



สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
(องค์การมหาชน)

รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)

โครงการ

ประเมินผลการดำเนินงานความคุ้มค่าและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม
จากการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)
ในรอบระยะเวลา 5 ปี



สารบัญ

บทที่	หน้า
1. บทนำ	
1.1 หลักการและเหตุผล	1-1
1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ	1-2
1.3 ขอบเขตการดำเนินงานของโครงการ	1-2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	1-3
1.5 ผลงานที่จะส่งมอบและระยะเวลาการส่งมอบงาน	1-4
2. กรอบแนวคิด วิธีการและเครื่องมือในการดำเนินงาน	
2.1 แนวทางการประเมินผล กรอบแนวคิด วิธีการและเครื่องมือในการดำเนินงาน (Approach and Methodology)	2-1
- ขั้นตอนในการประเมินผล	2-1
- กรอบแนวคิดในการประเมินผล (Evaluation Framework)	2-4
2.2 แผนการดำเนินงาน	2-17
3. สรุปการประเมินผลการดำเนินงาน	
3.1 ข้อมูลทั่วไป	3-1
3.2 สรุปผลการดำเนินงานของ สคช. ในรอบระยะเวลา 5 ปี	3-5
4. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	
ภาคผนวก	
ภาคผนวก 1 แบบฟอร์มการสัมภาษณ์	
ภาคผนวก 2 หลักฐานการเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงกรอบแนวคิดและเครื่องมือ วิธีการประเมินผลต่อผู้บริหาร และคณะกรรมการ	
ภาคผนวก 3 หลักฐานการสัมภาษณ์กลุ่มตัวแทนอาชีพ	
ภาคผนวก 4 ประเด็นการประเมินระบบบริหารงานองค์กร	
ภาคผนวก 5 หลักฐานการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ	
ภาคผนวก 6 หลักฐานการสัมภาษณ์คณะกรรมการ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ สคช.	
ภาคผนวก 7 หลักฐานการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสียและผู้รับบริการ	
ภาคผนวก 8 หลักฐานการนำเสนอผลการประเมิน	
ภาคผนวก 9 รายละเอียดการคำนวณมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจรายสาขาวิชาชีพ	



บทที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) หรือ สคช. จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2554 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง คือ ดำเนินการศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ เป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ ติดตามและประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพรวมทั้งระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรมสถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรเอกชนในการเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานของรัฐในรูปแบบองค์การมหาชน มุ่งเน้นการบริหารและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีภารกิจหลักในการสนับสนุนให้มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพและให้การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ สนับสนุน พัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการอาชีพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศ และเป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ โดยนับแต่ สคช. ได้เริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. 2555 จนถึงปัจจุบัน ได้พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และร่วมกับผู้ประกอบการและผู้ประกอบอาชีพในแต่ละสาขาวิชาชีพจัดทำมาตรฐานอาชีพไปแล้ว 55 สาขาวิชาชีพ รวมทั้งให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพแล้ว 154 แห่ง ใน 38 สาขาวิชาชีพ โดย สคช. ได้สนับสนุนองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ให้ดำเนินงานตามมาตรฐานสากล ISO17024 และสนับสนุนครุภัณฑ์ เครื่องมือสำหรับใช้ในการประเมินสมรรถนะ เพื่อให้องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ มีความพร้อมและมีมาตรฐานเดียวกับมาตรฐานระดับสากลเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศปัจจุบันมีผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพแล้วกว่า 30,892 คน จาก 30 สาขาวิชาชีพ หรือ 103 อาชีพ ซึ่งครอบคลุมทั้งบุคลากรในอาชีพ และกลุ่มนักเรียน/นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษาและกำลังจะก้าวเข้าสู่การประกอบอาชีพ ประกอบกับกลุ่มผู้ประกอบการและสมาคม/สมาพันธ์ต่างๆ หลายแห่งได้ให้การยอมรับในระบบคุณวุฒิวิชาชีพและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรของแต่ละองค์กร ปัจจุบันระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเริ่มเป็นที่รู้จักและเริ่มถูกนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการคัดกรองบุคลากรเข้าสู่สถานประกอบการ ช่วยให้สถานประกอบการสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ ลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการพัฒนาบุคลากร



ทั้งนี้ พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2554 มาตรา 39 กำหนดให้สถาบันฯ จัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันฯ ตามระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานและนำข้อมูลผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงต่อไป สคช. จึงจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงาน ความคุ้มค่า และมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมจากการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ในรอบระยะเวลา 5 ปี โดยผลการประเมินยังสามารถใช้แสดงถึงศักยภาพของ สคช. ที่จะผลักดันระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนให้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ และตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาลไทยแลนด์ 4.0 และยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน และยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สามารถหลุดพ้นจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางเป็นประเทศที่มีรายได้สูง นอกจากนั้น ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน และการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา แสดงถึงประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กรของ สคช. เพื่อผลักดันให้การดำเนินงานและเป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ และเกิดความคุ้มค่าสูงสุด สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับรัฐบาลและประชาชนได้อย่างมีนัยสำคัญ

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

1.2.1 เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินงานโครงการสำคัญต่างๆ และการบริหารจัดการของ สคช. ในรอบระยะเวลา 5 ปี ตั้งแต่ 4 เมษายน 2555 – 31 มีนาคม 2560

1.2.2 เพื่อประเมินความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจและสังคมเชิงประจักษ์ รวมถึงประเมินมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม ที่เกิดขึ้นจากผลกระทบของการดำเนินงานของ สคช. อย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นในสาขาวิชาชีพที่จัดประเมินสมรรถนะแล้ว และ/หรือมีผู้ประกอบการส่งบุคลากรเข้ารับการประเมินสมรรถนะ รวมถึงผลจากความร่วมมือดำเนินงานต่างๆ กับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาลและทิศทางการพัฒนาประเทศ

1.2.3 จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงที่จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดการพัฒนาองค์กรยิ่งขึ้นในอนาคต

1.2.4 เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการประเมินผลจากหน่วยงานต่างๆ และเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีจากรัฐบาล ซึ่งเป็นการยืนยันผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินงาน และความคุ้มค่าที่มีข้อมูลที่เป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง

1.3 ขอบเขตการดำเนินงานของโครงการ

การประเมินผลการดำเนินงาน ความคุ้มค่า และมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมจากการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ในรอบระยะเวลา 5 ปี มีขอบเขตการดำเนินงานดังนี้



- 1) ศึกษาภารกิจ วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์องค์กร รวมทั้งนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ สคช.
- 2) ศึกษาระบบและกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่สำคัญ โดยวิเคราะห์กระบวนการดำเนินงานตามภารกิจหลักและการบริการ ระบบการประกันคุณภาพ หรือระบบต่างๆ ที่นำมาใช้ในการกำกับควบคุม หรือส่งเสริมให้การบริหารจัดการภายในองค์กรมีประสิทธิภาพและคุณภาพ รวมถึงโครงการสำคัญต่างๆ ตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ
- 3) ศึกษาวิเคราะห์ห่วงโซ่มูลค่า (Result Chain) ผลการดำเนินงานของ สคช. ในรอบระยะเวลา 5 ปี
- 4) นำเสนอกรอบแนวคิดการประเมินผลการดำเนินงาน ความคุ้มค่าทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม และแผนการดำเนินงานต่อคณะผู้บริหารของ สคช. ก่อนดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและประเมินผล
- 5) ประเมินผลการดำเนินงานและการบริหารจัดการของ สคช. รวมทั้งระบบและกระบวนการดำเนินงานสำคัญขององค์กร โดยครอบคลุมมิติประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และการพัฒนาองค์กร รวมถึงพัฒนาการที่สำคัญขององค์กร
- 6) การประเมินผลกระทบในเชิงมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคม มุ่งเน้นสาขาวิชาที่จัดให้มีการประเมินสมรรถนะบุคคลแล้ว และ/หรือเป็นสาขาวิชาชีพที่มีผู้ประกอบการส่งบุคลากรเข้ารับการประเมินสมรรถนะ รวมถึงผลจากการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล และความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและนอกประเทศ
- 7) การประเมินผล จะต้องมีการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้าโครงการ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบหลักในแต่ละด้านของ สคช. หรือสำรวจสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียต่อการดำเนินงานของ สคช. ทั้งนี้ สคช. จะรวบรวมรายชื่อ และเบอร์โทรติดต่อผู้มีส่วนได้เสียส่งให้กับที่ปรึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูล
- 8) วิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อ/และนำไปจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
- 9) จัดทำรายงานการประเมินผลการดำเนินงาน ความคุ้มค่า และมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมจากการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ในรอบระยะเวลา 5 ปี และนำเสนอผลการประเมินและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารและบุคลากรของสถาบัน และคณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.4.1 รายงานการประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ครอบคลุมด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านการพัฒนาองค์กร รวมถึงพัฒนาการขององค์กร
- 1.4.2 ผลการประเมินผลกระทบในเชิงมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมจากระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่จัดประเมินสมรรถนะแล้ว และการดำเนินงานตามนโยบาย และความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและนอกประเทศ



1.4.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงในอนาคต

1.4.4 เจ้าหน้าที่ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) มีความรู้ความเข้าใจถึงผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินงานของสถาบัน ที่เป็นรูปธรรม เพื่อการเรียนรู้ในการพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรในอนาคต รวมถึงสามารถนำเสนอผลสำเร็จจากการดำเนินงานของสถาบันต่อสาธารณะโดยมีผลการศึกษาทางวิชาการสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม

1.5 ผลงานที่จะต้องส่งมอบและระยะเวลาการส่งมอบงาน

กำหนดส่งมอบงานเป็น 4 งวด ดังนี้

1.5.1 งวดที่ 1 รายงานขั้นต้น (Inception Report) รายงานที่มีสาระสำคัญประกอบด้วยแผนการดำเนินงานและขั้นตอนการดำเนินงาน จัดพิมพ์เป็นภาษาไทยจำนวน 10 ชุด และ CD-ROM จำนวน 1 ชุด ส่งมอบงานภายใน 30 วัน โดยนับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง

1.5.2 งวดที่ 2 รายงานความก้าวหน้า (Progress Report) รายงานที่มีสาระสำคัญประกอบด้วยความก้าวหน้าในการประเมินผลการดำเนินงาน ความคุ้มค่า และมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมจากการดำเนินงานของ สคช. ในรอบระยะเวลา 5 ปี จัดพิมพ์เป็นภาษาไทยจำนวน 10 ชุด และ CD-ROM จำนวน 1 ชุด ส่งมอบงานภายใน 120 วัน โดยนับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง

1.5.3 งวดที่ 3 ร่างรายงานฉบับสมบูรณ์ (Draft Final Report) โดยมีเนื้อหาของรายงานอย่างน้อยประกอบด้วย (ร่าง) รายงานการประเมินผลการดำเนินงาน ความคุ้มค่า และมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมจากการดำเนินงานของ สคช. ในรอบระยะเวลา 5 ปี พร้อมทั้งข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย โดยจัดพิมพ์เป็นภาษาไทยจำนวน 10 ชุด และ CD-ROM จำนวน 1 ชุด จัดส่งมอบรายงานภายใน 210 วัน นับแต่วันลงนามในสัญญาว่าจ้าง พร้อมทั้งนำเสนอที่ประชุมผู้บริหาร สคช.

1.5.4 งวดที่ 4 รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ประเมินผลการดำเนินงาน ความคุ้มค่า และมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมจากการดำเนินงานของ สคช. ในรอบระยะเวลา 5 ปี พร้อมทั้งข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และบทสรุปสำหรับผู้บริหาร โดยจัดพิมพ์เป็นภาษาไทยจำนวน 60 ชุด และ CD-ROM จำนวน 30 ชุด จัดส่งมอบรายงานภายใน 240 วัน นับแต่วันลงนามในสัญญาว่าจ้าง พร้อมทั้งนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

บทที่ 2

กรอบแนวคิด วิธีการและเครื่องมือในการดำเนินงาน

2.1 แนวทางการประเมินผล กรอบแนวคิด วิธีการและเครื่องมือในการดำเนินงาน (Approach and Methodology)

ในการประเมินความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรตามที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2554 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การมหาชน ได้ทบทวนว่าการดำเนินงานในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาต้องดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์จัดตั้งตามกฎหมายและปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า รวมทั้งมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอและนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามทิศทางที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานและบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร การประเมินผลจึงมิใช่เพียงแค่การประเมินแผนงานโครงการ

จากหลักการดังกล่าว ที่ปรึกษาจึงได้พัฒนาแนวทางและขั้นตอนในการประเมินผล กรอบแนวคิดวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร ดังนี้

❖ ขั้นตอนในการประเมินผล

ที่ปรึกษาได้กำหนดแนวทางและขั้นตอนการดำเนินการ เพื่อให้สามารถประเมินผลตามวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์กรได้ ในการกำหนดกรอบการประเมินผล แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนที่สำคัญ ประกอบด้วย

แผนภาพที่ 2.1 แนวทางและขั้นตอนการประเมินผล



จากแผนภาพที่ 2.1 แสดงแนวทางและขั้นตอนในการประเมินผล 4 ขั้นตอนที่สำคัญดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล

■ การศึกษาข้อมูลในภาพรวมขององค์กร

เป็นการศึกษาและรวบรวมข้อมูลในภาพรวมของ สคช. มาประกอบการสรุปภาพรวมของ สคช. ในประเด็นต่างๆ ประกอบด้วย

- ข้อมูลพื้นฐาน เช่น อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย วัตถุประสงค์การจัดตั้ง วิสัยทัศน์ พันธกิจ การจัดโครงสร้าง และการจัดสรรงบประมาณของสถาบันฯ เป็นต้น
- ยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ สคช. เช่น วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์องค์กร รวมทั้งนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ สคช. แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงานประจำปี ตามเป้าหมายการให้บริการของ สคช. ในช่วงปี 2555 – 2560 แผนงาน ผลผลิต โครงการ กิจกรรม ตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 – 2560 เป็นต้น
- ข้อมูลผลการดำเนินงาน เช่น ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ผลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล หรือ ผลการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติงาน ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการ และรายงานประจำปีของ สคช. เป็นต้น
- ศึกษากระบวนการและกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่สำคัญ โดยวิเคราะห์กระบวนการดำเนินงานตามภารกิจหลักและการบริการ ระบบการประกันคุณภาพ หรือระบบต่างๆ ที่นำมาใช้ในการกำกับควบคุม หรือส่งเสริมให้การบริหารจัดการภายในองค์กรมีประสิทธิภาพและคุณภาพ รวมถึงโครงการสำคัญต่างๆ ตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ

■ การวิเคราะห์ความสอดคล้องเชื่อมโยงของวัตถุประสงค์การจัดตั้งกับการขับเคลื่อนการดำเนินงานผ่านยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการต่างๆ

เป็นการศึกษาวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร กระบวนการความสอดคล้องเชื่อมโยงในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ระดับต่างๆ ผ่านยุทธศาสตร์ แผนงานโครงการ รวมทั้งแผนงานโครงการตามนโยบายพิเศษที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการหรือร่วมดำเนินการกับหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งเป็นเรื่องพิเศษเร่งด่วนระหว่างปี นอกเหนือจากแผนงานประจำปี ความสอดคล้องเชื่อมโยงของเป้าหมายตัวชี้วัดทั้งในระดับองค์กร ระดับโครงการ โดยการวิเคราะห์จะใช้ข้อมูล เช่น นโยบายรัฐบาล นโยบายพิเศษ ยุทธศาสตร์ระดับต่างๆ ทั้งระดับชาติ กระทรวง และองค์กร แผนงานโครงการ เป็นต้น

■ การวิเคราะห์ข้อมูลแผนงานโครงการ

ที่ปรึกษาจะทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารรายงานผลการดำเนินงาน ที่ได้รับจาก สคช. ในเบื้องต้นก่อน เช่น รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปี รายงานประจำปีของ สคช. รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายพิเศษต่อ ครม. หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่มีความร่วมมือ



คำขอโครงการก่อนการอนุมัติ (เอกสารเพื่อของบประมาณ) เอกสารชี้แจงขอบเขตการศึกษารายโครงการ ข้อเสนอโครงการ รายงานฉบับสมบูรณ์รายโครงการ รายงานการประเมินผลรายโครงการ (หากมีการประเมินผลโครงการในเบื้องต้นแล้ว) เป็นต้น หากข้อมูลที่รวบรวมได้ไม่เพียงพอต่อการประเมินผล ที่ปรึกษาจะทำการรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมโดยจัดทำแบบสำรวจหรือสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบโครงการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ สคช. เช่น ผู้รับผิดชอบของหน่วยงานอื่นที่ร่วมโครงการกับ สคช. ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของ สคช. เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินผล

ที่ปรึกษาได้กำหนดกรอบการประเมินผล ดังนี้

1) การประเมินความสอดคล้องเชื่อมโยง โดยจะพิจารณาผลวิเคราะห์ความสอดคล้อง/ความเชื่อมโยงของการถ่ายทอดจากวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในกฎหมายจัดตั้ง แผนบริหารราชการแผ่นดิน Thailand 4.0 Model ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นโยบายพิเศษของรัฐบาลระหว่างปี แผนยุทธศาสตร์ สคช. มายังแผนงานโครงการและกิจกรรมต่างๆ (Coherence to mandate) โดยผลการประเมินจะสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานของ สคช. มีความครบถ้วน ครอบคลุมทั้งแผนงานและเป้าหมายของภารกิจและนโยบายยุทธศาสตร์แต่ละระดับหรือไม่ อย่างไร

2) การประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของ สคช. ซึ่งแบ่งเป็น

มิติประสิทธิผล : จะเป็นการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ผลกระทบ (Impact) ของการดำเนินงานว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรและเป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติงานประจำปี ตามเป้าหมายการให้บริการ แผนงาน ผลผลิต โครงการ กิจกรรม ตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายประจำปี และมีผลที่เกิดขึ้นตามเป้าหมายที่คาดหวังหรือไม่ อย่างไร

มิติประสิทธิภาพ : จะพิจารณาถึงประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรงบประมาณ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณแต่ละปี 2) ความคุ้มค่าของงบประมาณโดยเปรียบเทียบมูลค่าผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และอื่นๆ ทั้งที่เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา 3) ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการแผนงานโครงการสำคัญให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

มิติด้านการพัฒนาองค์กร : เป็นการประเมินผลปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาการองค์กร ซึ่งได้แก่ 1) กระบวนการดำเนินงานตามภารกิจหลักและการบริการขององค์กร 2) ระบบการประกันคุณภาพ หรือระบบงานต่างๆ ที่นำมาใช้ในการกำกับควบคุมหรือส่งเสริมให้การบริหารจัดการภายในมีประสิทธิภาพและคุณภาพตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ



ทั้งนี้การประเมินผล จะวิเคราะห์พัฒนาการที่สำคัญของ สคช. ทั้งด้านระบบบริหารจัดการ ภายใน และผลการดำเนินงาน

การกำหนดเครื่องมือ รูปแบบประเมินผลการดำเนินงาน ดังนี้

1. เอกสารข้อมูลทฤษฎีภูมิที่ สคช. มีอยู่ เช่น รายงานประจำปี แผนยุทธศาสตร์ รายงานผลการดำเนินงานโครงการ เป็นต้น
2. สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ ประธานคณะกรรมการ สคช. ตัวแทนคณะกรรมการ สคช. ผู้อำนวยการ สคช. รองผู้อำนวยการ สคช. และผู้อำนวยการสำนัก
3. สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เช่น หัวหน้าโครงการ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบหลัก กิจกรรม/โครงการ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบระบบงาน และการให้บริการ
4. สัมภาษณ์เชิงลึกหรือสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ สคช. และข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดย สคช. จะรวบรวมรายชื่อและเบอร์โทรติดต่อผู้มีส่วนได้เสียให้กับที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 3 สรุปผลการประเมิน

เป็นการสรุปผลการประเมินในแต่ละส่วนและเชื่อมโยงเป็นการประเมินภาพรวม ประกอบด้วย

1. สรุปการประเมินภาพรวมตามวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์กร
2. สรุปผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานในแต่ละด้าน ได้แก่ มิติด้านประสิทธิภาพ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร
3. สรุปผลการประเมินภาพรวม (Executive Summary)

ขั้นตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการประเมินจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะ ซึ่งแบ่งออกเป็น

- ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การดำเนินงาน
- ข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร

ทั้งนี้ที่ปรึกษาจะนำเสนอผลการประเมินจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและจัดประชุมชี้แจงสรุปการประเมินผลต่อผู้บริหาร บุคลากรของ สคช. และคณะกรรมการ สคช.

❖ กรอบแนวคิดในการประเมินผล (Evaluation Framework)

ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการประเมินผลการดำเนินงานในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กรรวมทั้งวิธีการและเครื่องมือในการดำเนินการเพื่อประเมินผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์กรมหาชน หรือในฐานะที่ปรึกษา การประเมินผลจะนำแบบจำลอง (Model) และเครื่องมือด้านการบริหารจัดการ รวมทั้งการประเมินผลการดำเนินงานสมัยใหม่ที่เป็นสากล และเป็นที่ยอมรับในปัจจุบันมาประกอบในการดำเนินการ และเป็นไปตามขอบเขตการดำเนินงานที่กำหนด โดย

กรอบแนวทางการศึกษา วิธีการวิเคราะห์และประเมินผลจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.2 และมีรายละเอียดกรอบแนวทางการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินภาพรวมตามวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์กร

การประเมินภาพรวมตามวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์กร ประกอบด้วย การประเมินความสอดคล้อง/ความเชื่อมโยงของการถ่ายทอดจากวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในกฎหมายจัดตั้ง/แผนยุทธศาสตร์/นโยบายในระดับต่างๆ โดยจะวิเคราะห์ความสอดคล้อง/ความเชื่อมโยงของการถ่ายทอดภารกิจตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในกฎหมายจัดตั้ง วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน แผนยุทธศาสตร์ นโยบายรัฐบาลและนโยบายพิเศษ และแผนปฏิบัติงานประจำปีจนถึงในระดับ กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ (Coherence to mandate) ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ในมิติประสิทธิผลที่เกิดขึ้นทั้งในระดับผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ของการดำเนินงานว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร เป้าหมายตามแผนและนโยบายหรือไม่อย่างไร และการดำเนินงานของ สคช. มีผลลัพธ์ ผลกระทบจากการดำเนินงานอย่างไร รวมทั้งมูลค่าผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และอื่นๆ ทั้งที่เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยมุ่งเน้นสาขาวิชาที่จัดให้มีการประเมินสมรรถนะบุคคลแล้ว และ/หรือเป็นสาขาวิชาชีพที่มีผู้ประกอบการส่งบุคลากรเข้ารับการประเมินสมรรถนะ รวมถึงผลจากการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล และความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและนอกประเทศ

ส่วนที่ 2 การประเมินด้านประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กร

เป็นการด้านประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กร โดยด้านประสิทธิภาพประกอบด้วย การประเมิน 2 หัวข้อหลัก ได้แก่

1. ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ ซึ่งพิจารณาจาก 1) ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณแต่ละปี และ 2) ความคุ้มค่าของงบประมาณโดยเปรียบเทียบงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการที่ผ่านมากับมูลค่าผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และอื่นๆ ทั้งที่เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยมุ่งเน้นสาขาวิชาที่จัดให้มีการประเมินสมรรถนะบุคคลแล้ว และ/หรือเป็นสาขาวิชาชีพที่มีผู้ประกอบการส่งบุคลากรเข้ารับการประเมินสมรรถนะ รวมถึงผลจากการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล และความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและนอกประเทศ

2. ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการแผนงานโครงการสำคัญให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยพิจารณาจากกระบวนการดำเนินการตั้งแต่การวางแผนงานโครงการ การนำเครื่องมือบริหารจัดการมาใช้ในการบริหารโครงการให้เป็นไปตามเป้าหมาย รวมทั้งกลไกกำกับควบคุม หรือส่งเสริมให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ และคุณภาพ เช่น กลไกการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ระบบการประกันคุณภาพ การบริหารความเสี่ยง เป็นต้น



การประเมินด้านการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย การประเมิน 2 หัวข้อ ได้แก่ 1) กระบวนการดำเนินงานตามภารกิจหลักและการบริการขององค์กร 2) ระบบการประกันคุณภาพ หรือระบบงานต่างๆ ที่นำมาใช้ในการกำกับควบคุมหรือส่งเสริมให้การบริหารจัดการภายในมีประสิทธิภาพและคุณภาพตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ

ทั้งนี้ การประเมินด้านประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กร นอกจากจะพิจารณาผลสำเร็จของการดำเนินการแล้ว จะพิจารณาความเพียงพอและเหมาะสมของกลไกหรือระบบงานต่างๆ ที่จำเป็นต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรด้วย

การสรุปผลการประเมิน

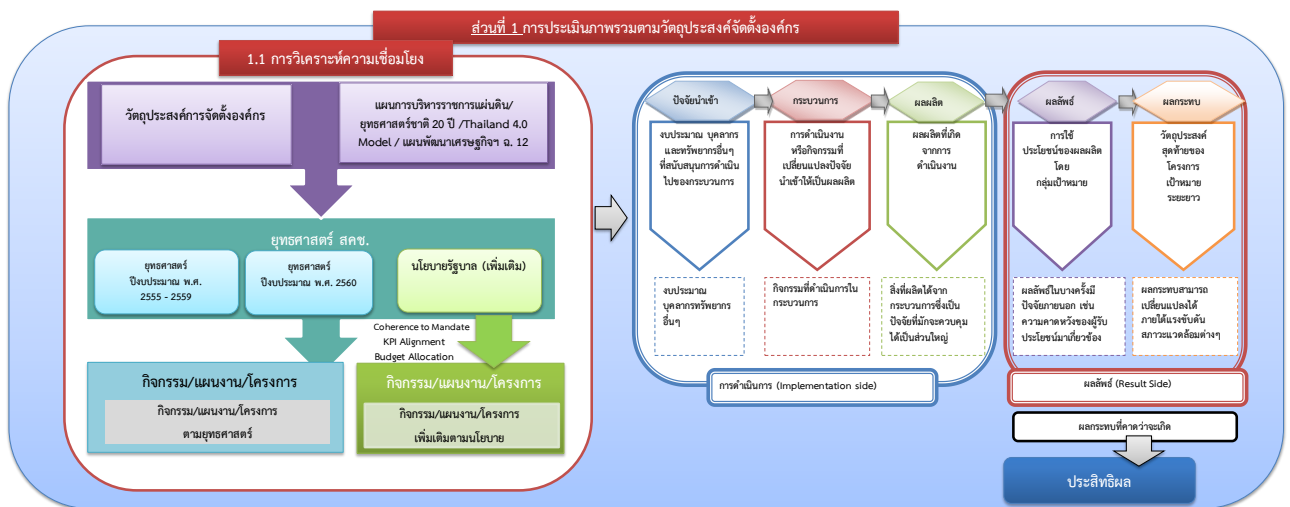
ที่ปรึกษาจะสรุปผลการประเมินปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย รวมทั้งข้อเสนอแนะในการป้องกันและแก้ไขปัญหาตามผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์กร รวมถึงผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรต่อไป

แต่ละส่วนมีแนวทางการศึกษาและการดำเนินการ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินภาพรวมตามวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์กร

การประเมินภาพรวมตามวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบว่าตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา การขับเคลื่อนกิจกรรมโครงการต่างๆ มีความสอดคล้องกับภารกิจตามวัตถุประสงค์จัดตั้ง สอดคล้องกับนโยบายที่ สคช. ได้รับมอบหมายและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของ สคช. และเป็นไปอย่างเหมาะสม ตลอดจนความสำเร็จของการดำเนินการในมิติประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนทั้งในเชิงผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบ ดังแผนภาพที่ 2.2 และแผนภาพที่ 2.3

แผนภาพที่ 2.2 การประเมินภาพรวมตามวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์กร



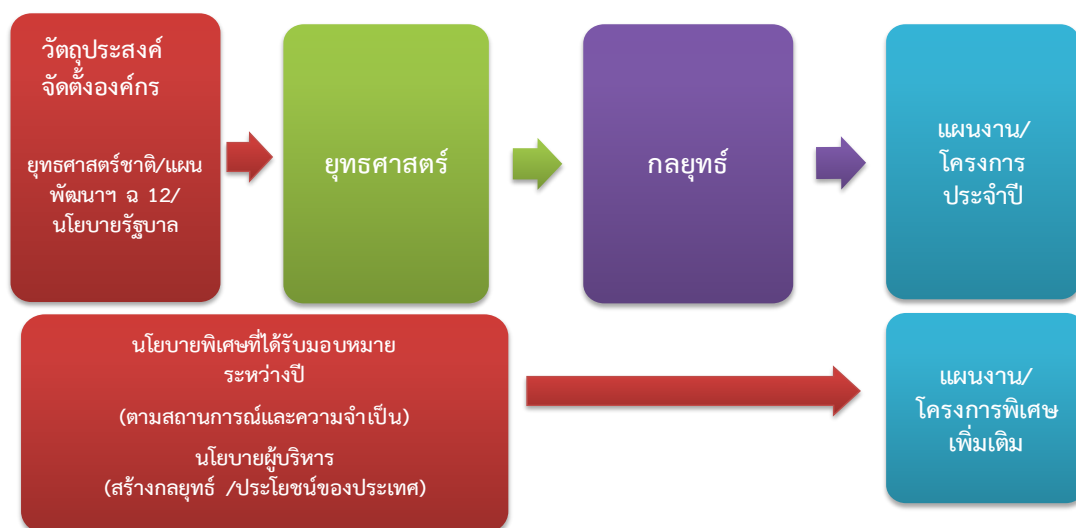
แผนภาพที่ 2.3 การวิเคราะห์ความสอดคล้อง/ความเชื่อมโยงของวัตถุประสงค์การจัดตั้งกับ
ประสิทธิผลการดำเนินงาน



■ ขั้นตอนการวิเคราะห์และประเมินผล

1) การวิเคราะห์ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องและการเกิด missing link โดยวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์ชาติ/แผนบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์กระทรวงฯ กับแผนยุทธศาสตร์ สคช. และการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรกับแผนยุทธศาสตร์ สคช. กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการ รวมถึงการวิเคราะห์เชื่อมโยงสอดคล้องของนโยบายพิเศษที่ดำเนินการระหว่างปีกับแผนงานโครงการพิเศษเพิ่มเติม ดังความเชื่อมโยงในแผนภาพที่ 2.4

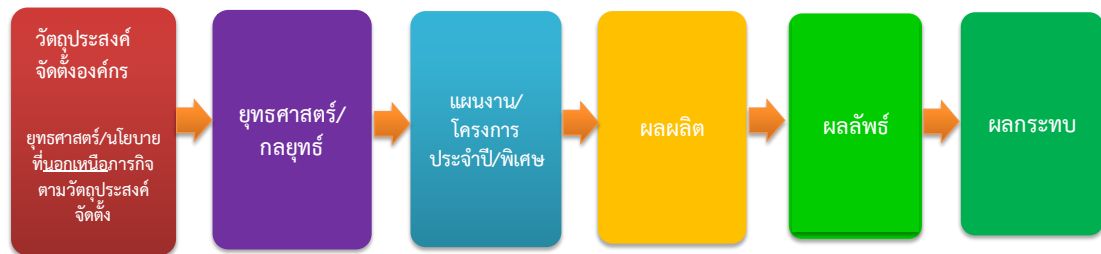
แผนภาพที่ 2.4 ความเชื่อมโยงตั้งแต่วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการ



การประเมินความสอดคล้อง/ความเชื่อมโยงของการถ่ายทอดจากวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในกฎหมายจัดตั้ง/แผนยุทธศาสตร์ (Coherence to mandate) เป็นการประเมินความสอดคล้อง/ความเชื่อมโยงของการถ่ายทอดจากวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในกฎหมายจัดตั้ง แผน/นโยบายระดับประเทศหรือกระทรวง เชื่อมไปสู่ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานประจำปีจนถึงในระดับแผนงาน/โครงการ รวมทั้งนโยบายพิเศษที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมระหว่างปีขึ้นกับสถานการณ์และความจำเป็น หรือนโยบายผู้บริหารองค์กรที่เล็งเห็นว่าจะจะเป็นประโยชน์กับองค์กรและประเทศ โดยประเด็นการพิจารณา อาทิ มีแผนงาน/โครงการที่รองรับครบทุกยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ หรือไม่ หรือมีการเกิด missing link ที่ไม่มีแผนงาน/โครงการรองรับในบางกลยุทธ์ ซึ่งส่งผลให้กลยุทธ์ดังกล่าวไม่มีการขับเคลื่อนการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการกำหนดตัวชี้วัดในระดับยุทธศาสตร์ กิจกรรมแผนงานโครงการหรือการดำเนินการที่แท้จริง ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายตามนโยบายและแผนหรือไม่ การถ่ายทอดตัวชี้วัดลงจนถึงระดับโครงการ/ผลผลิต (KPIs Alignment) รวมทั้งความเหมาะสมในการจัดสรรงบประมาณ (Budget Allocation) เป็นต้น

2) การศึกษาผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบของแผนยุทธศาสตร์และจัดทำห่วงโซ่ผลลัพธ์ (Result Chain) โดยวิเคราะห์ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและความสอดคล้องของวัตถุประสงค์จัดตั้ง องค์การมหาชน กับผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ดังความเชื่อมโยงในแผนภาพที่ 2.5

แผนภาพที่ 2.5 การวิเคราะห์ห่วงโซ่ผลลัพธ์ (Result Chain)



3) ประเมินผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์กร รวมทั้งตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์ ระหว่างปีงบประมาณ 2555 - 2560 โดย พิจารณาผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย ผลในระดับผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และ ผลกระทบ (Impact) ตามผลการวิเคราะห์ห่วงโซ่ผลลัพธ์ (Result Chain)

ทั้งนี้ การวิเคราะห์ผลลัพธ์และผลกระทบจะเป็นการวิเคราะห์ตามแนวทางการวิเคราะห์ มูลค่าเพิ่ม ซึ่งในการดำเนินงาน/ดำเนินโครงการนั้น ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ผลผลิต ผลลัพธ์ ผลกระทบ ของโครงการนั้น นอกเหนือจากมิติทางเศรษฐกิจแล้ว อาจเกิดขึ้นในรูปแบบของมิติต่างๆ เช่น มิติทางสังคม มิติทางวิชาการ มิติด้านสิ่งแวดล้อม มิติด้านความมั่นคง ฯลฯ อย่างไรก็ตาม การประเมิน มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจจากมิติเหล่านั้นอาจทำได้โดยการแปลงผลของการดำเนินงาน/ดำเนินโครงการให้ เป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจ โดยมีหลักในการประเมินมูลค่า ดังนี้

1. การประเมินโดยใช้หลักการ Reveal Preference approach (RP) เป็นการนำเอา มูลค่าจากราคาของการซื้อขายที่เกิดขึ้นในตลาด มาเทียบเคียงกันเพื่อให้ได้มูลค่าของสิ่งที่ ต้องการ โดยมีสมมติฐานว่า ราคาซื้อขาย ในตลาดจะสะท้อนมูลค่าของสิ่งนั้น
2. การประเมินโดยใช้หลักการ State Preference (SP) เป็นการสร้างตลาดสมมติ (Contingent valuation method) จากสิ่งที่มีได้มีการซื้อขายในตลาดจริง แต่อาจใช้ วิธีการอื่น เช่น การสอบถามว่าราคาที่ผู้ซื้อเต็มใจจ่าย หากสามารถจ่ายเงินในการซื้อขายได้



Reveal Preference approach : เทียบเคียงมูลค่าการซื้อขายในตลาด

- Market Value Approach คือถามราคาตลาด เฉพาะที่มีการซื้อขายในตลาดจริง
- Cost Approach คือถามราคาที่ใช้ไปเพื่อให้ได้สิ่งนั้นมา หรือ Replacement Cost method คือ หากจะทำให้เป็นตามที่เราต้องการ จะต้องใช้เงินเท่าไร
- Income Approach คือ ถามราคาที่ได้รับเมื่อขายสิ่งนั้นไป
- Benefit transfer approach การเทียบเคียงกับสิ่งอื่นๆที่คล้ายคลึงกัน



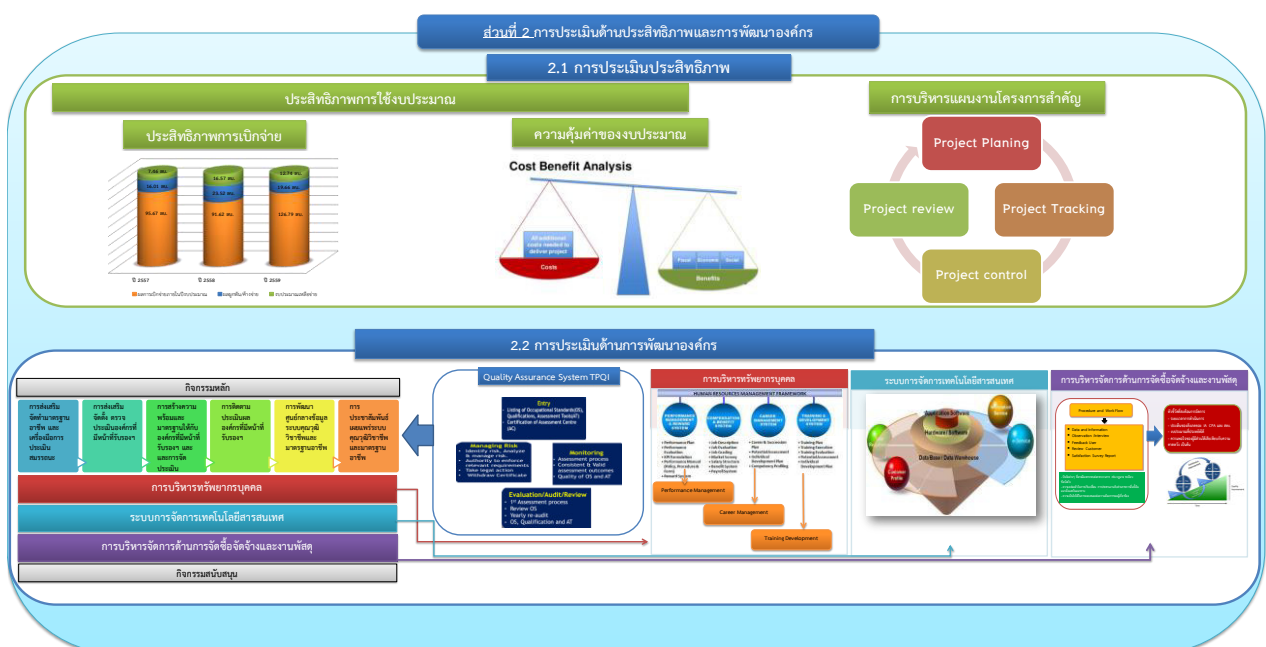
State Preference approach : เป็นการสร้างตลาดสมมติ (Contingent valuation method)

- Cost Approach คือถามเงินที่ยินดีจ่าย เพื่อให้ได้สิ่งนั้นมา (willingness to pay : WTP)
- Income Approach คือ ถามราคาที่ยินดีขาย เมื่อขายสิ่งนั้นไป (willingness to accept : WTA)

ส่วนที่ 2 การประเมินด้านประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กร

การประเมินด้านประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กร เป็นการประเมินกระบวนการบริหารจัดการภายใน สคช. โดยหากหน่วยงานมีกลไกการบริหารงานที่ดี มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เป้าหมายต่างๆ ของหน่วยงานประสบความสำเร็จ นั้นแสดงถึงการนำงบประมาณไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างประโยชน์ให้กับประเทศชาติและประชาชนบรรลุเป้าหมายตามนโยบายของประเทศ ทั้งนี้ การประเมินส่วนที่ 2 แบ่งเป็น 2 ส่วน เป็นไปตามแผนภาพที่ 2.6 และมีรายละเอียดกรอบแนวคิดการประเมินแต่ละส่วน ดังนี้

แผนภาพที่ 2.6 การประเมินด้านประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กร



2.1 การประเมินด้านประสิทธิภาพ

เนื่องจากองค์การมหาชนเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีวัตถุประสงค์การจัดตั้งเพื่อสังคม การประเมินประสิทธิภาพทางการเงินจึงมุ่งเน้นไปที่การประเมินประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารโครงการ การพัฒนาปรับปรุงระบบงานสร้างคุณค่า การเบิกจ่ายงบประมาณ และการวิเคราะห์ความคุ้มค่า (Economy) ทั้งนี้การประเมินด้านประสิทธิภาพประกอบด้วยการประเมิน 2 หัวข้อหลัก มีรายละเอียดและกรอบแนวคิดในการประเมินแต่ละหัวข้อ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรงบประมาณ โดยมีประเด็นพิจารณาจาก

1) **ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ** : โดยจะพิจารณาจากงบประมาณที่ สคช. ได้รับ ซึ่งครอบคลุมงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรประจำปี งบประมาณ ที่เป็นงบเหลือจ่ายสะสม (ถ้ามี) และรายได้ ของ สคช. (ถ้ามี) สัดส่วนการจัดสรรงบประมาณไปยังยุทธศาสตร์ต่างๆ เพื่อวิเคราะห์ว่า ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา สคช. ใช้งบประมาณในการขับเคลื่อนภารกิจงานหรือยุทธศาสตร์ด้านใดมากน้อยอย่างไร นอกจากนี้ จะวิเคราะห์สัดส่วนการเบิกจ่ายงบประมาณ โดยจะพิจารณาทั้งสัดส่วนการเบิกจ่ายได้ทันภายใน ปีงบประมาณ และสัดส่วนงบประมาณที่ต้องผูกพันข้ามปี รวมทั้งระบบการติดตามเร่งรัดการเบิกจ่าย งบประมาณ

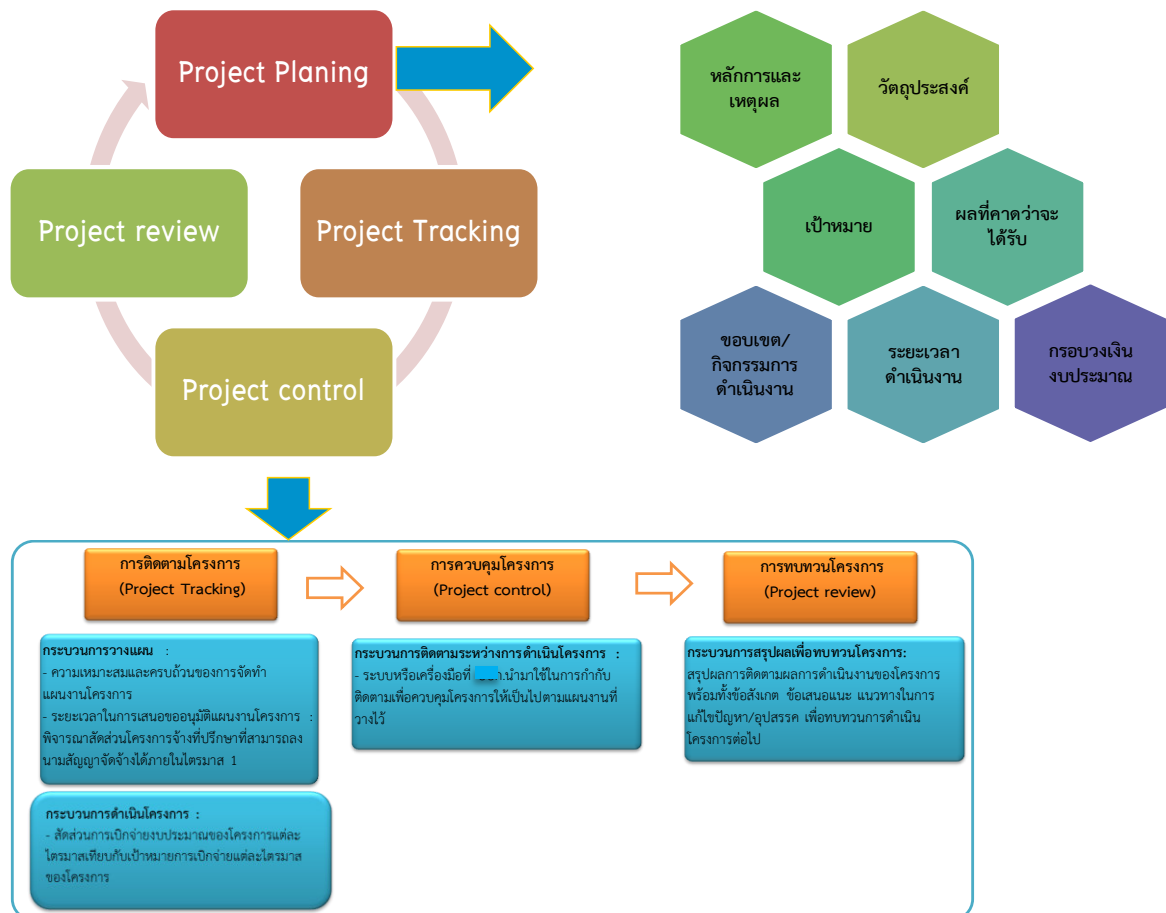
แผนภาพที่ 2.7 ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ



2) **ความคุ้มค่าของงบประมาณ** : เป็นการวิเคราะห์ต้นทุนงบประมาณและผลประโยชน์ของกิจกรรมหลัก โดยที่ปรึกษาจะวิเคราะห์คัดเลือกกิจกรรม/โครงการ ที่เป็นภารกิจหลัก ของ สคช. สำหรับการประเมินความคุ้มค่า ซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างงบประมาณในการดำเนินการ เปรียบเทียบมูลค่าผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และอื่นๆ ทั้งที่เกิดขึ้นแล้ว และแนวโน้มที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา โดยมูลค่าของ ผลกระทบจะมุ่งเน้นสาขาวิชาที่จัดให้มีการประเมินสมรรถนะบุคคลแล้ว และ/หรือเป็นสาขาวิชาชีพที่มี ผู้ประกอบการส่งบุคลากรเข้ารับการประเมินสมรรถนะ รวมถึงผลจากการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล และความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและนอกประเทศ

2. ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการแผนงานโครงการ : เป็นการประเมินระบบการบริหารจัดการแผนงานโครงการเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยพิจารณาจากกระบวนการดำเนินการตั้งแต่การวางแผนงานโครงการไปจนถึงการนำผลการดำเนินโครงการมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุง

