

ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เรื่อง คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๕๐

โดยที่ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๔๖) พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๑๑ วรรคสาม กำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน ต้องมีคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนด ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดดังกล่าว อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๐”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

หมวด ๑

คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ๔ ผู้เชี่ยวชาญต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(๑) มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่าสิบปีในสาขาด้านแรงงาน ด้านการผลิต ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารคุณภาพ ด้านกฎหมาย หรือด้านการฝึกอบรม

(๒) มีบุคลิกภาพดี เป็นที่น่าเชื่อถือ ยอมรับข้อคิดเห็นของผู้อื่น มีเหตุมีผลเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการเป็นผู้นำ การวิเคราะห์แก้ไขปัญหา

(๓) มีความสามารถในการบริหารจัดการทั้งระบบ เพื่อให้การเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

(๔) มีความสามารถรับรู้สื่อความได้ดีทั้งโดยการเขียนหรือพูดในภาษาที่ใช้ในการเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน

(๕) มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานกระบวนการให้คำปรึกษาด้านแรงงาน

หมวด ๒

คุณสมบัติและการจดทะเบียนที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ข้อ ๕ ที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

๕.๑ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

๕.๒ มีคุณลักษณะส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) มีจริยธรรม

(๒) มีบุคลิกภาพเป็นที่น่าเชื่อถือ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

(๓) ช่างสังเกต ตระหนักถึงวัฒนธรรม และคุณค่าขององค์กร รวมทั้งมีความสนใจต่อสิ่งรอบตัวและกิจกรรมตลอดเวลา

(๔) มีความสามารถในการรับรู้ และสื่อข้อความได้ดีทั้งการเขียนและการพูด สามารถประสานงานกับพนักงานทุกระดับในองค์กร มีความเชื่อมั่น ไวต่อวัฒนธรรมขององค์กร

(๕) เชื่อมั่นในตนเอง ทำงานอย่างอิสระ โดยไม่มีผลประโยชน์ทางวิชาชีพ ในงานที่รับผิดชอบ

(๖) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจ

(๗) มีความสามารถในการให้คำปรึกษา รู้จักยืดหยุ่นในการบริหารเวลาที่ดีและมีความสามารถในการเป็นผู้นำ

(๘) มีความรับผิดชอบในงาน และมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

(๙) ควบคุมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตกลงไว้ และตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ภายใต้อำนาจความรู้ และข้อเท็จจริง

(๑๐) มีความหนักแน่น และยึดมั่นในหลักการ

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ถูกต้อง สมเหตุสมผล

(๑๒) ประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

(๑๓) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ใช้กิริยาจาที่สุภาพอ่อนโยน และมีมนุษยสัมพันธ์

(๑๔) สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และให้คำตอบที่เป็นทางเลือก และอย่างสร้างสรรค์

๕.๓ มีความรู้ และทักษะ ดังต่อไปนี้

(๑) มีความรู้ในการวางแผนและการจัดการเกี่ยวกับระบบบริหารการจัดการมาตรฐานใดมาตรฐานหนึ่ง

(๒) มีความรู้ ความเข้าใจในความหมาย ขอบเขต เจตนารมณ์ ขั้นตอน และกระบวนการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๔๖)

(๓) มีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๔) มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานอื่น ซึ่งอาจประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๔๖)

(๕) มีความรู้ ความเข้าใจหลักการวิธีการและเทคนิคสำหรับระบบการบริหารจัดการมาตรฐานแรงงาน เช่น หลักการการทบทวนระบบจัดการและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามวงจรเดมมิง วิธีการและเทคนิคการตรวจประเมิน เทคนิคการวิเคราะห์ปัญหาในการดำเนินงาน เทคนิคและวิธีการบริหารการผลิตเพื่อควบคุมชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา

