่อย ๆ