แผนภาพที่ 2.8 การประเมินประสิทธิภาพของการบริหารจัดการแผนงานโครงการ



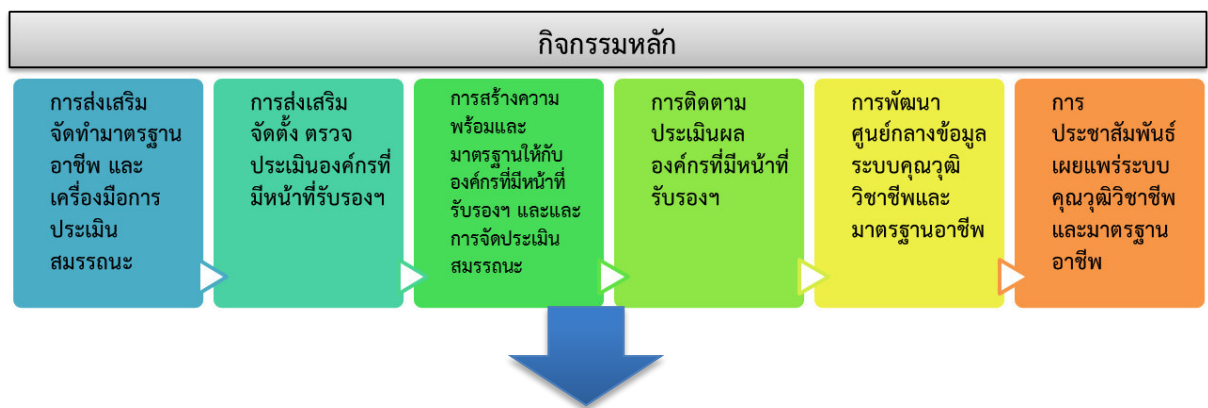
การวางแผนงานโครงการ จะพิจารณาความเหมาะสมและครบถ้วนของการจัดทำแผนงานโครงการ องค์ประกอบของแผนที่ครบถ้วน ซึ่งประกอบด้วย หลักการและเหตุผล/ความจำเป็น วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ซึ่งได้แก่ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย โดยจะพิจารณาด้วยว่าสะท้อนตามวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือเป็นเป้าหมายในระดับกระบวนการ ผลผลิต หรือผลลัพธ์ ผลกระทบในระดับที่สอดคล้องกับขอบเขตกิจกรรมโครงการหรือไม่ กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่ดำเนินงาน ผลที่คาดว่าจะได้รับและการนำไปใช้ประโยชน์ต่อเนื่อง ระยะเวลาดำเนินงาน ขอบเขต/กิจกรรมการดำเนินงาน กรอบวงเงินงบประมาณ ประมาณการค่าใช้จ่าย/รายละเอียด รวมทั้งพิจารณาการนำเครื่องมือบริหารจัดการมาใช้ในการบริหารโครงการให้เป็นไปตามเป้าหมาย การประเมินระบบการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ ที่ปรึกษาได้กำหนดประเด็นที่ใช้ในการพิจารณาที่แสดงถึงประสิทธิภาพการติดตามโครงการ

2.2 การประเมินด้านการพัฒนาองค์กร

การประเมินด้านการพัฒนาองค์กร แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1) กระบวนการหรือกิจกรรมหลัก จะมีการศึกษาวิเคราะห์กระบวนการดำเนินงานที่สำคัญของ สคช. ซึ่งเป็นภารกิจหลักและการบริการ ตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ โดยพิจารณาตั้งแต่การออกแบบกระบวนการ มาตรฐานกระบวนการที่กำหนดในแต่ละกิจกรรม และพิจารณาระบบที่นำมาใช้ในการกำกับควบคุมคุณภาพการดำเนินการเป็นไปตามที่กำหนด และจะวิเคราะห์ความคาดหวังผู้ที่มีส่วนได้เสีย และผู้รับบริการ หรือจากการปฏิบัติที่ดี (Beat Practice) (ถ้ามี) เพื่อทราบถึง Gap ที่เกิดขึ้นที่จะนำไปสู่ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาปรับปรุง ประเด็นปัญหาเพื่อประเมินประสิทธิภาพและคุณภาพของการบริหารจัดการ

แผนภาพที่ 2.9 การวิเคราะห์กระบวนการหลัก



3 ส่วนหลัก ของการจัดการกระบวนการในองค์กร :

Design Phase :

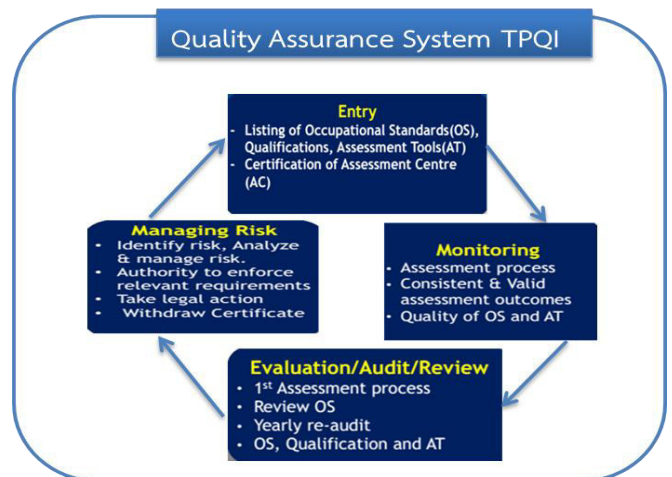
- การวางแผนกระบวนการ
- การจัดทำข้อกำหนดของกระบวนการ
- การออกแบบกระบวนการ

Control Phase :

- การจัดทำมาตรฐานการทำงาน
- การควบคุมกระบวนการทำงาน
- การแก้ไขสิ่งบกพร่องในกระบวนการ

Improvement Phase :

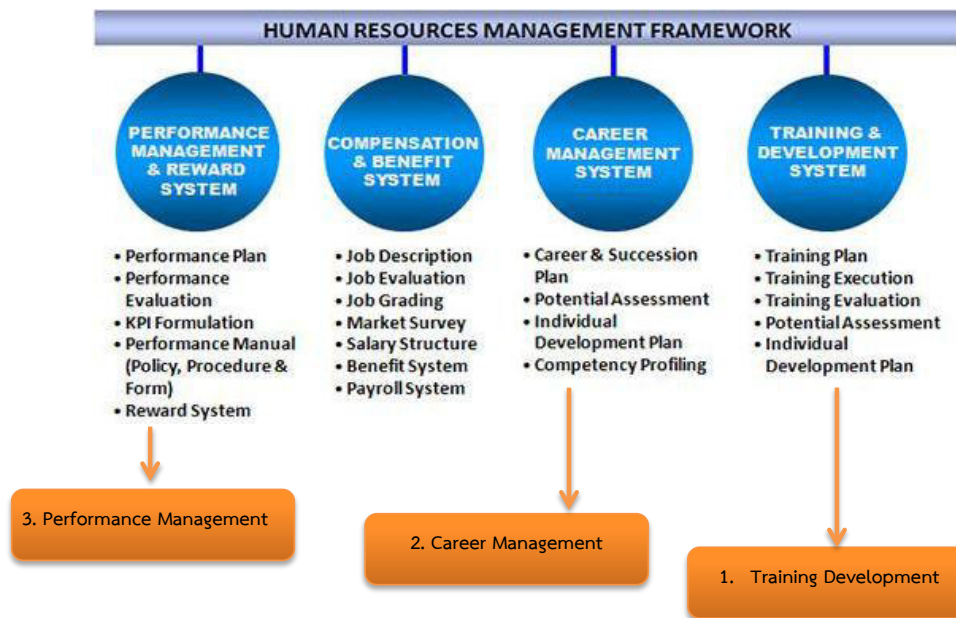
- การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- การปรับปรุงสถานที่ทำงาน
- การปรับปรุงกระบวนการทำงาน



2) กระบวนการหรือกิจกรรมสนับสนุน : เป็นการประเมินระบบงานสนับสนุนหลักของ สคช. ที่เป็นส่วนสนับสนุนสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจ ประกอบด้วย

2.1) การบริหารทรัพยากรบุคคล จะพิจารณาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล 3 ส่วน ได้แก่ 1. ระบบการพัฒนาศักยภาพ (Training Development) 2. ระบบการจัดการสายอาชีพของพนักงาน (Career Management) และ 3. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

แผนภาพที่ 2.10 การประเมินผลระบบการพัฒนาศักยภาพ



1. ระบบการพัฒนาศักยภาพ (Training Development) : การประเมินระบบการพัฒนาศักยภาพ จะพิจารณาจากการวางแผนการพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาศักยภาพ การประเมินผลการพัฒนาศักยภาพ โดยพิจารณาความเชื่อมโยงกับสมรรถนะบุคคล ที่จะนำไปสู่การวางแผนการพัฒนารายบุคคล

2. ระบบการบริหารสายอาชีพของพนักงาน (Career Management) : โดยจะพิจารณาระบบการจัดการของ สคช. เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงาน ได้แก่ การพิจารณาระบบสายทางเดินของตำแหน่งงาน (Career Path) การจัดทำแผนทดแทน (Succession Plan) ซึ่งเป็นแผนของระดับผู้บริหารที่พร้อมจะรับตำแหน่งหลักแทนเจ้าของตำแหน่งเดิมในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแผนการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร ที่จะนำไปสู่การจัดทำแผนการพัฒนาในตำแหน่งผู้บริหารที่จะขึ้นมาทดแทน รวมทั้งการจัดทำสมรรถนะบุคลากร

3. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) : จะพิจารณาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและประชาชนผู้รับบริการ ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่จะประเมินผล จะพิจารณาตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงาน ถ่ายทอดลงไปสู่ผู้ปฏิบัติในรูปแบบต่างๆ การกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเชื่อมโยงกับผลตอบแทนหรือสิ่งจูงใจต่างๆ

2.2) ระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

เป็นการประเมินจุดควบคุมที่สำคัญของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

- นโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการปฏิบัติตามนโยบายฯ
- การกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง/การควบคุมด้านทรัพยากรและการเข้าใช้งานระบบ
- ความปลอดภัยของภาวะแวดล้อมศูนย์สารสนเทศ (IT Security) รวมทั้งการบริหารความเสี่ยงของระบบสารสนเทศ (Back up / Recovery)
- การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารจัดการภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรและการรายงานข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร
- ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการให้บริการกับผู้รับบริการและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

2.3) การบริหารจัดการด้านการจัดซื้อจัดจ้างและงานพัสดุ

เป็นการวิเคราะห์กระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินการในปัจจุบัน รวมทั้งปัจจัยต่างๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อกระบวนการ เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยน การประสานงานกับส่วนราชการอื่นทั้งในแนวดิ่งและในแนวราบ ความคิดเห็นของฝ่ายงานต่างๆ ในองค์กร ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย และความเป็นไปได้ในการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่สะท้อนประสิทธิภาพการจัดการที่ดี เช่น ระยะเวลาการดำเนินการ งบประมาณที่ประหยัดได้ ข้อสังเกตของผู้ตรวจสอบ เป็นต้น

แผนภาพที่ 2.11 การวิเคราะห์การบริหารจัดการด้านการจัดซื้อจัดจ้างและงานพัสดุ



หลังจากวิเคราะห์และประเมินผลแล้ว ที่ปรึกษาจะให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และ นำเสนอผลการประเมินต่อผู้บริหาร บุคลากร และคณะกรรมการ สคช.



2.2 แผนการดำเนินงาน

ระยะเวลาดำเนินการ ภายใน 240 วัน โดยมีกิจกรรมขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

กิจกรรม	วัน							
	30	60	90	120	150	180	210	240
1. ศึกษาข้อมูลองค์กร เช่น ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนระดับต่างๆ เป็นต้น								
2. ออกแบบเครื่องมือ วิธีการประเมินผล								
3. จัดประชุมชี้แจงกรอบแนวคิด และเครื่องมือ วิธีการประเมินผลต่อผู้บริหารและคณะกรรมการ								
4. ส่งรายงานการศึกษาเบื้องต้น (Inception Report)								
5. จัดเก็บข้อมูล สัมภาษณ์ตัวแทนอาชีพที่ร่วมจัดทำ มาตรฐานอาชีพและพิจารณาเครื่องมือการประเมิน								
6. ศึกษาวิเคราะห์ระบบบริหารงานองค์กร								
7. ส่งรายงานความก้าวหน้า (Progress Report)								
8. จัดเก็บข้อมูลความคิดเห็นและสัมภาษณ์ ผู้ประกอบการ								
9. สัมภาษณ์คณะกรรมการ สคช. ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่								
10. สัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสียและผู้รับบริการ								
11. วิเคราะห์สรุปผลการประเมินให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย								



กิจกรรม	วัน							
	30	60	90	120	150	180	210	240
12. สร้างรายงานฉบับสมบูรณ์ (Draft Final Report) และจัดประชุมนำเสนอ ต่อผู้บริหารและคณะกรรมการ								
13. ปรับปรุงแก้ไขและส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) และรายงานสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary Report)								

บทที่ 3

สรุปการประเมินผลการดำเนินงาน

3.1 ข้อมูลทั่วไป

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (สคช.) จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2554 ภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี จัดตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาและผลักดันให้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยง (Missing Link) ระหว่างการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Supply Side) กับการทำงาน (Demand Side) และเพื่อส่งเสริมและช่วยเหลือหน่วยงานของรัฐและเอกชนในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานมากยิ่งขึ้น โดย สคช. มีวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่กำหนดไว้ในมาตรา 7 ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2554 ดังนี้

1. ดำเนินการศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ
3. ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
4. เป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ
5. ติดตามและประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ รวมทั้งระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม
6. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรม สถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรเอกชนในการเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

■ **วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์การดำเนินงานของ สคช.**

นับแต่ สคช. ได้เริ่มดำเนินงานตามภารกิจในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 จนถึง เมษายน 2560 สคช. ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การดำเนินงานในช่วงเวลาดังกล่าว ดังนี้



แผนภาพที่ 3.1 ความสอดคล้องตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

วัตถุประสงค์การจัดตั้งตามมาตรา 7		
1. ดำเนินการศึกษาวิจัยและพัฒนาาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ 2. ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ 3. เป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ 4. ติดตามและประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ รวมทั้งระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม 5. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรม สถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรเอกชนในการเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ		
วิสัยทัศน์ ปิงประมาณ พ.ศ. 2555 – 2556	วิสัยทัศน์ ปิงประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560	วิสัยทัศน์ ปิงประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564
“เป็นสถาบันฯ ที่ให้การรับรองความรู้ ความเชี่ยวชาญและทักษะทางด้านวิชาชีพ โดยกำหนดระดับสมรรถนะของบุคคลให้เป็น มาตรฐานสากล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถใน การแข่งขันของประเทศ”	“เป็นสถาบันหลักในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐาน อาชีพให้ได้รับการยอมรับทั้งในและ ต่างประเทศ”	เป็นสถาบันที่พัฒนาและขับเคลื่อนระบบ คุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่ สอดคล้องกับ Thailand 4.0 เพื่อ ยกระดับสมรรถนะกำลังคนอย่างน้อย 310,000 คน ภายในปี 2564
พันธกิจ ปิงประมาณ พ.ศ. 2555 – 2557	พันธกิจ ปิงประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560	พันธกิจ ปิงประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564
1. กำหนดมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพเทียบกับ มาตรฐานคุณวุฒิทางการศึกษาตาม มาตรฐานสากล 2. กำหนดองค์กรเพื่อรับรองสมรรถนะตาม ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และติดตามประเมินผล 3. สนับสนุนพัฒนาสมรรถนะแรงงาน เพื่อเพิ่ม ขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศ 4. เป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิ วิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	1. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำมาตรฐาน อาชีพให้สอดคล้องกับทิศทางการต้องการ ทางเศรษฐกิจ 2. ประสานและบูรณาการการทำงานร่วมกับ กลุ่มอาชีพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ ผลักดันให้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและ มาตรฐานอาชีพเป็นที่ยอมรับในระดับสากล 3. เป็นศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ และการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและ มาตรฐานอาชีพ 4. พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และ เป็นต้นแบบในการบริหารจัดการที่ดี	1. สร้างการรับรู้ต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่ยอมรับ และ ผลักดันให้เกิดความตระหนักถึง ประโยชน์และมีการนำระบบคุณวุฒิ วิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้อย่าง กว้างขวาง 2. สนับสนุนให้กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพมี ส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ และคุณวุฒิวิชาชีพให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ และ Thailand 4.0 3. ส่งเสริมให้นำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและ มาตรฐานอาชีพไปใช้ในการปรับปรุง หลักสูตรฐานสมรรถนะโดยภาค การศึกษา และหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรใน ภาคอุตสาหกรรม และส่งเสริมเพื่อให้มี การเทียบโอนคุณวุฒิเพื่อยกระดับ ความก้าวหน้าของกำลังคน 4. ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรอง สมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อประเมินสมรรถนะของบุคคลให้ ครบคลุมทุกสาขาวิชาชีพ โดย กระบวนการที่สอดคล้องกับ มาตรฐานสากล และบูรณาการความ ร่วมมือกับกระทรวงแรงงานและอื่นๆ 5. นำระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับ มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพไปใช้ สนับสนุนบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพได้ อย่างมีประสิทธิภาพ



รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)

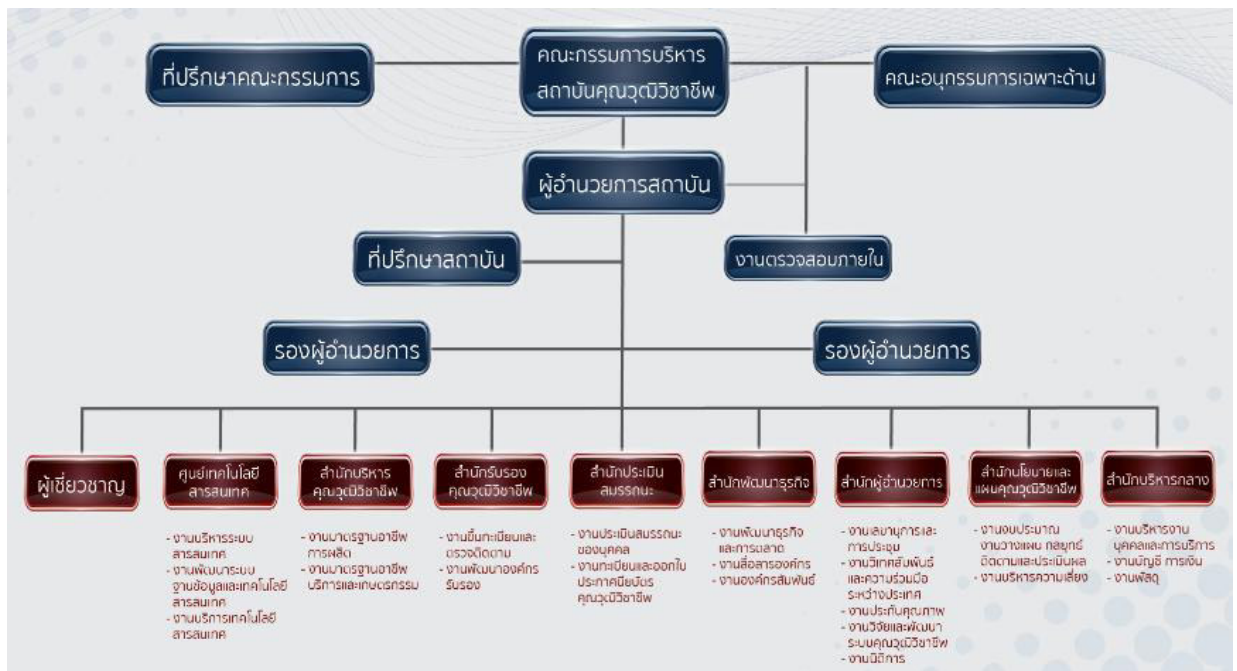
โครงการประเมินผลการดำเนินงานความคุ้มค่าและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม
จากการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ในรอบระยะเวลา 5 ปี

ยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 – 2557	ยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560	ยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564
1. พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเป็นที่ยอมรับในระดับสากล 2. ส่งเสริมการพัฒนางานที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคล 3. ติดตามประเมินผลศูนย์ทดสอบอย่างโปร่งใสและมีมาตรฐาน 4. พัฒนาระบบฐานข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพและเชื่อมโยงระบบกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 5. ส่งเสริมภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือขององค์กร	1. พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาทางเศรษฐกิจทั้งในและต่างประเทศ 2. ส่งเสริมให้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ 3. เสริมสร้างและบูรณาการความร่วมมือในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ 4. พัฒนาสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพให้เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนงานระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ 5. เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้เป็นองค์กรหลักในด้านการบริหารจัดการที่ดี	1. บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานทุกภาคส่วน ในการประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่รู้จัก และผลักดันให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ 2. จัดทำและทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเศรษฐกิจ และเทียบเคียงมาตรฐานสากล 3. ผลักดันให้มีการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปสู่การต่อยอดกับหน่วยงานด้านการศึกษา แรงงาน และผู้ประกอบการ นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคน รวมถึงผู้ที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษา 4. พัฒนาระบบการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและผลักดันให้กำลังคนได้รับการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพ 5. นำระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้สนับสนุนในการบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพตามแนวทางรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

■ โครงสร้างองค์กร

สคช. ได้กำหนดโครงสร้างองค์กร ณ ปี 2560 เป็น ดังนี้

แผนภาพที่ 3.2 โครงสร้างของ สคช. ณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560



โดยโครงสร้างดังกล่าว เป็นโครงสร้างใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนเมื่อปี 2559 โดยมีการเพิ่มเติมสำนักประเมินสมรรถนะ เนื่องจากมุ่งเน้นภารกิจงานด้านการส่งเสริมผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะให้มีความชัดเจนมากขึ้น นอกจากนั้นมีการตั้งสำนักผู้อำนวยการขึ้นมาเพื่อรับผิดชอบงานด้านการประกันคุณภาพของ สคช. ที่เป็นภารกิจงานใหม่ รวมทั้งรับผิดชอบงานวิเทศสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างประเทศด้วย นอกจากนั้น ได้มีการกำหนดให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศแยกออกมาชัดเจน โดยขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสถาบันฯ

■ งบประมาณและรายได้สำหรับการดำเนินการ

การดำเนินงานของ สคช. ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 – 2560 สคช. มีรายได้หลัก รวมทั้งสิ้นรวม 1,628.43 ล้านบาท ซึ่งงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการแต่ละปีประกอบด้วย 1) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรประจำปี ซึ่งเป็นงบประมาณหลักในการดำเนินการ 2) เงินรายได้ ซึ่งเป็นรายได้จากค่าธรรมเนียมการสอบและค่าใบประกาศนียบัตร

แผนภาพที่ 3.3 งบประมาณและรายได้หลักสำหรับดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 – 2560



จากข้อมูลจะเห็นได้ว่่านับแต่เริ่มดำเนินงานจนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สคช. มีรายได้หลักเพื่อการดำเนินการตามภารกิจ และบริหารจัดการองค์กรมาจากงบประมาณประจำปีเป็นหลัก สำหรับค่าธรรมเนียมในการสอบซึ่งประกอบด้วยค่าธรรมเนียมการสอบและค่าประกาศนียบัตร เริ่มเก็บตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ที่เริ่มมีผู้เข้ารับการประเมิน ซึ่งเป็นยอดรายได้ที่ไม่มากนักและรายได้จากค่าธรรมเนียมการสอบยังไม่ได้นำมาใช้จ่ายแต่อย่างใด

3.2 สรุปผลการดำเนินงานของ สคช. ในรอบระยะเวลา 5 ปี

ตามที่ที่ปรึกษาได้กำหนดกรอบการประเมินผลการดำเนินงานออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 การประเมินภาพรวมตามวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์กร

เป็นการประเมินความสอดคล้อง/ความเชื่อมโยงของการถ่ายทอดจากวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในกฎหมายจัดตั้ง/แผนยุทธศาสตร์/นโยบายในระดับต่างๆ โดยจะวิเคราะห์ความสอดคล้อง/ความเชื่อมโยงของการถ่ายทอดภารกิจตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในกฎหมายจัดตั้ง วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน แผนยุทธศาสตร์ นโยบายรัฐบาลและนโยบายพิเศษ และแผนปฏิบัติงานประจำปีจนถึงในระดับกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ (Coherence to mandate) และการประเมินผลสัมฤทธิ์ในมิติประสิทธิผลที่เกิดขึ้นทั้งในระดับผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร เป้าหมายตามแผนและนโยบาย รวมทั้งผลลัพธ์ ผลกระทบจากการดำเนินงานอย่างไร รวมทั้งมูลค่าผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และอื่นๆ ทั้งที่เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยมุ่งเน้นสาขาวิชาที่จัด



ให้มีการประเมินสมรรถนะบุคคลแล้ว และ/หรือเป็นสาขาวิชาชีพที่มีผู้ประกอบการส่งบุคลากรเข้ารับการประเมินสมรรถนะ รวมถึงผลจากการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล และความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและนอกประเทศ

ส่วนที่ 2 การประเมินด้านประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กร

เป็นการประเมินผลด้านประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กร โดยด้านประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การประเมิน 2 หัวข้อหลัก ได้แก่ 1. ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ และ 2. ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการแผนงานโครงการสำคัญให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ สำหรับการประเมินด้านการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย การประเมิน 2 หัวข้อ ได้แก่ 1) กระบวนการดำเนินงานตามภารกิจหลัก และการบริการขององค์กร 2) ระบบการประกันคุณภาพ หรือระบบงานต่างๆ ที่นำมาใช้ในการกำกับควบคุมหรือส่งเสริมให้การบริหารจัดการภายในมีประสิทธิภาพและคุณภาพตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ

สามารถสรุปผลการดำเนินงานแต่ละส่วนได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการประเมินภาพรวมตามวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์กร

ที่ปรึกษาได้ศึกษาข้อมูลองค์กร เอกสารข้อมูลผลการดำเนินงานโครงการ เพื่อการประเมินภาพรวมตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร ประกอบด้วย การประเมินความสอดคล้อง/ความเชื่อมโยงของการถ่ายทอดจากวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในกฎหมายจัดตั้ง/แผนยุทธศาสตร์/นโยบายในระดับต่างๆ โดยจะวิเคราะห์ความสอดคล้อง/ความเชื่อมโยงของการถ่ายทอดภารกิจตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในกฎหมายจัดตั้ง วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน แผนยุทธศาสตร์ นโยบายรัฐบาลและนโยบายพิเศษ และแผนปฏิบัติงานประจำปีจนถึงในระดับกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ (Coherence to mandate) โดยศึกษายุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ สคช. ได้แก่ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นโยบาย Thailand 4.0 และนโยบายพระราชรัฐ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ สคช. และได้ขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจตามวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์กรผ่านแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงานประจำปี ตามเป้าหมายการให้บริการของ สคช. ในช่วงปี 2555 – 2560 แผนงาน ผลผลิต โครงการ กิจกรรม ตามเอกสารงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 – 2560 เป็นต้น เพื่อนำผลไปใช้ประกอบการพิจารณาว่าสิ่งที่ สคช. ได้ดำเนินการที่ผ่านมาสอดคล้องนโยบายเป้าหมายสำคัญของประเทศได้มากน้อยเพียงใด สามารถสรุปผลการประเมินได้ ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงสอดคล้องของวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรกับ เป้าหมายและประสิทธิภาพการดำเนินงาน

1) การวิเคราะห์ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องของการดำเนินงาน

การวิเคราะห์ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้อง เพื่อวิเคราะห์การเกิด missing link โดยวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์ชาติ/แผนบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์กระทรวงฯ กับแผนยุทธศาสตร์ สคช. และการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรกับแผนยุทธศาสตร์ สคช. กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการ รวมถึงการวิเคราะห์เชื่อมโยงสอดคล้องของนโยบายพิเศษที่ดำเนินการระหว่างปีกับแผนงานโครงการพิเศษเพิ่มเติม โดยในช่วงปี 2558 – 2560 การดำเนินงานของหน่วยงานอยู่ภายใต้เป้าหมายการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นโยบาย Thailand 4.0 และนโยบายประชารัฐ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ สคช. และได้ขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจตามวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์กรผ่านแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงานประจำปี ตามเป้าหมายการให้บริการของ สคช. ในช่วงปี 2555 – 2560 สามารถสรุปผลการดำเนินงานเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายของประเทศที่เกี่ยวข้องได้แก่

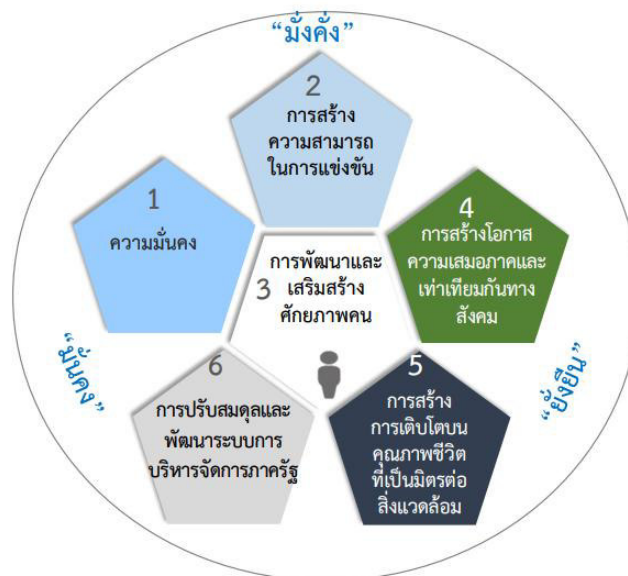
► ความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ปี 2560 – 2579)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาประเทศไทย ในระยะ 20 ปี (ปี 2560 – 2579) ซึ่งได้วิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับความต้องการแรงงานในอนาคต โดยคาดการณ์ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างความต้องการแรงงานและเกิดอาชีพใหม่ในภาคธุรกิจ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้านต่างๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล จะนำไปสู่การพัฒนาระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence and Automatic Systems) ที่เป็นการเชื่อมโยงทุกสิ่งด้วยอินเทอร์เน็ต (Internet of Things: IoT) และจะทวีบทบาทสำคัญในทางธุรกิจและวิถีชีวิตของทุกคนในสังคมอย่างใหญ่หลวง เช่น การพัฒนายานพาหนะไร้คนขับ (Autonomous Vehicles) การพัฒนาหุ่นยนต์และโปรแกรมอัจฉริยะที่สามารถคิดและทำงานแทนมนุษย์ได้ ธุรกิจทางการเงินที่ใช้ระบบดิจิทัลเป็นพื้นฐานเงินที่เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจเปลี่ยนรูปแบบไปกลายเป็นเงินดิจิทัล เป็นต้น ผลที่เกิดขึ้นจะกระทบต่อโลกรวมทั้งประเทศไทยจะมีทั้งในด้านการเป็นโอกาสและด้านความท้าทายหรืออุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ โดยความท้าทายหรืออุปสรรค ความก้าวหน้าของ “เทคโนโลยีเปลี่ยนโลก” อาจก่อให้เกิด “ภาวะการว่างงานจากเทคโนโลยี” ได้ด้วย โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานที่ยังใช้ทักษะเดิม เช่น พนักงานขับรถ หรือแม้กระทั่งกลุ่มแรงงานที่ใช้ความรู้ แต่ลักษณะงานที่สามารถทำซ้ำๆ ได้ เช่น พนักงานโรงแรม เสมียน เลขานุการ พนักงานตรวจบัญชี แรงงานกลุ่มนี้ จะถูกทดแทนด้วยระบบเทคโนโลยีอัจฉริยะเหล่านี้ และในอนาคตจะมีการเพิ่มจำนวนงานที่มีลักษณะไม่ประจำมากขึ้น เกิดธุรกิจและอาชีพใหม่ๆ ที่อาศัยทักษะและองค์ความรู้หลากหลายสาขา ซึ่งจะมีความแตกต่างธุรกิจหรืออาชีพที่มีอยู่ในปัจจุบันอย่างมาก ขณะที่หลายอาชีพอาจหายไปจากตลาดงานในปัจจุบัน และบางอาชีพจะถูก

ทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติ เกิดการกดดันให้ค่าจ้างมีแนวโน้มลดลง ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิตของแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานทักษะต่ำและกลุ่มที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับโลกของงานยุคใหม่ได้ ดังนั้น กำลังแรงงานในภาคการผลิตและบริการของโลก และของประเทศไทยจะต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อทันต่อการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีเหล่านี้

อนึ่ง ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนภาพที่ 3.4 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี



จาก 6 ยุทธศาสตร์ มีสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการกิจการดำเนินการของ สคช. 2 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความสามารถในการแข่งขัน และยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน โดยมีความเชื่อมโยงดังแสดงในแผนภาพที่ 3.5

แผนภาพที่ 3.5 ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กับภารกิจของ สคช.



โดยมีรายละเอียดความสอดคล้องเชื่อมโยง และประเด็นข้อสังเกตดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งประกอบด้วย

2.1 การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ

2.2 การพัฒนาสังคมผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Society) เพื่อสร้างผู้ประกอบการทางธุรกิจ

2.3 การพัฒนาปัจจัยสนับสนุนและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

2.4 การวางรากฐานที่แข็งแกร่งเพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ซึ่งภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 2 จะกล่าวถึงแนวทางการพัฒนากำลังคนโดยในระยะแรกต้องมุ่งพัฒนา ทักษะและองค์ความรู้ของกำลังคนในอุตสาหกรรมให้สามารถปรับเปลี่ยนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และมีทักษะที่หลากหลาย (Multi-skills) มากขึ้น และในระยะยาวที่จะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการลงทุนด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมซึ่งจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่พลิกโฉมหน้าการผลิตและตลาดในอนาคตซึ่งบุคลากรในทุกระดับของภาคอุตสาหกรรม ทั้งระดับแรงงานผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นวัตกรรม โดย สคช. ไม่มีการกิจโดยตรงในการพัฒนากำลังคน แต่เป็นการพัฒนามาตรฐานและเครื่องมือในการประเมินเพื่อรับรองสมรรถนะบุคคล ผลักดันให้กำลังคนได้รับการรับรองสมรรถนะของบุคคล รวมทั้ง การประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่รู้จัก และผลักดันให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ ทั้งการรับรองสมรรถนะบุคคล การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ การนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากรในองค์กร อย่างไรก็ตาม แม้การดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 2 สคช. จะมีส่วนสนับสนุนแต่ก็ไม่ได้เป็นหน่วยที่มีบทบาทหลัก ส่งผลให้ความสำเร็จภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 2 อาจต้องเป็นการบูรณาการส่งต่อกับหน่วยงานหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของกำลังคนในอุตสาหกรรม โดย สคช. ก็จะต้องพัฒนามาตรฐานอาชีพและเครื่องมือการประเมินสมรรถนะให้สอดคล้องกับการพัฒนาและทักษะของกำลังคนในอนาคต ที่จะต้องทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และมีทักษะที่หลากหลาย (Multi-skills) มากขึ้น นอกจากนั้น สคช. ก็จะต้องติดตามสถานการณ์ต่อการเปลี่ยนแปลงงานที่มีลักษณะไม่ประจำ หรือการเกิดธุรกิจและอาชีพใหม่ๆ ที่อาศัยทักษะและองค์ความรู้หลากหลายสาขา ซึ่งจะมีความแตกต่างธุรกิจหรืออาชีพที่มีอยู่ในปัจจุบันอย่างมาก หรือการที่หลายอาชีพอาจหายไปจากตลาดงานในปัจจุบัน และบางอาชีพจะถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติ โดย สคช. ก็จะต้องนำผลการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มาใช้ในการพิจารณาเพื่อผลักดันสนับสนุนให้มีการออกแบบ/ทบทวนมาตรฐานอาชีพและเครื่องมือการประเมินสมรรถนะให้มีความเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ซึ่งประกอบด้วย

- 3.1 การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม (Transformation of Culture)
- 3.2 พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- 3.3 การปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม (Transformation of Learning)
- 3.4 การพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษ (Talents)
- 3.5 การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
- 3.6 การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 เป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อรองรับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยต้องมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญทั้งใน ส่วนของการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องที่การกิจการดำเนินงานของ

สคช. สามารถสนับสนุนเป้าหมายได้อยู่ 2 ประเด็น ได้แก่ 3.2 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ซึ่งข้อ 3.2.4 ตามที่ระบุไว้ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาช่วงวัยแรงงาน ด้วยการยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะ แรงงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่าเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ และอีก ประเด็นคือ ข้อ 3.3 การปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม (Transformation of Learning) ในข้อย่อยที่ 3.3.4 การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยเน้นการจัดระบบการศึกษาและระบบฝึกอบรมบนฐาน สมรรถนะที่มีคุณภาพสูงและยืดหยุ่นผ่านการพัฒนากลไกต่างๆ อาทิ การพัฒนาการศึกษาออนไลน์แบบเปิด การพัฒนาระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการรู้ดิจิทัล การมีระบบเทียบโอนประสบการณ์ ระบบ ธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ มาตรการจูงใจให้คนเข้าสู่การ Upskill/Reskill การให้สถานประกอบการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ผ่านการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development: CPD) จากเป้าหมายยุทธศาสตร์จะเห็นว่ามีประเด็นด้านการ พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะกำลังคน รวมทั้งการจัดระบบการศึกษาและระบบฝึกอบรมบนฐาน สมรรถนะ ซึ่งอาจไม่ได้เป็นหน้าที่หลักตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร แต่ สคช. จะมีส่วนสนับสนุนที่ สำคัญ โดยจะทำหน้าที่ในการแปลงความต้องการของตลาดแรงงานจากคนในอาชีพไปสู่มาตรฐานอาชีพ ที่เหมาะสมกับความต้องการของคนในอาชีพและความต้องการของประเทศในอนาคต รวมทั้งการส่งต่อ มาตรฐานอาชีพให้กับสถาบันการศึกษาและกลุ่มองค์กรภาคเอกชน หรือสถานประกอบการ การสร้าง ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฐาน สมรรถนะ

► ความเชื่อมโยงสอดคล้องกับนโยบาย Thailand 4.0

Thailand 4.0 เป็นโมเดลเศรษฐกิจที่จะนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศ รายได้ปานกลางกับดักความเหลื่อมล้ำ และกับดักความไม่สมดุล พร้อมกับเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ ประเทศในโลกที่หนึ่ง ที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในบริบทของโลยุค The Fourth Industrial Revolution อย่าง Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นรูปธรรม ตามแนวทางที่แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้วางไว้ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ควบคู่ไปกับการ เชื่อมโยงกับประชาคมโลก ตามแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยขับเคลื่อนผ่านกลไก “ประชารัฐ”

รัฐบาลจึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาโมเดล Thailand 4.0 ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ซึ่งประกอบไปด้วย 5 วาระ ดังนี้

วาระที่ 1 : การเตรียมคนไทย 4.0 ให้พร้อมก้าวสู่โลกที่หนึ่ง

วาระที่ 2 : การพัฒนาคลัสเตอร์เทคโนโลยีและอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

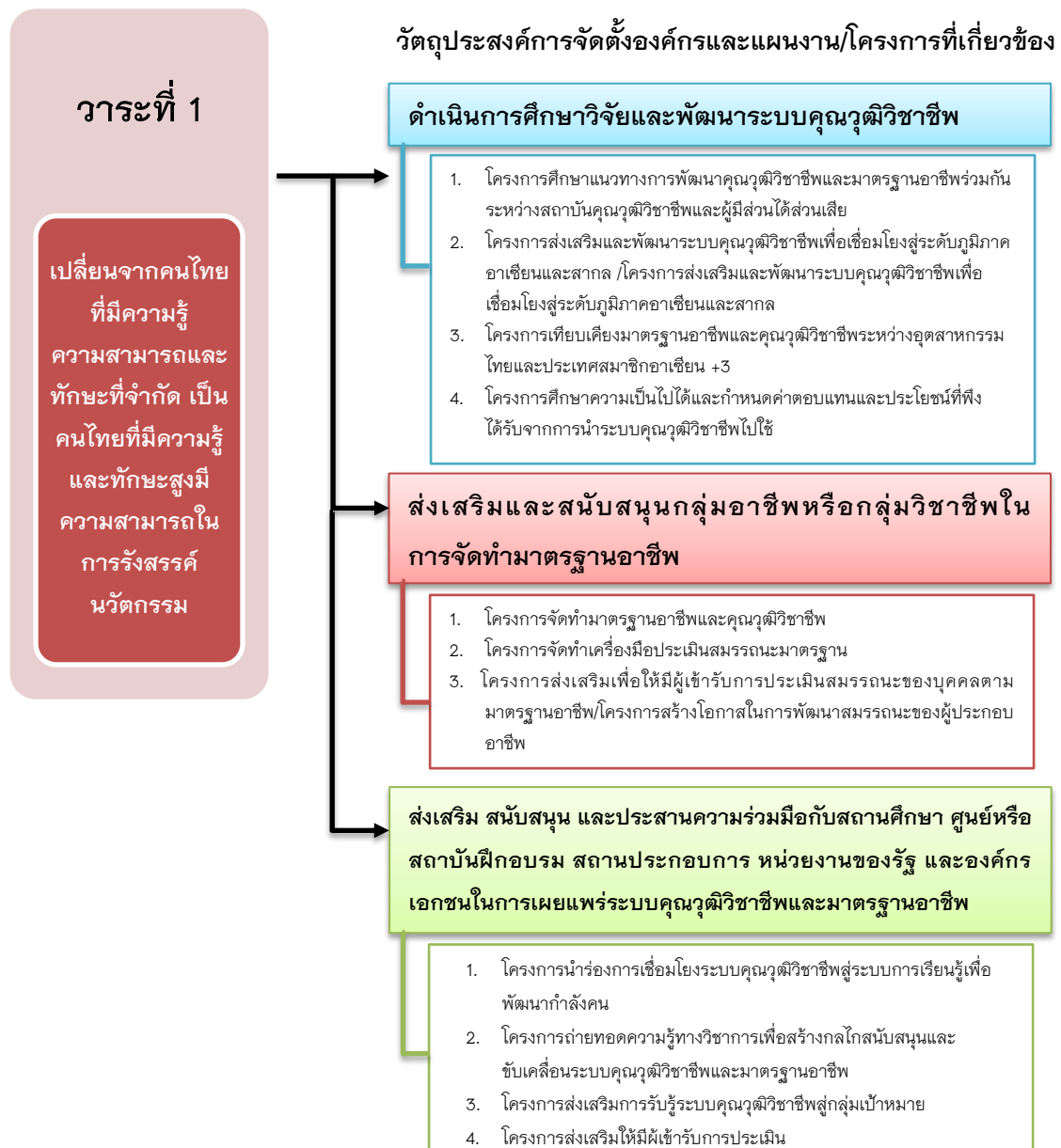
วาระที่ 3 : การบ่มเพาะผู้ประกอบการและพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

วาระที่ 4 : การเสริมความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในประเทศผ่าน 18 กลุ่มจังหวัด และ 77 จังหวัด

วาระที่ 5 : การบูรณาการอาเซียนเชื่อมประเทศไทยสู่ประชาคมโลก

โดยจากการวิเคราะห์พบว่า สคช. มีภารกิจที่เกี่ยวข้องและมีความรับผิดชอบต่อการผลักดันนโยบาย Thailand 4.0 ในวาระที่ 1 และวาระที่ 2 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แผนภาพที่ 3.6 ความเชื่อมโยงวาระที่ 1 ตามนโยบาย Thailand 4.0 กับภารกิจของ สคช.