(๖) มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน

๕.๔ มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับระบบบริหารการจัดการมาตรฐานใดมาตรฐานหนึ่ง หรือมีประสบการณ์การให้คำปรึกษาด้านใดด้านหนึ่งอย่างน้อยสี่แห่งภายในห้าปีก่อนจดทะเบียนครั้งแรก ดังต่อไปนี้

(๑) มาตรฐานแรงงานอื่น

(๒) มาตรฐานระบบการจัดการอื่น

(๓) ด้านกฎหมายแรงงาน

(๔) การบริหารทรัพยากรมนุษย์

(๕) การบริหารการจัดการการผลิต

ข้อ ๖ ผู้ที่ประสงค์จะขอจดทะเบียนเพื่อเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน จะต้องยื่นใบสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานพร้อมหลักฐานตามที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประกาศกำหนด

ข้อ ๓ เอกสารหลักฐานตามข้อ ๕.๔ จะต้องลงนามรับรองโดยผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลของสถานประกอบกิจการ ซึ่งผู้ยื่นใบสมัครตามข้อ ๖ ได้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา และอย่างน้อยต้องมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- (๑) วัน เดือน ปี ที่ให้คำปรึกษาดังแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด
- (๒) ระยะเวลาที่ให้คำปรึกษา ณ สถานประกอบกิจการแต่ละครั้ง และเวลารวมทั้งหมด
- (๓) กิจกรรมที่ให้คำปรึกษา ณ สถานประกอบกิจการแต่ละครั้ง
- (๔) เอกสารที่เกี่ยวข้องตามมาตรฐานที่ให้คำปรึกษา
- (๕) ชื่อ และสถานที่ติดต่อของสถานประกอบกิจการ
- (๖) ชื่อ และสถานที่ติดต่อของหน่วยงานที่ผู้ยื่นใบสมัครสังกัด

ข้อ ๔ ผู้ยื่นใบสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติตามข้อ ๕.๑ และข้อ ๕.๔ จะต้องเข้ารับการประเมินคุณสมบัติตามข้อ ๕.๒ และตามข้อ ๕.๓ โดยการสอบข้อเขียน และการสอบสัมภาษณ์

ข้อ ๕ ผู้ยื่นใบสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานซึ่งผ่านการประเมินคุณสมบัติตามข้อ ๔ จะเป็นผู้ได้รับการจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานพร้อมได้รับหนังสือรับรองการจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน และบัตรประจำตัวที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ผู้ได้รับการจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานจะสามารถทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานได้เป็นเวลาสามปี นับแต่วันที่ออกหนังสือรับรองการจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ข้อ ๑๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานจะต้องแสดงหลักฐานหนังสือรับรองการจดทะเบียนที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน พร้อมบัตรประจำตัวที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน

หมวด ๓

การพัฒนาความรู้ของที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ข้อ ๑๑ ที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานต้องได้รับการพัฒนาความรู้โดยการฝึกอบรมเพิ่มเติมหรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับระบบบริหารจัดการมาตรฐานใดมาตรฐานหนึ่งอย่างต่อเนื่องปีละไม่น้อยกว่าหกชั่วโมง นับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน

หลักฐานการฝึกอบรมตามวรรคหนึ่งต้องแสดงระยะเวลาที่ฝึกอบรม เนื้อหา ชื่อผู้จัด และสถานที่ติดต่อของผู้จัดการฝึกอบรม

การพัฒนาความรู้โดยการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามวรรคหนึ่งต้องมีความต่อเนื่องกันตลอดระยะเวลาการเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน และต้องเป็นการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ โดยประเภทของกิจกรรมและหลักเกณฑ์การนับจำนวนชั่วโมงให้เป็นไปตามตารางท้ายประกาศนี้

หมวด ๔

การต่ออายุการเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ข้อ ๑๒ ที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานที่ประสงค์จะต่ออายุการเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานต้องยื่นคำขอต่ออายุการจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานภายในเก้าสิบวัน ก่อนวันที่หนังสือรับรองตามข้อ ๕ หหมดอายุ