วาระที่ 1 : การเตรียมคนไทย 4.0 ให้พร้อมก้าวสู่โลกที่หนึ่ง : กำหนดเงื่อนไขที่จำเป็นในการเตรียมคนไทย 4.0 สู่โลกที่หนึ่ง ซึ่งจะครอบคลุมการปรับเปลี่ยนใน 4 มิติดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนจากคนไทยที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำกัด เป็นคนไทยที่มีความรู้และทักษะสูงมีความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรม
2. เปลี่ยนจากคนไทยที่มองเน้นประโยชน์ส่วนตน เป็นคนไทยที่มีจิตสาธารณะ และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
3. เปลี่ยนจากคนไทยแบบ Thai-Thai เป็นคนไทยแบบ Global Thai มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทยและสามารถยืนอย่างมีศักดิ์ศรีในเวทีสากล
4. เปลี่ยนจากคนไทยที่เป็น Analog Thai เป็นคนไทยที่เป็น Digital Thai สามารถดำรงชีวิตเรียนรู้ทำงาน และประกอบธุรกิจได้อย่างเป็นปกติสุขในโลกยุคดิจิทัล

โดยในการพัฒนาสู่ “แรงงาน 4.0” จะเป็นการพัฒนาแรงงานให้มีความรู้และทักษะสูงพร้อมกับเรื่องการศึกษาขั้นพื้นฐาน การปรับเปลี่ยนและการพัฒนาทักษะและอาชีพ โดยทักษะที่มีความสำคัญมากขึ้นในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย Cognitive Abilities Systems Skills Complex Problem Solving Content Skills และ Process Skills ในขณะที่ทักษะที่จะมีความสำคัญน้อยลงในศตวรรษที่ 21 จะประกอบด้วย Social Skills Resource Management Skills Technical Skills และ Physical Abilities และแรงงานจะต้องยกระดับทักษะและองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยี (Re-skill for Labor to Support Industry 4.0) การสร้างความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Enhance Specific Knowledge to Support New Technology) รวมทั้งการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล (Enhance IT & Digital Skill) และการเชื่อมโยงนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Connect Innovation & Knowledge through Digital Platform)

ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่า ภารกิจของ สคช. ที่จะสามารถสนับสนุนเป้าหมายดังกล่าวได้ คือ การพัฒนามาตรฐานอาชีพให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาคนของประเทศ รวมทั้งที่ผ่านมา สคช. ได้สนับสนุนนโยบายการเตรียมความพร้อมกำลังคนเพื่อเข้าสู่ 4.0 โดยได้จัดทำมาตรฐานและจัดประเมินสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Digital Government) และจัดทำสมรรถนะด้านการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy) สำหรับ End User ในทุกอาชีพ รวมถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ได้มีการจัดทำมาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) ซึ่งอยู่ระหว่างการจัดทำเครื่องมือการประเมินสมรรถนะ ซึ่งคาดว่าจะสามารถนำไปใช้ในการประเมินสมรรถนะบุคคลได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

อย่างไรก็ตาม ในอนาคตบางอาชีพหรือบางสาขาวิชาชีพ คนในอาชีพอาจจะต้องมีสมรรถนะที่เปลี่ยนไปในระดับที่สูงขึ้น เช่น การมีสมรรถนะการสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือความสามารถในการใช้เทคโนโลยีแทนการปฏิบัติเอง หรือการมีสมรรถนะบางประการที่เพิ่มขึ้นเมื่อบริบทเปลี่ยนไป เป็นต้น และแม้ที่ผ่านมา สคช. จะมีการจัดทำมาตรฐานอาชีพไปแล้วเสร็จรวม 47 สาขาวิชาชีพ แต่ สคช. ก็ยังคงต้องมีการประสานความร่วมมือกับผู้ประกอบการและสถาบันการศึกษาเพื่อทบทวน ติดตามการพัฒนากำลังคน รวมทั้งปัจจัยต่างๆ ที่จะส่งผลให้มาตรฐานอาชีพเปลี่ยนแปลงไป

และอีกภารกิจคือการส่งเสริมสนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรม สถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรเอกชนในการเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ ผลักดันให้มีการพัฒนาคนบนฐานสมรรถนะ ซึ่งที่ผ่านมา สคช. ได้ร่วมกับคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน (กรอ. อศ.) นำมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะและผลักดันให้มีการนำไปใช้ในการเรียนการสอน นำร่องสาขาช่างกลโรงงาน ผลิตภัณฑ์ ICT และโลจิสติกส์ การสนับสนุนให้วิทยาลัยอาชีวศึกษามีความเป็นเลิศเฉพาะด้าน เช่น ด้านปิโตรเคมี ระบบราง และอื่นๆ เป็นต้น มีการจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจกับกับประโยชน์ของระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้กับกลุ่มเจ้าหน้าที่ด้านทรัพยากรบุคคล (HR) ของบริษัทในภาคธุรกิจเพื่อให้กลุ่มผู้ประกอบการเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

และอีกวาระสำคัญที่ สคช. จะมีบทบาทในการสนับสนุนการสร้างรายได้เปรียบของประเทศในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ วาระที่ 2 : พัฒนาคัลส์เตอร์เทคโนโลยีและอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

วาระที่ 2 : พัฒนาคัลส์เตอร์เทคโนโลยีและอุตสาหกรรมแห่งอนาคต : เพื่อให้ประเทศไทยมี “ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ” ของการมีความหลากหลายทางชีวภาพ และความหลากหลายทางวัฒนธรรม เมื่อเทียบกับหลายประเทศ อย่างไรก็ดี ภายใต้การแข่งขันของระบบเศรษฐกิจโลก ดังเช่นในปัจจุบัน โอกาสที่จะใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ จะมีอยู่จำกัด ความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ ดังกล่าวให้เป็น “ความได้เปรียบเชิงแข่งขัน” ด้วยการเติมเต็มผ่านองค์ความรู้ เทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์

โดยรัฐบาลกำหนดเป้าหมายการต่อยอด 5 อุตสาหกรรมเดิม (The First S-Curves) เป็นอุตสาหกรรมซึ่งมีฐานที่แข็งแกร่งอยู่แล้วในระดับหนึ่ง แต่จำเป็นต้องต่อยอดให้มีการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีและรังสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ประกอบไปด้วย

- อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next-Generation Automotive)
- อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics)
- อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism)

- การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture & Biotechnology)

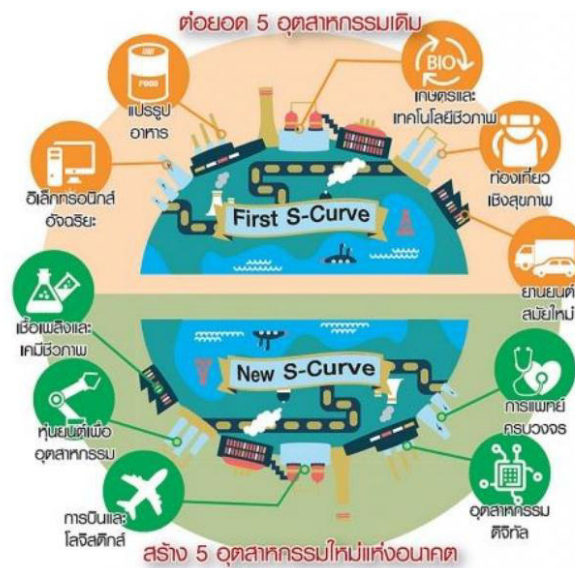
- อุตสาหกรรมอาหารแห่งอนาคต (Food for the Future)

การสร้าง 5 อุตสาหกรรมใหม่ (The New S-Curves) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ให้มีศักยภาพรองรับการแข่งขันในอนาคต ประกอบไปด้วย

- อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม (Robotics)
- อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation & Logistics)
- อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels & Biochemicals)

● อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital) Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

● อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub)



จากการวิเคราะห์พบว่าที่ผ่านมา สคช. ได้จัดทำมาตรฐานอาชีพในสาขาวิชาชีพที่สอดคล้องกับเป้าหมาย อุตสาหกรรม S – Curve ตามนโยบาย Thailand 4.0 ดังนี้

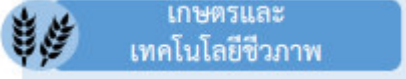
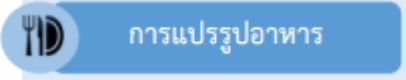
กลุ่มอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve) :

อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve)	กลุ่มงานเป้าหมาย	สาขาวิชาชีพที่ดำเนินการ
อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next-Generation Automotive)  ยานยนต์สมัยใหม่	เทคโนโลยียานยนต์ที่ขยายธุรกิจในช่วงห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยเฉพาะการออกแบบและจัดทำต้นแบบ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีการผลิตที่มีประสิทธิภาพและความแม่นยำสูง ยกตัวอย่าง เช่น การผลิตเครื่องยนต์และชิ้นส่วนเครื่องยนต์ ผลิตชิ้นส่วนยานพาหนะที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ผลิตชิ้นส่วนความปลอดภัยและประหยัดพลังงาน ผลิตอุปกรณ์สำหรับรถยนต์ Hybrid, Electric Vehicles (EV) และ Plug in Hybrid Electric Vehicles (PHEV) ผลิตยางล้อ ผลิตชิ้นส่วนระบบเชื้อเพลิง ผลิตชิ้นส่วนระบบส่งกำลัง	1. สาขาวิชาชีพบริการยานยนต์ 2. สาขาวิชาชีพผลิตชิ้นส่วนยานยนต์



อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve)	กลุ่มงานเป้าหมาย	สาขาวิชาชีพที่ดำเนินการ
	ผลิตรถจักรยานยนต์ (ยกเว้นที่มีความจุกระบอกสูบต่ำกว่า 248 ซีซี) ยานยนต์ไฟฟ้า	
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics)  อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	อุตสาหกรรมการผลิตระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ในยานยนต์ อุปกรณ์โทรคมนาคม ออกแบบที่อยู่อาศัยอัจฉริยะซึ่งเชื่อมต่อกับเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ยกตัวอย่างเช่น กลุ่มผลิตภัณฑ์ใหม่ : SSD, OLED/Flat Panel Display, Chip on Board LED, Sensors, RFID, Electronic Controlling devices, Internet of Things/Smart Home, CCTV, Wearable Devices, อุปกรณ์โทรคมนาคม กลุ่มผลิตภัณฑ์เดิมที่มีศักยภาพ : HDD, IC, Diode, Transistor, Multilayer PCB และ Flexible Printed Circuit - กลุ่มกิจการออกแบบทางอิเล็กทรอนิกส์ : Microelectronics Design, Embedded System Design, IC Design	
อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism)  การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ	การจัดระเบียบและส่งเสริมกิจกรรมหลากหลายตามสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญ สนับสนุนธุรกิจการฟื้นฟูทางการแพทย์ และศูนย์ฟื้นฟูสุขภาพส่งเสริมศูนย์การแสดงสินค้าและนิทรรศการระดับนานาชาติ การท่องเที่ยวที่สร้างมูลค่า การท่องเที่ยวแบบพำนักระยะยาว (Long Stay) การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Medical Tourism) เป็นต้น	1. สาขาวิชาชีพการท่องเที่ยว การโรงแรม ภัตตาคารและร้านอาหาร 2. สาขาวิชาชีพกิจกรรมบริการเพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกาย (ยกเว้นกิจกรรมด้านการกีฬา) 3. สาขาวิชาชีพบริการสุขภาพ



อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve)	กลุ่มงานเป้าหมาย	สาขาวิชาชีพที่ดำเนินการ
การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture & Biotechnology) 	อุตสาหกรรมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรไปเป็นเครื่องอุปโภคและบริโภค ซึ่งได้แก่ อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมยาและเครื่องสำอาง และอุตสาหกรรมสิ่งทอ รวมถึงอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องที่นำเอาความรู้ทางด้านต่างๆ ของวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้กับสิ่งมีชีวิต หรือชิ้นส่วนของสิ่งมีชีวิต หรือผลผลิตของสิ่งมีชีวิต เพื่อเป็นประโยชน์ต่อมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นทางการผลิตหรือทางกระบวนการ ของสินค้าหรือบริการ เช่น การผลิตสารสกัดจากวัตถุดิบธรรมชาติสารออกฤทธิ์ (Active Ingredient) จากวัตถุดิบทางธรรมชาติและผลิตภัณฑ์จากยางธรรมชาติ (ถุงมือยาง ถุงยางอนามัย ยางแบริ่ง) เป็นต้น	1. สาขาวิชาชีพผลิตภัณฑ์ยางพารา 2. สาขาวิชาชีพเกษตรกรรม 3. สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม 4. สาขาวิชาชีพเทคโนโลยีชีวภาพ 5. อาชีพ Smart Farm
อุตสาหกรรมอาหารแห่งอนาคต (Food for the Future) 	อาหารและเครื่องดื่มเสริมสุขภาพ (Functional Foods) อาหารทางการแพทย์ (Medical Food) ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร (Food Supplement) นวัตกรรมอาหาร (Food Innovation) เป็นต้น	สาขาวิชาชีพการผลิตอาหารและเครื่องดื่ม

กลุ่มอุตสาหกรรมอนาคต (New-S-Curve) : เนื่องจากทั้ง 5 อุตสาหกรรมเดิมมีขีดจำกัด ไม่เพียงพอที่จะทำให้เศรษฐกิจของประเทศไทยเติบโตได้อย่างก้าวกระโดด จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา New S-curve ควบคู่ไปด้วย เพื่อเปลี่ยนรูปแบบสินค้าและเทคโนโลยี โดยมีกลุ่มงานเป้าหมายรวมทั้งสาขาวิชาชีพ ที่ สคช. ที่จะสนับสนุนรองรับการพัฒนากำลังคนในอนาคตที่ดำเนินการแล้ว ดังนี้

กลุ่มอุตสาหกรรมอนาคต (New-S-Curve)	กลุ่มงานเป้าหมาย	สาขาวิชาชีพที่ดำเนินการ
อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม (Robotics)  หุ่นยนต์	ได้แก่ หุ่นยนต์ที่ใช้ในอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ กระบวนการฉีดพลาสติก อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ หุ่นยนต์ด้านการแพทย์ เป็นต้น	1. สาขาวิชาชีพแมคคาทรอนิกส์ 2. อาชีพแมคคาทรอนิกส์ในรถยนต์ (เพิ่มเติม)
อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation & Logistics)  การบินและโลจิสติกส์	ได้แก่ กิจกรรมสาธารณูปโภค และบริการเพื่อการขนส่ง ศูนย์รวมกิจกรรมโลจิสติกส์ทันสมัย การบริการและซ่อมบำรุงอากาศยาน (Maintenance, Repair and Overhaul: MRO) อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน ธุรกิจมูลค่าสูงที่ต้องการความเร็วจากการขนส่งทางอากาศ (Time Sensitive Product) อากาศยานไร้คนขับ (Drone) การผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน ระบบนำทางและซอฟต์แวร์ต่างๆ และสถาบันการศึกษาและอบรมด้านการบิน เป็นต้น	1. สาขาวิชาชีพการบิน 2. สาขาวิชาชีพโลจิสติกส์ 3. สาขาวิชาชีพรถไฟความเร็วสูงและระบบราง 4. สาขาวิชาชีพขนส่งชุมชน
อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels & Biochemicals)  เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ	ได้แก่ อุตสาหกรรมเคมีชีวภาพครบวงจร เคมีชีวภาพและพลาสติกชีวภาพ (Bio-Chemical/Bioplastic) การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ (Bioeconomy)	1. สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมพลาสติก 2. ไบโอฟลาสติก
อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital) Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน  ดิจิทัล	ได้แก่ สมอกลฝังตัว (Embedded Software) ซอฟต์แวร์ช่วยในการบริหารจัดการ (Enterprise Software) เนื้อหาดิจิทัล (Digital Content) ธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ (E-Commerce)	1. สาขาวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและดิจิทัลคอนเทนต์ 2. อาชีพธุรกิจอีคอมเมิร์ซและเว็บไซต์



กลุ่มอุตสาหกรรมอนาคต (New-S-Curve)	กลุ่มงานเป้าหมาย	สาขาวิชาชีพที่ดำเนินการ
	การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้บริโภค (Consumer insight Analytics and Data Center) ระบบประมวลผล กลุ่มเมฆ (Cloud Computing) ระบบความปลอดภัยในโลกไซเบอร์ (Cyber Security) เทคโนโลยี อินเทอร์เน็ตเชื่อมต่ออุปกรณ์ (Internet of Thing) เมืองอัจฉริยะ (Smart City) สื่อและอนิเมชัน สร้างสรรค์ (Creative Media and Animation)	
อุตสาหกรรมทางการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub)  การแพทย์ครบวงจร	ได้แก่ การบริการทางการแพทย์ การแพทย์ทางไกลผ่าน ICT เพื่อการ ติดตาม ปรีกษา วินิจฉัย และรักษา การผลิตเครื่องมือแพทย์ ผลิตภัณฑ์ สำหรับผู้สูงอายุ การผลิตยา ยาประเภชีววัตถุต้นแบบ (Biologic) ชีววัตถุคล้ายคลึง (Biosimilar) และ การผลิตยาสมุนไพร	1. สาขาวิชาชีพบริการสุขภาพ 2. สาขาวิชาชีพวิศวกรรม ชีวการแพทย์ 3. การจัดการอุตสาหกรรม การแพทย์ครบวงจร 4. เทคโนโลยีระบบเครือข่าย ทางการแพทย์

กลุ่มอุตสาหกรรมที่ต้องปฏิรูป :

นอกจากอุตสาหกรรมเป้าหมาย 2 กลุ่มข้างต้นแล้ว อุตสาหกรรมกลุ่มที่ 3 หรือ กลุ่มที่ต้องปฏิรูปที่นโยบายยังเห็นควรต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีหลายอุตสาหกรรมที่ยังใช้เทคโนโลยีเดิมในการผลิต มีความสามารถและแนวโน้มในการเจริญเติบโตที่จำกัด และสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงต้องมีการปฏิรูปอุตสาหกรรมกลุ่มนี้ใหม่ ได้แก่



กลุ่มอุตสาหกรรมที่ต้องปฏิรูป	แนวทางการปฏิรูป	สาขาวิชาชีพที่ดำเนินการ
กลุ่มอุตสาหกรรมแฟชั่น	การรวมอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมเครื่องหนัง และ อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเป็น กลุ่มอุตสาหกรรมแฟชั่น โดยเพิ่มการ ออกแบบที่สร้างสรรค์ การออกแบบที่ สะท้อนวัฒนธรรมท้องถิ่น หรือพัฒนาด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม เช่น เสื้อผ้า Nanotech สำหรับเล่นกีฬา เครื่องนุ่งห่ม สำหรับวงการแพทย์ เครื่องนุ่งห่มที่ช่วยด้าน สุขภาพ เป็นต้น	1. สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมสิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่ม 2. สาขาวิชาชีพการออกแบบ แฟชั่น 3. สาขาวิชาชีพการออกแบบ ผลิตภัณฑ์
กลุ่มอุตสาหกรรมวัสดุ (Material)	การรวมกลุ่มของอุตสาหกรรมวัสดุ (Material) ที่รวบรวมอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น โลหะ อโลหะ ไม้ ปูน เซรามิก แก้วและ กระจก โดยอุตสาหกรรมวัสดุต้องมีการใช้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมพัฒนาวัสดุต่างๆ เช่น พัฒนาวัสดุผสม (Composite Material) หรือการพัฒนาวัสดุให้ทนทาน ยั่งยืน และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Sustainable Material)	1. สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมเซรามิก และเครื่องเคลือบ 2. สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมการผลิต แม่พิมพ์
กลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและ พลาสติก	พัฒนาต่อยอดเทคโนโลยีในการผลิตให้เป็น เทคโนโลยีสะอาดและเป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างให้อุตสาหกรรม สามารถเติบโตอย่างยั่งยืนได้	1. สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรม ปิโตรเลียมและปิโตรเคมี 2. สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรม พลาสติก 3. สาขาวิชาชีพสาขาวิชาชีพธุรกิจ จัดการพื้นที่สีเขียว

จากข้อมูลโดยภาพรวมจะเห็นว่า สคช. ได้มีการพัฒนามาตรฐานอาชีพในสาขาวิชาชีพที่เป็น กลุ่มที่มีศักยภาพที่จะแข่งขันของประเทศ โดยในอนาคตจะมีปริมาณคนในอาชีพกลุ่มดังกล่าวที่จะเข้าสู่ ระบบตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น รวมทั้งเป็นกลุ่มที่จะได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้เป็นไปตามทิศทางการพัฒนา อุตสาหกรรม อย่างไรก็ตาม ด้วยจำนวนสาขาวิชาชีพและอาชีพที่มีจำนวนมาก ในขณะที่การพัฒนา มาตรฐานอาชีพต้องใช้เวลาในการดำเนินการและบุคลากรของ สคช. มีอยู่จำกัด ดังนั้น แม้จะเป็นสาขา วิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย แต่ สคช. จะต้องจัดลำดับความสำคัญ และพิจารณาเลือก

ดำเนินการในกลุ่มที่มีความสำคัญ เช่น อาชีพที่มีผลกระทบต่อชีวิตและความปลอดภัยของประชาชน อาชีพที่ยังไม่มีมาตรฐานอื่นๆ อาชีพที่คนในอาชีพมีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง เป็นต้น

และแม้จะมีการจัดทำมาตรฐานอาชีพไปแล้วในหลายสาขาวิชาชีพ สคช. ก็จะต้องมีการติดตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าในการพัฒนากำลังคนของประเทศเพื่อนำเป็นข้อมูลในการทบทวนปรับปรุงหรือพัฒนามาตรฐานอาชีพ รวมทั้งเครื่องมือการประเมินสมรรถนะให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งยังต้องสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา และสถาบันฝึกอบรมต่างๆ ในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนากำลังคนของประเทศ

► ความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย โดยจุดเน้นและประเด็นพัฒนาหลักในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 12 ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของ สคช. ได้แก่ การเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงภายใต้เงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงไปสู่โครงสร้างประชากรสังคมสูงวัย สมบูรณ์เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จำนวนประชากรวัยแรงงานลดลงต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี 2558 และเกิดการขาดแคลนแรงงาน ผลิตภาพแรงงานต่ำ คุณภาพคนยังมีปัญหาในทุกช่วงวัยและส่งผลกระทบต่อเนื่องถึงกันตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่พัฒนาการไม่สมวัยในเด็กปฐมวัย ผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ แรงงานมีปัญหาทั้งในเรื่อง ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน รวมทั้งการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในทุกระดับและยกระดับการเรียนรู้ โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ปรับระบบการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพครูทั้งระบบ รวมทั้งการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และพัฒนาระบบทวิภาคีหรือสหกิจศึกษาให้เอื้อต่อการเตรียมคนที่มีทักษะให้พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน นอกจากนี้ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งสื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

ทั้งนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 กำหนดยุทธศาสตร์ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติทั้ง 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
2. การสร้างความเป็นธรรมลดและความเหลื่อมล้ำในสังคม
3. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
4. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
5. การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
6. การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประทุมิชอบและธรรมาภิบาล
ในสังคมไทย

และประกอบกับอีก 4 ยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์และกลไกสนับสนุน ให้การดำเนินยุทธศาสตร์ทั้ง 6 ด้านให้สัมฤทธิ์ผล ประกอบด้วย

7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์
8. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
9. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ และ
10. ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

โดยเมื่อพิจารณาจะเห็นว่า เป้าหมายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่สอดคล้องกับภารกิจการดำเนินงานของ สคช. ที่เกี่ยวข้องในการผลักดัน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

สรุปผลการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงได้ ดังนี้



แผนภาพที่ 3.7 ความเชื่อมโยงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 กับภารกิจของ สคช.



ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ :

ยุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เป็นยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับการกิจการดำเนินงานของ สคช. โดยมีประเด็นหลักของแนวทางการพัฒนาที่เชื่อมโยงถ่ายทอดมาสู่กิจกรรมแผนงานโครงการ สรุปได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์พบว่ายุทธศาสตร์ที่ 1 มีแนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง 3 ประเด็นหลัก ได้แก่

แนวทางที่ 3.2 พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

ข้อ 3.2.3 ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน โดย

1. พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมสมรรถนะแรงงานที่ได้มาตรฐานตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดทำมาตรฐานอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพ และให้มีการประเมินระดับทักษะของแรงงานบนฐานสมรรถนะ ซึ่งที่ผ่านมา สคช. ได้ดำเนินการภายใต้ภารกิจเพื่อสนับสนุน ดังนี้

- **การจัดทำมาตรฐานอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพ** โดยการจัดทำมาตรฐานอาชีพในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 – 2559 จะมุ่งเน้นเป้าหมายกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในการพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทย (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ซึ่งจำแนกกลุ่มอุตสาหกรรมตามการผลิตไว้ 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต (Industry) กลุ่มอุตสาหกรรมเกษตร (Agriculture) และกลุ่มอุตสาหกรรมบริการ (Service) รวมทั้ง 6 อุตสาหกรรมที่ประเทศไทยมีความเข้มแข็งและมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง 2) อุตสาหกรรมอาหารแปรรูป 3) อุตสาหกรรมปิโตรเคมีและพลาสติก 4) อุตสาหกรรมไบโอดีเซลและเอทานอล 5) อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน และ 6) อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และ 5 อุตสาหกรรมที่ควรพัฒนาในอนาคตเนื่องจากการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมพลังงานสะอาด 2) อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ 3) อุตสาหกรรมการบินและอวกาศ 4) กลุ่มอุตสาหกรรมไบโอเคมีคอล และ 5) อุตสาหกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม กลุ่มอาชีพที่รองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป็นสาขาอาชีพที่มีการเปิดเสรีด้านการค้าและบริการ กลุ่มอาชีพตามนโยบายเศรษฐกิจสร้างสรรค์ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จะมุ่งเน้นสาขาวิชาชีพในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายสำหรับอนาคต ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และนโยบาย Thailand 4.0 ดังที่ได้กล่าวไว้ก่อนหน้านี้

- **จัดให้มีการประเมินระดับทักษะของแรงงานบนฐานสมรรถนะ** : นับแต่มาตรฐานอาชีพได้ประกาศใช้ และมีการขึ้นทะเบียนองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 เริ่มมีการจัดประเมินรับรองสมรรถนะแล้ว 30 สาขาวิชาชีพ มีผู้เข้ารับการประเมินรวมทั้งสิ้น 30,892 คน

สำหรับการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมสมรรถนะแรงงานที่ได้มาตรฐานตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพที่กำหนดไว้ในข้อดังกล่าว ที่ผ่านมา สคช. ไม่มีภารกิจด้านการอบรมและการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมสมรรถนะแรงงานให้ได้มาตรฐาน แต่จะเป็นการให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะฯ และการส่งเสริมให้องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลฯ ได้รับการพัฒนาระบบงานการบริหารจัดการสู่มาตรฐาน ISO/IEC17024:2012 เพื่อให้ระบบรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล และเกิดการยอมรับในระบบคุณวุฒิวิชาชีพและสร้างความเชื่อถือต่อองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ

2. เร่งพัฒนาระบบข้อมูลความต้องการและการผลิตกำลังคนที่มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปใช้คาดการณ์ความต้องการกำลังคนที่สอดคล้องกับทิศทางตลาดงานในอนาคต ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาระบบต่างๆ ในการบริหารจัดการด้านมาตรฐานอาชีพและการดำเนินงานขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ รวมทั้งการบริการข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพสามารถสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับ สคช. ข้อมูลเกี่ยวกับสาขาวิชาชีพ การจัดการความรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ ช่องทางการเข้าสู่แหล่งข้อมูลมาตรฐานอาชีพขององค์กรในต่างประเทศ ข้อมูลขององค์กรรับรองฯ/ศูนย์ฝึกอบรม/แหล่งทุน เป็นต้น

แนวทางที่ 3.3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ข้อ 3.3.5 ขยายความร่วมมือระหว่างสถาบันอาชีวศึกษา สถาบันอุดมศึกษา ภาคเอกชน และผู้เชี่ยวชาญทั้งในและต่างประเทศ พัฒนาสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนางานวิจัยไปสู่นวัตกรรม รวมทั้งขยายการจัดทำและการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะให้มากขึ้น ซึ่งที่ผ่านมา สคช. ได้ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ “การพัฒนาศักยภาพสมรรถนะของนักเรียน นักศึกษา เพื่อความก้าวหน้าในโลกของการทำงาน” ร่วมกับ 19 สถาบันการศึกษา เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนในการนำมาตรฐานสมรรถนะปรับเข้าสู่กระบวนการเรียนการสอนในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าสู่กระบวนการประเมินและได้รับใบประกาศคุณวุฒิวิชาชีพในสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวน 7 สาขา วิชาชีพนำร่อง ได้แก่ 1) โลจิสติกส์ 2) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และดิจิทัลคอนเทนต์ 3) แมคคาทรอนิกส์ 4) บริการยานยนต์ 5) รถไฟฟ้าความเร็วสูงและระบบราง 6) การท่องเที่ยวและโรงแรม และ 7) ธุรกิจการบิน รวมถึงการเป็นคณะกรรมการดำเนินงานร่วมระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อผลักดันการนำมาตรฐานอาชีพของ สคช. เชื่อมโยงกับหลักสูตรอาชีวศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ ที่ส่งต่อให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) 13 สาขาวิชาชีพ เพื่อนำไปพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ ตลอดจนในปี 2559 - 2560 ได้มีการส่งต่อมาตรฐานอาชีพให้สถาบันการศึกษาและกลุ่มองค์กรภาคเอกชน/สถานประกอบการ จำนวน 817 แห่ง ใน 40 สาขาวิชาชีพ นำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มอาชีพได้ตรงตามความต้องการ และจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะที่สอดคล้องตามมาตรฐานอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน :

ภารกิจการดำเนินงานของ สคช. มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการสร้าง ความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน โดยเป็นหัวใจหนึ่งของการสร้างความพร้อมและยกระดับคุณภาพกำลังคน เพื่อให้รองรับกับเป้าหมายการพัฒนาของประเทศ และนอกจากจะส่งผลให้เพิ่มผลผลิตภาพการผลิตของประเทศแล้ว จะส่งผลให้เกิดการขยายตัวของเศรษฐกิจและรายได้ในอนาคต ซึ่งจะนำไปสู่การที่ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้นตามเป้าหมายที่วางไว้

ทั้งนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จะเน้นการพัฒนาและใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นก้าวหน้าที่เข้มข้นมากขึ้น การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล การพัฒนาและยกระดับคุณภาพของกำลังคน และความคิดสร้างสรรค์ในการขยายฐานเศรษฐกิจและฐานรายได้ใหม่ควบคู่กับการเพิ่มผลผลิตของฐานการผลิตและบริการเดิมรวมทั้งการต่อยอดการผลิตและบริการเดิมโดยใช้ดิจิทัลและเทคโนโลยีอัจฉริยะ โดยมีประเด็นหลักของแนวทางการพัฒนาที่เชื่อมโยงถ่ายทอดมาสู่กิจกรรมแผนงานโครงการ สรุปได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์พบว่ายุทธศาสตร์ที่ 3 มีแนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาในแต่ละด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านการเงิน การพัฒนาภาคการเกษตร การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม การพัฒนาภาคบริการและการท่องเที่ยว โดยมีประเด็นเป้าหมายหลัก และแนวทางการพัฒนากำลังคนที่ สคช. ต้องนำไปพิจารณาในการผลักดันให้มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพ โดย สคช. ได้มีการดำเนินการไปแล้ว 47 สาขาวิชาชีพ 500 อาชีพ โดยได้ประกาศแล้ว 38 สาขาวิชาชีพ 206 อาชีพ มีสาขาวิชาชีพที่สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ 3 ดังแสดงในแผนภาพที่ 3.8

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการพัฒนาประเทศในระยะ 4.0 อาจส่งผลให้บางสาขาวิชาชีพหรือบางอาชีพมีการเปลี่ยนแปลงตามทิศทางการพัฒนา ซึ่ง สคช. จะต้องทบทวนปรับปรุงมาตรฐานอาชีพให้เหมาะสมกับสมรรถนะที่เปลี่ยนแปลงไป



แผนภาพที่ 3.8 ความเชื่อมโยงเป้าหมายการพัฒนา กับสาขาวิชาชีพที่ดำเนินการ



❖ สถานพลังประชารัฐ

ตามที่รัฐบาลได้ประกาศนโยบายขับเคลื่อนประเทศด้วยกลไกประชารัฐ ซึ่งเป็นการสานพลังความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม นับจากนี้ไปทุกภาคส่วนของประเทศจะร่วมแรงร่วมใจกันสนับสนุนและเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากให้เจริญเติบโตอย่างเข้มแข็ง สมดุล และยั่งยืน ผ่านการดำเนินงานของ 12 คณะทำงาน ทั้งนี้ ภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้การสนับสนุน และสร้างความร่วมมือกับภาคประชาชนในรูปแบบของการจัดตั้ง “วิสาหกิจเพื่อสังคม” (Social Enterprise) เพื่อให้ชาวบ้านสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยรัฐบาลยืนยันว่า ผลประโยชน์ทั้งหมดนั้นตกเป็นของพี่น้องประชาชน และไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กลุ่มทุนใดๆ ทั้งสิ้น “สถานพลังประชารัฐ” คือพลังอันยิ่งใหญ่ที่จะเปลี่ยนแปลงและปฏิรูปประเทศไทย เป็นแรงขับเคลื่อนหลักของเศรษฐกิจไทยตั้งแต่ระดับฐานราก และส่งเสริมให้ชุมชนดำเนินธุรกิจบนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม โดยโครงการสถานพลังประชารัฐ (Public-Private Collaboration) เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคส่วนต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาส่วนรวมและความต้องการของสังคมให้ลุล่วง โดยให้ความสำคัญต่อการหยิบยกเอาประเด็นปัญหาสาธารณะขึ้นมาพิจารณา โดยมีผู้อุปถัมภ์/สปอนเซอร์ในการริเริ่มและให้การสนับสนุนเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้นำของทุกภาคส่วนเข้ามาถกกันในเวทีร่วมที่มีความเป็นกลาง รวมทั้งแสวงหาทางออกและตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยกันอย่างเป็นระบบ และสร้างฉันทามติให้เกิดขึ้น ซึ่งมีความจำเป็นต้องอาศัยการสร้างนวัตกรรมหรือทางเลือกใหม่ๆ ในการบริหารกิจการบ้านเมือง โดยเฉพาะการผนึกกำลังหรือสานพลังในการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคส่วนต่างๆ อย่างเป็นระบบและโปร่งใส เพื่อนำเอาจุดแข็งหรือข้อดีของแต่ละฝ่าย หรือ “the best of both worlds” เข้ามาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นและทำให้ประเทศไทยก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน คณะทำงานร่วมรัฐ-เอกชน-ประชาชน/ประชาสังคมจำนวน 12 คณะ ประกอบด้วย การยกระดับนวัตกรรมและผลผลิตภาพ (D1) การส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและวิสาหกิจเริ่มต้น (SMEs & Start-up) (D2) การส่งเสริมการท่องเที่ยวและ MICE (D3) การส่งเสริมการออกและการลงทุนในต่างประเทศ (D4) การพัฒนาคลัสเตอร์ภาคอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (D5) การพัฒนาการเกษตรสมัยใหม่ (D6) การสร้างรายได้และการกระตุ้นการใช้จ่ายของประเทศ (D7) การดึงดูดการลงทุนและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ (E1) การยกระดับคุณภาพวิชาชีพ (E2) การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ (E3) การปรับแก้กฎหมายและกลไกภาครัฐ (E4) และการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ (E5) และจากการวิเคราะห์พบว่า การกีดกันการดำเนินงานของ สคช. สอดคล้องกับ (E2) การยกระดับคุณภาพวิชาชีพ

การยกระดับคุณภาพวิชาชีพ มีเป้าหมายเพื่อการยกระดับคุณภาพวิชาชีพอาชีวศึกษา เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก โดยมุ่งเน้นผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก ในการขับเคลื่อนการทำงานแบ่งออกเป็น 4 คณะทำงานย่อย โดยคณะทำงานย่อยด้าน Standard & Certificate Center มีคณะทำงานร่วม 4 ฝ่าย ได้แก่ กระทรวงแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และภาคเอกชน โดยมีการลงนาม “บันทึกข้อตกลงความร่วมมือสถานพลัง

ประชากรรัฐ ยกระดับคุณภาพวิชาชีพอาชีวศึกษา (Competitive Workforce)” ทั้งนี้ คณะทำงานร่วมมีภารกิจในการสร้างมาตรฐานอาชีพอาชีวศึกษาให้เป็นที่ยอมรับนำไปใช้อย่างทั่วถึง และเป็นบรรทัดฐานในการจ่ายค่าตอบแทน



ที่ผ่านมาได้มีการร่วมพิจารณาการจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) โดยอ้างอิงตามกรอบคุณวุฒิอาเซียน (AQR) 8 ระดับตามระดับการศึกษา เพื่อให้มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพของไทยสอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพอาเซียน (AQR) โดยกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพดังกล่าวมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ 1) ด้านความรู้และทักษะ 2) ด้านความสามารถในการประยุกต์และความรับผิดชอบ ซึ่งมีหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง คือ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ทำหน้าที่จัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) จัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน สถานประกอบการ ร่วมกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพ องค์กรวิชาชีพ จัดทำมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จัดการศึกษาสายวิชาชีพให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานวิชาชีพ และบูรณาการคุณวุฒิต่างๆ เพื่อประโยชน์ของนักเรียน นักศึกษา ลดความซ้ำซ้อนในการขอรับการรับรองคุณวุฒิต่างๆ ในสาขาเดียวกัน และเพื่อหาแนวทางร่วมกับเอกชนในการยกระดับค่าแรง ค่าตอบแทนให้กับผู้จบการศึกษายาอาชีพที่ได้รับการรับรองทักษะและความสามารถตามมาตรฐานอุตสาหกรรม โดยอยู่ระหว่างดำเนินการปรับแก้กฎหมายแรงงานในส่วนของคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนตามมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพเป็นไปในทิศทางเดียวกันการจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพให้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) อ้างอิงตามกรอบคุณวุฒิอาเซียน (AQR) และเตรียมเสนอแผนการขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่การปฏิบัติ พ.ศ. 2560 - 2564 ซึ่งผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการกรอบคุณวุฒิแห่งชาติแล้ว โดยมีการจัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับการจัดตั้งองค์กรกลางภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติเสนอต่อคณะกรรมการกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

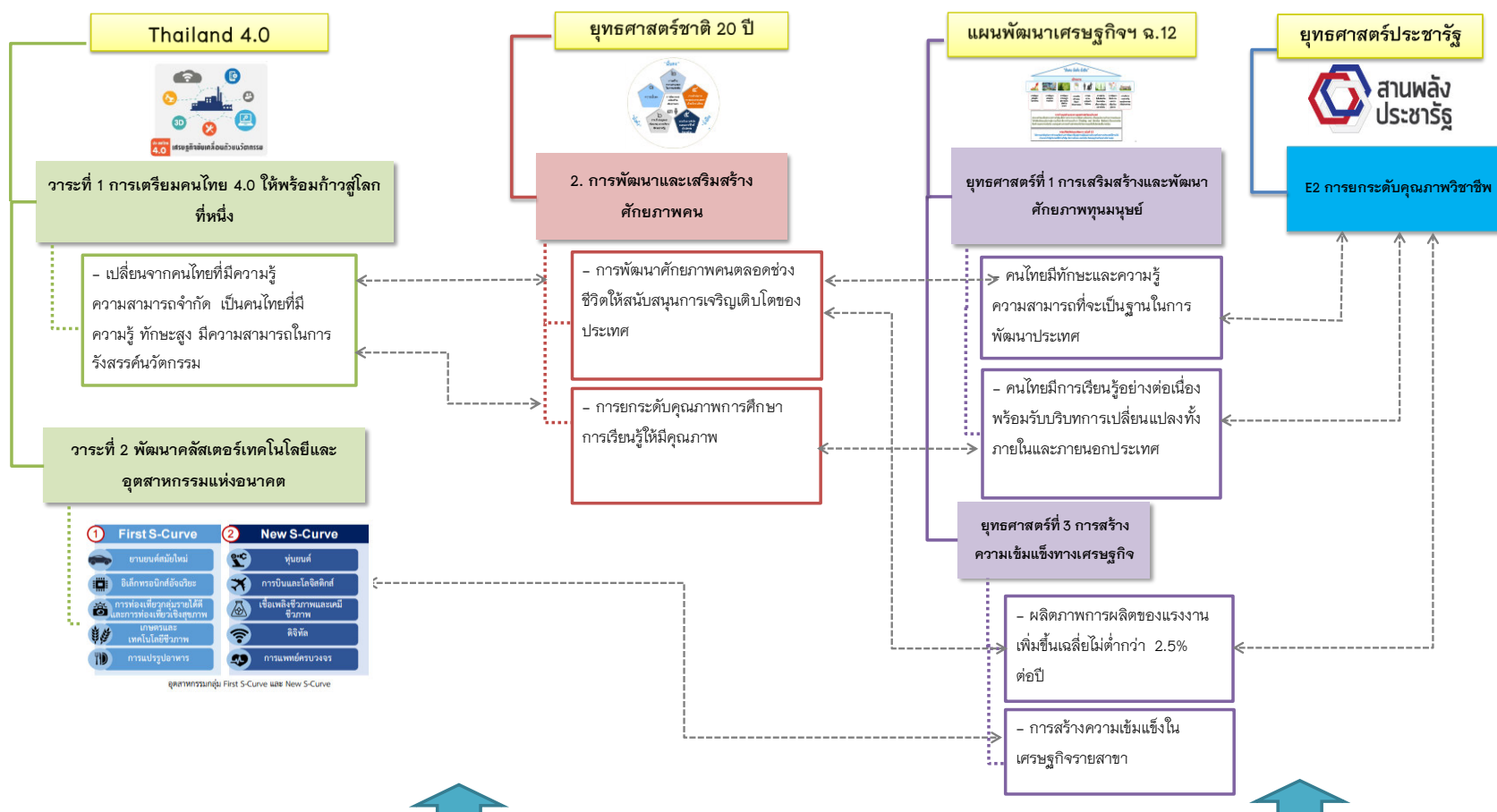
จากผลการศึกษาวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของการดำเนินการนโยบายและยุทธศาสตร์ประเทศ ทั้งแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบาย Thailand 4.0 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และนโยบายสานพลังประชารัฐ จะเห็นว่ามีมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน และการดำเนินการที่

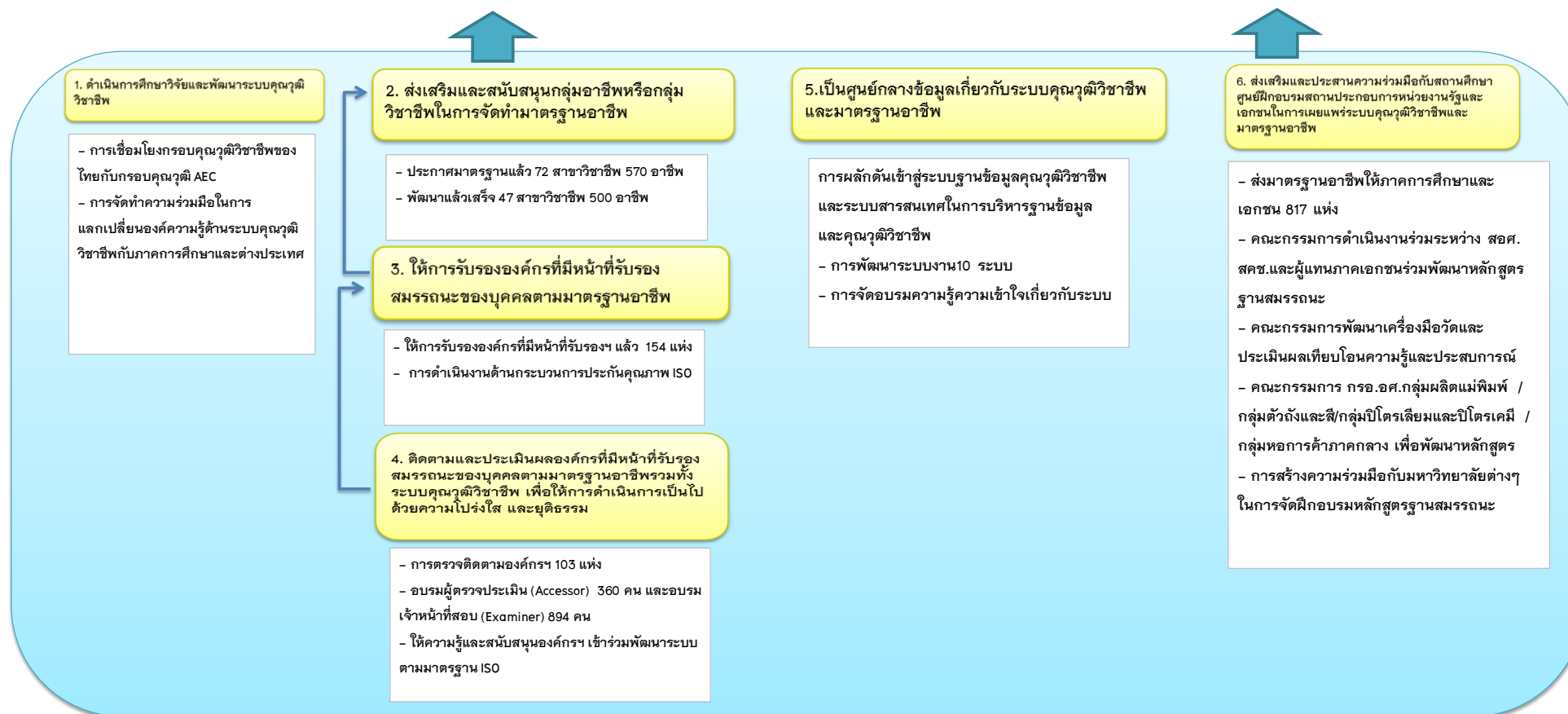


ผ่านมาของ สคช. มีความสอดคล้องเชื่อมโยงในการผลักดันนโยบาย มีกิจกรรมแผนงานโครงการรองรับ
ดังแสดงในแผนภาพที่ 3.9 โดยในช่วงปี 2555 – 2557 จะเป็นช่วงของพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ
การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ รวมทั้งให้การรับรององค์กร
ที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ รวมทั้งสร้างความพร้อมและมาตรฐานเพื่อให้
องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและ
ยุติธรรม สำหรับการดำเนินการในช่วงปี 2558 – 2560 เป็นการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการ และคนใน
อาชีพเห็นความสำคัญ สนับสนุนการเข้ารับการประเมินสมรรถนะ รวมทั้งมีการประสานความร่วมมือกับ
สถานศึกษาในการนำมาตรฐานอาชีพไปจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ

จากแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบาย Thailand 4.0 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 12 จะเห็นว่า สคช. มีส่วนผลักดันเป้าหมาย 2 ส่วน คือ การพัฒนาศักยภาพคน และการสร้าง
ความพร้อมให้กับกลุ่มอุตสาหกรรมและบริการที่เป็นเป้าหมายของประเทศ จากผลการวิเคราะห์จะเห็นว่า
สคช. เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ห่วงโซ่การพัฒนากำลังคนในระดับปลายน้ำ ยุทธศาสตร์จะสำเร็จตาม
เป้าหมายได้ จะต้องร่วมมือบูรณาการทำงานร่วมกันอย่างจริงจัง เพื่อให้การพัฒนากำลังคนเป็นไปตาม
ทิศทางการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงของประเทศ

แผนภาพที่ 3.9 ประเด็นเป้าหมายยุทธศาสตร์ของประเทศที่เกี่ยวข้องกับการกิจการดำเนินงานของ สคช.







► **ความเชื่อมโยงของวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรกับแผนยุทธศาสตร์ สคช. กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการ**

ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2554 ใน หมวด 1 การจัดตั้ง วัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่ มาตรา 7 ที่กำหนดให้สถาบันมีวัตถุประสงค์ 6 ข้อ คือ (1) ดำเนินการศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (2) ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ (3) ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตาม มาตรฐานอาชีพ (4) เป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ (5) ติดตามและ ประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ รวมทั้งระบบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม และ (6) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรม สถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐ และองค์กร เอกชนในการเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

โดย สคช. ได้ถ่ายทอดมาเป็นวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์การจัดตั้งตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การมหาชน สคช. ได้ขับเคลื่อนภารกิจผ่าน ยุทธศาสตร์องค์กร และกิจกรรม/โครงการต่างๆ ในรอบระยะเวลาปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 – 2560 โดยสามารถสรุปความเชื่อมโยงได้ดังตารางที่ 3.1



ตารางที่ 3.1 ความสอดคล้องของภารกิจตาม พรฎ. จัดตั้งและประเด็นยุทธศาสตร์ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

ภารกิจตาม พรฎ. จัดตั้ง	ปีงบประมาณ	ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ
1. ดำเนินการศึกษาวิจัยและพัฒนาาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ	พ.ศ. 2555-2556	ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	1. ระบบคุณวุฒิวิชาชีพเป็นที่ยอมรับในระดับสากล 2. มีเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	1. โครงการศึกษาและพัฒนากรอบคุณวุฒิวิชาชีพสำหรับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ 2. โครงการจัดทำมาตรฐานอาชีพพร้อมทั้งพัฒนาระบบการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ 3. โครงการความร่วมมือด้านคุณวุฒิวิชาชีพในภูมิภาค AEC และนานาชาติ
		ยุทธศาสตร์ที่ 4 วิจัยพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้ทันสมัย	1. ระบบคุณวุฒิวิชาชีพทันสมัยและเป็นสากล (** ประเมินผลในปี 2557)	-
	พ.ศ. 2557	ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล	1. มีระบบคุณวุฒิวิชาชีพที่ได้มาตรฐานสากล 2. มีมาตรฐานอาชีพที่เทียบเคียงสากล 3. หน่วยงานด้านการศึกษานำสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพไปปรับปรุงหลักสูตรการสอนและฝึกอบรม 4. ผู้ประกอบการและผู้ประกอบอาชีพมีความพึงพอใจต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพ 5. สร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ	1. โครงการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล 2. โครงการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพร่วมกับประเทศสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 3. โครงการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ 4. โครงการความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการเทียบเคียงมาตรฐานอาชีพระหว่างองค์กรมาตรฐานอาชีพของไทยกับประเทศสมาชิกอาเซียน



ภารกิจตาม พรฎ. จัดตั้ง	ปีงบประมาณ	ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ
	พ.ศ. 2558-2559	ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้สอดคล้องกับทิศทางการต้องการทางเศรษฐกิจทั้งในและต่างประเทศ	เพื่อให้ผู้ประกอบการอาชีพที่ได้รับการรับรองระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับฐานสมรรถนะ และเป็นแรงผลักดันและจูงใจให้ผู้ประกอบการอาชีพให้ความสำคัญกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	1. โครงการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ 2. โครงการจัดทำเครื่องมือประเมินสมรรถนะมาตรฐานอาชีพเพิ่มเติม 3. โครงการศึกษาความเป็นไปได้และกำหนดคำตอบแทนและประโยชน์ที่พึงได้รับจากการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพไปใช้
		ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมให้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ	1. เพื่อให้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วนทั้งในระดับประเทศ และนานาชาติ 2. เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้รับทราบประโยชน์และตระหนักถึงความสำคัญของระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	1. โครงการสนับสนุนผู้เข้ารับการประเมินเพื่อรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ 2. โครงการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล 3. โครงการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพร่วมกับประเทศสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 4. โครงการสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการอาชีพ 5. โครงการส่งเสริมและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อเชื่อมโยงสู่ระดับภูมิภาคอาเซียนและสากล 6. โครงการเทียบเคียงมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพระหว่างอุตสาหกรรมไทยและประเทศสมาชิกอาเซียน +3 7. โครงการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการเพื่อพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ 8. โครงการส่งเสริมการรับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่กลุ่มเป้าหมาย



ภารกิจตาม พรฎ. จัดตั้ง	ปีงบประมาณ	ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ
	พ.ศ. 2560	ยุทธศาสตร์ที่ 2 จัดทำและ ทบทวนมาตรฐานอาชีพและ คุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับ ความต้องการของภาค เศรษฐกิจและเทียบเคียง มาตรฐานสากล	ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ สอดคล้องกับความต้องการด้านกำลังคนและ เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและในระดับสากล	1. โครงการจัดทำและทบทวนมาตรฐานอาชีพ และคุณวุฒิวิชาชีพ 2. โครงการจัดทำเครื่องมือประเมินสมรรถนะ มาตรฐาน ความสามารถภาษาอังกฤษ 3. โครงการพัฒนาและติดตามการประกัน คุณภาพเพื่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพ 4. โครงการส่งเสริมและพัฒนา ระบบคุณวุฒิ วิชาชีพเพื่อเชื่อมโยงสู่ระดับภูมิภาคอาเซียน และสากล 5. โครงการส่งเสริมการเทียบเคียงมาตรฐาน อาชีพและ คุณวุฒิวิชาชีพระหว่าง อุตสาหกรรมไทยและประเทศ สมาชิก อาเซียน +3 (เกาหลีญี่ปุ่นและฮ่องกง) 6. โครงการนำร่องสร้างโอกาสในการพัฒนา สมรรถนะความสามารถด้านการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy)
3. ให้การรับรององค์กรที่มี หน้าที่รับรองสมรรถนะ ของบุคคลตามมาตรฐาน อาชีพ	พ.ศ. 2555-2556	ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการ พัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรอง สมรรถนะของบุคคล	1. ศูนย์ทดสอบและรับรองสมรรถนะของบุคคล มีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพและเพียงพอ 2. ศูนย์ฝึกอบรมมีมาตรฐานและเพียงพอ 3. หน่วยงานด้านการศึกษานำสมรรถนะตาม มาตรฐานอาชีพไปปรับปรุงหลักสูตรการสอน และฝึกอบรม (** เป้าหมายข้อ 2,3 ประเมินผลในปี 2557)	1. โครงการนำร่องจัดระบบทดสอบใน 5 สาขา อาชีพ (**โอนไปรวมกับโครงการสนับสนุนการนำ ร่องศูนย์ทดสอบรับรองสมรรถนะของบุคคล ตามมาตรฐานอาชีพ ในปี 2557)



ภารกิจตาม พรฎ. จัดตั้ง	ปีงบประมาณ	ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ
	พ.ศ. 2557	ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการ พัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรอง สมรรถนะของบุคคล	1. ศูนย์ทดสอบและรับรองสมรรถนะของบุคคล มีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพและเพียงพอ	1. โครงการสนับสนุนการนำร่องศูนย์ทดสอบ รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐาน อาชีพ 2. โครงการสนับสนุนผู้เข้ารับการประเมินเพื่อ รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
	พ.ศ. 2558 - 2559	ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาสถาบัน คุณวุฒิวิชาชีพให้เป็นหน่วยงาน หลักในการขับเคลื่อนงาน ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและ มาตรฐานอาชีพ	1. เพื่อให้องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของ บุคคลตามมาตรฐานอาชีพผ่านการรับรองตาม ระบบประกันคุณภาพ ISO 17024	1. โครงการพัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรอง สมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเข้าสู่ มาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024) 2. โครงการฝึกอบรมผู้ตรวจประเมินองค์กรที่มี หน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตาม มาตรฐานอาชีพ (Assessor) 3. โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของ บุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
	พ.ศ. 2560	ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบ การรับรองสมรรถนะของ บุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่ สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และผลักดันให้กำลังคนได้รับ การรับรองสมรรถนะของ บุคคลตามมาตรฐานอาชีพให้ ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพ	รับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของ บุคคลตามมาตรฐานอาชีพเพื่อประเมินสมรรถนะ ของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับ มาตรฐานสากล และผู้ประกอบการอาชีพที่ได้รับการ รับรองสมรรถนะตาม มาตรฐานอาชีพพึงได้รับ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่เหมาะสมกับระดับ คุณวุฒิวิชาชีพและ มาตรฐานอาชีพ	1. โครงการพัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรอง สมรรถนะของ บุคคลตามมาตรฐานอาชีพเข้าสู่ มาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024) 2. โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของ บุคคลตามมาตรฐานอาชีพ 3. โครงการพัฒนาองค์ความรู้ในการประเมิน สมรรถนะเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติของ เจ้าหน้าที่สอบ 4. โครงการฝึกอบรมผู้ตรวจประเมินองค์กรที่มี หน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตาม มาตรฐานอาชีพ (Assessor)



ภารกิจตาม พรฎ. จัดตั้ง	ปีงบประมาณ	ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ
				5. โครงการติดตามเพื่อสนับสนุนการประเมิน สมรรถนะบุคคลภายใต้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ 6. โครงการส่งเสริมเพื่อให้ผู้เข้ารับการประเมิน สมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ 7. โครงการสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้ประกอบอาชีพ 8. โครงการการคำนวณต้นทุนการประเมิน สมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ
4. เป็นศูนย์กลางข้อมูล เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิ วิชาชีพและมาตรฐาน อาชีพ	พ.ศ. 2555-2556	ยุทธศาสตร์ที่ 5 เป็นศูนย์กลาง ระบบคุณวุฒิวิชาชีพในระดับ สากล	1. ผู้ประกอบการได้บุคลากรตรงตามสมรรถนะ ที่ต้องการและบุคลากรมีความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (** ประเมินผลในปี 2557)	1. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการให้บริการ ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ
	พ.ศ. 2557	ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบ ฐานข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพและ เชื่อมโยงระบบกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	1. พัฒนาระบบ core service ของฐานข้อมูล คุณวุฒิวิชาชีพ	1. โครงการพัฒนาระบบศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับ คุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ ปี 2557 2. โครงการสร้างการรับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่ สาธารณชนและส่งเสริมการใช้บริการระบบ ฐานข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพ
	พ.ศ. 2558-2559	ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาสถาบัน คุณวุฒิวิชาชีพให้เป็น หน่วยงานหลักในการ ขับเคลื่อนงานระบบคุณวุฒิ วิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	1. เพื่อให้มีฐานข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับ คุณวุฒิวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ 2. เพื่อให้มีศูนย์กลางข้อมูลในการเชื่อม ประสานข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่ทำหน้าที่ ในการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพ ผู้ประกอบอาชีพของไทย	1. โครงการส่งเสริมการใช้บริการระบบ ฐานข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพ 2. โครงการพัฒนาศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบ คุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ (ระยะที่ 4) (งบลงทุน) 3. โครงการเผยแพร่การใช้งานระบบฐานข้อมูล การให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพ



ภารกิจตาม พรฎ. จัดตั้ง	ปีงบประมาณ	ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ
	พ.ศ. 2560	ยุทธศาสตร์ที่ 5 นำระบบ ศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศและการบริการ เกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้สนับสนุน ในการบริการระบบคุณวุฒิ วิชาชีพตามแนวทาง	ระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศและ การบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐาน อาชีพ ถูกนำไปใช้สนับสนุนในการบริการระบบ คุณวุฒิวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. โครงการพัฒนาศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบ คุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ ระยะที่ 5 (งบลงทุน) 2. โครงการเผยแพร่การใช้งานระบบฐานข้อมูล การให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพ 3. โครงการจัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลการรับรู้ ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและแจ้งเรื่องร้องเรียน (Call Center) 4. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคคลก่อนเข้าสู่ กระบวนการประเมินจริงด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Training System for Competency Development)
5. ติดตามและประเมินผล องค์กรที่มีหน้าที่รับรอง สมรรถนะของบุคคลตาม มาตรฐานอาชีพ รวมทั้ง ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อให้การดำเนินการ เป็นไปด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม	พ.ศ. 2555-2556	ยุทธศาสตร์ที่ 4 ติดตาม ประเมินผลอย่างโปร่งใสและมี มาตรฐาน	ศูนย์ทดสอบมีคุณภาพตามระบบรับรองคุณภาพ และมาตรฐานสากล (ISO) (** ประเมินผลในปี 2557)	-
	พ.ศ. 2557	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ติดตาม ประเมินผลศูนย์ทดสอบอย่าง โปร่งใสและมีมาตรฐาน	ศูนย์ทดสอบมีคุณภาพตามระบบรับรองคุณภาพ และมาตรฐานสากล (ISO)	1. โครงการพัฒนาหน่วยรับรองบุคลากรตาม มาตรฐานอาชีพเข้าสู่มาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024) 2. โครงการจัดระบบบริหารงานคุณภาพตาม ISO 9001
	พ.ศ. 2558-2559	ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาสถาบัน คุณวุฒิวิชาชีพให้เป็นหน่วยงาน หลักในการขับเคลื่อนงาน ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและ มาตรฐานอาชีพ	เพื่อให้องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของ บุคคลตามมาตรฐานอาชีพผ่านการรับรองตาม ระบบประกันคุณภาพ ISO 17024	1. โครงการพัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรอง สมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเข้าสู่ มาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024) 2. โครงการฝึกอบรมผู้ตรวจประเมินองค์กรที่มี หน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตาม



ภารกิจตาม พรฎ. จัดตั้ง	ปีงบประมาณ	ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ
				มาตรฐานอาชีพ (Assessor) 3. โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ 4. โครงการตรวจประเมินและตรวจติดตามองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ 5. โครงการพัฒนาและติดตามการประกันคุณภาพเพื่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพ
	พ.ศ. 2560	ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและผลักดันให้กำลังคนได้รับการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพ	รับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเพื่อประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และผู้ประกอบการอาชีพที่ได้รับการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพพึงได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับระดับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	1. โครงการพัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเข้าสู่มาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024) 2. โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ 3. โครงการพัฒนาองค์ความรู้ในการประเมินสมรรถนะเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติของเจ้าหน้าที่สอบ 4. โครงการฝึกอบรมผู้ตรวจประเมินองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ (Assessor) 5. โครงการตรวจประเมินเพื่อให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและควบคุมกระบวนการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ 6. โครงการติดตามเพื่อสนับสนุนการประเมินสมรรถนะบุคคลภายใต้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ



ภารกิจตาม พรฎ. จัดตั้ง	ปีงบประมาณ	ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ
				7. โครงการส่งเสริมเพื่อให้มีผู้เข้ารับการประเมิน สมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ 8. โครงการสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้ประกอบอาชีพ 9. โครงการการคำนวณต้นทุนการประเมิน สมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ 10. โครงการนำร่องสร้างโอกาสในการพัฒนา สมรรถนะความสามารถด้านการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy)
6. ส่งเสริม สนับสนุน และ ประสานความร่วมมือ กับสถานศึกษา ศูนย์ หรือสถาบันฝึกอบรม สถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐ และ องค์กรเอกชนในการ เผยแพร่ระบบคุณวุฒิ วิชาชีพและมาตรฐาน อาชีพ	พ.ศ. 2555-2556	ยุทธศาสตร์ที่ 6 ส่งเสริม ภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือ ขององค์กรให้เป็นที่แพร่หลาย และยอมรับทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ	1. ภาพลักษณ์ของสถาบันเป็นที่ยอมรับในระดับ สากล (เน้นในระดับประเทศ)	1. โครงการจัดทำยุทธศาสตร์สถาบัน (แผนกลยุทธ์การสื่อสารองค์กร)
	พ.ศ. 2557	ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริม ภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือ ขององค์กรให้เป็นที่แพร่หลาย และยอมรับทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ	1. ภาพลักษณ์ของสถาบันเป็นที่ยอมรับในระดับ สากล (เน้นในต่างประเทศ) 2. องค์กรมีระบบบริหารจัดการที่ดีและบุคลากร ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1. โครงการเผยแพร่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพสู่ สาธารณชน 2. โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์คุณวุฒิวิชาชีพ แห่งชาติ พ.ศ. 2558-2562
	พ.ศ. 2558-2559	ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างและ บูรณาการความร่วมมือ ในทุก ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบ คุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐาน อาชีพ	1. เพื่อขยายเครือข่ายสำหรับการพัฒนาระบบ คุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพใน ประเทศให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพที่สำคัญ โดยเร็ว	1. โครงการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการเพื่อสร้าง กลไกสนับสนุน เผยแพร่และขับเคลื่อนระบบ คุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ



ภารกิจตาม พรฎ. จัดตั้ง	ปีงบประมาณ	ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ
			2. เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับต่างประเทศเพื่อสนับสนุนองค์ความรู้และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ 3. เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เครือข่ายภาคีทุกภาคส่วน	
	พ.ศ. 2560	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ผลักดันให้มีการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพไปสู่การต่อยอดกับหน่วยงานด้านการศึกษา แรงงาน และผู้ประกอบการ นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคน รวมถึงผู้ที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษา	ส่งต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะโดยภาคการศึกษาและภาคแรงงานนำไปใช้พัฒนาบุคลากรโดยภาคอุตสาหกรรม (เกษตร อุตสาหกรรม และบริการ) และ นำไปใช้เป็นเครื่องมือ ในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคนที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษาตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ	1. โครงการนำร่องการเชื่อมโยงระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่ระบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนากำลังคน 2. โครงการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการเพื่อสร้างกลไกสนับสนุนและขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ
		ยุทธศาสตร์ที่ 6 บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานทุกภาคส่วน ในการประชาสัมพันธ์ และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่รู้จัก และผลักดันให้มีการนำไปใช้ประโยชน์	ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเป็นที่รู้จักและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงคุณประโยชน์อย่างกว้างขวาง	1. โครงการส่งเสริมการรับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่กลุ่มเป้าหมาย 2. โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ 3. โครงการศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดกลไกการดำเนินการที่เหมาะสมกับงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

จากตารางที่ 3.1 สามารถสรุปผลความเชื่อมโยงในการขับเคลื่อนภารกิจตามวัตถุประสงค์ จัดตั้งองค์การมหาชนกับยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการ เห็นว่าการดำเนินงานของ สคช. ในช่วงปี 2555 – 2557 ซึ่งเป็นช่วงที่เพิ่งเริ่มดำเนินการ จะมีการกิจตามวัตถุประสงค์จัดตั้งข้อที่ 5 ด้านการติดตาม และประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ รวมทั้งระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม ที่ยังไม่ได้ดำเนินการ และภารกิจตาม วัตถุประสงค์จัดตั้งข้อที่ 6 การส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือ สถาบันฝึกอบรม สถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรเอกชนในการเผยแพร่ระบบคุณวุฒิ วิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้เต็มที่เนื่องจากยังอยู่ระหว่างการเร่งพัฒนา มาตรฐานอาชีพและเตรียมความพร้อมเพื่อการจัดประเมินสมรรถนะ แต่จากการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วยัง พบว่าการดำเนินการในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ยังคงมีการกิจบางด้านที่ควรต้องดำเนินการเพิ่มเติม ได้แก่

■ **วัตถุประสงค์การจัดตั้งข้อที่ 1** ในการศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ โดย จากการศึกษพบว่าหลังจากที่กำหนดระบบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติไปในปี 2555 และเดินหน้าในการ ดำเนินการตามองค์ประกอบของระบบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ แล้วก็มีเพียงการปรับกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพให้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิเท่านั้น โดย สคช. ยังไม่ได้มีการศึกษาวิจัยอื่นๆ โดยประเด็นที่ สคช. ควรมีการศึกษาหรือติดตามสถานการณ์เพื่อพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐาน อาชีพ เช่น การศึกษาความต้องการระดับทักษะแรงงานในสาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมเป้าหมาย การศึกษา คาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่มีผลกระทบต่อคนในอาชีพ เป็นต้น เพื่อนำไปใช้ ในการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนามาตรฐานอาชีพ การสร้างความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะคน ในอาชีพให้สูงขึ้นตามความต้องการของภาคแรงงาน

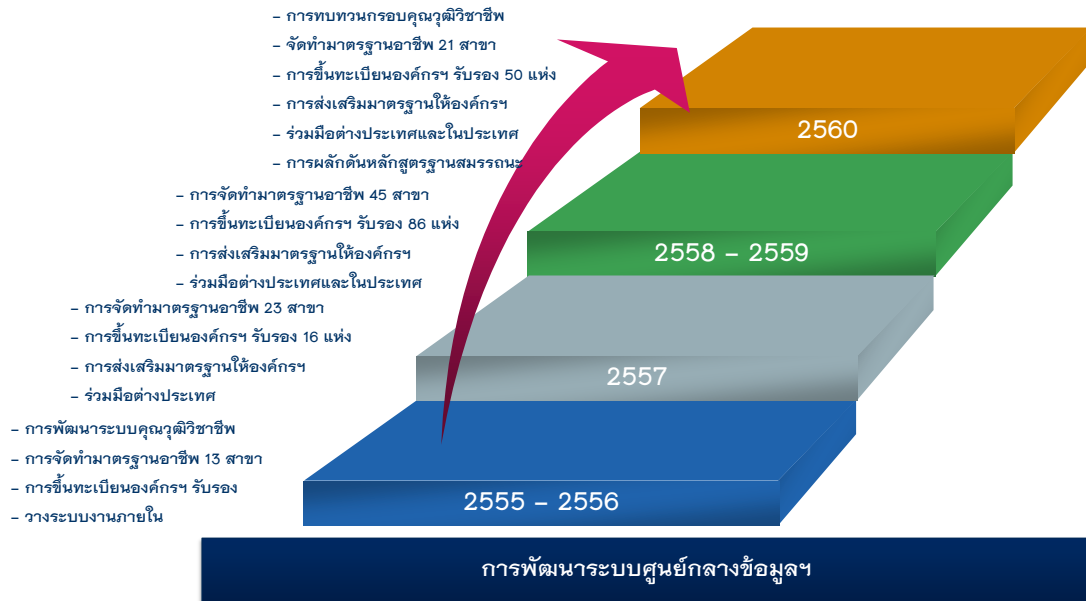
■ **วัตถุประสงค์จัดตั้งข้อที่ 6** การส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับ สถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรม สถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรเอกชนในการ เผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ โดยพบว่าเริ่มมีความร่วมมือกับกลุ่มสถาบันการศึกษา เพื่อผลักดันการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีความร่วมมือกับหน่วยงาน ภาครัฐ เช่น การสร้างความร่วมมือกับสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) (สโร.) และ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ในการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ โดยได้รับความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ หรือการสร้างความ ร่วมมือกับสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ในการวางระบบมาตรฐานสากลการรับรอง หน่วยงานและรับรองบุคลากรตาม มาตรฐาน ISO/IEC 17024 รวมทั้งร่วมประเมินหน่วยงานเพื่อให้ การรับรองเป็นองค์กรรับรองสมรรถนะฯ และพัฒนาหลักสูตรอบรมเทคนิคผู้ตรวจประเมิน (Assessor) เป็นต้น สำหรับกลุ่มสถานประกอบการ จะสร้างความร่วมมือกับผู้ประกอบการและคนในอาชีพเข้ามามี ส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ โดยการผลักดันมาตรฐานอาชีพไปใช้เป็นแนวทางในการสรรหาหรือ พัฒนาคนในอาชีพ จะดำเนินการโดยส่งมาตรฐานอาชีพไปให้สถานประกอบการ เผยแพร่เกี่ยวกับระบบ



คุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพแมคคาทรอนิกส์ให้กับผู้ประกอบการอาชีพและผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน และการร่วมกับสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) จัดกิจกรรมถ่ายทอดประโยชน์ของระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้กับกลุ่มเจ้าหน้าที่ด้านทรัพยากรบุคคล (HR) ของบริษัทในภาคธุรกิจ สำหรับการประสานความร่วมมือผ่านศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรมที่ผ่านมา พบว่าศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรมจะเป็นภารกิจหนึ่งของสมาคมหรือกลุ่มผู้ประกอบการหรือกลุ่มคนในอาชีพ เช่น สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) สมาคมผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (TIFFA) โรงเรียนเสริมสวยต่างๆ เป็นต้น จะมุ่งเน้นการเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ รวมทั้งความร่วมมือในการเป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ซึ่งเมื่อเข้าร่วมเป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ก็จะทราบถึงแนวทางการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรต่างๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ อย่างไรก็ตาม จะมีศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรมอีกจำนวนมากที่พัฒนาคนในอาชีพทั้งเอกชนและรัฐ ที่ยังเป็นโอกาสที่ สคช. จะผลักดันการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรต่างๆ ให้สอดคล้องกับแนวทางสมรรถนะที่ต้องการของภาคแรงงานตามมาตรฐานอาชีพ

ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาภารกิจที่ได้เร่งดำเนินการอย่างต่อเนื่อง คือ การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ และการให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อให้มีความพร้อมในการจัดประเมินสมรรถนะบุคคล และในปี 2558 หลังจากมาตรฐานอาชีพเริ่มทยอยประกาศใช้และมีการรับรองสมรรถนะบุคคล สคช. เริ่มมีการดำเนินการเชิงรุกในการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ สำหรับการเผยแพร่ด้านคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพส่วนใหญ่ช่วงแรกยังเป็นไปในภาพกว้างโดยใช้สื่อ (Mass media) เพื่อแนะนำภารกิจของ สคช. และความสำคัญของระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ แต่กลุ่มสถานประกอบการแม้จะมีการดำเนินการ แต่ยังไม่สามารถเข้าถึงหรือเป็นที่รู้จักของสถานประกอบการได้อย่างทั่วถึง สำหรับการสร้างความร่วมมือหรือสนับสนุนให้มีการนำมาตรฐานอาชีพไปพัฒนาบุคลากรหรือจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบนฐานสมรรถนะกับสถาบันฝึกอบรม หน่วยงานของรัฐ และองค์กรเอกชน ได้เริ่มดำเนินการในช่วงปี 2560 โดยมีการดำเนินการทั้งในรูปแบบคณะกรรมการร่วม และการจัดส่งมาตรฐานอาชีพให้กับสถาบันการศึกษาและองค์กรภาคเอกชน/สถานประกอบการ จำนวน 817 แห่งใน 40 สาขาวิชาชีพ สรุปความก้าวหน้าการดำเนินงานของ สคช. แต่ละช่วงได้ ดังนี้

แผนภาพที่ 3.10 ความก้าวหน้าการดำเนินการของ สคช. ในช่วง 5 ปี (2555 – 2560)



จากการศึกษาผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของ สคช. ที่ปรึกษาได้จัดทำห่วงโซ่ผลลัพธ์ (Result Chain) โดยวิเคราะห์ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและความสอดคล้องของวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์การมหาชน กับผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

2) การประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของ สคช.

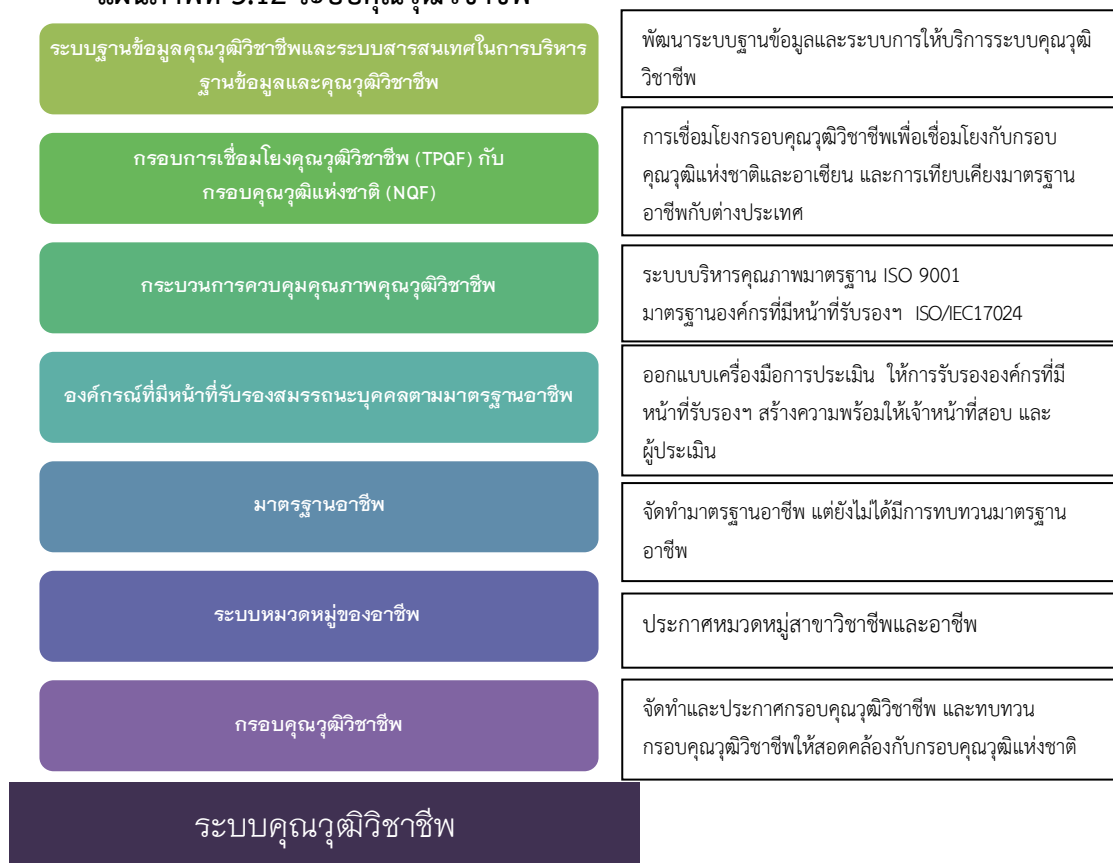
จากการศึกษาผลการดำเนินงานของ สคช. ในรอบระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา สคช. มีความก้าวหน้าในการดำเนินการแต่ละด้าน รวมทั้งผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานในเชิงผลลัพธ์ ผลกระทบสรุปได้ดังนี้

❖ การพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและการจัดทำมาตรฐานอาชีพ

การพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและการจัดทำมาตรฐานอาชีพ เป็นภารกิจของ สคช. ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรข้อที่ 1 ดำเนินการศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และข้อ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ

นับจาก สคช. ได้เริ่มดำเนินการในปี 2555 ก็ได้ศึกษาและกำหนดระบบคุณวุฒิวิชาชีพและได้ดำเนินการภารกิจตามองค์ประกอบของระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ดังนี้

แผนภาพที่ 3.12 ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ



สคช. ได้พัฒนากรอบคุณวุฒิวิชาชีพ โดยได้ประกาศใช้กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ ในปี 2555 ซึ่งกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ มี 7 ระดับโดยปี 2560 คณะกรรมการกรอบคุณวุฒิแห่งชาติได้ปรับปรุงกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualifications Framework: NQF) ปรับระดับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

จาก 9 ระดับ เป็น 8 ระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับระดับคุณวุฒิของกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน (ASEAN Qualifications Reference Framework: AQRF) สดช. จึงได้ทบทวนและปรับกรอบคุณวุฒิวิชาชีพให้เป็น 8 ระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualifications Framework: NQF) และกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน (ASEAN Qualifications Reference Framework: AQRF) โดยกรอบคุณวุฒิแห่งชาติจะสร้างความเชื่อมโยงผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษา กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามความต้องการของภาคการผลิตและบริการ ซึ่งกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ กำหนดสมรรถนะแกนกลางและสมรรถนะอาชีพ และใช้สมรรถนะที่ได้รับการยอมรับร่วมกัน ดังกล่าว มาพัฒนาและกำหนดหลักสูตร รวมทั้งออกแบบระบบการเรียนการสอน

แผนภาพที่ 3.13 แนวทางการเชื่อมโยง/เทียบเคียงสู่กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ



จากแผนภาพที่ 3.13 แสดงถึงการเชื่อมโยงและเทียบเคียงเข้าสู่กรอบคุณวุฒิแห่งชาติทั้งในส่วนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษา และผู้ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานอาชีพ ต้องมีระบบการเข้าสู่ระดับคุณวุฒิที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลาย เพื่อให้บุคคลที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาหรือมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์หรือสมรรถนะจากการปฏิบัติงานสามารถเทียบโอนหรือเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อให้ได้รับการรับรองและยกระดับคุณวุฒิตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ซึ่งในอนาคตหากมีการจัดทำและปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนหรือฝึกอบรมให้เป็นหลักสูตรที่เป็นไปตามหลักการของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติแล้ว ผู้ได้รับคุณวุฒิการศึกษาตามหลักสูตรที่เป็นไปตามหลักการของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ จะมีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ขณะที่ผู้ที่มีทักษะความสามารถตามมาตรฐานอาชีพ หากต้องการคุณวุฒิการศึกษาสามารถเทียบเคียง เพื่อรับการประเมินและเพิ่มเติมส่วนที่ขาดด้านการศึกษาได้อย่างคล่องตัวเป็นระบบ

ทั้งนี้ กรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติที่จัดทำขึ้นจะนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 สคช. ได้ประกาศมาตรฐานอาชีพในราชกิจจานุเบกษา 72 สาขาวิชาชีพ และมีอาชีพที่อยู่ภายในแต่ละสาขาวิชาชีพ 570 อาชีพ ตามที่มีการปฏิบัติงานจริงในภาคอุตสาหกรรม (ไม่รวมอาชีพที่มีสภาวิชาชีพ) ซึ่งนับจากปี 2556 สคช. ก็ได้เร่งดำเนินการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานอาชีพอย่างต่อเนื่องเรื่อยมา โดยการเลือกอาชีพที่จะจัดทำมาตรฐานอาชีพ สคช. จะพิจารณาจากเป้าหมายตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในช่วงเวลานั้น รวมทั้งความพร้อมและความต้องการวิชาชีพ ณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีมาตรฐานอาชีพที่ได้พัฒนามาตรฐานอาชีพ 55 สาขาวิชาชีพ ดำเนินการแล้วเสร็จรวม 47 สาขาวิชาชีพ มีอาชีพภายในสาขาวิชาชีพรวม 500 อาชีพ 1,290 คุณวุฒิ โดยจากผลการดำเนินงานจะเห็นว่าในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา นับว่า สคช. มีความก้าวหน้าในการจัดทำมาตรฐานอาชีพอย่างรวดเร็ว

โดยเมื่อพิจารณาอาชีพภายใต้สาขาวิชาชีพที่ สคช. ได้พัฒนา 55 สาขาวิชาชีพ เป็นสาขาวิชาชีพ หรืออาชีพที่สอดคล้องกับเป้าหมายประเทศ ดังนี้

■ สาขาวิชาชีพที่สอดคล้องกับอุตสาหกรรมแห่งอนาคตตามนโยบาย Thailand 4.0

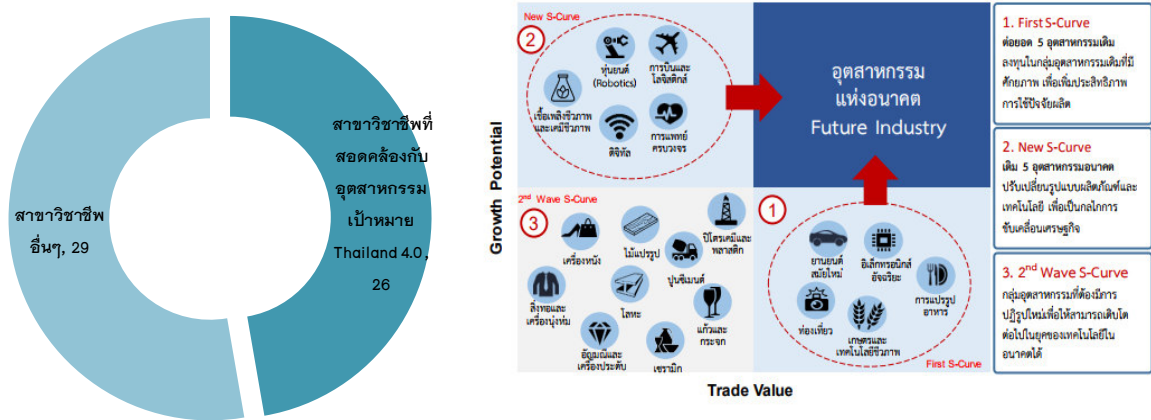
อุตสาหกรรมแห่งอนาคตตามนโยบาย Thailand 4.0 ซึ่งจำแนกเป็นกลุ่มใหญ่ได้ 3 กลุ่มตามมูลค่าทางเศรษฐกิจ และแนวโน้มในการเติบโตในอนาคต ได้แก่

กลุ่มที่ 1 อุตสาหกรรมต่อยอดอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-Curve) คือ อุตสาหกรรมที่ประเทศไทยมีศักยภาพความเชี่ยวชาญในการผลิต และเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ สร้างมูลค่าการค้าเป็นจำนวนมาก แต่หากขาดการพัฒนาต่อยอดด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ อุตสาหกรรมกลุ่มนี้จะถึงจุดอิ่มตัว และมีความสามารถในการเติบโตต่ำ จึงจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาช่วยพัฒนาให้กลุ่มอุตสาหกรรมนี้เติบโตต่อไปได้

กลุ่มที่ 2 อุตสาหกรรมอนาคต (New S-Curve) คือ กลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ที่มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างเข้มข้น กลุ่มนี้มีความสามารถในการเติบโตไปในอนาคตสูง แต่เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมใหม่ยังมิได้มีผู้ประกอบการน้อย กลุ่มอุตสาหกรรมยังไม่เข้มแข็ง มูลค่าทางเศรษฐกิจยังไม่มากนัก เมื่อเทียบกับกลุ่มแรก ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้ผู้ประกอบการในกลุ่มนี้

กลุ่มที่ 3 อุตสาหกรรมที่ควรปฏิรูป เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการใช้เทคโนโลยีแบบเดิมในการผลิต มีความสามารถในการเติบโตจำกัด และบางอุตสาหกรรมสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจไม่มากนักเมื่อเทียบกับกลุ่มแรก ดังนั้นในอุตสาหกรรมกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีการปฏิรูปอุตสาหกรรมใหม่ เช่น การรวมกลุ่มเป็นคลัสเตอร์ อุตสาหกรรมใหญ่ เพิ่มการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ มีการเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เพื่อให้อุตสาหกรรมในกลุ่มนี้สามารถพัฒนาต่อไปได้

แผนภาพที่ 3.14 สัดส่วนของสาขาวิชาชีพที่ดำเนินการสอดคล้องกับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ตามนโยบาย Thailand 4.0

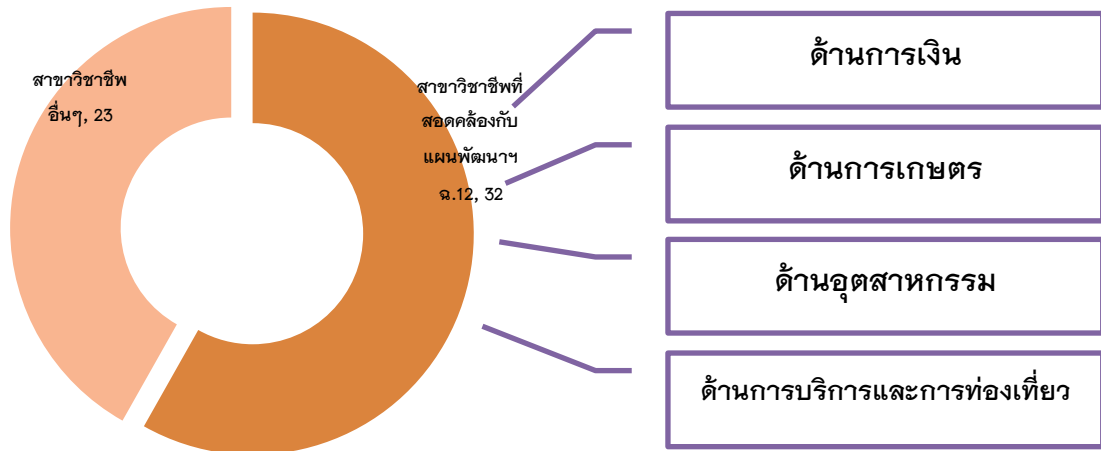


จากผลการศึกษาพบว่า มีสาขาวิชาชีพที่จัดทำมาตรฐานอาชีพสอดคล้องกับอุตสาหกรรมแห่งอนาคตตามนโยบาย Thailand 4.0 จำนวน 26 สาขาวิชาชีพ รายละเอียดเป็นไปตามผลการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงสอดคล้องกับนโยบาย Thailand 4.0 ในส่วนที่ 1 โดยเมื่อพิจารณากลุ่มงานเป้าหมายในอนาคตที่ประเทศไทยวางเป้าหมายแนวทางการพัฒนาไว้ พบว่ายังไม่ครอบคลุมทุกงาน เช่น สาขาวิชาชีพเกี่ยวกับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

■ สาขาวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

เป้าหมายการขับเคลื่อนให้เศรษฐกิจเจริญเติบโตในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ที่เน้นการพัฒนาและใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นก้าวหน้าที่เข้มข้นมากขึ้น การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล การพัฒนาและยกระดับคุณภาพของกำลังคน และความคิดสร้างสรรค์ในการขยายฐานเศรษฐกิจและฐานรายได้ใหม่ควบคู่กับการเพิ่มผลิตภาพของฐานการผลิตและบริการเดิมรวมทั้งการต่อยอดการผลิตและบริการเดิมโดยใช้ดิจิทัลและเทคโนโลยีอัจฉริยะ โดยการพัฒนาากำลังคน จะเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาทุกด้านทั้งด้านการเงิน ด้านการเกษตร ด้านอุตสาหกรรม และด้านการบริการและการท่องเที่ยว

แผนภาพที่ 3.15 สัดส่วนของสาขาวิชาชีพที่ดำเนินการสอดคล้องกับเป้าหมาย
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12



จากผลการศึกษาพบว่า มีสาขาวิชาชีพที่จัดทำมาตรฐานอาชีพสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จำนวน 32 สาขาวิชาชีพ โดยจากข้อมูลจะเห็นว่า มีสาขาวิชาชีพเพิ่มเติมจากกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายตามนโยบาย Thailand 4.0 อีก 6 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ สาขาวิชาชีพก่อสร้าง สาขาวิชาชีพธุรกิจค้าปลีก สาขาวิชาชีพธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ สาขาวิชาชีพงานภาษาต่างประเทศและล่ามแปล สาขาวิชาชีพการกีฬา สาขาวิชาชีพบริการทางการเงิน

นอกจากนั้น สคช. ยังได้สนับสนุนนโยบายรัฐบาล โดยเร่งดำเนินการในกลุ่มอุตสาหกรรมและสาขาอาชีพที่มีความจำเป็นเร่งด่วนต่อการพัฒนาประเทศ ได้แก่

- การแก้ปัญหาในเรื่องการพัฒนาคนในด้านช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน โดยได้ร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) สถาบันการบินพลเรือน (สบพ.) และสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (กพท.) ภายใต้คณะทำงานที่แต่งตั้งโดยคณะกรรมการกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาที่ทำการเรียนการสอนเป้าหมายมีมาตรฐานตามข้อกำหนดของ ICAO Doc. 7192 และได้ข้อสรุปจากการดำเนินงานของคณะทำงาน ได้แก่ 1. การปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นไปตามข้อกำหนดของ ICAO Doc. 7192 และของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (กพท.) 2. กำหนดครุภัณฑ์ที่จำเป็นตามข้อกำหนดของ ICAO Doc. 7192 และของ กพท. 3. แนวทางการพัฒนาครูช่างอากาศยาน ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามมาตรฐานของ ICAO Doc. 7192 และของ กพท.