การยื่นคำขอต่ออายุการจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน จะต้องยื่นเอกสารหลักฐานดังต่อไปนี้

(๑) หนังสือรับรองซึ่งแสดงประสบการณ์ในการทำงานเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำระบบบริหารจัดการมาตรฐานแรงงานที่ลงนามโดยผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลของสถานประกอบกิจการ ที่ได้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาอย่างน้อยสามแห่ง

(๒) หลักฐานแสดงการพัฒนาความรู้ตามข้อ ๑๑ อย่างน้อยสิบแปดชั่วโมงในรอบสามปีที่ผ่านมา

(๓) เอกสารหลักฐานตามที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด

ข้อ ๑๓ ผู้ยื่นคำขอต่ออายุการจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน จะต้องได้รับการตรวจสอบเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ในการให้คำปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ข้อ ๑๔ ผู้ยื่นคำขอต่ออายุการจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานซึ่งผ่านการตรวจสอบตามข้อ ๑๓ จะต้องเข้ารับการประเมินคุณสมบัติตามข้อ ๕.๒ และตามข้อ ๕.๓ โดยการสอบข้อเขียนหรือการสอบสัมภาษณ์

ข้อ ๑๕ ผู้ยื่นคำขอต่ออายุการจดทะเบียนที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน ซึ่งผ่านการประเมินคุณสมบัติจะเป็นผู้ได้รับการต่ออายุการเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน

หมวด ๕
บัตรประจำตัวที่ปรึกษา

ข้อ ๑๖ บัตรประจำตัวที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่ออกบัตร ผู้ได้รับการจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน ที่มีความประสงค์จะต่ออายุบัตร ประจำตัวที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานประจำปีต้องยื่นคำขอต่ออายุบัตรประจำตัวที่ปรึกษาพัฒนา มาตรฐานแรงงาน ต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานภายในสามสิบวันก่อนวันที่บัตรประจำตัว หมดอายุ โดยยื่นหลักฐานแสดงประสิทธิภาพในการทำงานเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานอย่างน้อย หนึ่งแห่งและหลักฐานการพัฒนาความรู้ตามข้อ ๑๑

หมวด ๖
การเพิกถอน

ข้อ ๑๗ ที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน ต้องรักษาจรรยาบรรณและชื่อเสียงของการเป็น ที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานดังต่อไปนี้

- (๑) ให้คำปรึกษาตามหน้าที่ความรับผิดชอบครบถ้วนถูกต้องตามหลักวิชาการ และหลักกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องอย่างมีระบบ แบบแผน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน สมบูรณ์
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ
- (๓) เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
- (๔) รักษาข้อมูลที่ได้รับจากผู้รับคำปรึกษาเป็นความลับ
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ และไม่เรียกร้องให้จัดตั้งอำนาจ ความสะดวกส่วนตัว และสิ่งอื่นใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่
- (๖) ละเว้นการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน
- (๗) ไม่ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจประเมินในขณะที่ได้รับการจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐาน แรงงาน

(๘) ไม่ประพฤติดนใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ตนเอง และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(๙) ปฏิบัติตามข้อกำหนดในประกาศนี้ และปฏิบัติตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑ - ๒๕๔๖) พ.ศ. ๒๕๔๕

(๑๐) ไม่นำหนังสือรับรองการจดทะเบียน และบัตรประจำตัวที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานไปใช้ในทางที่อาจทำให้เกิดความเสียหายต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ข้อ ๑๘ ที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีอำนาจสั่งการอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือเตือนให้ปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด

(๒) ให้ระงับการดำเนินการเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน

(๓) เพิกถอนหนังสือรับรองการจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน และบัตรประจำตัวที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๐

ผดุงศักดิ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ประเภทของกิจกรรมและหลักเกณฑ์การนับจำนวนชั่วโมงของการพัฒนาความรู้