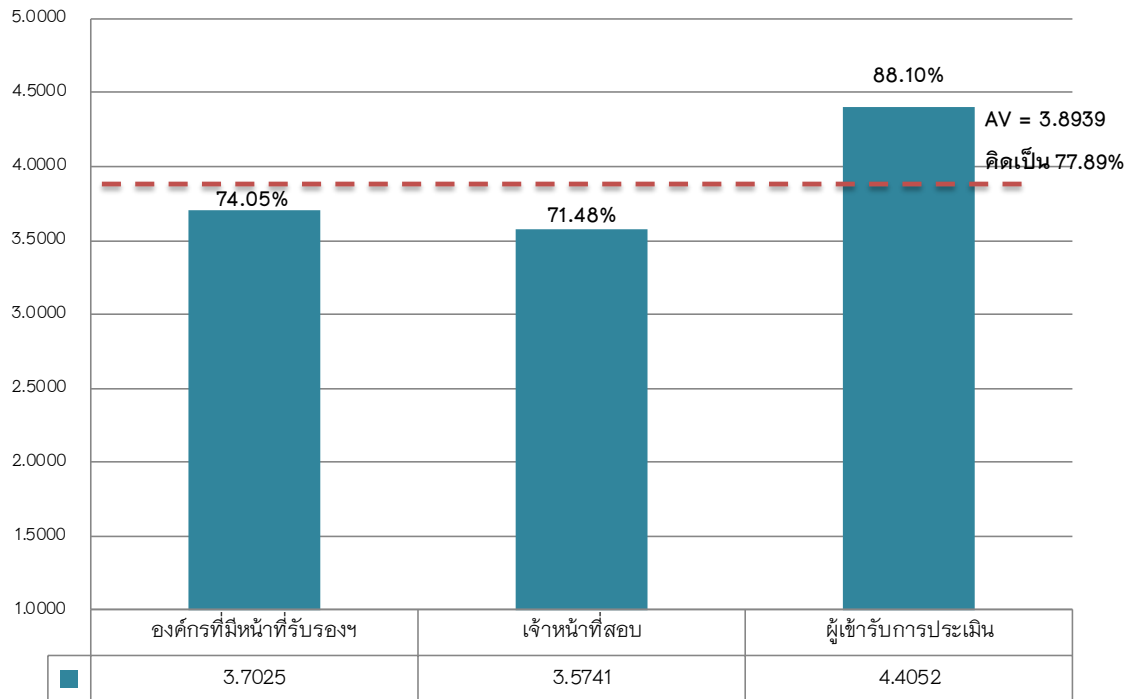
- ร่วมกำหนดแนวทางตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ได้แก่ 1. สาขาโลจิสติกส์ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่เป็น 1.1 สาขาวิชาชีพด้านโลจิสติกส์โครงสร้างพื้นฐาน อาทิ สาขาวิชาชีพรถไฟความเร็วสูงและระบบราง การบิน 1.2 สาขาวิชาชีพโลจิสติกส์บริการ อาทิ สาขาอาชีพขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ คลังสินค้า 2. สาขาคู่มือและระบบอัตโนมัติ อาทิ หุ่นยนต์ที่ใช้ในอุตสาหกรรมต่างๆ 3. สาขาวิชาชีพด้านดิจิทัล อาทิ สาขาอาชีพระบบสมองกลฝังตัว 4. สาขาวิชาชีพด้านอาหารและเกษตร อาทิ Smart Farmer 5. สาขาวิชาชีพด้านปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ พลังงานและพลังงานทดแทน 6. สาขาวิชาชีพด้านแม่พิมพ์และผลิตภัณฑ์ยางพารา

- การสนับสนุนการสร้างเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดย สคช. ได้ลงนามบันทึกความเข้าใจ Memorandum of Understanding (MOU) “Digital Government Skill Development” ร่วมกับ สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) (สรอ.) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) และมีข้อสรุปจากคณะทำงาน 3 ฝ่าย โดยสำนักงาน ก.พ. จะเป็นผู้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย 8 กระทรวงนำร่องทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) จัดการฝึกอบรม และให้ สคช. จัดทำมาตรฐานและจัดประเมินสมรรถนะ โดยได้ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ การจัดทำสมรรถนะด้านการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy) สำหรับ End User ในทุกอาชีพ

โดยภาพรวมจะเห็นว่าที่ผ่านมาในเพียงเวลาไม่ถึง 5 ปี สคช. เร่งเดินหน้าในการทำมาตรฐาน อาชีพออกมาจำนวนมาก โดยแม้ สคช. จะทราบดีว่าการสร้างมาตรฐานอาชีพโดยการให้ตัวแทนของ ผู้ประกอบอาชีพเป็นผู้มีบทบาทในการจัดทำมาตรฐานอาชีพเองจะช่วยให้เกิดประโยชน์ในระยะยาว คือ เกิดความรู้สึกรับรู้ถึงความเป็นเจ้าของมาตรฐานอาชีพ ความเข้าใจต่อบริบทของคนในอาชีพ และการนำไป ผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ต่อ ซึ่งที่ผ่านมา สคช. ก็ได้ดำเนินการ เช่น การสร้างความร่วมมือกับสภา อุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ได้ร่วมกันพัฒนาและส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการต่อกันให้ เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนามาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพของประเทศไทย ในสาขาวิชาชีพหรือ สาขาอาชีพที่มีการตกลงร่วมกัน คือ ด้านการท่องเที่ยว การพัฒนามาตรฐานอาชีพขายตรง โดยความ ร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคกับสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย (TSDA) เป็นต้น แต่การดำเนินการโดยตัวแทนคนในอาชีพเองในปัจจุบัน จะมีข้อจำกัดหรืออุปสรรค คือ อาชีพส่วนใหญ่ยัง ไม่มีสมาคมหรือการรวมกลุ่ม หรือมีการรวมกลุ่มแต่ยังไม่มีความพร้อม ส่งผลให้ สคช. จึงเข้าไปมีบทบาท ในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ และบริหารจัดการเองเป็นหลัก

ทั้งนี้ จากการสำรวจความเชื่อมั่นต่อมาตรฐานอาชีพในปี 2558 – 2560 พบว่าองค์กรที่มี หน้าที่รับรองฯ เจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) และผู้เข้ารับการประเมิน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งได้มี โอกาสในการศึกษาทำความเข้าใจกับมาตรฐานอาชีพ มีความเชื่อมั่นกับมาตรฐานอาชีพ ดังแสดงใน แผนภาพ

แผนภาพที่ 3.16 ระดับความเชื่อมั่นต่อมาตรฐานอาชีพ

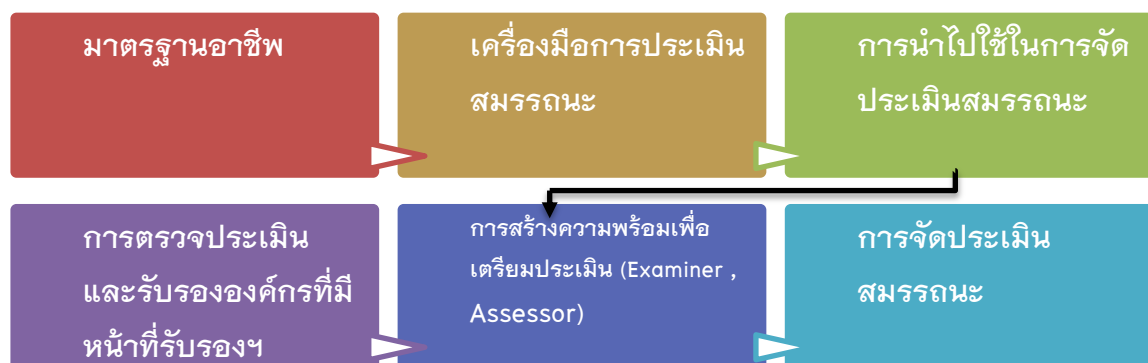


จะเห็นว่าโดยภาพรวมยังมีความเชื่อมั่นต่อมาตรฐานอาชีพอยู่ในระดับมาก โดยผู้เข้ารับการประเมินยังมีความเชื่อมั่นต่อมาตรฐานอาชีพมากกว่าองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ และเจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) โดยทั้งสามกลุ่มเห็นว่ามาตรฐานอาชีพน่าจะเหมาะสมในช่วงสถานการณ์ปัจจุบัน จะมีเพียงบางสาขาวิชาชีพ ที่เห็นว่าไม่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพในปัจจุบัน โดยมีบางงานที่ผู้ประกอบการจะใช้วิธีการ outsource หรือการมอบหมายให้คนในอาชีพนั่นๆ ดำเนินการเฉพาะที่มีความซับซ้อน หรือมีความเฉพาะทางในวิชาชีพ ไม่ต้องการจัดการทุกด้านแบบสมัยอดีต ส่งผลให้สมรรถนะที่ผู้ประกอบการคาดหวังและสมรรถนะของคนในอาชีพเปลี่ยนแปลงไป เช่น แม่บ้านโรงแรม เป็นต้น แต่มาตรฐานอาชีพของ สคช. อาจเหมาะสมกับธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก ดังนั้น การก้าวเข้าสู่ Thailand 4.0 และการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลต่ออาชีพและความต้องการระดับสมรรถนะกำลังคนที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น สคช. ควรศึกษาวิจัยและติดตามสถานการณ์เพื่อทบทวนปรับปรุงมาตรฐานอาชีพให้สอดคล้องกับการพัฒนากำลังคนของประเทศ รวมทั้งการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะคน

การนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ประโยชน์แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ดังนี้ 1) การรับรองสมรรถนะบุคคลว่ามีความรู้ทักษะความสามารถอยู่ในระดับใด 2) การนำไปใช้เป็นแนวทางและเครื่องมือในการสรรหาคนตามสมรรถนะที่ผู้ประกอบการต้องการ 3) การนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคนที่ประกอบอาชีพหรือจะเข้าสู่อาชีพนั้น โดยการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถาบันการศึกษา หรือแนวทางการพัฒนากำลังคนของสถานประกอบการ ซึ่ง สคช. พยายามผลักดันการนำไปใช้ทั้ง 3 ส่วน ซึ่งการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการรับรองสมรรถนะบุคคล โดยกลไกก็จะต้องมีกระบวนการประเมินสมรรถนะ ซึ่งจะต้องมีเครื่องมือการประเมินสมรรถนะที่สามารถรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพได้ มีองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ที่มีมาตรฐานมีความน่าเชื่อถือ มีเจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีผู้ประเมิน (Assessor) ที่มีความสามารถบริหารจัดการด้านการประเมินได้อย่างเป็นมาตรฐาน โดย สคช. มีกระบวนการดำเนินการ ดังนี้

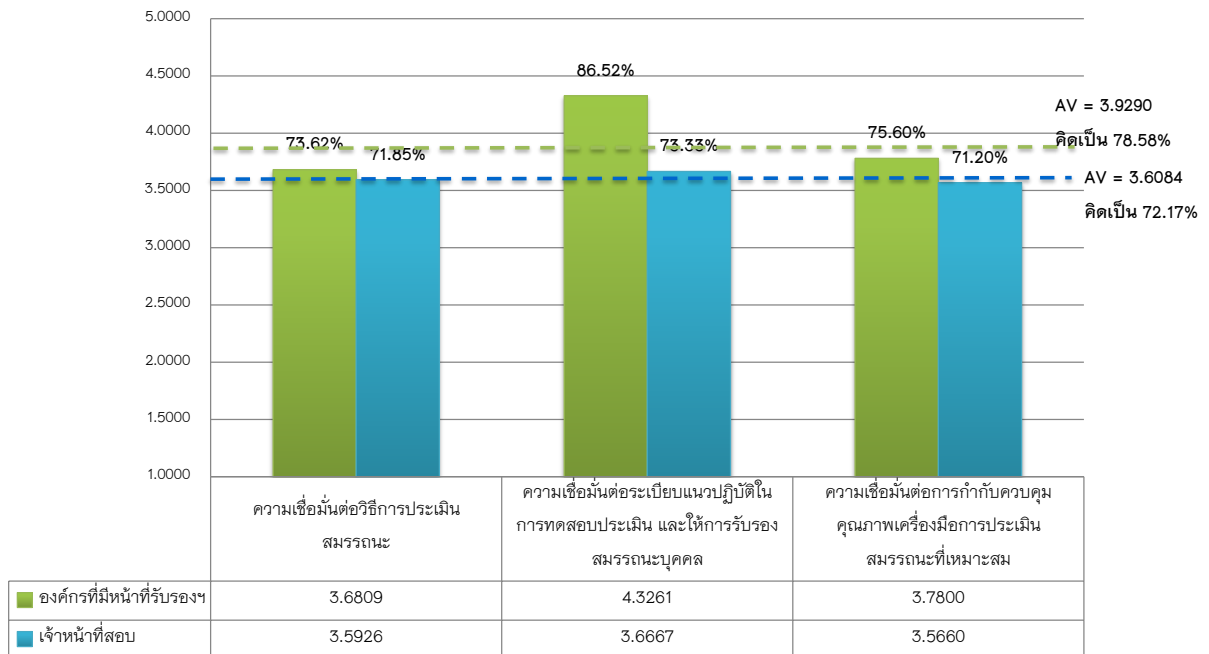
แผนภาพที่ 3.17 กระบวนการดำเนินการของ สคช. เพื่อนำมาตรฐานอาชีพไปใช้

ในการประเมินสมรรถนะและรับรองสมรรถนะบุคคล



หลังจากได้มาตรฐานอาชีพแล้ว สคช. จะต้องพัฒนาจัดทำเครื่องมือประเมินสมรรถนะ เพื่อให้ได้เครื่องมือการประเมินที่สามารถประเมินสมรรถนะได้ตามมาตรฐานอาชีพที่กำหนดไว้ โดยจากข้อมูลการสำรวจและสัมภาษณ์องค์กรที่มีหน้าที่รับรองและเจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ที่จะเป็นผู้นำเครื่องมือการประเมินไปใช้ในการจัดประเมินสมรรถนะบุคคลมีความเชื่อมั่นในระดับปานกลางถึงมาก ดังแสดงในแผนภาพ

แผนภาพที่ 3.18 ระดับความเชื่อมั่นต่อเครื่องมือการประเมินสมรรถนะและการจัดประเมินสมรรถนะ



จากผลการสัมภาษณ์และสำรวจความคิดเห็นพบว่าเครื่องมือการประเมินสมรรถนะในหลายสาขาวิชาชีพยังมีประเด็นปัญหาที่ต้องพัฒนาปรับปรุง โดยมีประเด็นร่วมที่สำคัญ ได้แก่

- เครื่องมือการประเมินหลายสาขาวิชาชีพยังไม่มีคุณสมบัติ โดยสาเหตุ คือ ประเด็นคำถามกว้างเกินไป มีคำตอบที่ถูกมากกว่า 1 ข้อ บางคำถามมีความซ้ำซ้อนทำให้จำนวนข้อสอบมากขึ้นแต่ใช้แนวคำตอบเดียวกัน เครื่องมือการประเมินไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของอาชีพและยังมีความผิดพลาด บางสาขาวิชาชีพมีข้อสอบเพียง 1 ชุด อาจเกิดข้อสอบซ้ำได้ง่าย การใช้คำถามหรือประเด็นการประเมินที่อาจได้เปรียบเสียเปรียบในเชิงพื้นที่ เป็นต้น

- มีกระบวนการและการประเมินสมรรถนะมากเกินไป การประเมินสมรรถนะเดียวกันมีทั้งการสอบข้อเขียน สัมภาษณ์ และปฏิบัติ เจ้าหน้าที่สอบและผู้เข้ารับการประเมินใช้เวลาในการดำเนินการที่มากเกินไป

- ด้วยข้อสอบหรือประเด็นการประเมินที่กว้าง จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่สอบ และเจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ต้องมีการพูดคุยหารือร่วมกันเพื่อกำหนดแนวทางในการประเมินบนมาตรฐานเดียวกัน แต่พบว่าที่ผ่านมาเกิดช่องว่างดังกล่าว โดย สคช. มีการอบรมสร้างความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) แต่เป็นการอบรมในหลักการมาตรฐานการจัดประเมินและยกตัวอย่างข้อสอบเพียงบางส่วน โดยเมื่อมีการจัดประเมินสมรรถนะจริง องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ จะได้รับข้อสอบล่วงหน้าเพียง 7 – 10 วัน และบางองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ไม่มีการประชุมสร้างความเข้าใจร่วมกันของเจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) รวมทั้งพบว่าบางองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ มีการออกข้อสอบหรือเครื่องมือการประเมินผลเพิ่มเติมเอง อาจส่งผลกระทบต่อมาตรฐานของการจัดประเมินแต่ละองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ต่างกัน

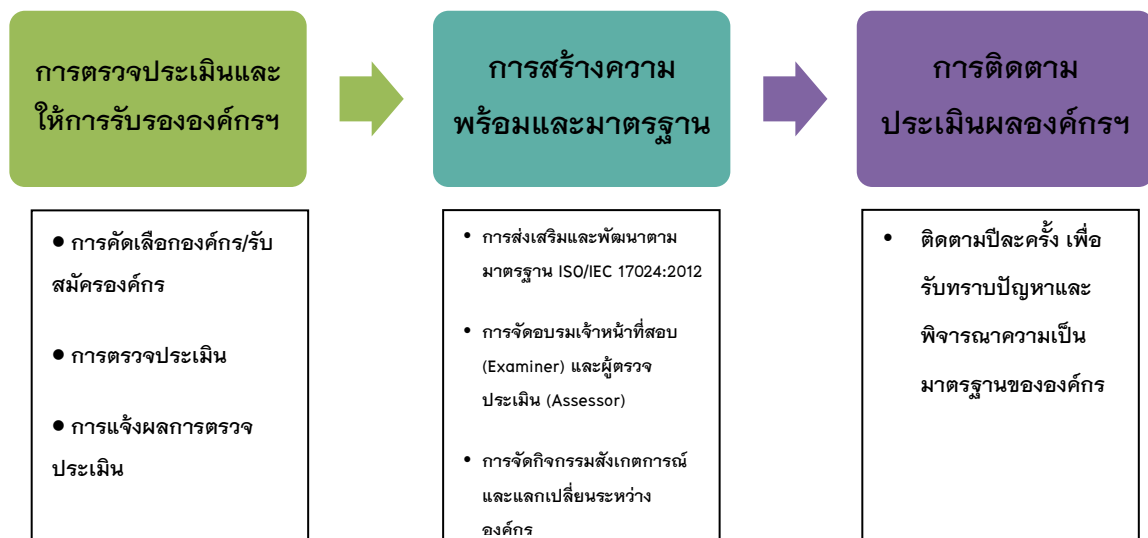
จากประเด็นปัญหาของเครื่องมือการประเมินผล ส่งผลต่อการจัดประเมินสมรรถนะและการบริหารจัดการขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ซึ่งจะกล่าวต่อไปในการสร้างความพร้อมและการประเมินสมรรถนะบุคคลขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ

❖ การให้การรับรอง ส่งเสริมและติดตามประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ

การให้การรับรอง ส่งเสริมและติดตามประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเป็นภารกิจของ สคช. ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรข้อที่ 3 ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ และข้อที่ 5 ติดตามและประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ รวมทั้งระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม

โดยการให้การรับรอง ส่งเสริมและติดตามประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคล สคช. มีกระบวนการ ดังนี้

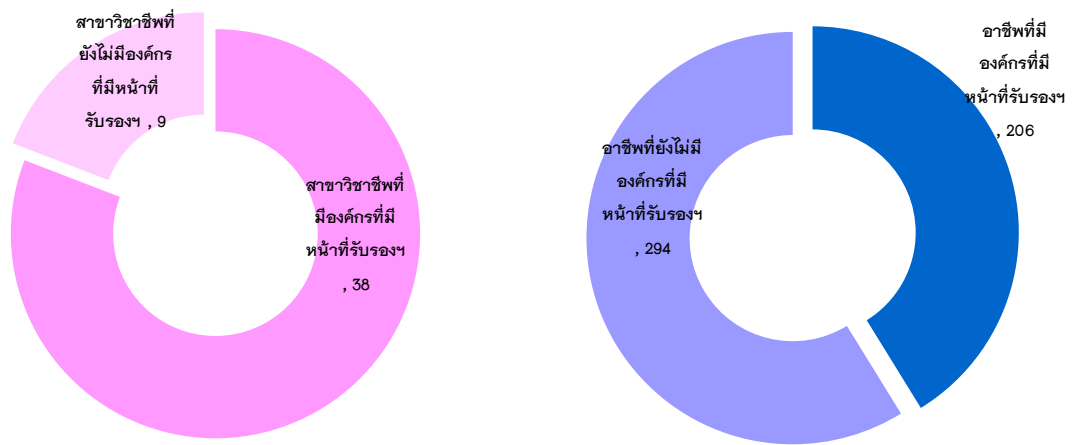
แผนภาพที่ 3.19 กระบวนการรับรอง ส่งเสริมและติดตามประเมินผล องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลฯ



▪ การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ

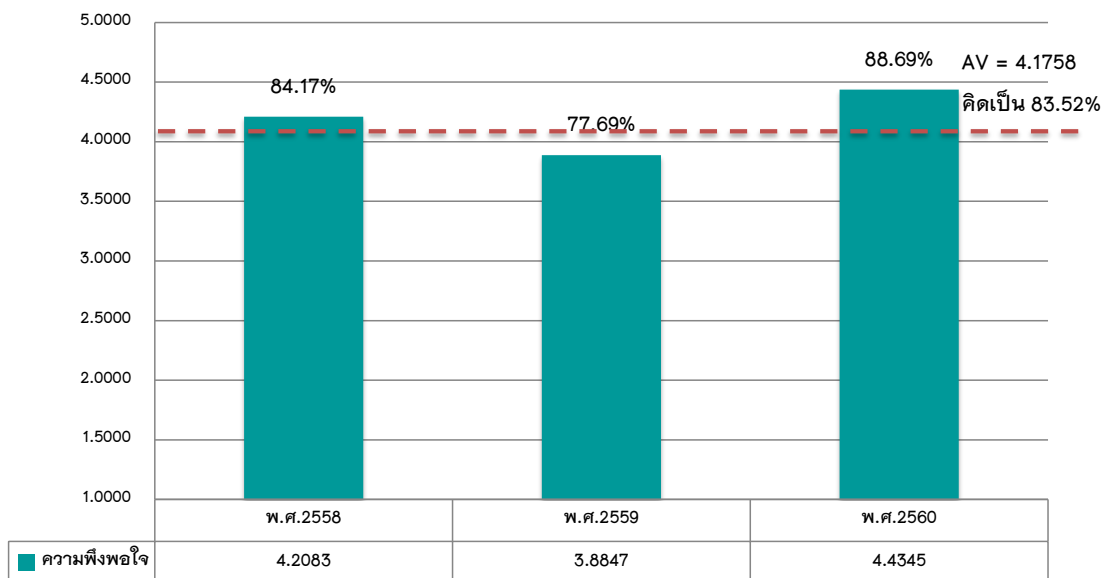
เนื่องจากที่ผ่านมาเป็นช่วงเริ่มต้นของการจัดทำมาตรฐานอาชีพ จึงยังไม่ใช่รู้จักของหน่วยงานต่างๆ มากนัก เพื่อให้มีองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลที่จะรองรับการจัดประเมินสมรรถนะบุคคลได้ สคช. จึงใช้กลยุทธ์ในการเชิญชวนหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาที่คาดว่าจะมีความพร้อมในการจัดประเมินสมรรถนะในสาขาต่างๆ ได้ โดยปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2560 สคช. ได้ขึ้นทะเบียนให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ทั้งสิ้น 154 แห่ง ใน 38 สาขาวิชาชีพ สามารถให้การรับรองสมรรถนะบุคคลได้ 206 อาชีพ หรือคิดเป็นร้อยละ 41.20 ของอาชีพที่มีมาตรฐานอาชีพแล้ว

แผนภาพที่ 3.20 สัดส่วนสาขาวิชาชีพและอาชีพที่มีองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ



โดยเมื่อพิจารณากระบวนการตรวจประเมินและให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ พบว่ากระบวนการดำเนินการอยู่ในระดับที่พึงพอใจมากที่สุด โดยการสมัคร การตรวจประเมินให้การรับรององค์กรฯ ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพร่วมในการพิจารณาด้วยส่งผลให้กระบวนการตรวจประเมินมีความน่าเชื่อถือ มีผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการขึ้นทะเบียนและให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ดังนี้

แผนภาพที่ 3.21 ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการขึ้นทะเบียนและให้การรับรอง
องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ



▪ การสร้างความพร้อมและมาตรฐานให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคล

การสร้างความพร้อมและมาตรฐานให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคล สคช. ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การเป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เพื่อเผยแพร่ให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ได้ศึกษา รวมทั้งมีการส่งเสริมเพื่อให้การบริหารจัดการและการจัดประเมินสมรรถนะมีมาตรฐาน ได้แก่

การส่งเสริมและพัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลเข้าสู่มาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024) :

สคช. ได้จัดทำโครงการพัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเข้าสู่มาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ได้จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในหลักสูตร “ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานข้อกำหนดทั่วไปสำหรับหน่วยรับรองบุคลากรตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024:2012” เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับข้อกำหนดสำหรับหน่วยรับรองบุคลากร สามารถตีความข้อกำหนดทั่วไปสำหรับหน่วยรับรองบุคลากร และสามารถพัฒนาระบบเอกสารตามมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024 ได้ และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สคช. มีการพัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะฯ เข้าสู่มาตรฐาน ISO/IEC 17024 โดยได้ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรการจัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อเป็นการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ และการรับรองสมรรถนะของบุคคลให้ได้มาตรฐานสากล ซึ่งมีองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ เข้าร่วมอบรม จำนวน 90 แห่ง จากเป้าหมาย 50 แห่ง และจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมอบรม จำนวน 241 คน จากเป้าหมาย 200 คน ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

นอกจากนั้น สคช. ได้คัดเลือกองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะฯ เป็นองค์กรนำร่องที่ได้รับการพัฒนาระบบงานการบริหารจัดการสู่มาตรฐาน ISO/IEC 17024 รวมทั้งสิ้น 28 แห่ง ปัจจุบันมีองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ นำร่องที่มีความพร้อมยื่นขอรับการรับรองระบบงานหน่วยรับรองบุคลากรตามมาตรฐาน ISO/IEC 17024 จากสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานแห่งชาติ จำนวน 3 หน่วยงาน ได้แก่ โรงเรียนเสริมสวยและออกแบบทรงผมนานาชาติผดุงรังค์ (สาขาวิชาชีพธุรกิจเสริมสวย) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (สาขาวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและดิจิทัลคอนเทนต์) และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (สาขาวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและดิจิทัลคอนเทนต์)

การสร้างความพร้อมให้กับเจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) และผู้ตรวจประเมิน (Assessor) :

เพื่อให้เจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) และผู้ตรวจประเมิน (Assessor) ดำเนินการด้านการประเมินสมรรถนะบุคคลได้เป็นไปตามมาตรฐาน สคช. ได้จัดหลักสูตรอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) และผู้ตรวจประเมิน (Assessor) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 มีเจ้าหน้าที่สอบเข้าร่วมอบรมหลักสูตร “การตรวจประเมินภายใน” และหลักสูตร “การประเมินสมรรถนะของบุคคลขององค์กรที่

มีหน้าที่รับรองสมรรถนะ” จำนวน 894 คน และมีผู้ตรวจประเมินเข้าร่วมอบรมในหลักสูตร “เทคนิคการตรวจประเมินตามแนวทาง ISO 19011” จำนวน 360 คน และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีเจ้าหน้าที่สอบเข้าร่วมอบรม จำนวน 1,271 คน จากเป้าหมาย 1,040 คน และผู้ตรวจประเมินเข้าร่วมอบรมในหลักสูตร “เทคนิคการตรวจประเมินสำหรับผู้ตรวจประเมินเพื่อเพิ่มศักยภาพในด้านการตรวจประเมิน การตรวจสอบ ระบบการดำเนินงานขององค์กรให้มีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล” จำนวน 817 คน จากเป้าหมาย 700 คน ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการสัมภาษณ์องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลพบว่า การอบรมให้ความรู้ในด้านมาตรฐาน ISO ทำให้องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ เจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) และผู้ตรวจประเมิน (Assessor) มีความเข้าใจต่อระบบและกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานมากขึ้น แต่การนำไปใช้ในระดับใดก็ขึ้นกับความพร้อมขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ แต่ประเด็นที่เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการและการจัดประเมินขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ในช่วงที่ผ่านมา ได้แก่

- ที่ผ่านมา สคช. มีการเปลี่ยนเจ้าหน้าที่บ่อย และมีเจ้าหน้าที่หลายฝ่ายงานประสานงานกับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะ การสื่อสารให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของแต่ละคนไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (Unity) แต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สคช. ได้ตั้งสำนักประเมินสมรรถนะจะเป็นหน่วยงานหลักในการประสานงาน ส่งผลให้ประเด็นปัญหาดังกล่าวได้รับการแก้ไขในระดับที่ดีขึ้น

- หลายองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะ ไม่เคยมีประสบการณ์เป็นองค์กรรับรองฯ มาก่อน ไม่มั่นใจต่อแนวทางการปฏิบัติของตนเองว่ามีความเป็นมาตรฐานและเหมาะสมหรือไม่ จึงต้องการคำแนะนำจาก สคช. อย่างใกล้ชิด ซึ่ง สคช. ได้ตั้งสำนักประเมินสมรรถนะมาดำเนินการดังกล่าว รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมที่ให้องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะในสาขาวิชาชีพเดียวกันในสาขาการบริหารงานบุคคล การผลิตแม่พิมพ์ บริการสุขภาพ บริการยานยนต์ มาตรวิทยา แมคคาทรอนิกส์ การบิน เป็นต้น ได้มีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติและหารือการแก้ไขปัญหาของเครื่องมือการประเมินสมรรถนะ การให้เข้าร่วมสังเกตการณ์จัดประเมินขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ อื่น แบ่งปันความรู้หรือแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งทำให้องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ มีประสิทธิภาพดีขึ้น

- การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการประเมินให้กับผู้เข้ารับการประเมิน โดยจ่ายให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ เดิมมีปัญหากระบวนการและระบบการจ่ายที่ล่าช้ามาก ซึ่งองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ต้องจ่ายค่าใช้จ่ายในการจัดประเมินไปก่อน แล้วจึงสามารถนำเอกสารมาเบิกจ่ายจาก สคช. ซึ่งใช้เวลาในการตรวจสอบ และดำเนินการเบิกจ่ายล่าช้ามาก ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 สคช. ได้ปรับปรุงการดำเนินการ โดยการจัดทำ MOU กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ และเบิกจ่ายเงินบางส่วนให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ เพื่อนำไปใช้ในการจัดประเมินก่อน และหลังจากจัดประเมินแล้วเสร็จตามเป้าหมาย ก็จะดำเนินการเบิกจ่ายส่วนที่เหลือ ส่งผลให้องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ สามารถบริหารจัดการได้ดีขึ้น

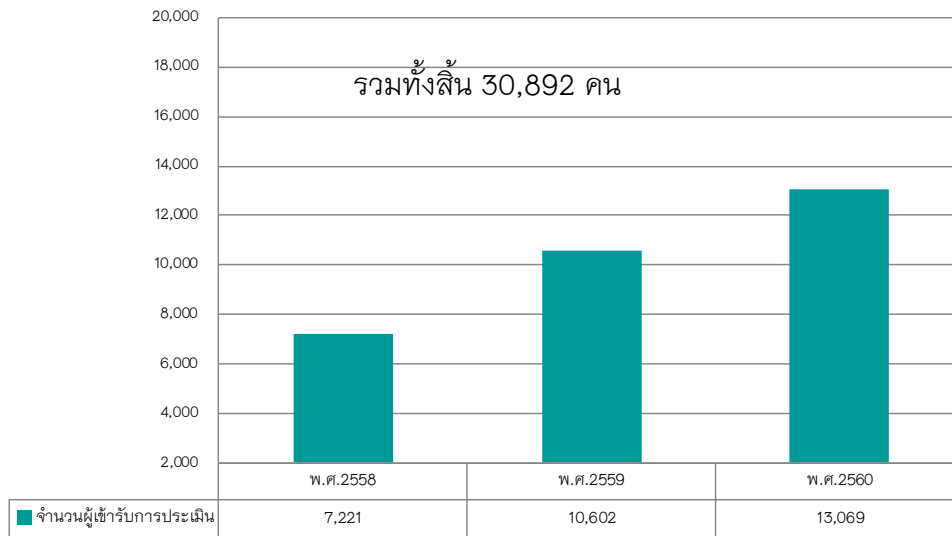
- การเปลี่ยนผู้บริหาร ส่งผลให้นโยบายเปลี่ยน เจ้าหน้าที่รับผิดชอบองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ มีภาระงานอื่น ส่งผลให้เกิดความไม่พร้อม และไม่มีการจัดประเมินสมรรถนะต่อเนื่อง จากการจัดเก็บข้อมูลพบว่าองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ที่สมัครเข้ามาเอง จะมีเจตนาสมัครและความตั้งใจต่อการผลักดันด้านมาตรฐานอาชีพสูง มีความพร้อมทั้งสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ และบุคลากร โดยไม่ได้มีความต้องการในการขอรับการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือ ครุภัณฑ์จาก สคช. ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินการขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ และการให้ความร่วมมือกับ สคช. ในระยะยาว

การสนับสนุนครุภัณฑ์ให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ

ในช่วงเริ่มต้นของการดำเนินการ เพื่อสร้างความพร้อมให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลฯ และให้การจัดประเมินสมรรถนะมีมาตรฐาน สคช. มีนโยบายในการสนับสนุนครุภัณฑ์ให้กับองค์กร เช่น อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบ ซึ่งปี 2558 สคช. ได้สนับสนุนครุภัณฑ์สำหรับการประเมินสมรรถนะให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ นำร่อง แต่ได้มีการระงับนโยบายดังกล่าวไปเนื่องจากมีความเสี่ยงและประเด็นปัญหาที่อาจตามมา เนื่องจากวัสดุ ครุภัณฑ์ สนับสนุนได้ในลักษณะของการให้ยืม ดังนั้น จะต้องมีการรายงาน ตรวจสอบสถานะและการคงอยู่ทุกปี ครบเวลายกกำหนดหรือหากองค์กรไม่ได้ต่ออายุ ก็จะต้องมีแนวทางที่เหมาะสมในการบริหารจัดการครุภัณฑ์ดังกล่าว อีกทั้งเป็นการสะท้อนความไม่พร้อมขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ที่ได้รับการประเมินให้ผ่านการรับรอง และอีกประการที่สำคัญ คือ สคช. ต้องพิจารณาความคุ้มค่า ระหว่างการจัดซื้อหรือการดำเนินการในวิธีอื่นๆ เช่น การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการที่มีเครื่องมือครุภัณฑ์ที่ขาด แต่ทั้งนี้ ที่ผ่านมามีการสนับสนุนคอมพิวเตอร์ เครื่องสแกน ให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ไปแล้วจำนวนหนึ่ง ซึ่ง สคช. จะต้องมีการติดตามสถานะการใช้งานเพื่อป้องกันการบริหารจัดการที่ไม่ถูกต้องขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ

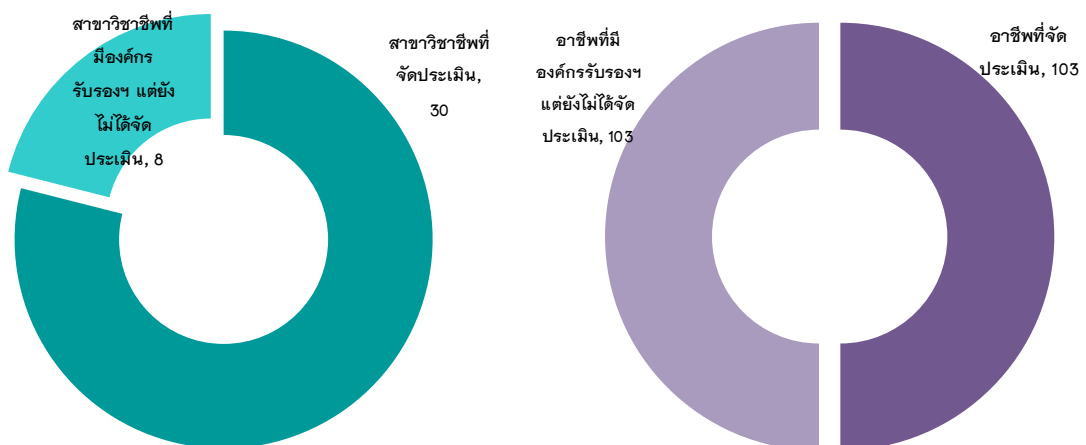
สำหรับปัญหาที่ยังคงมีอยู่ขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ คือ การนำเครื่องมือการประเมินมาใช้ในการประเมินสมรรถนะบุคคลฯ ซึ่งยังมีปัญหาหลายประการทั้งคำถามที่ไม่ชัดเจน ปริมาณการสอบที่มากเกินไป มีความซ้ำซ้อน และบางสาขาวิชาชีพไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมทั้ง การที่ สคช. ได้ขอรับการสนับสนุนและความร่วมมือกับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ในการผลักดันผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะให้เป็นไปตามเป้าหมาย ในขณะที่บางองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ไม่มีความพร้อมในการดำเนินการประชาสัมพันธ์คนในอาชีพ เช่น องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ที่เป็นสถาบันการศึกษาก็จะผลักดันนักเรียน นักศึกษาของสถาบันเข้ารับการประเมิน โดยนับแต่เริ่มมีการจัดประเมินสมรรถนะบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ปัจจุบันมีผู้เข้ารับการประเมินแล้วทั้งสิ้น 30,892 คน จาก 108 องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ

แผนภาพที่ 3.22 จำนวนผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะ



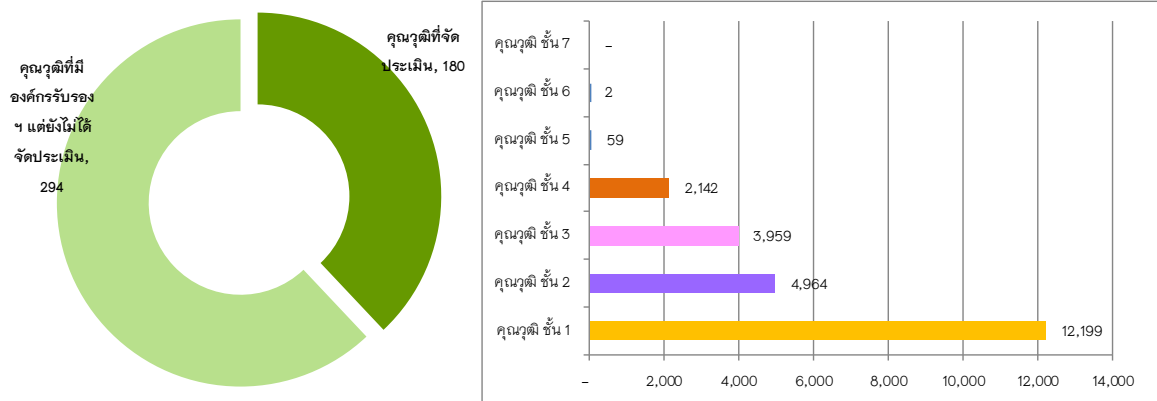
ซึ่งการจัดประเมินสมรรถนะบุคคลในช่วงที่ผ่านมา มีนโยบายการยกเว้นค่าใช้จ่ายในการประเมินสมรรถนะในทุกสาขาวิชาชีพ 1 คนต่อ 1 สิทธิ เพื่อเป็นมาตรการจูงใจให้ผู้เข้ารับการประเมินจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าเป็นผู้เข้ารับการประเมินจาก 30 สาขาวิชาชีพหรือ 103 อาชีพ

แผนภาพที่ 3.23 สัดส่วนของสาขาวิชาชีพและอาชีพที่มีผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะ



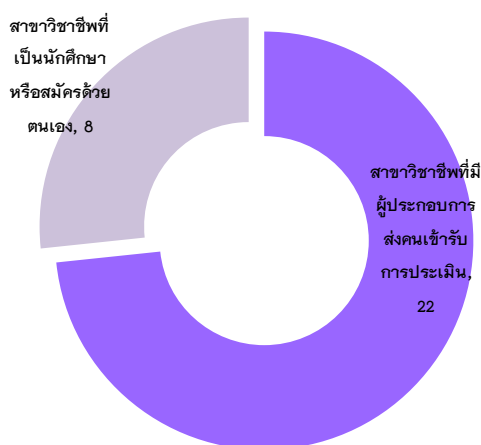
โดยสาขาวิชาชีพที่มีผู้เข้ารับการประเมินสูงสุด 3 อันดับแรก คือ สาขาวิชาชีพโลจิสติกส์ มีผู้เข้ารับการประเมินถึง 12,092 คน รองลงมาเป็นสาขาวิชาชีพบริการยานยนต์ มีผู้เข้ารับการประเมิน 3,144 คน และสาขาวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และดิจิทัลคอนเทนต์ มีผู้เข้ารับการประเมิน 2,757 คน โดยอาชีพที่มีผู้เข้ารับการประเมินมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อาชีพผู้ปฏิบัติการขนส่งสินค้าทางถนน มีผู้เข้ารับการประเมิน 8,275 คน รองลงมาอาชีพผู้ให้บริการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ 2,418 คน อาชีพช่างทำผมสตรี 1,722 คน และเมื่อพิจารณาระดับคุณวุฒิพบว่าผู้เข้ารับการประเมินอยู่ใน 180 คุณวุฒิ โดยมีผู้ผ่านการประเมิน 23,325 คน เป็นผู้ผ่านการประเมินสูงสุดคุณวุฒิขั้นที่ 1 รองลงมาเป็นระดับขั้นที่ 2 และ 3 ตามลำดับ

แผนภาพที่ 3.24 สัดส่วนคุณวุฒิที่มีผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะและผ่านการประเมิน



โดยจากการสำรวจพบว่าในช่วงที่ผ่านมา ในการเข้ารับการประเมิน จะมีทั้งกลุ่มนักศึกษา กลุ่มคนในอาชีพที่ผู้ประกอบการส่งมาเข้ารับการประเมิน และผู้ที่สนใจเข้ารับการประเมินด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม สคช. ไม่ได้มีการเก็บข้อมูลสถานะที่แน่นอนไว้ แต่จากการสำรวจพบว่ามีสาขาวิชาชีพที่ผู้ประกอบการส่งลูกจ้างเข้ารับการประเมินทั้งสิ้น 22 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ สาขาวิชาชีพการท่องเที่ยว การโรงแรม ภัตตาคาร และร้านอาหาร สาขาวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและดิจิทัลคอนเทนต์ สาขาวิชาชีพแมคคาทรอนิกส์ สาขาวิชาชีพขนส่งชุมชน สาขาวิชาชีพโลจิสติกส์ สาขาวิชาชีพธุรกิจเสริมสวย สาขาวิชาชีพบริการยานยนต์ สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมการผลิตแม่พิมพ์ สาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล สาขาวิชาชีพมาตรวิทยา สาขาวิชาชีพธุรกิจภาพถ่าย สาขาวิชาชีพธุรกิจหนังสือและสิ่งพิมพ์ สาขาวิชาชีพอนุรักษ์งานพื้นบ้านและศิลปหัตถกรรม สาขาวิชาชีพผลิตภัณฑ์ยางพารา สาขาวิชาชีพกิจกรรมบริการเพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกาย (ยกเว้นกิจกรรมด้านกีฬา) สาขาวิชาชีพบริการการศึกษา สาขาวิชาชีพบริการสุขภาพ สาขาวิชาชีพธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมปิโตรเลียมและปิโตรเคมี สาขาวิชาชีพรักษาความปลอดภัย สาขาวิชาชีพบริหารทรัพยากร และสาขาวิชาชีพการบิน

แผนภาพที่ 3.25 สัดส่วนสาขาวิชาชีพที่ผู้ประกอบการส่งคนเข้ารับการประเมินสมรรถนะ



ซึ่งการส่งคนเข้ารับการประเมินโดยส่วนใหญ่ เกิดจากความร่วมมือขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ในการประชาสัมพันธ์เชิญชวนรวมทั้งสร้างความเข้าใจด้านระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้กับผู้ประกอบการ โดยองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ที่เป็นกลุ่มสมาคม หรือเป็นภาคเอกชนที่เป็นสถาบันการพัฒนาคนในอาชีพที่มีชื่อเสียง ก็จะมีเครือข่ายผู้ประกอบการที่สามารถประชาสัมพันธ์ เข้าถึงผู้ประกอบการต่างๆ ได้มากขึ้น



จากการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดประเมินสมรรถนะบุคคลขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ พบข้อสังเกต ดังนี้

- **มีหลายอาชีพที่จัดประเมินสมรรถนะไม่สม่ำเสมอ** เช่น จัดประเมินสมรรถนะไปในปี 2558 หรือ 2559 แล้วไม่จัดประเมินในปี 2560 หรือมีผู้เข้ารับการประเมินน้อยมาก เช่น อาชีพนักบริหารจัดการสปา อาชีพช่างตัดต่อแอนิเมชัน อาชีพนักบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยระบบเครือข่ายและคอมพิวเตอร์ อาชีพช่างจัดดอกไม้แบบสากล อาชีพช่างภาพบุคคล อาชีพช่างภาพภูมิทัศน์ อาชีพผู้ตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ยาง อาชีพผู้บริหารงานขนส่งสินค้าทางถนน อาชีพช่างเย็บเสื้อผ้า อาชีพผู้ผลิตผ้าทอเทคนิคยก เป็นต้น
- **มีองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ที่จัดประเมินแล้ว และไม่ได้จัดประเมินต่อเนื่องอีกเลย** ได้แก่ บริษัท ดุสิต แมนเนจเม้นท์ จำกัด
- **มีสาขาวิชาชีพที่มีแนวโน้มการจัดประเมินลดลงอย่างมีนัยสำคัญ** ได้แก่ สาขาวิชาชีพธุรกิจจัดดอกไม้ สาขาวิชาชีพสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม สาขาวิชาชีพอนุรักษ์งานพื้นบ้านและศิลปหัตถกรรม สาขาวิชาชีพผลิตภัณฑ์ยางพารา
- **มีสาขาวิชาชีพที่ไม่มีการจัดประเมินสมรรถนะ** ทั้งที่องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลที่ได้รับการรับรองฯ มาแล้วเป็นระยะเวลาหนึ่ง ได้แก่ สาขาวิชาชีพการผลิตอาหารและเครื่องดื่ม (อาชีพผู้ควบคุมความปลอดภัยอาหาร อาชีพนักวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์แปรรูปนม อาชีพนักวิทยาศาสตร์อาหาร (ด้านความปลอดภัยอาหาร) อาชีพผู้ควบคุมความปลอดภัยอาหาร) สาขาวิชาชีพรถไฟความเร็วสูงและระบบราง (อาชีพช่างเทคนิคซ่อมบำรุงระบบช่วงล่างรถไฟฟ้าน้ำใต้ดินระบบเครื่องกล อาชีพช่างเทคนิคซ่อมบำรุงระบบอาณัติสัญญาณ อาชีพนายสถานี อาชีพผู้ควบคุมการเดินรถไฟฟ้านในศูนย์ควบคุมการเดินรถ และอาชีพผู้ควบคุมรถไฟความเร็วสูง)
- **องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ที่เป็นสมาคมหรือเป็นสถาบันหรือองค์กรที่พัฒนาคนในอาชีพ จะมีการจัดประเมินสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง** เนื่องจากมีผู้ประกอบการสมาชิกที่เป็นเครือข่าย ที่สามารถประชาสัมพันธ์เชิญชวน และสร้างความเข้าใจให้กับผู้ประกอบการ รวมทั้งคนในอาชีพก็也将มีความเชื่อมั่นต่อความเป็นมืออาชีพ

เมื่อมาตรฐานอาชีพที่ได้พัฒนาขึ้นมา และผลักดันไปสู่การประเมินสมรรถนะคนในอาชีพไม่สำเร็จ สคช. จะต้องพิจารณาสาเหตุ ซึ่งอาจเกิดจาก

- 1) เป็นอาชีพที่คนในอาชีพไม่มีความต้องการการรับรองสมรรถนะบุคคล : แม้จะเป็นอาชีพที่เป็นเป้าหมายหรือเป็นอาชีพที่คนในอาชีพต้องได้รับการพัฒนา แต่คนในอาชีพก็อาจไม่ได้มีความต้องการการรับรองสมรรถนะบุคคล เนื่องจากคนในอาชีพส่วนใหญ่เป็นเจ้าของธุรกิจ หรือเป็นอาชีพที่ไม่ได้มีการแข่งขันของแรงงานเช่นดังอาชีพในภาคอุตสาหกรรม

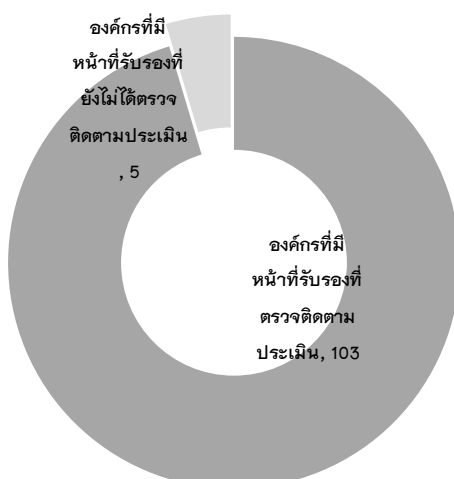
- 2) การไม่สามารถสร้างการยอมรับและเห็นความสำคัญของการได้รับการรับรองสมรรถนะบุคคลได้หรือเข้าไม่ถึงคนในอาชีพ
- 3) การมีมาตรฐานอื่นๆ ที่รับรองสมรรถนะบุคคลในอาชีพอยู่แล้ว ซึ่งมาตรฐานดังกล่าวอาจเป็นมาตรฐานที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบการและคนในอาชีพมากกว่า
- 4) เครื่องมือในการประเมินสมรรถนะ ไม่เป็นที่ยอมรับขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ และผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะ
- 5) องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ตั้งอยู่ในแหล่งที่ไม่เหมาะสมหรือสะดวกกับการเข้ารับการประเมินสมรรถนะของคนในอาชีพ

ดังนั้น ในการวิเคราะห์พิจารณาคัดเลือกอาชีพที่จะจัดทำมาตรฐาน สคช. จะต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยต่างๆ ที่จะส่งผลให้การนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ประโยชน์ในการรับรองสมรรถนะบุคคลได้ และควรเน้นการสร้างความร่วมมือกับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ที่เป็นสมาคมหรือกลุ่มคนในอาชีพ หรือเป็นสถาบันหรือองค์กรที่พัฒนาคนในอาชีพ และได้รับการยอมรับจากคนในอาชีพ

■ การติดตามประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคล

การติดตามประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรข้อที่ 5 ติดตามและประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ รวมทั้งระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม โดย ณ กันยายน 2560 สคช. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะฯ แล้วจำนวน 103 แห่ง จากองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ที่จัดประเมินสมรรถนะบุคคลแล้ว 108 แห่ง

แผนภาพที่ 3.26 สัดส่วนองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ที่ได้ติดตามประเมินผล



โดยองค์กรที่ยังไม่ได้ตรวจติดตามประเมินผล เนื่องจากยังไม่ถึงรอบของการประเมิน เพราะเพิ่งได้รับการตรวจประเมินก่อนขึ้นทะเบียนเป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ และเพิ่งจัดประเมินสมรรถนะบุคคล โดยในการติดตามประเมินผล จะเป็นการติดตามว่าในการดำเนินการขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงมีการแจ้ง สคช. ตามข้อกำหนดหรือไม่ การติดตามข้อบกพร่องหรือข้อสังเกต

จากการตรวจประเมินครั้งก่อน และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจัดทำแผนการทดสอบ การทดสอบและความสามารถในระดับขั้นที่ทำการทดสอบสมรรถนะ การจัดเก็บเอกสาร การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับในการทดสอบและประเมินสมรรถนะ ความสามารถของบุคลากร ความพร้อมของสถานที่ ความพร้อม



ทางด้านเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น โดยการตรวจประเมินผล จะพิจารณาจากเอกสารหลักฐาน การสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ และการสังเกตการณ์ ณ องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ และหลังจากการตรวจประเมิน สคช. จะแจ้งผลการตรวจติดตามรวมทั้งข้อเสนอแนะ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ

อย่างไรก็ตาม นอกจากนั้น จากการติดตามประเมินผลจากผู้เข้ารับการประเมินและเจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ที่เป็นบุคคลภายนอกขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ที่ปรึกษาพบว่า มีประเด็นปัญหาที่อาจเกิดจากการบริหารจัดการขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ เช่น การที่ผู้เข้ารับการประเมินให้ความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ไม่แจ้งล่วงหน้าเกี่ยวกับการเตรียมเอกสารตามข้อกำหนดมาด้วย หรือกรณีที่เจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ไม่ได้มีการประชุมหารือร่วมกันเพื่อกำหนดหรือพิจารณาเครื่องมือการประเมินสมรรถนะ ซึ่งส่งผลให้เมื่อการประเมินมีข้อสอบที่ต้องใช้ดุลพินิจในการตัดสิน ก็ไม่เป็นไปในแนวทางหรือมาตรฐานเดียวกัน ซึ่ง สคช. ควรนำผลจากการสำรวจหรือผลการติดตามประเมินผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ มาพิจารณาประกอบการติดตามประเมินผลด้วย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองพบว่า มีองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลตั้งแต่ปี 2557 – 2559 แต่ยังไม่มีการจัดประเมินสมรรถนะ ณ วันที่ 30 กันยายน 2560 ได้แก่

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (CB-0015-A) สาขาวิชาชีพธุรกิจจัดดอกไม้และสาขาวิชาชีพสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (CB-0041-A) สาขาวิชาชีพอนุรักษ์งานพื้นบ้านและศิลปหัตถกรรม
3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย (CB-0027-A) สาขาวิชาชีพสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม
4. วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวันดี (CB-0078-A) สาขาวิชาชีพการท่องเที่ยว การโรงแรม ภัตตาคารและร้านอาหาร
5. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (CB-0070-A) สาขาวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและดิจิทัลคอนเทนต์
6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ศูนย์พัฒนาทักษะอุตสาหกรรม (Industrial Skills Development Center : ISDC (CB-0048-A) สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมการพิมพ์
7. บริษัทไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด (CB-0077-A) สาขาวิชาชีพรถไฟความเร็วสูงและระบบราง
8. มหาวิทยาลัยศรีปทุม (วิทยาลัยการท่องเที่ยวและการบริการ) (CB-0093-A) สาขาวิชาชีพการบิน
9. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย (CB-0097-A) สาขาวิชาชีพการผลิตอาหารและเครื่องดื่ม

ซึ่งจากการเก็บข้อมูลเบื้องต้นพบว่าองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ดังกล่าว มีประเด็นปัญหาทั้งจากความไม่พร้อมขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ บางองค์กรเห็นว่าเครื่องมือการประเมินสมรรถนะยังไม่เหมาะสม ไม่สามารถรับรองสมรรถนะได้ บางองค์กรเห็นว่าไม่มีผู้สนใจสมัครเข้ารับการประเมินที่มากพอที่จะจัด

ประเมิน นอกจากนั้น ยังพบว่าบางอาชีพมีผู้เข้ารับการประเมินที่ผ่านการประเมินเป็นสัดส่วนที่น้อยมาก ได้แก่ สาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล สาขาวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และดิจิทัลคอนเทนต์ เป็นต้น โดยพบว่าองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ พบประเด็นปัญหาจากเครื่องมือการประเมินที่อาจยังไม่สามารถรับรองสมรรถนะได้จริง รวมทั้งพบว่าผลการสอบในอาชีพเดียวกันขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองคนละแห่งกัน มีสัดส่วนการผ่านการประเมินสมรรถนะที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เช่น อาชีพช่างแมคคาทรอนิกส์ ที่จัดประเมินโดยสถาบันไทย-เยอรมัน มีผู้ผ่านการประเมินเพียงร้อยละ 1.60 (สอบ 187 คน ผ่าน 3 คน) ในขณะที่ ศูนย์รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีผู้ผ่านการประเมินร้อยละ 88.52 (สอบ 122 คน ผ่าน 108 คน) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา มีผู้ผ่านการประเมินร้อยละ 80.69 (สอบ 321 คน ผ่าน 259 คน) และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีผู้ผ่านการประเมินร้อยละ 39.64 (สอบ 111 คน ผ่าน 44 คน) ซึ่ง สคช. ได้พิจารณาถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดประเด็นดังกล่าว เนื่องจากข้อสอบและสมรรถนะของสาขาแมคคาทรอนิกส์ นักเรียนอาจสามารถทำข้อสอบในส่วนทฤษฎีได้ ในขณะที่ผู้สอบที่เป็นคนในอาชีพอาจไม่ได้มีความเชี่ยวชาญในภาคทฤษฎีเนื่องจากทำงานจริงอาจทำแค่เพียงบางส่วนหรือเฉพาะด้าน แต่อาจมีทักษะภาคปฏิบัติมากกว่า ดังนั้น ประเภทกลุ่มของผู้เข้ารับการประเมิน อาจส่งผลต่อสัดส่วนในการผ่านการประเมิน อย่างไรก็ตาม ในช่วงแรกของการจัดประเมินสมรรถนะ สคช. ควรนำข้อมูลผลการจัดประเมินและการผ่านการประเมินของแต่ละอาชีพและแต่ละองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ มาพิจารณาประกอบการกำกับมาตรฐานขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ และเชื่อมโยงกับศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรม และสถาบันการศึกษาในการพัฒนาสมรรถนะในส่วนที่ยังมีช่องว่าง (Gap)

โดยภาพรวมการดำเนินงานของ สคช. ในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ ไปจนถึงการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ประโยชน์โดยการใช้ในการรับรองสมรรถนะบุคคล พบว่าช่วงที่ผ่านมา สคช. สามารถดำเนินการตามภารกิจในการจัดทำมาตรฐานอาชีพและจัดตั้งองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ได้จำนวนมากอย่างรวดเร็ว แต่การนำไปสู่การรับรองสมรรถนะบุคคล ยังมีปัญหาทั้งที่เกิดจากคุณภาพของเครื่องมือการประเมินสมรรถนะมาตรฐานอาชีพที่ไม่ได้เป็นสิ่งที่ต้องการการรับรองสมรรถนะบุคคล และองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ที่ไม่มีความพร้อมและมีการจัดการขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ไม่ได้มาตรฐานในบางสาขาวิชาชีพ นอกจากนั้น ยังเป็นสิ่งที่ท้าทายจากการที่มาตรฐานอาชีพยังเป็นเรื่องใหม่ ไม่มีกฎหมายบังคับหรือสิ่งจูงใจกับคนในอาชีพหรือผู้ประกอบการที่จะเข้ารับการประเมิน ดังนั้น สคช. ต้องกำหนดกลยุทธ์การดำเนินการ และการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการและการวางระบบในการควบคุมคุณภาพมากขึ้น

❖ การเป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

การเป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเป็นหนึ่งในภารกิจของ สคช. ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรข้อที่ 4 โดยที่ผ่านมา สคช. มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งเป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ สามารถตอบสนองการปฏิบัติการกิจขององค์กรได้ตั้งแต่กระบวนการในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ การสมัครเข้ารับการประเมินสมรรถนะ การบริหารจัดการใบรับรอง การให้บริการเว็บไซต์ ซึ่งครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง/องค์กรรับรองฯ ผู้ประกอบการ ผู้ประกอบอาชีพที่ต้องการรับรองสมรรถนะ ตลอดจนประชาชนที่มีความสนใจระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ โดยมีรายละเอียดแต่ละระบบ ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ระบบฐานข้อมูลการให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

ระบบฐานข้อมูลการให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	รายละเอียด
1. ระบบบริหารจัดการมาตรฐานอาชีพ	เป็นระบบสารสนเทศที่พัฒนาสำหรับผู้เชี่ยวชาญ และตัวแทนจากองค์กรวิชาชีพต่างๆ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพต่างๆ ได้ เช่น การจัดทำมาตรฐานใหม่ การปรับแก้มาตรฐาน การเปลี่ยนมาตรฐาน การยกเลิกมาตรฐานเดิม เป็นต้น
2. ระบบบริหารจัดการองค์กรรับรอง	เป็นระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้บุคลากรของ สคช. และหน่วยงานที่ประสงค์จะขอรับการรับรองเป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคล ใช้ในการบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรับรององค์กรรับรองฯ
3. ระบบบริหารจัดการรับรองสมรรถนะของบุคคล	เป็นระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้บุคลากรของ สคช. และองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคล ใช้ในการบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรับรองสมรรถนะของบุคคล เช่น การยื่นคำร้องขอรับการรับรองสมรรถนะบุคคล การพิจารณาคำร้อง การชำระเงิน การจัดพิมพ์ใบรับรอง เป็นต้น
4. ระบบจัดเก็บเครื่องมือการประเมิน	เป็นระบบที่จัดเก็บเครื่องมือการประเมิน หลักฐาน และผลการประเมินเพื่อรับรองสมรรถนะบุคคล โดยสามารถจัดเก็บได้ทั้งไฟล์รูปภาพ (Image) วิดีโอ (Video) ไฟล์เสียง (Voice) หรือข้อความ (Text)
5. ระบบบริหารจัดการใบรับรอง	เป็นระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้บุคลากรของ สคช. ใช้ในการบริหารจัดการเอกสารใบรับรองต่างๆ ที่เป็นกระดาษ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องควบคุมกระดาษเพื่อป้องกันการปลอมแปลงและเพื่อสร้างกลไกควบคุมที่น่าเชื่อถือว่าไม่สามารถทำการปลอมแปลงได้ง่าย
6. ระบบเว็บไซต์สำหรับบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	เป็นการพัฒนาเว็บไซต์ของ สคช. เพื่อให้บริการบุคคลทั่วไป องค์กรวิชาชีพ และองค์กรที่เป็นพันธมิตรกับ สคช. โดยจัดทำเนื้อหาเป็น 2 ภาษา ได้แก่ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ สามารถสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับ สคช. ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ การจัดการความรู้เกี่ยวกับ



ระบบฐานข้อมูลการให้บริการ ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	รายละเอียด
	มาตรฐานอาชีพ ช่องทางการเข้าสู่แหล่งข้อมูลมาตรฐานวิชาชีพของ องค์กรในต่างประเทศ ข้อมูลของศูนย์ทดสอบ/ศูนย์ฝึกอบรม/แหล่งทุน เป็นต้น
7. ระบบสนับสนุนการประเมินตนเอง	เป็นระบบสารสนเทศที่พัฒนาสำหรับบุคคลทั่วไปใช้ในการประเมิน สมรรถนะตนเอง เช่น การประเมิน Gap Analysis เพื่อประเมินสมรรถนะที่ ต้องพัฒนาเพิ่มเติมสำหรับเลื่อนระดับคุณวุฒิวิชาชีพ การสืบค้นข้อมูล องค์กรรับรองฯ เป็นต้น

และการดำเนินการที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาการให้บริการสำหรับรองรับการแจ้งข่าวสารไปยัง
องค์กรรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ปรับปรุงการบริหารจัดการอีเมล บริการจัดการลูกค้า
สัมพันธ์ส่วนของการยืนยันตัวตนของผู้สมัคร สมาชิกเว็บไซต์ หรือเจ้าของบัญชี เพิ่มระบบความ
ปลอดภัยเนื่องจากมีผู้ใช้งานระบบเพิ่มมากขึ้น การบริหารจัดการผู้ใช้งานระบบ (User Management)
พัฒนาการนำเสนอบริการผ่าน Dashboard ในการให้บริการต่างๆ รวมทั้งระบบรองรับการให้บริการ
(Service) รับ/ส่งข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก ด้วยหมายเลขประจำตัวประชาชน 13 หลัก ทั้งนี้ ระบบงาน
ดังกล่าว สามารถสืบค้นข้อมูลองค์ความรู้ที่มีการเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ได้ โดย ณ กันยายน 2560 มีผู้เข้า
เยี่ยมชมระบบฐานข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพ ประมาณ 364,000 ครั้ง

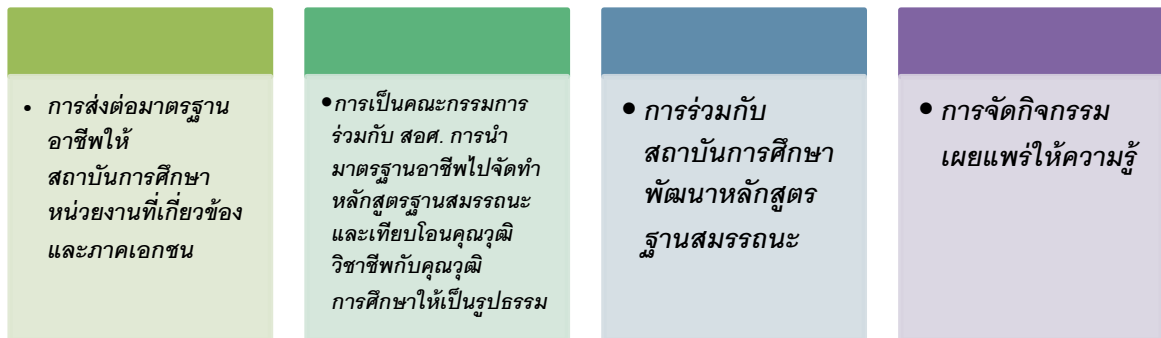
อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ซึ่งเป็นผู้ที่ใช้งานโดยตรงจาก
ระบบบริหารจัดการรับรองสมรรถนะของบุคคล ระบบจัดเก็บเครื่องมือการประเมิน และระบบบริหาร
จัดการองค์กรรับรองฯ พบว่ายังมีปัญหาในการใช้งาน ทั้งการนำเข้าข้อมูล ซึ่ง สคช. ได้มีการพัฒนา
ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สำหรับรูปแบบข้อกำหนดต่างๆ ในการใช้งานของระบบ องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ
เห็นว่า สคช. กำหนดให้นำเข้าผลการประเมินและหลักฐานคำตอบของผู้สอบ ซึ่งข้อมูลจำนวนมาก จึงเห็นว่า
ยังไม่อำนวยความสะดวกในการใช้งานเท่าที่ควร

จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จะเป็นการพัฒนาระบบเพื่อรองรับการดำเนินการของผู้ที่
เกี่ยวข้อง และการพัฒนาการให้บริการและเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ ในอนาคต
สคช. ควรเตรียมความพร้อมรองรับการเชื่อมโยงและการเทียบโอนการศึกษากับมาตรฐานอาชีพตามกรอบ
คุณวุฒิแห่งชาติ การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหรือเชื่อมโยงฐานข้อมูล
เพื่อให้มีระบบฐานข้อมูลสมรรถนะรายบุคคลของประชากรวัยแรงงาน และผู้สำเร็จการศึกษา ระบบคลัง
สะสมหน่วยการเรียนรู้ และระบบฐานข้อมูลหลักสูตรที่เชื่อมโยงมาตรฐานอาชีพกับคุณวุฒิการศึกษาตาม
กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ รวมทั้งการศึกษาและพัฒนาหรือเชื่อมโยงระบบข้อมูลความต้องการและการผลิต
กำลังคนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถนำไปใช้คาดการณ์ความต้องการกำลังคน และสมรรถนะที่
สอดคล้องกับทิศทางตลาดงานในอนาคต

❖ การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเป็นภารกิจของ สคช. ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรข้อที่ 6 ได้แก่ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรม สถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรเอกชนในการเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ โดย สคช. มีการลงนาม MoU กับหน่วยงานด้านการศึกษาต่างๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั่วประเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นต้น เพื่อผลักดันให้มีการนำมาตรฐานอาชีพที่ดำเนินการจัดทำแล้วไปปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะ เพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ โดยที่ผ่านมามีการดำเนินการ ดังนี้

แผนภาพที่ 3.27 การประสานความร่วมมือเพื่อเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ



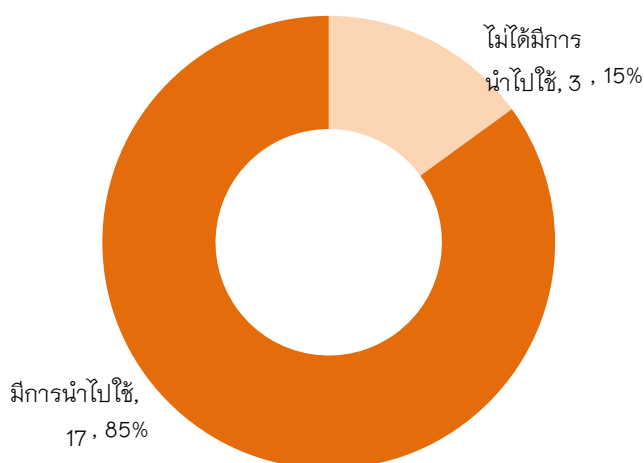
สคช. ได้มีการส่งมอบมาตรฐานอาชีพ จำนวน 40 สาขาวิชาชีพ ให้สถาบันการศึกษา กลุ่มองค์กรภาครัฐ กลุ่มองค์กรภาคเอกชน จำนวน 817 แห่ง เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานอาชีพและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สคช. มีการส่งต่อมาตรฐานอาชีพให้สถาบันการศึกษาเพื่อนำไปต่อยอดในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ จำนวน 5 มาตรฐานอาชีพ จากเป้าหมาย 5 มาตรฐานอาชีพ ได้แก่ 1) บริการยานยนต์ 2) โลจิสติกส์ 3) ช่างซ่อมอากาศยาน 4) รถไฟความเร็วสูงและระบบราง และ 5) อุตสาหกรรมการผลิตแม่พิมพ์

ปี 2559 มีการตั้งคณะกรรมการร่วมระหว่าง สอศ. กับ สคช. โดยได้รับมอบหมายให้ผลักดันให้ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ และการเชื่อมโยงมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพเข้ากับภาคการศึกษาเพื่อนำไปพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยนำร่อง 11 สาขาวิชาชีพเร่งด่วน ได้แก่ 1) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และดิจิทัลคอนเทนต์ 2) รถไฟความเร็วสูงและระบบราง 3) โลจิสติกส์ 4) การบิน (ซ่อมอากาศยาน) 5) อุตสาหกรรมการพิมพ์ 6) บริการยานยนต์ 7) อุตสาหกรรมการผลิตแม่พิมพ์ 8) อุตสาหกรรมปิโตรเลียมและปิโตรเคมี 9) แมคคาทรอนิกส์ 10) การท่องเที่ยวและโรงแรม และ 11) ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี

นอกจากนี้ สคช. มีการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ (Competency-Based Learning) ร่วมกับสถาบันการศึกษา จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยพาณิชยการบางนา และวิทยาลัยพาณิชยการบึงพระพิบูลย์โลก และมีการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นโครงการ Education to Employment Vocational Boot Camp (อาชีวะภาคฤดูร้อน) โดยมีการเชื่อมโยงการประเมินผลผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะตรงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพตามสถานศึกษาเป็นหน่วยประเมิน จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ และวิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา รวมทั้งการสร้างความร่วมมือกับ 19 สถาบันการศึกษา เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนในการนำมาตรฐานสมรรถนะปรับเข้าสู่กระบวนการเรียนการสอนในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง อีกทั้ง ส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าสู่กระบวนการประเมินและได้รับใบประกาศคุณวุฒิวิชาชีพในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 7 สาขาวิชาชีพนำร่อง ได้แก่ 1) โลจิสติกส์ 2) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และดิจิทัลคอนเทนต์ 3) แมคคาทรอนิกส์ 4) บริการยานยนต์ 5) รถไฟความเร็วสูงและระบบราง 6) ท่องเที่ยวและโรงแรม และ 7) ธุรกิจการบิน โดยจะเป็นการสร้างโอกาสให้กับนักเรียน นักศึกษา ในการพัฒนาศักยภาพสมรรถนะให้พร้อมเข้าสู่การทำงาน รวมทั้งร่วมกับหน่วยงานด้านการศึกษาจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ และการนำมาตรฐานอาชีพไปปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะสำหรับการใช้ในการเรียนการสอน อาทิ วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดนครราชสีมา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ และร่วมกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาในการจัดงานมหกรรมมาตรฐานอาชีพ เป็นต้น

และในการประเมินผลครั้งนี้ ที่ปรึกษาได้สุ่มสัมภาษณ์ตัวแทนสถาบันการศึกษา จำนวน 20 ราย เพื่อสำรวจความคิดเห็นของตัวแทนที่เข้าร่วมกับ สคช. ในการผลักดันการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ

แผนภาพที่ 3.28 สัดส่วนการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้
ประโยชน์ในการปรับการเรียนการสอน



จากผลการสำรวจพบว่าที่ผ่านมาสถาบันการศึกษาบางแห่งจะมีการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่บางส่วนจะรอการปรับปรุงหลักสูตรจาก สคช. โดยจากการสำรวจการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนพบว่าการนำไปใช้ประโยชน์ร้อยละ 85 โดยบางส่วนมีการปรับใช้โดยการเพิ่มเนื้อหาในรายวิชา การสอนแทรกในกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพของ สคช. โดยเฉพาะ

สถาบันการศึกษาที่เป็นการเรียนการสอนแบบมุ่งเน้นสาขา เช่น วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ เป็นต้น สำหรับผู้ที่ไม่นำไปใช้เนื่องจากที่ผ่านมาได้รับเพียงหนังสือยังไม่ได้รับการติดต่อจาก สคช. และบางรายยังไม่ได้มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตร

โดยจากการสำรวจมูลค่าที่เกิดขึ้นจากการได้รับมาตรฐานอาชีพจาก สคช. ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนพบว่า หากจะต้องพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ วิทยาลัยจะต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการโดยเฉลี่ย 306,875 บาท/แห่ง ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการเชิญผู้ประกอบการหรือตัวแทนคนในอาชีพ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาร่วมให้ความเห็นต่อความต้องการและสมรรถนะที่คาดหวัง โดยการเชิญผู้ประกอบการหรือคนในอาชีพที่เป็นตัวแทนขององค์กรขนาดใหญ่ หรือหน่วยงานภาครัฐที่เป็นหน่วยกำกับดูแลอาชีพนั่นๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในส่วนกลาง อาจไม่เป็นเรื่องที่สามารถดำเนินการได้ง่ายนักสำหรับวิทยาลัย โดยเฉพาะวิทยาลัยในต่างจังหวัด และมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการค่อนข้างสูง รวมทั้งต้องมีค่าใช้จ่ายอื่นๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม ค่าวิทยากร ค่าเอกสาร เป็นต้น ซึ่งการดำเนินการก็จะต้องแยกรายสาขาวิชาชีพ ดังนั้น การได้มาตรฐานอาชีพมาจาก สคช. จะช่วยให้สถาบันการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพได้เลย จึงสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายดังกล่าวไปได้

แต่อย่างไรก็ตาม มีหลายแห่งที่ยังเห็นว่า หาก สคช. ไม่จัดส่งมาตรฐานอาชีพมาให้ ก็จะไม่ได้นำไปดำเนินการเอง โดยรอให้ สคช. ปรับปรุงหลักสูตรตามรอบระยะเวลา ซึ่งมีระยะเวลา 5 – 10 ปี ซึ่งบางสาขาวิชาชีพอาจมีการเปลี่ยนแปลงของสมรรถนะไปเร็วกว่านั้น ดังนั้น กลไกสำคัญ ที่จะสร้างผลกระทบจากการดำเนินงาน คือ การที่ สคช. ต้องพยายามผลักดันให้สถาบันการศึกษาต่างๆ นำมาตรฐานอาชีพไปพัฒนาหลักสูตร หรือกิจกรรมการเรียนมูลค่าจากการดำเนินการของ สคช. ที่จะนำไปสู่ความคุ้มค่า ก็ขึ้นอยู่กับจำนวนสถาบันการศึกษาที่นำมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะหรือการปรับปรุงการเรียนการสอน

สำหรับกลุ่มภาคเอกชนหรือสถานประกอบการ สคช. ได้เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพแมคคาทรอนิกส์ให้กับผู้ประกอบการอาชีพและผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน และร่วมกับสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) จัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ของระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้กับกลุ่มเจ้าหน้าที่ด้านทรัพยากรบุคคล (HR) ของบริษัทในภาคธุรกิจ เพื่อให้กลุ่มผู้ประกอบการเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของระบบคุณวุฒิวิชาชีพที่มีต่อศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรโดยเฉพาะเมื่อเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economics Community: AEC) โดยส่งบุคลากรในองค์กรมาเข้ารับการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเพื่อยืนยันสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพไปใช้ในการคัดเลือกบุคลากรใหม่และสร้างความก้าวหน้าในสายงาน โดยมีกลุ่มเจ้าหน้าที่ด้านทรัพยากรบุคคล (HR) ของบริษัทต่างๆ เข้าร่วมทั้งสิ้นประมาณ 1,500 คน อย่างไรก็ตาม แผนพัฒนา



เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมสมรรถนะแรงงานที่ได้มาตรฐานตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดย **สคช. ควรดำเนินการเชิงรุกไปในกลุ่มที่เป็นสถาบันหรือศูนย์ฝึกอบรมสมรรถนะแรงงานของคนในอาชีพ หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลของสถานประกอบการเพื่อการผลักดันการปรับปรุงหรือออกแบบหลักสูตรต่างๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการยกระดับสมรรถนะกำลังคนของประเทศและมาตรฐานอาชีพ**

สำหรับ การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่างประเทศ ในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพ ที่ผ่านมาจะเป็นไปในลักษณะการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานในต่างประเทศ ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านมาตรฐานอาชีพ โดยมาให้ความรู้และคำแนะนำในการพัฒนา มาตรฐานอาชีพและเครื่องมือการประเมิน เช่น การร่วมกับ New Zealand Qualifications Authority (NZQA) ในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อให้การจัดทำมาตรฐานอาชีพ คุณวุฒิวิชาชีพ และเครื่องมือ ในการประเมินสมรรถนะของบุคคล ของ สคช. เป็นไปตามแนวทางสากล การร่วมกับ Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ซึ่งเป็นหน่วยงานในการ จัดทำมาตรฐานอาชีพและการพัฒนาเครื่องมือประเมินตามมาตรฐานอาชีพสาขาวิชาชีพแมคคาทรอนิกส์ รวมทั้งการพัฒนามาตรฐานอาชีพผู้สอนและผู้ฝึกอบรมด้านวิชาชีพ และผู้ฝึกอบรมในสถานประกอบการ (In-Company Trainer) การสร้างความร่วมมือกับ Information-technology Promotion Agency (IPA) ประเทศญี่ปุ่น เพื่อศึกษาและพัฒนาเจ้าหน้าที่สอบและผู้ประเมินสาขาอุตสาหกรรมการพิมพ์ และ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และดิจิทัลคอนเทนต์ และมีความร่วมมือต่อยอดโดยร่วมกับ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) ในการนำหน่วยสมรรถนะขั้นพื้นฐานของ สคช. และ IPA มาปรับใช้เพื่อเป็นมาตรฐานใหม่ที่เหมาะกับคุณวุฒิวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศ และ ดิจิทัลคอนเทนต์ อาชีพผู้ขายอุปกรณ์ ไอที การร่วมกับ Auckland University of Technology (AUT) ประเทศนิวซีแลนด์ พัฒนามาตรฐานอาชีพครูสอนภาษาอังกฤษ การโรงแรม ภาพยนตร์และโทรทัศน์ วิทยาศาสตร์การกีฬา การก่อสร้าง ค้าส่ง ค้าปลีก พืชภัณฑ์ บริการร้านอาหาร และการท่องเที่ยว ผ่าน ความร่วมมือจาก Service Industry Qualification (ServiceIQ) มาร่วมให้ความรู้ในส่วนของอาชีพ การบิน หรือการสร้างความร่วมมือกับ Qualifications Framework Secretariat (QFS) ออสเตรเลีย เพื่อเปรียบเทียบมาตรฐานอาชีพผู้สูงอายุ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในด้านระบบการประเมิน การประกัน คุณภาพ และระบบการเทียบโอนการเรียนรู้ที่มีมาก่อน Recognition of Prior Learning (RPL) และ ระบบฐานข้อมูล เป็นต้น ดังจะเห็นได้ว่าความร่วมมือต่างๆ เป็นไปเพื่อการเรียนรู้จากประเทศที่ประสบ ความสำเร็จในด้านต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาการจัดทำมาตรฐานอาชีพ และเครื่องมือการประเมินสมรรถนะ รวมทั้งกรณีศึกษาของประเทศต่างๆ เกี่ยวกับระบบการเทียบโอนการเรียนรู้ที่มีมาก่อน Recognition of Prior Learning (RPL) และระบบฐานข้อมูล

สำหรับการเทียบเคียงมาตรฐานอาชีพกับกลุ่มประเทศอาเซียน เพื่อเตรียมความพร้อมและ
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของประเทศไทยให้มีความรู้ความสามารถที่มีคุณภาพเหมาะสมกับอาชีพ
และทัดเทียมมาตรฐานอาชีพในกลุ่มประเทศอาเซียน พร้อมทั้งยกระดับศักยภาพของบุคลากรและส่งเสริม
ให้บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพ ที่ผ่านมา สคช. ได้มีความร่วมมือกับประเทศต่างๆ ในการร่วม
เปรียบเทียบมาตรฐานอาชีพ ได้แก่

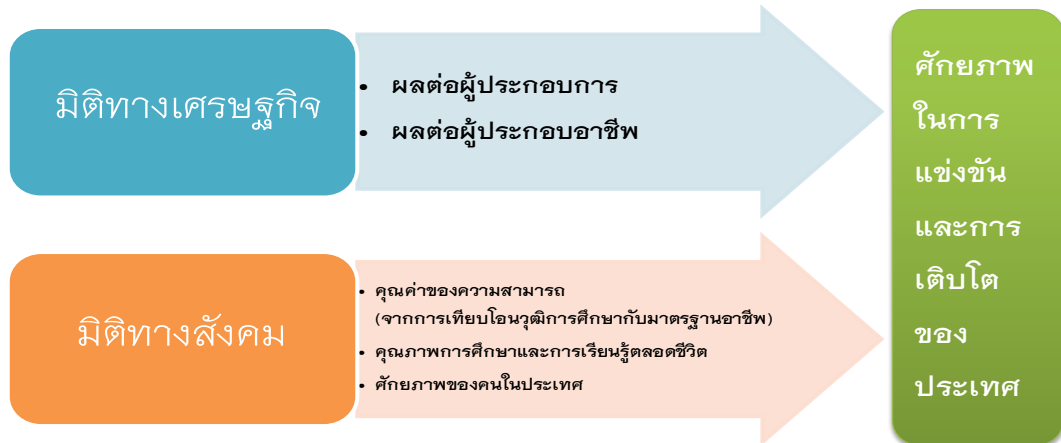
- การเปรียบเทียบมาตรฐานอาชีพสปาและมาตรฐานอาชีพนักวิทยาศาสตร์ด้านความ
ปลอดภัยอาหาร (Food Safety) กับประเทศอินโดนีเซีย
- การเปรียบเทียบมาตรฐานอาชีพแมคคาทรอนิกส์กับประเทศเวียดนาม
- การเปรียบเทียบมาตรฐานอาชีพโลจิสติกส์กับประเทศฟิลิปปินส์
- การเปรียบเทียบมาตรฐานอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทยกับสาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว
- การเปรียบเทียบมาตรฐานอาชีพบริการยานยนต์กับประเทศฟิลิปปินส์
- การเปรียบเทียบมาตรฐานอาชีพผู้สูงอายุกับเขตปกครองพิเศษ ฮองกง
- การเปรียบเทียบมาตรฐานอาชีพ ICT กับประเทศเกาหลี

อย่างไรก็ตาม การเปรียบเทียบมาตรฐานอาชีพในช่วงที่ผ่านมา ยังเป็นเพียงการวิเคราะห์
มาตรฐานร่วมกัน ยังไม่สามารถขยายผลหรือผลักดันไปสู่การเทียบเคียงอย่างเป็นทางการ เพื่อให้การไป
ทำงานกับประเทศนั้นๆ ได้รับการยอมรับต่อสมรรถนะของคนไทยได้เลย และการดำเนินการไปที่สาขา
วิชาชีพที่แต่ละประเทศ อาจต้องใช้เวลา ปัจจุบันได้ชะลอการดำเนินการในรูปแบบดังกล่าวไปเป็นการผลักดัน
การเทียบเคียงผ่านกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ที่จะเป็กรอบใหญ่ของประเทศ ที่ในอนาคตจะเป็นการ
เทียบเคียงกันได้โดยอัตโนมัติ ซึ่ง สคช. ก็ยังต้องให้ความสำคัญต่อการดำเนินการด้วยคุณภาพและมาตรฐาน
ในระดับสากล เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและยอมรับของประเทศอื่นๆ ต่อมาตรฐานอาชีพและผู้ผ่านการ
รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพของประเทศไทยด้วย

❖ การวิเคราะห์ผลกระทบจากการดำเนินงานของ สคช.

จากการวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่า (Result Chain) จากภารกิจการดำเนินงานของ สคช. พบว่าผลกระทบจากการดำเนินงานของ สคช. ใน 2 มิติ ดังนี้

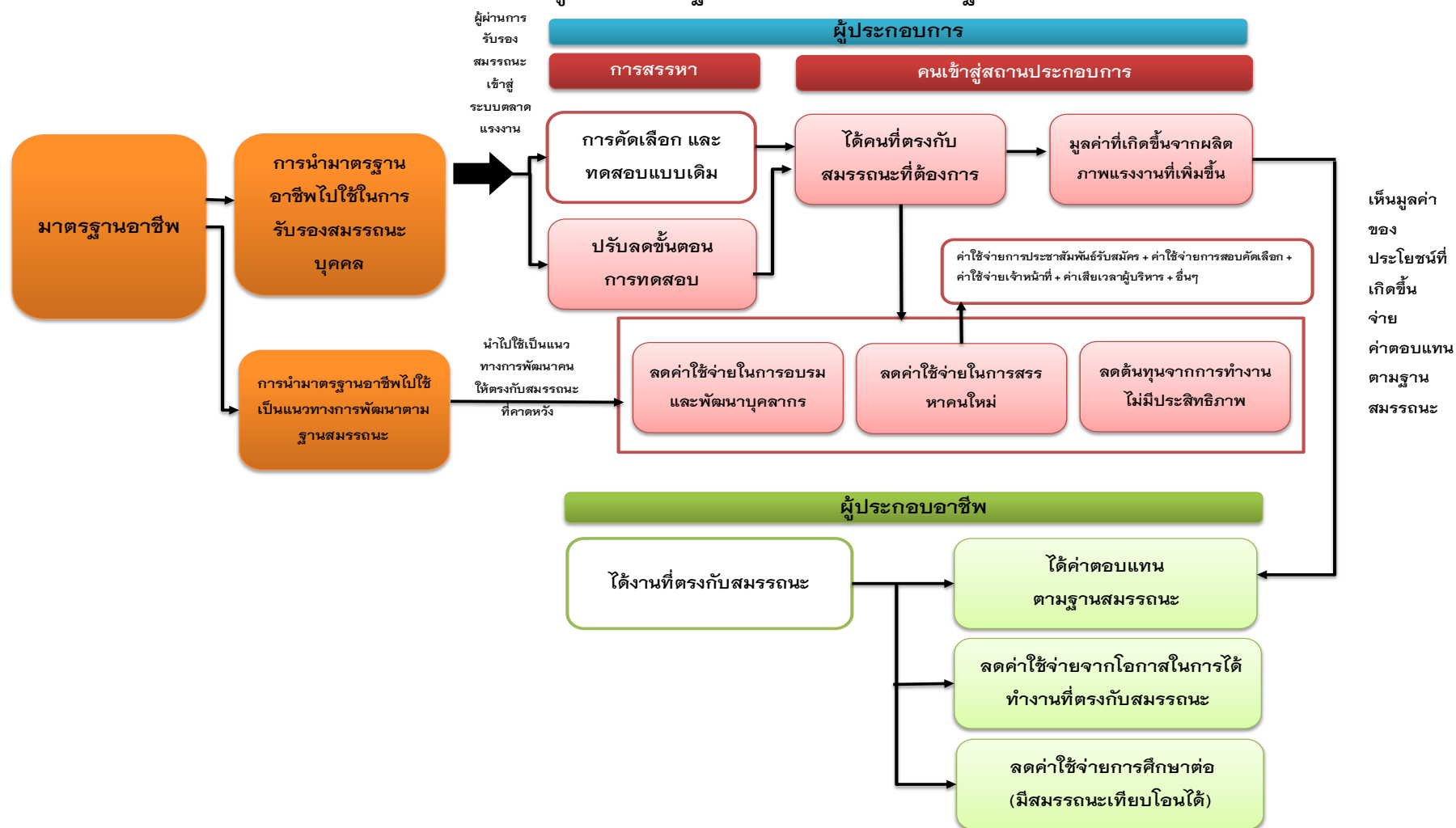
แผนภาพที่ 3.29 มิติผลกระทบจากการดำเนินงานของ สคช.



โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ผลกระทบมิติเศรษฐกิจ : เป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากการปฏิบัติการกิจทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน โดยการวิเคราะห์และแปลงค่าให้อยู่ในรูปของตัวเงิน ซึ่งจากการศึกษาวิเคราะห์พบว่า จากภารกิจและเป้าหมายของการจัดตั้ง สคช. จะนำไปสู่ผลกระทบทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นได้ทั้งในส่วนผู้ประกอบการหรือนายจ้างและผู้ประกอบอาชีพ ดังนี้

แผนภาพที่ 3.30 มูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้



สำหรับผู้ประกอบการ : ผลที่ผู้ประกอบการได้จากการเข้ามาสนับสนุนการพัฒนามาตรฐานอาชีพ เกิดขึ้นตั้งแต่การได้รับมาตรฐานอาชีพที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะและยกระดับคุณภาพของคนในอาชีพ และเมื่อมีผู้ผ่านการรับรองสมรรถนะฯ เข้าสู่ระบบการจ้างงาน หากเห็นว่าการรับรองสมรรถนะบุคคลมีความน่าเชื่อถือ และสามารถเป็นเครื่องมือในการคัดกรองให้กับผู้ประกอบการส่วนหนึ่งแล้ว อาจลดขั้นตอนหรือกระบวนการทดสอบการคัดเลือกคน เช่น ไม่ต้องสอบภาคปฏิบัติ ไม่ต้องทดลองงาน เป็นต้น ดังนั้น เกิดการประหยัดได้จากการปรับลดขั้นตอนการทดสอบ และการได้คนที่มีสมรรถนะตรงกับระดับที่คาดหวัง นำมาซึ่งการลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร การลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาคนใหม่ ทั้งที่เกิดจากการไม่ผ่านการคัดเลือกหรือการทดลองงานจากสถานประกอบการ และเกิดจากการที่เข้ามาสู่ระบบการจ้างงานแล้ว ไม่สามารถทำงานได้และต้องลาออกไป โดยการได้คนที่มีสมรรถนะต่ำกว่าที่ควรจะเป็น เกิดการสูญเสียส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิต สินค้าและบริการที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน และอาจส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งนับเป็นต้นทุนที่อาจสูงกว่าค่าจ้างรายปีหลายเท่าตัว ในทางกลับกัน การได้คนที่มีสมรรถนะความรู้ความสามารถในการทำงานได้ตรงกับที่สถานประกอบการต้องการ สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มจากการทำงานหรือผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น

สำหรับผู้ประกอบอาชีพ : เมื่อมีความรู้ความสามารถตรงกับระดับสมรรถนะที่ผู้ประกอบการต้องการ โอกาสได้งานก็เร็วขึ้น ลดค่าใช้จ่ายในการหางานที่ตรงกับสมรรถนะ และประการสำคัญ คือการได้รับค่าตอบแทนตามฐานสมรรถนะ เป็นการเพิ่มโอกาสให้ผู้มีความสามารถและมีสมรรถนะที่สูงกว่าระดับการศึกษาหรือตำแหน่งความรับผิดชอบในปัจจุบัน ได้มีความก้าวหน้า และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม นอกจากนั้น หากในอนาคตสามารถเทียบโอนระหว่างมาตรฐานอาชีพและวุฒิการศึกษาได้ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในระดับสูงแล้ว ก็ไม่จำเป็นต้องศึกษาต่อเพื่อเพียงใช้วุฒิการศึกษาไปใช้ในการสร้างความก้าวหน้า ลดค่าใช้จ่ายดังกล่าวไปได้

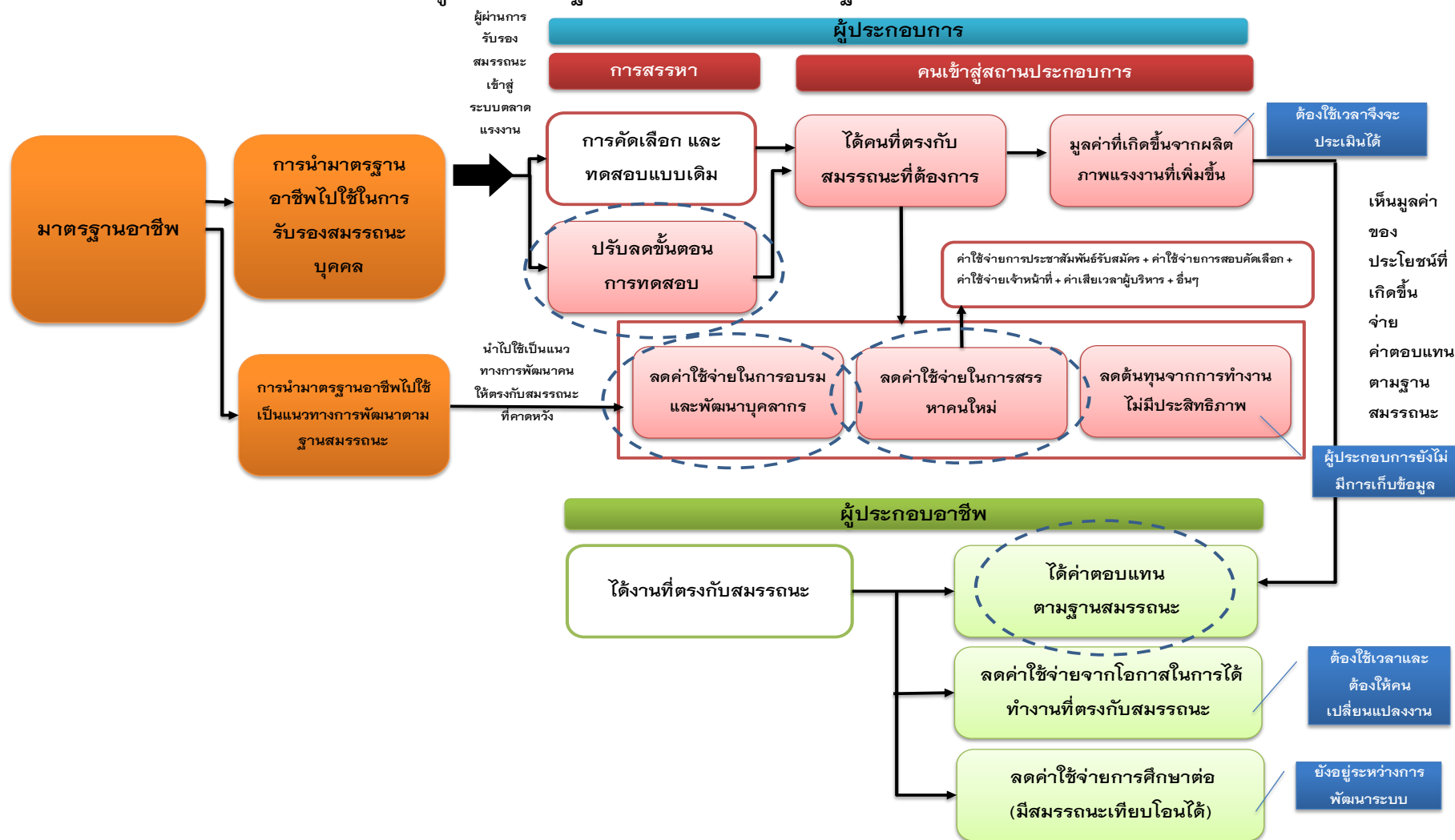
ผลกระทบมิติทางสังคม : เป็นผลกระทบที่ไม่สามารถจับต้อง หรือตีค่าได้เป็นตัวเงิน หลักการสำคัญประการหนึ่งของระบบคุณวุฒิวิชาชีพ คือการยึดความรู้ความสามารถและทักษะในอาชีพเป็นหลัก มีคนในอาชีพมากมายที่อาจไม่ได้มีวุฒิการศึกษา แต่มีความรู้ความสามารถก็สามารถเทียบโอนกับระดับการศึกษาได้ เกิดคุณค่าของความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมา นอกจากนั้น ระบบคุณวุฒิวิชาชีพไม่จำกัดช่วงเวลาของการศึกษา ผู้ประกอบอาชีพที่ต้องการพัฒนาตนเองให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นก็สามารถพัฒนาเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต การจัดการเรียนการสอนในระบบการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาไปสู่การสร้างคนที่มีสมรรถนะตรงกับความต้องการตลาด ซึ่งท้ายที่สุดคนในประเทศก็มีศักยภาพ ที่จะส่งเสริมให้ศักยภาพในการแข่งขันและการเติบโตของประเทศเพิ่มขึ้น

สำหรับการประเมินผลกระทบจากการดำเนินงานของ สคช. การดำเนินงานเพียง 5 ปี และมีการผลักดันมาตรฐานอาชีพไปสู่การประเมินสมรรถนะที่มีผู้เข้ารับการประเมินได้เพียง 3 ปี ดังนั้น



การประเมินมูลค่าทางเศรษฐกิจครั้งนี้ อาจยังไม่สามารถสะท้อนเชื่อมโยงหรือเกิดมูลค่าได้ครอบคลุมทุกส่วน
ดังแผนภาพ และหากจะพิจารณามูลค่าเพิ่มที่เกิดขึ้นจริงจากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่ายังไม่เกิดมูลค่าเพิ่ม
หรือยังไม่สามารถวัดมูลค่าเพิ่มได้ โดยที่ปรึกษามีการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการที่ส่งคนเข้ารับ
การประเมิน พบว่าเห็นประโยชน์ของการมีระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และการที่บุคลากรในองค์กรผ่านการ
รับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพจะส่งผลให้ผู้ประกอบการสามารถคัดกรองคนที่มีสมรรถนะได้ตาม
ต้องการและลดปัญหาการสูญเสียหรือต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการทำงานของคนที่มีสมรรถนะต่ำกว่ามาตรฐาน
แต่อย่างไรก็ตาม บุคลากรที่ผู้ประกอบการส่งเข้ารับการประเมิน เป็นเพียงการประเมินเพื่อยืนยัน
สมรรถนะว่าอยู่ในระดับใด แต่ยังไม่ได้มีการพัฒนาทักษะหรือสมรรถนะเพิ่มขึ้น จึงยังไม่ได้มีการจ่าย
ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ผู้ประกอบการไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ส่งบุคลากรเข้ารับการประเมินและไม่ได้ส่ง
บุคลากรเข้ารับการประเมินต้องการให้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพพัฒนาไปแล้วสักช่วงเวลาหนึ่ง จนได้รับการ
ยอมรับ จึงจะเชื่อมั่นและจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น และจากการสัมภาษณ์ผู้ผ่านการประเมินพบว่า
กลุ่มผู้ผ่านการประเมินที่เป็นคนในอาชีพยังคงทำงานอยู่ในสถานประกอบการเดิม และยังไม่ได้นำ
ใบประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพไปใช้ และในกลุ่มผู้ผ่านการประเมินที่เดิมเป็นนักเรียน ได้มีการนำ
ใบประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพไปใช้ในการสมัครงาน แต่นักเรียนไม่ทราบว่าได้บรรจุเข้าทำงานเป็นผล
เกิดจากปัจจัยของการได้รับการรับรองสมรรถนะมากน้อยเพียงใด ดังนั้น ด้วยปัจจัยเงื่อนไขเวลาอาจเป็นปัจจัย
สำคัญที่การประเมินมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในช่วงที่ผ่านมา ยังไม่เกิดหรือยังไม่สามารถ
ประเมินผลได้ แต่ด้วยระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพยังเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการและคน
ในอาชีพและเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนากำลังคนของประเทศ โดยความเห็นของผู้ประกอบการจะ
นำไปใช้เป็นกลไกในการกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อให้เกิด
มูลค่าเพิ่มจากการดำเนินงานของ สคช. ที่ปรึกษาจึงกำหนดสมมติฐานว่าผู้ที่ผ่านการรับรองฯ มีสมรรถนะ
ตามระดับที่ผ่านการรับรอง และผู้ที่ผ่านการรับรองสมรรถนะบุคคลในปี 2558 – 2560 ได้เข้าสู่
ตลาดแรงงานหรือมีการเปลี่ยนแปลงหรือเคลื่อนย้ายที่จะนำไปสู่การใช้ใบประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ
และในการประเมินมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจครั้งนี้ จะประเมินได้เพียงบางส่วนของกรอบแนวคิดมูลค่าทาง
เศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ เนื่องจากการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้มีเวลาสั้นเกินไป
ในการประเมินหรือคาดการณ์มูลค่าเพิ่มในเชิงผลกระทบในระดับมหภาค เช่น มูลค่าที่เกิดจากผลิตภาพ
แรงงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาที่ผู้ที่ได้รับการรับรองสมรรถนะฯ เข้าไปทำงานจริงและเปรียบเทียบ
ผลผลิตที่เกิดขึ้นกับคนที่มีสมรรถนะต่ำกว่า รวมทั้งข้อมูลบางส่วนผู้ประกอบการไม่ได้มีการจัดเก็บข้อมูล
หรือสามารถประมาณการณต้นทุนที่เกิดขึ้นจากบุคคลที่มีสมรรถนะต่ำกว่าความต้องการ หรือต้นทุนในการหา
งานทำที่เพิ่มขึ้นจากการได้งานไม่ตรงกับสมรรถนะหรือความสามารถ นอกจากนี้ มูลค่าที่เกิดขึ้นจากการ
เทียบโอนคุณวุฒิวิชาชีพกับคุณวุฒิการศึกษา ก็ยังยังไม่สามารถประเมินได้เนื่องจากยังอยู่ระหว่างการ
พัฒนาระบบการเทียบโอนที่จะเป็นไปตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ดังนั้นการประเมินมูลค่าเพิ่มทาง
เศรษฐกิจในรอบนี้ จะประเมินเฉพาะประเด็นตามกรอบ ดังนี้