กิจกรรม ที่	ประเภทกิจกรรม	กิจกรรม	หลักเกณฑ์การนับจำนวนชั่วโมง	น้ำหนัก
๑	การศึกษาแบบเป็น ทางการ	๑.๑ หลักสูตรที่เรียนในมหาวิทยาลัย วิทยาลัย หรือสถาบันเทคโนโลยี	นับตามจำนวนชั่วโมงที่เรียน	๑.๐
		๑.๒ หลักสูตรการฝึกอบรมที่มีการสอบ	กรณีสอบผ่าน นับตามจำนวนชั่วโมงที่เรียน	๑.๐
			กรณีสอบไม่ผ่าน นับแต่จำนวนชั่วโมงที่เรียน	๐.๕
		๑.๓ การสัมมนา	นับตามจำนวนชั่วโมงที่สัมมนา	๐.๕
		๑.๔ หลักสูตรการฝึกอบรมที่ไม่มีการสอบ	นับตามจำนวนชั่วโมงที่เรียน	๐.๕
		๑.๕ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	นับตามจำนวนชั่วโมงที่เรียน	๑.๐
๒	การศึกษาแบบไม่เป็น ทางการ	๒.๑ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ในการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพและทางเทคนิค) โดยมีการจดบันทึก สรุปด้วย การทำรายงาน	นับ 2 ชั่วโมงต่อหน้าที่รายงาน	๐.๓
		๒.๒ การศึกษาทางไกล โดยมีการจดบันทึก สรุปด้วยการทำเป็นรายงาน	นับ ๒ ชั่วโมงต่อหน้าของรายงาน	๐.๓
		๒.๓ การศึกษาดูงาน	นับตามจำนวนชั่วโมงที่ศึกษาดูงานโดยไม่นับ เวลาเดินทาง	๐.๓
		๒.๔ การฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน (OJT)	นับตามจำนวนชั่วโมงที่ฝึกอบรม	๐.๓

กิจกรรม ที่	ประเภทกิจกรรม	กิจกรรม	หลักเกณฑ์การนับจำนวนชั่วโมง	น้ำหนัก
๓	การประชุมทางวิชาการ	๓.๑ การประชุมทางวิชาการหรือวิชาชีพ	นับตามจำนวนชั่วโมงที่เข้าประชุม	๑.๐
		๓.๒ การเข้าประชุมในคณะกรรมการหรืออนุกรรมการเกี่ยวกับ วิชาการ หรือวิชาชีพ	นับตามจำนวนชั่วโมงที่เข้าประชุม	๑.๐
๔	การมีส่วนร่วมในการ พัฒนามาตรฐาน	การพิจารณากฎเกณฑ์ทางเทคนิคในงานต่าง ๆ เช่นการพิจารณา และการพัฒนามาตรฐาน การแก้ไขมาตรฐาน เป็นต้น	นับตามชั่วโมงที่พิจารณา	๑.๐
๕	การสร้างสรรค้ความรู้	๕.๑ การทำวิจัย การนำเสนอและการเขียนบทความของงานวิจัยลงใน วารสาร	นับ ๕ ชั่วโมงต่อหน้าของบทความ	๐.๕
		๕.๒ การเขียนหนังสือ เอกสารทางวิชาการ	นับ ๔๐ ชั่วโมงต่อเล่ม	๐.๕
		๕.๓ การเป็นวิทยากรในการสัมมนาและการประชุมทางวิชาชีพ	นับตามจำนวนชั่วโมงที่ให้สัมมนา	๐.๕
		๕.๔ การเป็นวิทยากรในการอบรมที่มีการสอบซึ่งมิใช่เป็นส่วนหนึ่ง ส่วนใดของการทำงานในหน้าที่ที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน	นับตามจำนวนชั่วโมงที่ให้อบรม	๑.๐
		๕.๕ การเป็นวิทยากรในการอบรมที่ไม่มีการสอบซึ่งมิใช่เป็นส่วนหนึ่ง ส่วนใดของการทำงานในหน้าที่ที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน	นับตามจำนวนชั่วโมงที่ให้การอบรม	๐.๕