แผนภาพที่ 3.31 กรอบการประเมินมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้สำหรับการประเมินผลในรอบระยะเวลา 5 ปี





ทั้งนี้ การประเมินผลกระทบในเชิงมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคม จะมุ่งเน้นไปยังสาขาวิชาชีพที่จัดประเมินสมรรถนะแล้วซึ่งมีจำนวน 30 สาขาวิชาชีพ โดยข้อมูลที่จะจัดเก็บในการประเมินมูลค่าประกอบด้วย

❖ มิติด้านเศรษฐกิจ

1) มูลค่าที่เกิดจากความเต็มใจจ่ายของผู้ประกอบการในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ ซึ่งเป็นวิธีการประเมินแบบ Stated Preference โดยพิจารณาจากการสอบถามตัวแทนคนในอาชีพทั้งผู้ประกอบการและผู้ประกอบอาชีวดังกล่าว ว่าเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการมีมาตรฐานอาชีพหรือไม่ และหากคนในอาชีพต้องการพัฒนาหรือจัดทำมาตรฐานอาชีพเอง ท่านคิดว่าจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดทำมาตรฐานอาชีพหรือความเต็มใจจ่ายเพื่อให้ได้มาตรฐานอาชีพมาใช้ในการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะคนในอาชีพเป็นมูลค่าเท่าใด โดยมูลค่าในส่วนนี้จะยังไม่ถูกนำมาคิดคำนวณในการประเมินมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ แต่ที่ปรึกษาจะจัดเก็บข้อมูล เพียงเพื่อนำความเห็นหรือมุมมองของผู้ประกอบการต่อความจำเป็นของการมีมาตรฐานอาชีพ ความคุ้มค่าที่จะยอมจ่ายเพื่อให้มีมาตรฐานอาชีพ โดยผู้ประกอบการมีทั้งประเภทสมาคม ธุรกิจขนาดใหญ่ ธุรกิจขนาดเล็ก

2) มูลค่าที่เกิดขึ้นจากการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ประโยชน์ ซึ่งใช้วิธีการประเมินแบบ Change in Productivity Approach โดยมูลค่าที่เกิดขึ้นจากการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการรับรองสมรรถนะของบุคคลในอาชีพ ทำให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการ ส่งผลให้ผู้ประกอบการสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ค่าใช้จ่ายในการทดสอบ/ประเมินสมรรถนะ และค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ การจัดเก็บข้อมูลตัวชี้วัดดังกล่าวในแต่ละประเด็นมีรายละเอียดดังนี้

■ มูลค่าที่เกิดขึ้นจากค่าใช้จ่ายในการทดสอบ (Testing) เพื่อคัดเลือกเข้าทำงานที่ลดลง เป็นการสอบถามว่าในอนาคตหากมีผู้ได้รับการรับรองสมรรถนะมาสมัครงาน ผู้ประกอบการยังคงใช้กระบวนการทดสอบบุคลากรแบบเดิม (เช่นเดียวกับการทดสอบบุคลากรทั่วไป) หรือมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทดสอบบุคลากรที่ได้รับการรับรองสมรรถนะหรือไม่ มีการลดขั้นตอนในการทดสอบหรือประเมินสมรรถนะหรือไม่ คิดเป็นมูลค่าเท่าใด โดยทั่วไปค่าใช้จ่ายในการทดสอบจะประกอบด้วยค่าใช้จ่ายในการทดสอบข้อเขียน เช่น ค่าเอกสาร ค่าตรวจข้อสอบ ค่าใช้จ่ายในการสอบภาคปฏิบัติ เช่น ค่าเช่าอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักร ค่าเจ้าหน้าที่สอบ ค่ารายงานผลการสอบ และค่าใช้จ่ายในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ค่าเสียเวลาของผู้บริหาร และค่าดำเนินการของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล

ค่าใช้จ่ายในการสอบข้อเขียน + ค่าใช้จ่ายในการสอบสัมภาษณ์ + ค่าใช้จ่ายในการทดสอบภาคปฏิบัติ + ค่าดำเนินการของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล

■ **มูลค่าที่เกิดขึ้นจากค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่ลดลง** เป็นการสอบถามว่าการที่องค์กรได้บุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาสมัครหรือเข้ามาทำงานช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรได้หรือไม่ และคิดเป็นมูลค่าเท่าใดเช่น ผู้สมัครเป็นผู้มีคุณสมบัติในระดับสมรรถนะที่ต้องการ ทำให้ผู้ประกอบการได้คนเร็วขึ้น ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาคนใหม่ หรือเกิดขึ้นกรณีที่รับคนเข้ามาทำงานในองค์กร แต่ไม่ผ่านการทดลองงานหรือลาออกจากการที่สมรรถนะไม่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการก็จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาคนใหม่ เป็นต้น โดยค่าใช้จ่ายในการสรรหา ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายในการประกาศประชาสัมพันธ์รับสมัครผ่านสื่อต่างๆ ค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกทดสอบ ค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการ ค่าเสียเวลาของผู้บริหาร เป็นต้น

(ประกาศประชาสัมพันธ์รับสมัครผ่านสื่อต่างๆ + ค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกทดสอบ + ค่าใช้จ่าย
เจ้าหน้าที่ในการดำเนินการ + ค่าเสียเวลาของผู้บริหาร + ค่าใช้จ่ายอื่นๆ)

■ **มูลค่าที่เกิดขึ้นจากค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรที่ลดลง** เป็นการสอบถามว่าการมีบุคลากรที่ได้รับการรับรองสมรรถนะในองค์กรช่วยให้ผู้ประกอบการลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรได้หรือไม่ คิดเป็นมูลค่าเท่าใด โดยค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอาจเกิดขึ้นจากทั้งการพัฒนาบุคลากรใหม่แนะนำงาน (Introduction Training) และการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน (On the Job Training) รวมทั้งการลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมที่ไม่สอดคล้องกับสมรรถนะที่องค์กรต้องการ

(ค่าวิทยากร + ค่าวัสดุอุปกรณ์ + ค่าเอกสาร + ค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน + ค่าดำเนินการ
ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม + ค่าใช้จ่ายอื่นๆ)

3) มูลค่าที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนหรือสิทธิพิเศษที่เพิ่มให้แก่บุคลากรที่ได้รับการรับรองสมรรถนะบุคคล ซึ่งเป็นวิธีการประเมินแบบ Revealed Preferences เป็นการสอบถามว่าเมื่อผู้ประกอบการเชื่อมั่นว่าคนที่ได้รับการรับรองมีสมรรถนะตามระดับที่ผ่านการรับรอง และเห็นประโยชน์ว่าการได้คนที่ตรงกับสมรรถนะที่สถานประกอบการต้องการจะเกิดประโยชน์ต่อสถานประกอบการแล้วผู้ประกอบการเห็นว่าบุคคลดังกล่าวควรจะได้รับค่าตอบแทนหรือสิทธิพิเศษมากกว่าคนที่ไม่มีหรือไม่ โดยรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน อาจเป็นไปในลักษณะของการจ่ายเงินเดือน ให้สิทธิสวัสดิการ หรือการบรรจุเป็นพนักงานประจำแทนการจ้างชั่วคราว การปรับตำแหน่งสูงขึ้นหรือสนับสนุนให้ก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น

(เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น + สิทธิพิเศษต่างๆ ที่เพิ่มขึ้นคิดเป็นตัวเงิน + ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน
คำนวณเป็นตัวเงิน)



❖ มิติด้านสังคม

สำหรับการประเมินมูลค่าที่เกิดขึ้นจากการจัดทำมาตรฐานอาชีพในมิติด้านสังคม จะเป็นการพิจารณาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการจัดทำมาตรฐานอาชีพ ซึ่งทำให้บุคลากรที่ได้รับการรับรองสมรรถนะมีโอกาสได้รับคัดเลือกเข้าทำงานมากขึ้น ซึ่งจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ และสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ผู้ได้รับการรับรองดังกล่าว แสดงถึงคุณค่าของทักษะที่ประสบการณ์ที่สั่งสมมา นอกจากนี้ กำลังคนของประเทศที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ ทำให้ผู้ประกอบการมีประสิทธิภาพการผลิตหรือมีศักยภาพในการแข่งขันเพิ่มขึ้น และยิ่งไปกว่านั้น หากระบบการเทียบโอนคุณวุฒิวิชาชีพกับมาตรฐานอาชีพเกิดขึ้นได้ จะส่งผลต่อการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

สำหรับการประเมินมิติด้านสังคมครั้งนี้ จะเป็นเพียงการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของคนในอาชีพที่เป็นกลุ่มที่ไม่มีวุฒิการศึกษา และเป็นการสำรวจความเห็นของผู้ประกอบการเกี่ยวกับผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการที่องค์กรมีบุคลากรที่ได้รับการรับรองสมรรถนะ ตลอดจนสอบถามว่าการที่มีบุคลากรที่ได้รับการรับรองสมรรถนะ/ได้รับใบรับรองสมรรถนะแต่อาจจะมีหรือไม่มีวุฒิการศึกษา จะมีผลต่อการคัดเลือกบุคลากรดังกล่าวเข้าทำงานมากน้อยเพียงใด เพื่อสะท้อนโอกาสที่มากขึ้นจากคุณค่าของความรู้ความสามารถ

❖ สรุปผลการประเมินผลกระทบและมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นจากการจัดทำมาตรฐานอาชีพและนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ

ที่ปรึกษาได้มีการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการในสาขาวิชาชีพที่เปิดให้มีการทดสอบสมรรถนะบุคคลแล้ว โดยสุ่มสัมภาษณ์ผู้ประกอบการจำนวน 79 คน จาก 30 สาขาวิชาชีพ ซึ่งเป็นผู้ประกอบการที่เป็นตัวแทนคนในอาชีพที่ สคช.ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ และผู้ประกอบการที่ส่งคนเข้ารับการประเมินสมรรถนะ และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ประมวลผลเพื่อประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการจัดทำมาตรฐานอาชีพ

■ มิติด้านเศรษฐกิจ :

จากการสัมภาษณ์และจัดเก็บข้อมูลตามกรอบแนวคิด สามารถประเมินมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ โดยมีรายละเอียดดังแสดงในแผนภาพ



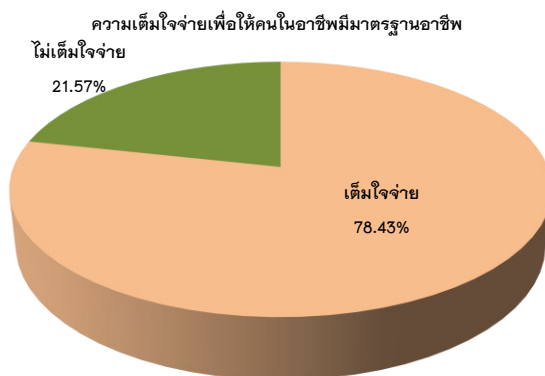
แผนภาพที่ 3.32 สรุปมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการผลักดันมาตรฐานอาชีพ ไปใช้ในการรับรองสมรรถนะบุคคล

ต้นทุนทางตรงมาตรฐานอาชีพ		ความยินดีที่จะจ่ายการจัดทำ มาตรฐานอาชีพ	
• ต้นทุนทางตรงมาตรฐานอาชีพรวม 643,059,594.65 บาท (30 สาขาวิชาชีพ)		• คนในอาชีพ/ผู้ประกอบการยินดีที่จะจ่าย 20,000 – 3,000,000 บ.	
การปรับลดขั้นตอน การทดสอบ	การลดค่าใช้จ่ายในการ อบรมและพัฒนาบุคลากร	การลดค่าใช้จ่ายในการสรร หาคนใหม่	ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น สำหรับผู้ผ่านการรับรอง สมรรถนะ
• มูลค่ารวม 5,479,850 บ. • ลดค่าใช้จ่าย 750 – 2,500 บ.	• มูลค่ารวม 391,821,583 บ. • ลดค่าใช้จ่าย 4,000 – 25,800 บ.	• มูลค่ารวม 11,214,945 บ. • ลดค่าใช้จ่าย 1,500 – 10,000 บ.	• ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นรวม 296,158,481 บ. ต่อปี • ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น 500 – 3,000 บ. ต่อเดือน

โดยภาพรวมมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นรวม 704,674,858.88 บาท เมื่อเทียบกับ
ต้นทุนทางตรงในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ ซึ่งคิดคำนวณเฉพาะต้นทุนการจัดจ้างในการทำมาตรฐาน
อาชีพและการจัดทำเครื่องมือการประเมินสมรรถนะรวม 643,059,594.65 บาท มูลค่าเพิ่มที่เกิดขึ้น
คิดเป็น 1.10 เท่า โดยจากการสำรวจพบข้อมูลและประเด็นข้อสังเกตสำคัญดังนี้

ความยินดีที่จะจ่ายของคนในอาชีพหรือผู้ประกอบการในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ

จากการสัมภาษณ์คนในอาชีพหรือผู้ประกอบการต่อความสำคัญของมาตรฐานอาชีพ และ
ความจำเป็นที่คนในอาชีพจะมีมาตรฐานอาชีพในการเป็นเครื่องมือในการยกระดับสมรรถนะคนในอาชีพ
แผนภาพที่ 3.33 สัดส่วนความเห็นของผู้ที่เต็มใจจ่ายใน การจัดทำมาตรฐานอาชีพ



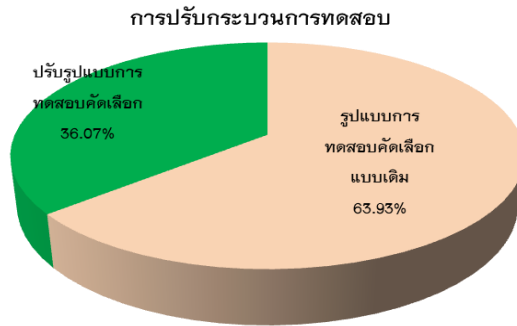
และเห็นว่าคนในอาชีพควรจ่ายหรือ
ประเมินมูลค่ากับมาตรฐานอาชีพคิดเป็น
ร้อยละ 78.43 โดยมูลค่าที่ประเมินให้และ
ยินดีจ่ายตั้งแต่ 20,000 – 3,000,000
บาท โดยกลุ่มที่ประเมินให้มาตรฐานอาชีพ
มีมูลค่าน้อย เนื่องจากองค์กรหรือสถาน
ประกอบการมีมาตรฐานที่ใช้ในการพัฒนา
และรับรองบุคลากรในองค์กรอยู่แล้ว
รวมทั้งธุรกิจขนาดเล็กที่เห็นว่ามาตรฐาน
อาชีพมีประโยชน์ แต่องค์กรขนาดเล็กอาจ

ไม่คุ้มถ้าต้องร่วมกันจ่ายเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพ ดังนั้นภาครัฐยังควรสนับสนุนในการดำเนินการ

การปรับลดขั้นตอนการทดสอบ

จากผลการสำรวจพบว่า มีจำนวนผู้ที่เห็นว่าหากในอนาคตองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ มีระบบการประเมินสมรรถนะที่สามารถรับรองสมรรถนะบุคคลได้จริง สถานประกอบการจะมีการปรับกระบวนการ

แผนภาพที่ 3.34 สัดส่วนของความเห็นต่อการปรับรูปแบบกระบวนการทดสอบคัดเลือก



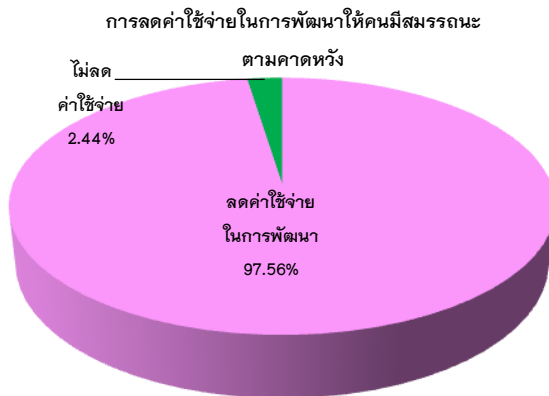
การทดสอบในการคัดเลือกเพียงร้อยละ 36.07 โดยส่วนใหญ่เห็นว่าสถานประกอบการอาจยังคงใช้รูปแบบการทดสอบคัดเลือกแบบเดิม เนื่องจากมีความมั่นใจในเครื่องมือและกระบวนการในการคัดกรองคนของหน่วยงานตนเองมากกว่า รวมทั้งการทดสอบคัดเลือกของบางองค์กรกำหนดโดยบริษัทแม่ องค์กรไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ สำหรับผู้ที่เห็นว่าอาจมีการปรับรูปแบบการทดสอบคัดเลือก

อาจปรับลดในขั้นตอนการสอบข้อเขียน หรือปฏิบัติบางส่วน คงเหลือไว้ในส่วนที่เป็นสมรรถนะเพิ่มเติมที่ต้องการ โดยคาดการณ์ว่าจะสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายได้ตั้งแต่ 750 – 2,500 บาท ขึ้นกับรูปแบบการทดสอบที่ปรับลดลงไป

การลดค่าใช้จ่ายในการอบรมและพัฒนาบุคลากร

จากผลการสำรวจพบว่า มีจำนวนผู้ที่เห็นว่าการที่องค์กรได้คนที่มีสมรรถนะตามที่คาดหวังไม่ว่าจะเกิดจากการรับคนใหม่ที่มีสมรรถนะเข้ามาทำงานหรือยกระดับสมรรถนะคนเดิมในองค์กรให้ได้

แผนภาพที่ 3.35 สัดส่วนของความเห็นต่อการลดค่าใช้จ่ายในการอบรมและพัฒนาบุคลากร



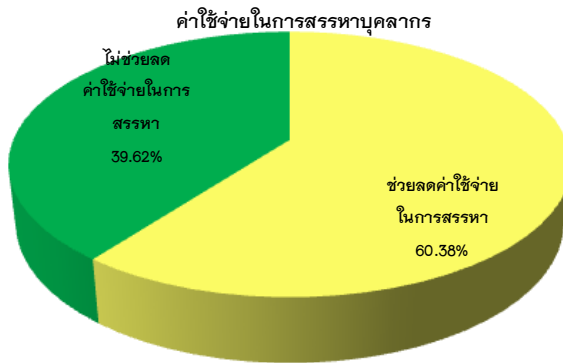
สมรรถนะตามคาดหวัง จะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการอบรมและพัฒนาคนได้ร้อยละ 97.56 โดยคาดการณ์ว่าจะสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายได้ตั้งแต่ 1,500 – 10,000 บาท ขึ้นกับว่าอาชีพนั้นๆ ใช้เวลาในการพัฒนาคนให้มีสมรรถนะที่พร้อมทำงานได้มากน้อยแค่ไหน สำหรับสาขาวิชาชีพที่เห็นว่าไม่ส่งผลคือสาขาวิชาชีพอนุรักษ์งานพื้นบ้านและศิลปหัตถกรรม ซึ่งความสามารถของคนในอาชีพจะพิจารณาจากผลงานชิ้นงานเป็นหลัก

ไม่จำเป็นต้องมีการรับรองสมรรถนะ และคนกลุ่มอาชีพดังกล่าวเป็นอาชีพที่ขาดแคลน จะได้รับการพัฒนาสืบทอดมาจากบรรพบุรุษหรือครูช่างมากกว่าที่จะอบรมในสถาบันต่างๆ ดังนั้น การคัดเลือกมาตรฐานอาชีพที่จะนำมาพัฒนามาตรฐานต้องสร้างมูลค่าเพิ่มได้โดย สคช. จะต้องพิจารณาปัจจัยต่างๆ เช่น รูปแบบหรือบริบทของการประกอบอาชีพ อัตราการขยายตัวของคนในอาชีพ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะคน ความต้องการของผู้ประกอบการ เป็นต้น

การลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาคนใหม่

จากผลการสำรวจพบว่า มีจำนวนผู้ที่เห็นว่าหากองค์กรได้คนที่มีสมรรถนะในระดับที่คาดหวัง จะส่งผลให้ลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการสรรหาคนใหม่ได้ร้อยละ 60.38 ไม่ว่าจะเป็นได้ผู้สมัครที่ตรงกับ

แผนภาพที่ 3.36 สัดส่วนของความเห็นต่อการลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาคนใหม่



ความต้องการโดยเร็วหรือการได้คนเข้ามาทำงานแล้ว ผ่านการทดลองงานและสามารถทำงานให้กับองค์กรได้ โดยคาดว่าจะลดค่าใช้จ่ายได้ตั้งแต่ 1,500 – 10,000 บาท สำหรับผู้ที่เห็นว่าไม่ได้ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสรรหา เนื่องจากองค์กรมีระบบการคัดเลือกคนโดยการประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ซึ่งได้ส่ง นักเรียนนักศึกษาเข้ามาฝึกงาน ก็จะมีโอกาสได้คัดเลือกผู้ที่มีความสามารถไว้

ระดับหนึ่ง นอกจากนั้นเห็นว่าหากจะสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาได้ ควรต้องระบุไว้ในประกาศรับสมัครงาน

ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นสำหรับผู้ผ่านการรับรองสมรรถนะบุคคล

จากผลการสำรวจพบว่า มีจำนวนผู้ที่เห็นว่าหากองค์กรได้คนที่มีสมรรถนะในระดับที่คาดหวัง นำมาซึ่งการลดค่าใช้จ่ายขององค์กร การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และธุรกิจมีความเข้มแข็งขึ้น ผู้ประกอบการยินดีเพิ่มค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ให้กับผู้ผ่านการรับรองสมรรถนะบุคคลร้อยละ

แผนภาพที่ 3.37 สัดส่วนของความเห็นต่อการเพิ่มค่าตอบแทนให้ผู้ผ่านการรับรองสมรรถนะบุคคล



85.71 โดยผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่า หากสมรรถนะนั้นเป็นระดับที่องค์กรต้องการ หรือบุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะเพิ่มขึ้น (Upskill) หรือพัฒนาสู่สมรรถนะใหม่ๆ ที่องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Reskill) โดยค่าตอบแทนที่คาดว่าจะเพิ่มให้ตั้งแต่ 500 – 3,000 บาทต่อเดือน สำหรับสาขาที่มีผู้ประกอบการบางส่วน

ไม่เห็นควรเพิ่มค่าตอบแทนเช่น ผู้ประกอบการบางรายของสาขากิจกรรมบริการเพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกาย (ยกเว้นกิจกรรมด้านกีฬา) เนื่องจากอาชีพสปาแอตเทนเดนต์ที่มีผู้ผ่านการรับรองมากกว่าอื่นๆ ในสาขา บางส่วนเป็น Freelance หรือพาร์ทไทม์ ไม่ได้ประจำร้าน โดยเฉพาะเมืองท่องเที่ยวที่แล้วแต่ร้านหรือลูกค้าโรงแรมจะเรียกรับบริการ รวมทั้งสาขาอนุรักษ์งานพื้นบ้านและศิลปหัตถกรรมที่จะจ่ายเงินตามคุณภาพชิ้นงานและความเป็นเอกลักษณ์ รวมทั้งความชื่นชอบของลูกค้า

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณารายสาขาวิชาชีพ มีมูลค่าที่เกิดขึ้นแต่ละส่วน ดังนี้



ตารางที่ 3.3 สรุปมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจรายสาขาวิชาชีพ

สาขาวิชาชีพที่เปิดสอบแล้ว	รวมต้นทุนทางตรง การจัดทำ มาตรฐานอาชีพ	จำนวนผู้ได้รับการ รับรองสมรรถนะ	จำนวนสมาคม/ สถานประกอบการ ที่ให้ความเห็น	ราคาเฉลี่ยความยินดี ที่จะจ่าย (บาท)	ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยที่ ลดลงจากการปรับลด ขั้นตอนการทดสอบ (บาท / คน)	ค่าใช้จ่ายในการสรรหา บุคลากรที่ลดลง (คิดอัตราการหมุนเวียน สัดส่วนร้อยละ 12.89)	ลดค่าใช้จ่าย ในการพัฒนา (บาท / คน)	ค่าตอบแทนที่ เพิ่มขึ้น (บาท/คน/ เดือน)	รวมมูลค่าเพิ่ม
สาขาวิชาชีพโลจิสติกส์	59,401,195	10,682	3	N/A	N/A	3,000	16,500	900	295,694,210.28
สาขาวิชาชีพบริการยานยนต์	38,640,113	2,373	6	20,000	-	3,000	15,500	1,500	80,413,139.10
สาขาวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร และดิจิทัลคอนเทนต์	47,573,032	1,017	1	300,000	-	3,000	20,000	1,500	39,039,273.90
สาขาวิชาชีพการท่องเที่ยว การโรงแรม ภัตตาคารและร้านอาหาร	44,324,899	1,977	4	2,600,000	1,000	10,348	18,500	1,000	64,912,549.59
สาขาวิชาชีพธุรกิจเสริมสวย	19,349,515	1,817	5	25,000	916	3,200	17,515	600	47,321,809.16
สาขาวิชาชีพขนสงชุมชน	17,537,647	1,182	3	23,333	-	3,000	15,000	750	28,825,079.40
สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมการผลิตแม่พิมพ์	20,050,282	535	5	2,000,000	-	6,000	17,500	2,000	22,616,269.00
สาขาวิชาชีพแมคคาทรอนิกส์	18,373,010	419	2	1,000,000	-	5,000	18,000	1,000	12,840,045.50
สาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล	18,371,045	105	14	400,000	-	2,500	14,500	2,750	5,021,336.25
สาขาวิชาชีพธุรกิจค้าปลีก	17,020,206	181	1	N/A	N/A	3,000	15,000	N/A	2,784,992.70
สาขาวิชาชีพธุรกิจสิ่งทอ	19,937,411	367	2	N/A	-	3,000	16,500	2,500	17,207,418.90
สาขาวิชาชีพกิจกรรมบริการเพื่อเสริมสร้าง สุขภาพร่างกาย (ยกเว้นกิจกรรมด้านกีฬา)	19,147,010	466	3	333,333	-	3,500	17,000	1,000	13,724,235.90
สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมการพิมพ์	24,632,898	431	3	1,000,000	1,000	4,000	14,500	2,000	17,246,723.60
สาขาวิชาชีพธุรกิจภาพถ่าย	14,325,061	367	1	50,000	N/A	2,000	15,000	500	7,801,612.60
สาขาวิชาชีพบริการสุขภาพ	17,839,163	424	2	N/A	2,500	3,000	25,800	3,000	27,427,160.80
สาขาวิชาชีพบริการทางการเงิน	16,878,426	43	2	3,000,000	-	2,000	15,000	N/A	656,085.40
สาขาวิชาชีพธุรกิจจัดดอกไม้	16,615,306	194	1	N/A	N/A	N/A	12,000	N/A	2,328,000.00
สาขาวิชาชีพมาตรวิทยา	16,697,847	92	3	350,000	1,500	1,500	30,000	2,050	5,178,988.20
สาขาวิชาชีพการบิน	16,592,632	161	1	N/A	-	5,000	25,000	N/A	4,128,764.50
สาขาวิชาชีพรักษาความปลอดภัย	15,901,587	92	3	356,667	800	1,500	4,000	1,288	1,880,788.20
สาขาวิชาชีพบริหารทรัพยากร	17,026,755	71	3	130,000	1,200	3,000	15,000	1,333	2,313,655.70
สาขาวิชาชีพอนุรักษ์งานพื้นบ้านและ ศิลปหัตถกรรม	15,161,260	100	2	N/A	-	0	0	-	-
สาขาวิชาชีพสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	15,724,484	100	1	N/A	N/A	2,000	8,500	N/A	875,780.00
สาขาวิชาชีพบริการการศึกษา	16,515,288	67	3	3,333,333	750	10,000	19,750	1,500	2,665,863.00
สาขาวิชาชีพธุรกิจหนังสือและสิ่งพิมพ์	16,111,631	40	1	300,000	-	2,000	20,000	1,000	1,290,312.00
สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมปิโตรเลียมและปิโตรเคมี	14,335,097	-	1	N/A	-	4,000	25,000	-	-
สาขาวิชาชีพก่อสร้าง	21,810,851	5	1	N/A	N/A	3,500	15,000	N/A	77,255.75
สาขาวิชาชีพการเชื่อมอุตสาหกรรม	18,422,270	10	1	3,000,000	-	3,000	16,000	1,000	283,867.00
สาขาวิชาชีพผลิตภัณฑ์ยางพารา	14,724,229	6	1	500,000	N/A	3,000	15,000	N/A	92,320.20
สาขาวิชาชีพงานภาษาต่างประเทศและล่ามแปล	14,019,444	1	3	366,667	N/A	2,500	15,000	1,000	27,322.25
รวม	643,059,594.65	23,325	82						704,674,858.88

จากข้อมูลผลการสำรวจจะเห็นว่า แม้โดยภาพรวมเมื่อเทียบสัดส่วนมูลค่าเพิ่มที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับต้นทุนทางตรงในการจัดทำมาตรฐานอาชีพจะเป็นสัดส่วนที่สูงกว่า แต่เมื่อพิจารณารายสาขาวิชาชีพจะพบว่าหลายสาขาวิชาชีพที่มีมูลค่าเพิ่มต่ำกว่าต้นทุนทางตรง โดย สคช. จะต้องใช้เวลาในการดำเนินการอีก 2 - 4 ปี จึงจะคืนทุน ได้แก่ การบิน รักษาความปลอดภัย บริหารทรัพยากรสิน อนุรักษ์งานพื้นบ้านและศิลปหัตถกรรม สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมปิโตรเลียมและปิโตรเคมี ธุรกิจหนังสือและสิ่งพิมพ์ สาขาวิชาชีพก่อสร้าง การเชื่อมอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์ยางพารา และภาษาต่างประเทศและล่ามแปล โดยปัจจัยสำคัญ คือ ผู้เข้ารับและผ่านการประเมินมีจำนวนน้อย การมีมาตรฐานสากลในอาชีพที่ได้รับ การยอมรับมากกว่า และเป็นสาขาวิชาชีพที่คนในอาชีพน้อย เป็นงานเสริมและพิจารณาผลงานเป็นสำคัญ โดยสาเหตุอาจเกิดจากเป็นสาขาวิชาชีพที่เพิ่งผลักดันไปสู่การนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการประเมินสมรรถนะบุคคลเพียงระยะเวลาไม่นาน จำนวนผู้ผ่านการรับรองสมรรถนะฯ จึงไม่มี หรือมีแต่มีสัดส่วนที่น้อย หรืออาจเกิดจากปัจจัยอื่นๆ เช่น ไม่มีผู้สนใจเข้ารับการประเมินสมรรถนะ หรือการไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบการ หรืออาจเกิดจากการที่ยังไม่เป็นที่รู้จักของคนในอาชีพและผู้ประกอบการ ดังนั้น กลไกสำคัญที่ สคช. จะต้องดำเนินการซึ่งส่งผลต่อมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ได้แก่

1. ระบบการประเมินรับรองสมรรถนะบุคคลและเครื่องมือการประเมิน ต้องมีคุณภาพที่สามารถรับรองสมรรถนะบุคคลได้จริง จึงจะเกิดความน่าเชื่อถือต่อบุคคลที่ได้รับการรับรองสมรรถนะ
2. จำนวนผู้ผ่านการรับรองสมรรถนะบุคคลที่มีจำนวนที่มากพอ
3. การพัฒนามาตรฐานอาชีพในสาขาที่มีความจำเป็นหรือเป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการ
4. การผลักดันการรับรองสมรรถนะในอนาคต ควรดำเนินการควบคู่ไปกับการพัฒนาสมรรถนะเพิ่มขึ้น (Upskill) ตามที่องค์กรคาดหวังหรือพัฒนาสู่สมรรถนะใหม่ๆ ที่องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Reskill) ไม่ควรเป็นไปเพียงเพื่อยืนยันสมรรถนะที่มีเพียงอย่างเดียว เพราะหากสมรรถนะที่มียังต่ำกว่าระดับที่ผู้ประกอบการหรือธุรกิจต้องการ ก็ไม่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับการแข่งขันได้
5. การผลักดันให้ผู้ประกอบการกำหนดมาตรฐานอาชีพและระดับที่ต้องการ เป็นเงื่อนไขหนึ่งของการรับสมัครบุคลากร จะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรของนายจ้าง และต้นทุนการหางานของลูกจ้างได้

■ มิติด้านสังคม :

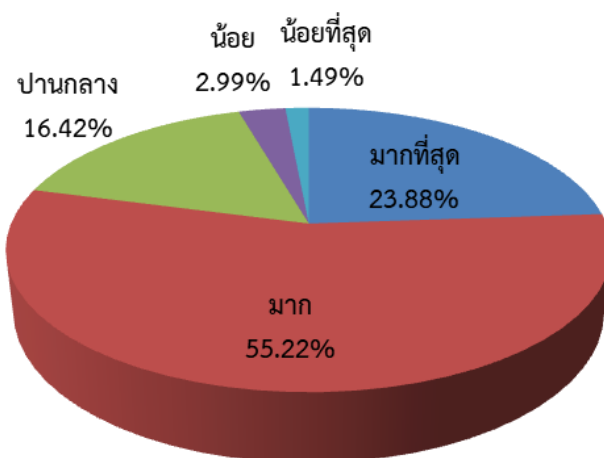
สำหรับการประเมินมิติด้านสังคม จากการสัมภาษณ์พบว่าประเด็นที่สะท้อนด้านสังคม ดังนี้

คุณค่าของประสบการณ์และความสามารถ : จากการสัมภาษณ์ตัวแทนคนในอาชีพบางส่วนพบว่าหลายอาชีพที่คนที่ประสบความสำเร็จจนถึงระดับหัวหน้าเป็นผู้ที่ไม่ได้มีวุฒิการศึกษาด้าน

สาขานั้นๆ หรือมีวุฒิการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น เช่น สาขาวิชาชีพผู้ประกอบการอาหาร สาขาวิชาชีพบริการยานยนต์ เป็นต้น โดยที่ผ่านมามีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เกิดจากการยอมรับในความสามารถของนายจ้าง แต่หากจะเปลี่ยนงานไปยังองค์กรอื่นๆ อาจต้องใช้เวลาในการพิสูจน์ความสามารถ หรืออาจไม่ได้รับการยอมรับในการเป็นหัวหน้าของผู้มีวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าทั้งที่มีความสามารถและทักษะที่สูงกว่า ดังนั้นการมีระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ จะเกิดคุณค่าต่อประสบการณ์และความสามารถทักษะที่สั่งสมมา

แนวโน้มการยอมรับของผู้ประกอบการต่อการยอมรับผู้ผ่านการรับรองสมรรถนะบุคคล :

แผนภาพที่ 3.38 ระดับความเห็นด้วยต่อการได้รับการรับรองสมรรถนะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับเข้าทำงาน



ผู้ประกอบการหรือตัวแทนคนในอาชีพส่วนใหญ่เห็นว่าการได้รับการรับรองสมรรถนะเป็นปัจจัยที่มีผลมากถึงมากที่สุดที่ผู้ประกอบการใช้ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน คิดเป็นสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 79.10 ของจำนวนผู้ประกอบการที่ให้ข้อมูลทั้งหมด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นต่อมาตรฐานอาชีพที่ สคช. ได้จัดทำขึ้น อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการ

บางส่วนเห็นว่าการได้รับการรับรองสมรรถนะเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานเท่านั้นยังมีปัจจัยอื่นที่ต้องพิจารณาประกอบด้วย เช่น ประสบการณ์การทำงาน ทักษะ รวมถึงทักษะในการปฏิบัติงานจริง ทั้งนี้ หากในอนาคต สคช. สามารถผลักดันและสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ประกอบการ ตลอดจนบุคลากรในอาชีพ เห็นประโยชน์และความสำคัญของระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพมากขึ้น จะยิ่งช่วยส่งเสริมให้มีการนำมาตรฐานอาชีพมาใช้ในการรับสมัครคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ซึ่งจะกระตุ้นให้คนในอาชีพที่ได้รับการรับรองสมรรถนะมีโอกาสในการได้รับเลือกเข้าทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะในสาขาวิชาชีพที่ไม่ได้มีหลักสูตรการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาซึ่งทำให้บุคลากรในอาชีพเกิดความภาคภูมิใจ ขณะเดียวกันผู้ประกอบการก็ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะตรงกับความต้องการ ทำให้มีประสิทธิภาพในการผลิตหรือมีศักยภาพในการแข่งขันเพิ่มขึ้น เกิดการกระตุ้นการจ้างงาน ซึ่งช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจและลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจได้อีกทางหนึ่ง

สำหรับการสร้างความร่วมมือกับต่างประเทศ ที่ผ่านมามีการเรียนรู้ด้านระบบคุณวุฒิวิชาชีพจากประเทศที่ประสบความสำเร็จมากกว่าจึงเป็นไปในลักษณะองค์ความรู้ สำหรับการเทียบเคียงกับต่างประเทศ ก็ยังเป็นเพียงการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบ มาตรฐานอาชีพ ยังไม่สามารถเทียบเคียงเป็นทางการ ที่จะนำไปสู่ผลกระทบจากประโยชน์ของการเคลื่อนย้ายแรงงานได้ จึงยังไม่สามารถประเมินมูลค่าผลกระทบได้ สำหรับการดำเนินการตามนโยบายรัฐบาลที่สำคัญ ทั้งการส่งเสริมอุตสาหกรรมการบิน

และการผลักดันประเทศสู่การเป็นศูนย์กลางในภูมิภาค การสนับสนุนการสร้างเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล สร้างความร่วมมือกับภาคการศึกษาในการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพไปใช้ ในช่วงของการประเมินผล ที่อาจต้องใช้เวลาระยะหนึ่งดังที่ได้กล่าวไปแล้ว

จากผลการประเมินมิติด้านประสิทธิผลจากการดำเนินงานของ สคช. ในช่วงระยะเวลา 5 ปี ที่ปรึกษาขอสรุปประเด็นข้อสังเกตสำคัญ ดังนี้

- การทำงานเชิงรุกในการจัดทำมาตรฐานอาชีพและการรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลฯ เป็นไปอย่างก้าวหน้าเร็ว สามารถสร้างความร่วมมือกับคนในสาขาวิชาชีพต่างๆ เข้ามาร่วมสนับสนุนผลักดันการดำเนินงานได้เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตาม ด้วยสาขาวิชาชีพและอาชีพที่มีจำนวนมาก ในขณะที่บุคลากรของ สคช. มีจำกัด ประกอบกับการดำเนินการในหลายมาตรฐานอาชีพ เจ้าของอาชีพไม่มีความพร้อม และไม่ได้มีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ ส่งผลให้ สคช. ต้องมีการกิจในการที่จะต้องมาดูแล พัฒนาปรับปรุงในส่วนที่ไม่สมบูรณ์ และการผลักดันให้มีผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะจึงเป็นไปได้ยากที่จะเข้าถึงคนในอาชีพ รวมทั้งบางอาชีพคนในอาชีพเห็นว่าควรได้รับการพัฒนาศักยภาพกำลังคน แต่อาจไม่เห็นความจำเป็นต่อการได้รับการรับรองสมรรถนะบุคคล ดังนั้น ในการคัดเลือกมาตรฐานอาชีพที่ดำเนินการ สคช. ต้องกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกความจำเป็นเร่งด่วน และปัจจัยที่จะเอื้อให้มีการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ประโยชน์ หรือบางอาชีพที่จะต้องใช้กลยุทธ์โดยการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ที่มีบทบาทและสามารถเข้าถึงคนในอาชีพได้มากกว่าเป็นผู้ร่วมผลักดัน
- การนำมาตรฐานอาชีพไปสู่การประเมินรับรองสมรรถนะบุคคล ยังต้องปรับปรุงเชิงคุณภาพ ทั้งเครื่องมือการประเมินสมรรถนะ การควบคุมคุณภาพของเจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) สำหรับการสนับสนุนต่างๆ ควรดำเนินการผ่านสมาคมหรือกลุ่มตัวแทนของคนในอาชีพ
- การสร้างความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สร้างความชัดเจนต่อบทบาทของแต่ละหน่วยงานในการดำเนินการ ลดความซ้ำซ้อนของอาชีพที่ดำเนินการไปแล้ว โดยอาจเป็นการร่วมมือกันได้ในรูปแบบต่างๆ เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้อบรมและพัฒนาและ สคช. เป็นผู้รับรองสมรรถนะ เป็นต้น



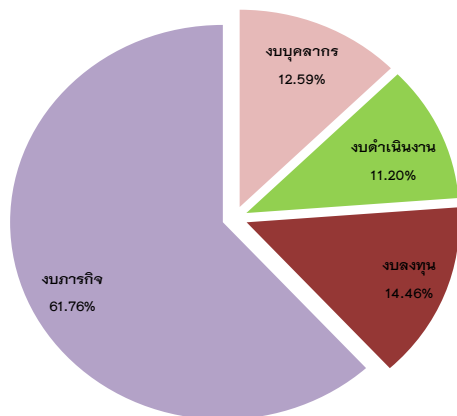
ส่วนที่ 2 การประเมินด้านประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กร

❖ การประเมินด้านประสิทธิภาพ

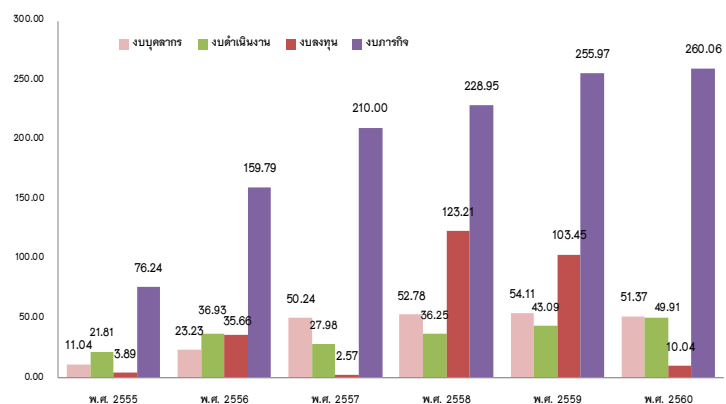
1) ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ :

เมื่อพิจารณาข้อมูลงบประมาณของ สคช. ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา พบว่า สคช. ได้รับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในปี 2555 – 2558 และเริ่มลดลงในปี 2559 – 2560 โดยงบประมาณสำหรับการใช้จ่ายแต่ละปีจะมาจากงบประมาณตาม พ.ร.บ. และเงินสะสม ซึ่งเป็นงบประมาณที่เหลือจ่ายจากปีก่อน โดยการใช้จ่ายงบประมาณแบ่งเป็นสัดส่วน และเปลี่ยนแปลงในแต่ละปี ดังนี้

แผนภาพที่ 3.39 สัดส่วนประเภท
งบประมาณในช่วง 5 ปี



แผนภาพที่ 3.40 ประเภทงบประมาณในช่วง 5 ปี

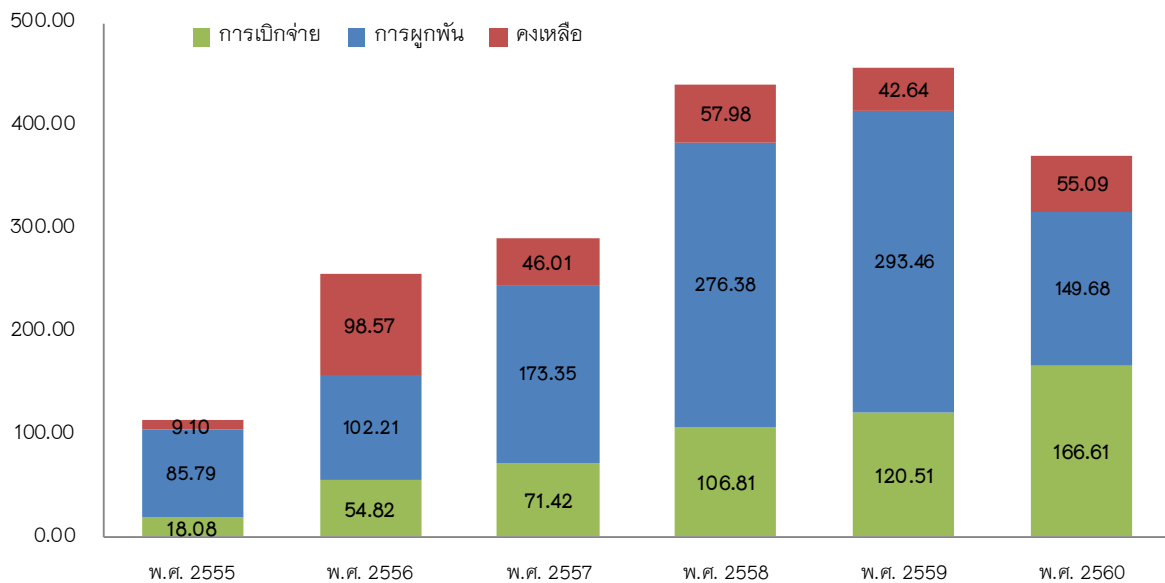


จากผลการวิเคราะห์พบว่า การดำเนินงานของ สคช. ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา งบประมาณส่วนใหญ่จัดสรรไปสำหรับการดำเนินงานตามภารกิจคิดเป็นร้อยละ 61.76 รองลงมาเป็นงบลงทุน คิดเป็นร้อยละ 14.46 งบบุคลากรคิดเป็นร้อยละ 12.59 และงบดำเนินงานคิดเป็นร้อยละ 11.20 ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาการจัดสรรแต่ละปีจะเห็นว่างบภารกิจจะมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง ในขณะที่งบดำเนินงาน และงบบุคลากรอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน สำหรับงบลงทุนมีการจัดสรรลดลง เนื่องจากได้มีการระงับนโยบายการสนับสนุนครุภัณฑ์ให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ

และเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณในแต่ละปี พบว่า สคช. สามารถเบิกจ่ายงบประมาณภาพรวมทันภายในปีงบประมาณเฉลี่ย 5 ปี (ปี 2555 – 2560) เพียงร้อยละ 26.25 เมื่อเทียบกับงบประมาณที่จัดสรรสำหรับการดำเนินงานทั้งหมด

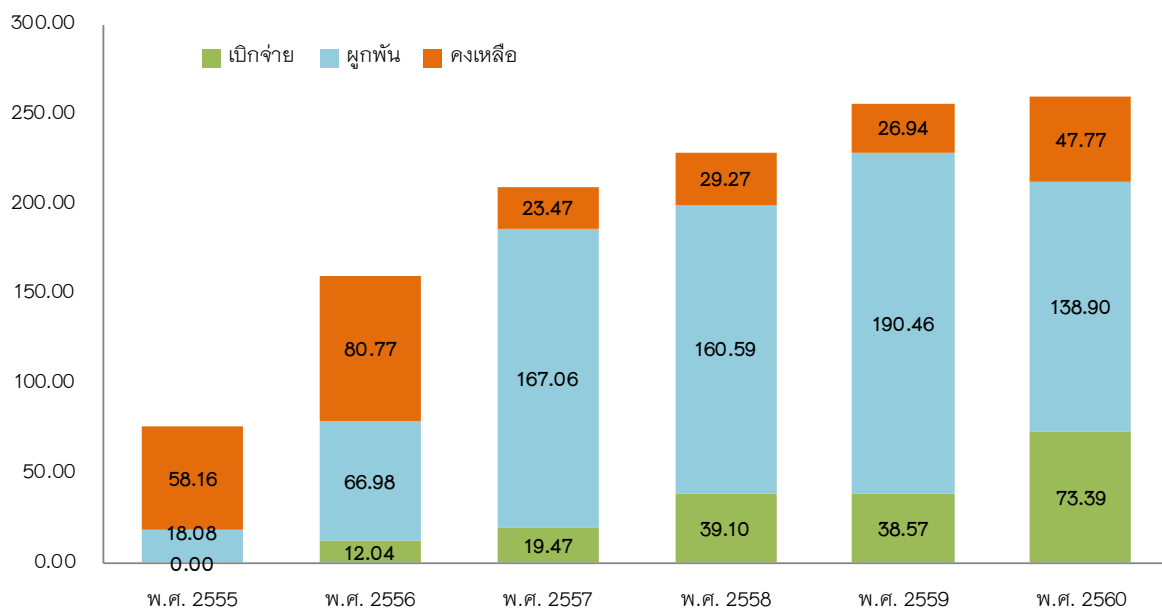


แผนภาพที่ 3.41 สัดส่วนการเบิกจ่ายงบประมาณภาพรวม



และเมื่อพิจารณางบประมาณในกลุ่มงบภารกิจ ซึ่งเป็นงบประมาณหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ สคช. พบว่ามีสัดส่วนการเบิกจ่ายอยู่ที่ร้อยละ 12.86

แผนภาพที่ 3.42 สัดส่วนการเบิกจ่ายงบประมาณดำเนินงานตามภารกิจ



โดยจากข้อมูลพบว่าการเบิกจ่ายงบประมาณในทุกภารกิจมีสัดส่วนที่น้อย โดยเฉพาะโครงการด้านการจัดทำมาตรฐานอาชีพที่สามารถเบิกจ่ายได้ทันภายในปีงบประมาณเพียงเฉลี่ยร้อยละ 10.35 ซึ่งการจัดทำมาตรฐานอาชีพในแต่ละสาขาวิชาชีพต้องใช้เวลาในการดำเนินการประมาณ 12 – 18 เดือน จึงไม่สามารถเบิกจ่ายได้ทันภายในปีงบประมาณ แต่จากการพิจารณาการลงนามสัญญาโครงการจัดทำ



มาตรฐานอาชีพในปี 2559 พบว่าไม่มีมาตรฐานอาชีพสาขาที่ลงนามสัญญาภายในไตรมาส 1 และพบว่าจำนวนสัญญาร้อยละ 45.83 เป็นการลงนามในไตรมาส 4 แสดงให้เห็นว่า สคช. ต้องพัฒนาปรับปรุงในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยที่ผ่านมามีการติดตามความก้าวหน้าทุกเดือน รายงานผู้บริหาร และมีการนำเสนอผลการดำเนินการและปัญหาภาพรวมความล่าช้าต่อคณะกรรมการ รวมทั้ง สคช. มีการวิเคราะห์และจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงในกระบวนการจัดจ้างที่ปรึกษาจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ และการประเมิน และมีความเสี่ยงด้านงบประมาณ การเงินและการเบิกจ่าย (Financial risk) และมีการกำหนดมาตรการในการจัดการความเสี่ยง แต่ก็ยังพบว่าไม่เกิดประสิทธิผล ซึ่ง สคช. ควรทบทวนมาตรการในการดำเนินการดังกล่าว

2) ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการแผนงานโครงการ : เป็นการประเมินระบบการบริหารจัดการแผนงานโครงการเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยพิจารณาจากกระบวนการดำเนินการตั้งแต่การวางแผนงานโครงการไปจนถึงการนำผลการดำเนินโครงการมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุง โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานพบว่า

- **กระบวนการวางแผน :** เป็นการพิจารณาความเหมาะสมและครบถ้วนของการจัดทำแผนงานโครงการ การจัดทำแผนงานโครงการ สคช. มีการชี้แจงรายละเอียด มุ่งองค์ประกอบของแผนที่ครบถ้วน ซึ่งประกอบด้วย หลักการและเหตุผล/ความจำเป็น วัตถุประสงค์ ขอบเขตและแนวทางการดำเนินงาน ระยะเวลาในการดำเนินการและการส่งมอบงาน งบประมาณ อย่างไรก็ตาม สคช. ควรสร้างความเข้าใจให้กับผู้รับผิดชอบโครงการต่อการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของโครงการ เพื่อให้เป็นเครื่องมือที่จะนำไปใช้ในการกำกับดำเนินการตามวัตถุประสงค์โครงการได้อย่างเหมาะสม

- **กระบวนการดำเนินโครงการ :** พิจารณาระยะเวลาการดำเนินโครงการว่าเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่

โดยจากการประเมินผลพบว่าโครงการบางส่วนแม้จะดำเนินการได้ตามเป้าหมายผลผลิตที่กำหนด แต่การเบิกจ่ายเงินส่วนใหญ่ จะมีการเบิกจ่ายที่ต้องผูกพันงบประมาณ ดังนั้น สคช. ควรพิจารณาวางแผนระยะเวลาการดำเนินงาน รวมทั้งการปรับปรุงกระบวนการที่อาจส่งผลกระทบต่อ การเบิกจ่ายเงิน รวมทั้งกระบวนการหรือกลยุทธ์ในการดำเนินโครงการของ สคช. ในช่วงที่ผ่านมาส่วนใหญ่เน้น Quick Win Strategy ทั้งการสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานอาชีพโดยการจัดจ้างที่ปรึกษาแล้วให้กลุ่มอาชีพหรือคนในอาชีพเข้ามามีส่วนร่วม การผลักดันให้องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ โดยการเชิญชวนหน่วยงานต่างๆ เข้ามาสมัคร การสนับสนุนครุภัณฑ์ ให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ที่ขาดความพร้อมเครื่องมืออุปกรณ์ในการสอบ การยกเว้นค่าสอบให้ผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะ ซึ่งการใช้กลยุทธ์ดังกล่าวอาจจะส่งผลให้การทำงานของ สคช. ในเชิงปริมาณอาจเป็นไปได้อย่างรวดเร็วในช่วงเวลาสั้นๆ แต่อย่างไรก็ตาม หาก สคช. ไม่สามารถควบคุมคุณภาพได้ อาจส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์หรือความคุ้มค่าในระยะยาว

■ **การควบคุมโครงการ :** ที่ปรึกษาได้พิจารณากระบวนการติดตามระหว่างดำเนินการโครงการ โดยการพิจารณาจากระบบหรือเครื่องมือที่ สคช. นำมาใช้ในการกำกับติดตามเพื่อควบคุมโครงการให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ พบว่า สคช. มีการติดตามผลการดำเนินงานรายเดือนและรายไตรมาส แต่เป็นการติดตามกิจกรรมการดำเนินงาน มีการนำเครื่องมือการบริหารความเสี่ยงมาใช้ในการติดตามความเสี่ยงด้านงบประมาณ การเงินและการเบิกจ่าย (Financial risk) แต่ก็พบว่าไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร

โดยภาพรวม ประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณของ สคช. ยังอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง ทั้งการวางแผน การกำหนดกลยุทธ์และกระบวนการในการดำเนินการ รวมทั้งการควบคุมโครงการและบริหารความเสี่ยงและกำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยงที่เกิดประสิทธิผล

❖ การประเมินด้านการพัฒนาองค์กร

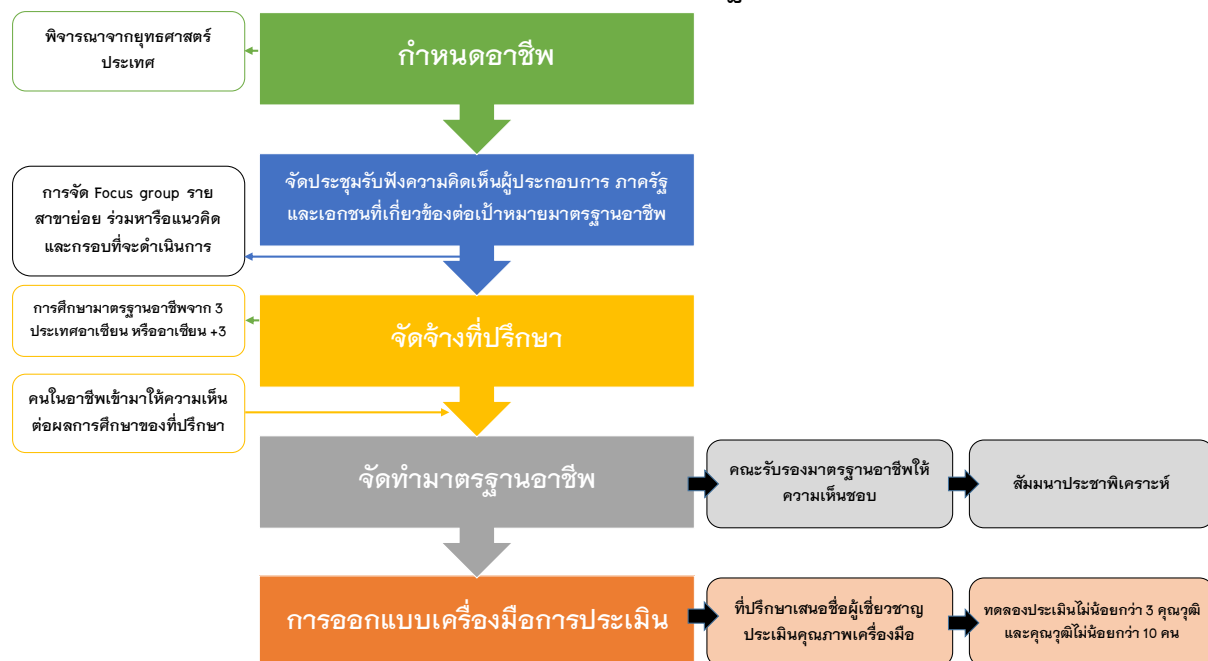
การประเมินด้านการพัฒนาองค์กร แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1) **กระบวนการหรือกิจกรรมหลัก** ซึ่งที่ปรึกษาได้มีการศึกษาวิเคราะห์กระบวนการดำเนินงานที่สำคัญของ สคช. ซึ่งเป็นการกิจหลักและการบริการ การออกแบบกระบวนการ มาตรฐานกระบวนการที่กำหนดในแต่ละกิจกรรม และพิจารณาระบบที่นำมาใช้ในการกำกับควบคุมคุณภาพการดำเนินการเป็นไปตามที่กำหนด

■ การส่งเสริมจัดทำมาตรฐานอาชีพและเครื่องมือการประเมินสมรรถนะ:

กระบวนการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานอาชีพและการจัดทำเครื่องมือการประเมินสมรรถนะ นับเป็นกระบวนการหลักที่สำคัญของ สคช. เนื่องจากส่งผลต่อยุทธศาสตร์และผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานหลายส่วน จากการศึกษาวิเคราะห์พบว่า สคช. มีกระบวนการในการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานอาชีพ ดังนี้

แผนภาพที่ 3.43 ขั้นตอนการจัดทำมาตรฐานอาชีพของ สคช.



ในการคัดเลือกมาตรฐานอาชีพที่จะกำหนดจัดทำมาตรฐานอาชีพ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 – 2559 การคัดเลือกอาชีพที่จะจัดทำมาตรฐานอาชีพ จะมุ่งเน้นเป้าหมาย ดังนี้

1. กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในการพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทย (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ซึ่งจำแนกกลุ่มอุตสาหกรรมตามการผลิตไว้ 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต (Industry) กลุ่มอุตสาหกรรมเกษตร (Agriculture) และกลุ่มอุตสาหกรรมบริการ (Service) รวมทั้ง 6 อุตสาหกรรมที่ประเทศไทยมีความเข้มแข็งและมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยาง 2) อุตสาหกรรมอาหารแปรรูป 3) อุตสาหกรรมปิโตรเคมีและพลาสติก 4) อุตสาหกรรมไบโอดีเซลและเอทานอล 5) อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน และ 6) อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และ 5 อุตสาหกรรมที่ควรพัฒนาในอนาคตเนื่องจากการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมพลังงานสะอาด 2) อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ 3) อุตสาหกรรมการบินและอวกาศ 4) กลุ่มอุตสาหกรรมไบโอเคมีคอล และ 5) อุตสาหกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

2. กลุ่มอาชีพที่รองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป็นสาขาอาชีพที่มีการเปิดเสรีด้านการค้าและบริการ

3. กลุ่มอาชีพตามนโยบายเศรษฐกิจสร้างสรรค์

4. กลุ่มอาชีพที่สามารถสร้างเสริมเติมเต็มกับหน่วยงานอื่น (Missing Link) ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานอื่นจัดทำไว้แล้วแต่ยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ หรือสาขาอาชีพที่ไม่มีในหลักสูตรการศึกษา และ 5. กลุ่มอาชีพที่มีความพร้อมและมีความต้องการพัฒนามาตรฐานอาชีพ ต่อมาปี 2560 การจัดทำมาตรฐานอาชีพมุ่งเน้นความสอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบาย Thailand 4.0 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยไม่ได้มีการศึกษาวิจัยการคาดการณ์กำลังคนในระดับสมรรถนะต่างๆ ของอุตสาหกรรม และการวิเคราะห์ประเภทสถานประกอบการ หรือปัจจัยต่างๆ ที่จะส่งผลต่อความจำเป็นและการนำมาตราฐานอาชีพไปใช้ประโยชน์ แต่เป็นการปรึกษาหารือจากคนในสาขาวิชาชีพ โดยจะเชิญผู้ประกอบการ หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนมาให้ความเห็น โดยการดำเนินการจะเป็นภาพรวมในทุกสาขาวิชาชีพ ซึ่งผู้เข้าร่วมการประชุม โดยส่วนใหญ่ ก็จะเสนอการจัดทำมาตรฐานอาชีพของสาขาที่เห็นว่าสำคัญ และจะมีการประชุมกลุ่มย่อย (focus group) เฉพาะสาขา เพื่อพิจารณาขอบเขตกรอบแนวทางการจัดทำมาตรฐานอาชีพ

จากแผนภาพจะเห็นว่า สคช. จะจัดจ้างที่ปรึกษาซึ่งส่วนใหญ่เป็นสถาบันการศึกษามาเป็นผู้ศึกษาและวิเคราะห์ความเห็นของตัวแทนคนในอาชีพ ตลอดจนออกแบบในซ์การจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น เพื่อจัดทำเป็นมาตรฐานอาชีพ ดังนั้น ปัจจัยที่จะส่งผลให้มาตรฐานอาชีพมีความเหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการของผู้ประกอบการและทิศทางประเทศหรือไม่ คือ

- การวิเคราะห์ผู้ประกอบการ คนในอาชีพของอุตสาหกรรมเพื่อจะคัดเลือกและเชิญตัวแทนเข้าร่วม ซึ่งต้องเป็นตัวแทนที่มีผลต่อคนในอาชีพส่วนใหญ่ เช่น ผู้ประกอบการรายใหญ่ สภาสมาคมหรือตัวแทนกลุ่มคนในอาชีพ หน่วยงานที่เป็นผู้กำกับมาตรฐานหรือข้อกำหนดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนในอาชีพ เป็นต้น

- ระดับการมีส่วนร่วมของตัวแทนที่เข้ามา การให้ความเห็น ความเข้าใจต่อประโยชน์และบทบาทที่จะผลักดันให้มีการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ประโยชน์ต่อ

- การศึกษาและวิเคราะห์ลักษณะของอาชีพที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดของการนำมาตรฐานอาชีพไปสู่การรับรองสมรรถนะบุคคล เช่น การแบ่งค่ายผู้ประกอบการหรือขนาดอุตสาหกรรมที่อาจส่งผลให้การประกอบอาชีพเดียวกันใช้สมรรถนะหรือวิธีการไม่เหมือนกัน การมีมาตรฐานอื่นๆ ที่รับรองสมรรถนะบุคคลในอาชีพอยู่แล้ว ซึ่งมาตรฐานดังกล่าวอาจเป็นมาตรฐานที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบการและคนในอาชีพมากกว่า หรือเป็นอาชีพที่คนในอาชีพไม่มีความต้องการการรับรองสมรรถนะบุคคล แม้จะเป็นอาชีพที่เป็นเป้าหมายหรือเป็นอาชีพที่คนในอาชีพต้องได้รับการพัฒนา แต่คนในอาชีพก็อาจไม่ได้มีความต้องการการรับรองสมรรถนะบุคคล เนื่องจากคนในอาชีพส่วนใหญ่เป็นเจ้าของธุรกิจ หรือเป็นอาชีพที่ไม่ได้มีการแข่งขันของแรงงานเช่นดังอาชีพในภาคอุตสาหกรรม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานของ สคช. ในรอบ 5 ปี พบว่ามาตรฐานอาชีพที่จะได้รับการยอมรับและสามารถผลักดันการจัดประเมินสมรรถนะบุคคลของคนในอาชีพได้อย่างต่อเนื่องเป็นมาตรฐานอาชีพที่สมาคมหรือคนในอาชีพมีความเข้มแข็ง เป็นมาตรฐานอาชีพที่เกิดจากความต้องการของคนในอาชีพ ตัวอย่างสาขาวิชาชีพที่ตัวแทนคนในอาชีพเข้ามามีส่วนร่วมและเห็นประโยชน์และความสำคัญจนประสบความสำเร็จต่อการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้รับรองสมรรถนะคนในอาชีพ ได้แก่ สาขาวิชาชีพโลจิสติกส์ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้สาขาวิชาชีพโลจิสติกส์ประสบความสำเร็จนำมาซึ่งการส่งบุคลากรเข้ารับการประเมินสมรรถนะสูงสุด คือ ผู้ประกอบการมีการรวมกลุ่มเป็นสมาคมอย่างเข้มแข็ง และสมาคมมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินการต่างๆ ของอุตสาหกรรมอาชีพ ผู้ประกอบการทุกกลุ่มอาชีพให้ความสำคัญและเห็นประโยชน์ต่อการมีมาตรฐานอาชีพ ดังนั้น สคช. ควรปรับขั้นตอนหรือกลยุทธ์ในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ โดยประเด็นหลักเกณฑ์ที่จะต้องพิจารณา ได้แก่

1. จัดทำมาตรฐานอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ (S-Curve) : การพัฒนาทั้ง 10 อุตสาหกรรมดังกล่าว จะมุ่งเน้นการลงทุนจากต่างประเทศ เพื่อนำเทคโนโลยีใหม่จากต่างประเทศเข้ามาพัฒนา และมีการประมาณการว่าการพัฒนาทั้ง 10 อุตสาหกรรมดังกล่าว จะช่วยกระตุ้นมูลค่าเศรษฐกิจของประเทศให้เป็นประเทศพัฒนาแล้วตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ภายในปี 2579 ดังนั้น ในการพัฒนาแรงงานเข้าสู่ตลาดจึงต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการในแต่ละสาขาอุตสาหกรรม ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำรายงานการศึกษาเพื่อทบทวนความต้องการกำลังคนเพื่อใช้วางแผนการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยได้ศึกษาอุตสาหกรรมเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ พบว่ามีสัดส่วนการขยายตัวของจำนวนแรงงานต่อปีแตกต่างกัน รายละเอียดดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 3.4 อัตราการขยายตัวเฉลี่ยของจำนวนแรงงาน (ปี 2559 - 2568)
จำแนกตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย

อุตสาหกรรมเป้าหมาย	อัตราการขยายตัวเฉลี่ย ของจำนวนแรงงานต่อ ปี (%)
อุตสาหกรรมที่เป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาประเทศ (The First S-Curve)	4.77
อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next-Generation Automotive)	2.58
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics)	2.26
อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism)	5.26
การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture & Biotechnology)	7.40
อุตสาหกรรมอาหารแห่งอนาคต (Food for the Future)	5.52
อุตสาหกรรมใหม่ (The New S-Curves)	4.33
อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม (Robotics)	4.94
อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation & Logistics)	9.74
อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels & Biochemicals)	11.62
อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital)	9.55
อุตสาหกรรมสุขภาพครบวงจร (Medical Hub)	0.81

ที่มา : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, รายงานการศึกษาเพื่อทบทวนความต้องการกำลังคนเพื่อใช้วางแผนการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

จากตารางจะเห็นได้ว่าอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มการขยายตัวของจำนวนแรงงานมากที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ และอุตสาหกรรมดิจิทัล โดยมีอัตราการขยายตัวร้อยละ 11.62 ร้อยละ 9.74 และร้อยละ 9.55 ต่อปี ตามลำดับ เนื่องจากได้รับปัจจัยสนับสนุนจากนโยบายการส่งเสริมการลงทุนในสาขาอุตสาหกรรมดังกล่าว ส่งผลให้มีการลงทุนและการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ เป็นที่น่าสังเกตว่าอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มการขยายตัวของจำนวนแรงงานมากที่สุด ล้วนแล้วแต่เป็นอุตสาหกรรมในกลุ่ม The New S-Curves ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เงินลงทุนสูง และการพัฒนาต้องใช้ระยะเวลานาน จึงทำให้จำนวนแรงงานเพิ่มขึ้นมากในช่วงแรก ส่งผลให้อัตราการขยายตัวเฉลี่ยของจำนวนแรงงานสูงขึ้นตามไปด้วย ขณะที่อุตสาหกรรมในกลุ่ม The First S-Curves ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมเดิมซึ่งมีจำนวนแรงงานอยู่ในอุตสาหกรรมค่อนข้างมากแล้ว อัตราการขยายตัวของจำนวนแรงงานจึงอาจไม่สูงมากเมื่อเทียบกับกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่

จะเห็นได้ว่าในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงานเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายดังกล่าว จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งในด้านการปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับในทุกระดับการศึกษา การนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาเพื่อยกระดับสมรรถนะของแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของ



ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม ซึ่งจะช่วยให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งมุ่งเน้นการนำพาประเทศให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง กับดักความเหลื่อมล้ำ และกับดักความไม่สมดุล พร้อมกับเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ประเทศในโลกที่หนึ่งที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นรูปธรรม

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าแม้จะอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศเช่นเดียวกัน แต่บางอาชีพอาจมีความจำเป็นเร่งด่วนต่อการพัฒนากำลังคนรองรับในเวลาอันใกล้มากกว่า โดย สคช. ต้องพิจารณาประเภทอุตสาหกรรมหรือขอบเขตกลุ่มเป้าหมายของงานที่ยุทธศาสตร์ประเทศมุ่งเน้น

2. จัดทำมาตรฐานอาชีพในกลุ่มอาชีพที่คนในอาชีพอาจไม่มีวุฒิการศึกษาและการประกอบอาชีพที่ไม่มีมาตรฐานอาจส่งผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่ : ซึ่งผู้ที่ประกอบอาชีพอาจไม่ได้มีวุฒิการศึกษาใช้ประสบการณ์ทักษะและความชำนาญเป็นสำคัญ โดยอาชีพนั้นอาจส่งผลกระทบต่อประชาชน ทั้งด้านความปลอดภัย หรือการถูกหลอกจากมิจฉาชีพ รวมทั้งยังไม่มีกฎหมายในการกำกับควบคุมมาตรฐานในการประกอบอาชีพ

3. การจัดทำมาตรฐานอาชีพ จะสนับสนุนผ่านกลุ่มอาชีพที่คนในอาชีพมีความพร้อมมีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง : โดยกรณีคนในอาชีพมีความเข้มแข็งในการรวมกลุ่ม สคช. ก็ควรสนับสนุนให้กลุ่มคนในอาชีพ เช่น สมาคม เป็นผู้ดำเนินการหรือมีบทบาทในการเป็นเจ้าภาพมากขึ้น ยกกระดับจากการมีส่วนร่วมแบบรับฟังความเห็น (Consult) หรือการเกี่ยวข้อง (Involve) เป็นการมีส่วนร่วมในระดับความร่วมมือ (Collaboration) หรือระดับการเสริมอำนาจ (Empower) ซึ่งจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรที่คนในอาชีพไม่มีการรวมกลุ่มอย่างเข้มแข็ง แต่เป็นกลุ่มอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมาย สคช. อาจมีความจำเป็นต้องช่วยดำเนินการก่อน และการผลักดันให้คนในอาชีพมีการรวมกลุ่มเกิดเป็นสภาหรือสมาคม

4. กรณีอาชีพมีมาตรฐานสากลที่เป็นการควบคุมการประกอบอาชีพอยู่ : ก็อาจยังไม่มี ความจำเป็นในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ หรืออาจเทียบโอนมาตรฐานสากลกับมาตรฐานอาชีพ ผู้ที่ผ่านการรับรองจากมาตรฐานสากลแล้ว ก็อาจไม่มีความจำเป็นต้องประเมินสมรรถนะทั้งหมด

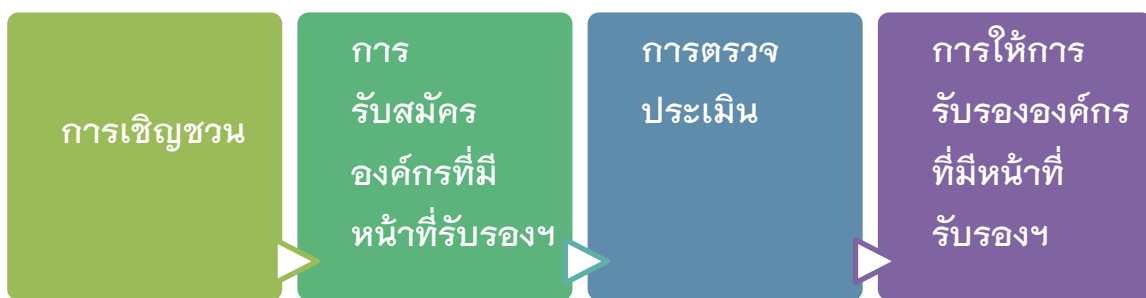
สำหรับการจัดทำเครื่องมือการประเมินสมรรถนะ พบว่าที่ผ่านมามีประเด็นปัญหาที่ต้องพัฒนาปรับปรุงทั้งประเด็นที่ข้อสอบมีข้อผิดพลาด การใช้คำถามที่กว้างจนเกินไปมีคำตอบที่ถูกมากกว่า 1 ข้อ ข้อสอบมีปริมาณมากเกินไป จนส่งผลไปถึงความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของ สคช. ลดลง โดย สคช. ได้กำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพของเครื่องมือไม่น้อยกว่า 3 คน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสอดคล้องของคำถามกับหน่วยสมรรถนะ และทดลองประเมินเพียง 3 คุณวุฒิ และคุณวุฒิละ 10 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่น้อยเกินไป ดังนั้น ควรปรับปรุงกระบวนการออกแบบเครื่องมือการประเมินสมรรถนะ ดังนี้

1. การวัดคุณภาพของเครื่องมือทุกประเภทตามหลักวิชาการในทุกระดับชั้นวุฒิ และทุกอาชีพ
2. การทดลองประเมิน กลุ่มที่ใช้ในการทดลองควรกำหนดให้เป็นคนในอาชีพ และมีจำนวนมากพอที่จะได้ผลการวัดคุณภาพเครื่องมือได้

■ การส่งเสริมจัดตั้ง ตรวจสอบประเมินองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ

ที่ผ่านมาเป็นช่วงเริ่มแรกของการจัดทำมาตรฐานอาชีพ ดังนั้น กลยุทธ์ของ สคช. คือ การเชิญชวนให้องค์กรหรือสถาบันการศึกษาต่างๆ สมัครเข้าร่วมเป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ มีการทำงานเชิงรุกในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ อย่างรวดเร็ว

แผนภาพที่ 3.44 ขั้นตอนการให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคล



อย่างไรก็ตาม การดำเนินการดังกล่าว พบประเด็นข้อสังเกตที่ควรต้องพัฒนาปรับปรุง คือ

- บางองค์กรที่ไม่มีความพร้อมเต็มที่ ก็ให้การรับรองเป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ และสนับสนุนครุภัณฑ์หรือเครื่องมือการประเมินที่จะทำให้องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ แต่จัดสอบไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดความไม่คุ้มค่า นอกจากนั้น การสนับสนุนเป็นไปในรูปแบบการให้ยืม จึงเป็นภาระในการตรวจสอบการใช้งานตามวัตถุประสงค์และตรวจนับเครื่องมืออยู่ของครุภัณฑ์ต่างๆ ทุกปี ดังนั้น สคช. อาจพิจารณาทางเลือกอื่นๆ เช่น เป็นการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการเช่าอุปกรณ์เครื่องมือการทดสอบ หรือการสร้างความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการใช้ศูนย์ทดสอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาวิชาชีพที่ซ้ำซ้อนกัน
- จากผลการดำเนินงานในการจัดประเมินสมรรถนะพบว่าองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ที่เป็นสมาคมหรือเป็นสถาบันหรือองค์กรที่พัฒนาคนในอาชีพจะมีการจัดประเมินสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีผู้ประกอบการสมาชิกที่เป็นเครือข่าย ที่สามารถประชาสัมพันธ์เชิญชวน และสร้างความเข้าใจให้กับผู้ประกอบการ รวมทั้งคนในอาชีพก็มีความเชื่อมั่นต่อความเป็นมืออาชีพ ดังนั้น สคช. ควรสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานดังกล่าว
- การพิจารณาที่ตั้งขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ที่จะเอื้อต่อการเข้ารับการประเมินของคนในอาชีพ

■ การสร้างความพร้อมและมาตรฐานให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ และการจัดประเมินสมรรถนะ และการติดตามประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ

จากการศึกษาวิเคราะห์กระบวนการขั้นตอนการดำเนินงาน พบว่ากระบวนการในการสร้างความพร้อมให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ จะเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และการให้ความรู้กับผู้ประเมิน (Assessor) และเจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) แต่อย่างไรก็ตาม พบว่ามีองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ จำนวนหนึ่งที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ไปเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว แต่ไม่ได้มีการจัดประเมินสมรรถนะบุคคล รวมทั้งประเด็นที่พบจากการสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการประเมินและเจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ที่เป็นคนในอาชีพ พบว่า การปฏิบัติงานขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ บางแห่ง ไม่มีการดำเนินการในบางขั้นตอนตามที่กำหนดไว้ในคู่มือ เช่น การชี้แจงผู้เข้ารับการประเมิน การจัดประชุมเตรียมความพร้อมของข้อสอบก่อนวันที่ดำเนินการประเมินสมรรถนะ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ทบทวนความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานอาชีพและเครื่องมือประเมินสมรรถนะตามสาขาวิชาชีพที่จะทำการประเมินสมรรถนะ เป็นต้น

นอกจากนั้น พบว่าการประเมินสมรรถนะขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ที่ยังมีมาตรฐานต่างกันบางแห่ง ซึ่งจะเห็นได้จากผลการสอบในอาชีพเดียวกันขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองคนละแห่งกัน มีสัดส่วนการผ่านการประเมินสมรรถนะที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งประเด็นปัญหาดังกล่าว อาจเกิดขึ้นจากที่ช่วงแรก เจ้าหน้าที่ สคช. ไม่ได้เข้าร่วมสังเกตการณ์ การจัดประเมินขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ เพื่อกำกับการปฏิบัติตามมาตรฐานได้ทุกแห่ง

สำหรับการติดตามประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ สคช. จะตรวจติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือตามเห็นสมควร โดยในการติดตามประเมินผล จะเป็นการติดตามว่าในการดำเนินการขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงมีการแจ้ง สคช. ตามข้อกำหนดหรือไม่ การติดตามข้อบกพร่องหรือข้อสังเกตจากการตรวจประเมินครั้งก่อน และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจัดทำแผนการประเมิน การประเมินและความสามารถในการระดับชั้นที่ทำการประเมินสมรรถนะ การจัดเก็บเอกสาร การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับในการทดสอบและประเมินสมรรถนะ ความสามารถของบุคลากร ความพร้อมของสถานที่ ความพร้อมของทางด้านเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น โดยการตรวจประเมินผล จะพิจารณาจากเอกสารหลักฐาน การสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ และการสังเกตการณ์ ณ องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ และหลังจากการตรวจประเมิน สคช. จะแจ้งผลการตรวจติดตามรวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาปรับปรุงให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ อย่างไรก็ตาม สคช. ควรนำผลจากการสำรวจหรือผลการติดตามประเมินผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ มาพิจารณาประกอบการติดตามประเมินผลด้วย



■ การพัฒนาศูนย์กลางข้อมูลระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

นับจากการเร่งรัดการพัฒนาระบบต่างๆ เพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางข้อมูลระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ โดยเพื่อให้ผู้ใช้สามารถใช้งานระบบต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง ได้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ “เตรียมความพร้อมของการใช้งานระบบสารสนเทศบริหารจัดการองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ” เพื่อให้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมในการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพให้องค์กรรับรองฯ และการใช้เครื่องมือในระบบฐานข้อมูลฯ สำหรับองค์กรรับรองฯ อาทิ เช่น การเปิดรอบการประเมินขององค์กรรับรองฯ การจัดการ Account สำหรับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ การลงทะเบียนเจ้าหน้าที่สอบขององค์กรรับรองฯ การทำคำร้องกับ สคช. การแนะนำคลังข้อสอบ รวมถึงการประชาสัมพันธ์จัดประเมินคุณวุฒิวิชาชีพ ด้วยการใช้ระบบฐานข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพ อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ซึ่งเป็นผู้ใช้ระบบบริหารจัดการองค์กรรับรองฯ และระบบบริหารจัดการรับรองสมรรถนะของบุคคล ได้ให้ความเห็นว่าการใช้งานระบบยังมีปัญหา ซึ่ง สคช. ควรพัฒนาปรับปรุงดังนี้

- พบว่าเมื่อองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ นำข้อมูลผู้สมัครลงในระบบแล้ว ผู้สมัครไม่มาเข้ารับการประเมินจะไม่สามารถลบข้อมูลได้ องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ส่วนใหญ่จึงกรอกข้อมูลหลังสอบเสร็จแล้ว แต่การรายงานภายหลัง ก็ยังพบปัญหาว่ามีผู้มาสอบ 2 ครั้ง และมีการใช้สิทธิ์ซ้ำ
- การกรอกข้อมูลในระบบหากกรอกข้อมูลไม่ครบระบบก็จะบันทึกเป็นข้อมูลใหม่อีกรายการ (แสดงเพิ่มเป็นอีกชื่อ) ไม่ได้เป็นการบันทึกเป็นรายการต่อเนื่องเดียวกัน
- การกรอกข้อมูลในส่วนที่ซ้ำๆ กัน ในระบบจะไม่ได้ลิงก์ข้อมูลมา เช่น ชื่อ นามสกุล เลขบัตรประชาชน ก็จะต้องกรอกใหม่ทุกครั้งทำให้เสียเวลา
- การแสดงผลหน้าจอในระบบไม่ค่อยสมบูรณ์ เช่น ในหน้าจอมองไม่เห็นสิ่งที่ได้คีย์ลงไป ต้อง Print ออกมา เพื่อตรวจสอบข้อมูล ซึ่งเมื่อ Print ออกมาจะเห็นข้อมูลครบถ้วน
- ระบบฐานข้อมูลที่เลือกให้แสดงข้อมูลบางส่วน แต่แสดงข้อมูลออกมาทั้งหมด ทำให้ไม่สามารถเลือกดูข้อมูลที่ต้องการได้
- ปัญหาการที่ต้องนำเข้าผลการประเมินทั้งหมด ซึ่งพบว่าเป็นภาระกับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ เนื่องจากข้อสอบมีปริมาณมาก อีกทั้งการสรุปผลการประเมินกรณีสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ที่ต้องเขียนรายละเอียดคำตอบของผู้สอบด้วย จึงยิ่งทำให้เอกสารมีปริมาณมาก

ทั้งนี้ ที่ปรึกษาเห็นว่า สคช. ควรพัฒนาปรับปรุงระบบการนำเข้าข้อมูล และพิจารณาทบทวนความจำเป็นหรือรูปแบบที่เหมาะสมในการนำเข้าผลการประเมินลงในระบบ

■ การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

ที่ผ่านมา สคช. สร้างการรับรู้และเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพผ่านรูปแบบ/ช่องทางต่างๆ ดังนี้

- การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ ที่เป็น Mass Media เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ และโทรทัศน์ และสื่อออนไลน์ เช่น Facebook Youtube และ เว็บไซต์ของสถาบันฯ (www.tpqi.go.th) โดยเนื้อหาหลักคือการสร้างความรู้ความเข้าใจต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

- ร่วมกับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพแต่ละแห่งจัดงานเปิดตัวองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลฯ (Open House) เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่มีความรู้ ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และสมัครขอเข้ารับการประเมินสมรรถนะฯ และกระตุ้นให้กลุ่มผู้ประกอบการส่งบุคลากรของตนเองเข้ารับการประเมินสมรรถนะฯ โดยเนื้อหาจะมีทั้งการประชาสัมพันธ์ภารกิจของ สคช. และการสร้างความเข้าใจต่อประโยชน์ของมาตรฐานอาชีพเฉพาะของการ

ประเมินขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ

- ร่วมกับหน่วยงานด้านการศึกษา จัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ และการนำมาตรฐานอาชีพไปปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะสำหรับการเรียนการสอน

- ร่วมกับสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) จัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจกับกับประโยชน์ของระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้กับกลุ่มเจ้าหน้าที่ด้านทรัพยากรบุคคล (HR) ของบริษัทในภาคธุรกิจ

เพื่อให้กลุ่มผู้ประกอบการเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ที่มีต่อศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร

สำหรับการประชาสัมพันธ์เชิงรุกไปยังผู้ประกอบการหรือคนในอาชีพรายสาขาวิชาชีพจะเป็นการจัดงานแบบรวมทุกสาขาในพื้นที่ และในปี 2560 ที่จะเป็นการประชาสัมพันธ์การจัดประเมินสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Digital Government) การจัดกิจกรรม CEO Meeting เพื่อประชาสัมพันธ์ด้านมาตรฐานอาชีพ และให้ผู้ประกอบการเห็นความจำเป็นและประโยชน์ของการส่งบุคลากรเข้ารับการประเมิน

ทั้งนี้ ที่ปรึกษามีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการประชาสัมพันธ์ คือ

- การเพิ่มการประชาสัมพันธ์เชิงรุกไปยังสาขาวิชาชีพในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายที่พร้อมในการจัดประเมินสมรรถนะ และการสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบการประเมินสมรรถนะให้กับผู้ประกอบการ



- การนำฐานข้อมูลผู้เข้ารับการประเมินที่ผ่านมา และกลุ่มเป้าหมายของแรงงานในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมเป้าหมาย มาใช้ในการวางแผนการประชาสัมพันธ์
- การสร้างความร่วมมือผ่านสถาบัน/ศูนย์ฝึกอบรมของกลุ่มคนในอาชีพ

■ ระบบการประกันคุณภาพ

ที่ผ่านมา สคช. ได้เข้าสู่ระบบบริหารคุณภาพขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งจากปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ผลการประเมินระบบคุณภาพของ สคช. สรุปการดำเนินการได้ตามองค์ประกอบ ดังนี้

การกำหนดนโยบายด้านคุณภาพ :

ในการดำเนินการตามภารกิจนั้น สคช. ต้องดำเนินการตั้งแต่กระบวนการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ การจัดทำมาตรฐานอาชีพและแบบประเมิน การเตรียมความพร้อมและการตรวจองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ การทดสอบ/การประเมินรายบุคคล โดยให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ เช่น สมาคมวิชาชีพ ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในแต่ละวิชาชีพ รวมทั้งกระบวนการในการทดสอบ เช่น องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ผู้รับการทดสอบ ผู้ประกอบการ จากการดำเนินการดังกล่าว สคช. ประสบปัญหา อาทิเช่น คุณภาพของแบบทดสอบในบางวิชาชีพหรือองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ที่เปิดทดสอบวิชาชีพเดียวกัน แต่จำนวนผู้ผ่านการทดสอบแตกต่างกันมาก กอปรกับได้เปิดรับฟังความเห็นจากภาคส่วนต่างๆ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้มีคุณภาพ สร้างความเชื่อมั่นให้กับกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด สคช. จึงเห็นความสำคัญของงานประกันคุณภาพ จึงมีความมุ่งมั่นและมีเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาในระยะยาวอย่างเป็นระบบ จึงได้นำระบบควบคุมคุณภาพและการรับประกันคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001 เข้ามาใช้ในการ

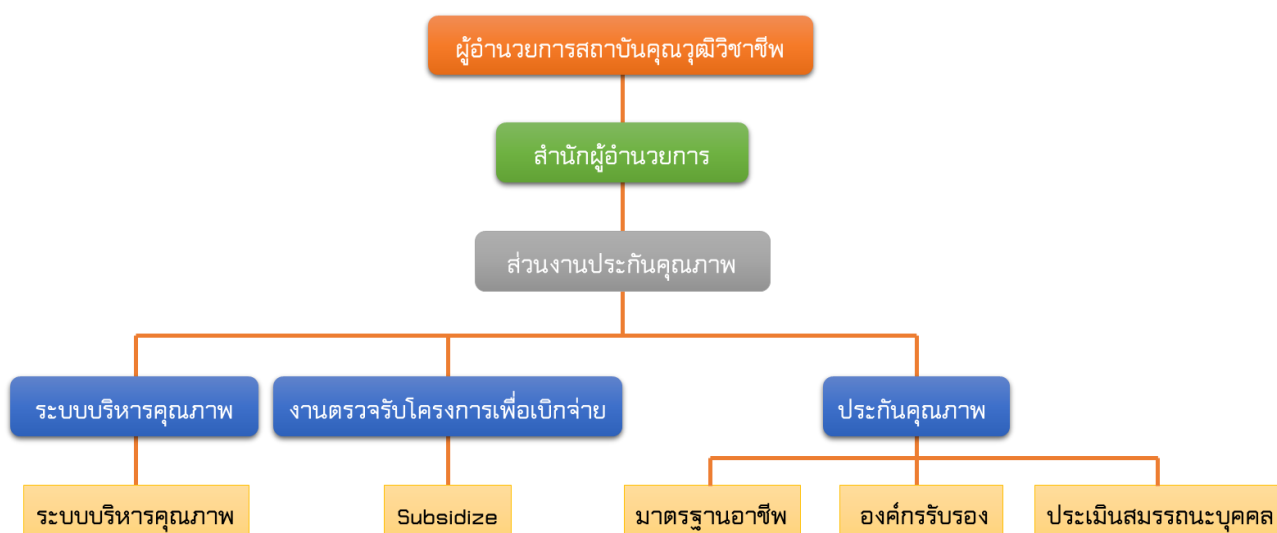
เพื่อให้การจัดทำระบบคุณภาพของ สคช. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลที่เป็นรูปธรรม สคช. ได้ประกาศนโยบายคุณภาพระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO 9001 โดยได้มีการกำหนดนโยบายคุณภาพร่วมกันของคณะกรรมการ และได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการสถาบันในฐานะผู้บริหารสูงสุด และได้มีการสื่อสารนโยบายด้านคุณภาพให้ผู้บริหารและพนักงานในสถาบันฯ ได้ทราบอย่างทั่วถึงผ่านทางเอกสารเผยแพร่และอีเมลล์ และได้ดำเนินการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Procedure) ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับคู่มือการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพ ISO 9001 กำหนด โดย สคช. ได้รับการรับรองระบบบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001: 2008 เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2559 และได้รับการรับรองระบบบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001 : 2015 เมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2560 นอกจากนี้ สคช. ยังได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานในแต่ละส่วนงานรวมถึงส่วนงานประกันคุณภาพ โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดและถ่ายทอดตัวชี้วัดลงไปยังส่วนงานที่เกี่ยวข้อง

โครงสร้างและระบบที่สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณภาพ :

สำหรับการนำระบบคุณภาพ ISO 9001 เข้ามาใช้ในองค์กรนั้น ทาง สคช. ได้มีการขอการรับรองมาตรฐาน ISO 9001 : 2015 เพื่อรับรองมาตรฐานทั้งองค์กร ในการดำเนินการเพื่อรักษาคุณภาพให้ได้ตามมาตรฐาน สคช. ได้จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำกับ ติดตาม ระบบคุณภาพตามที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้ภารกิจของสถาบันมีการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ สคช. ได้กำหนดโครงสร้าง ดังแผนภาพ

จากโครงสร้างดังกล่าว จะเห็นว่า สคช. ได้มุ่งเน้นระบบคุณภาพไปที่ภารกิจหลักของสถาบัน ส่วนงานประกันคุณภาพขึ้นตรงกับสำนักผู้อำนวยการและมีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลระบบบริหารคุณภาพ ระบบการรับประกันคุณภาพตั้งแต่กระบวนการจัดทำมาตรฐานอาชีพ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ และการประเมินสมรรถนะบุคคล รวมทั้งการตรวจรับและเบิกจ่ายโครงการต่างๆ ของ สคช.

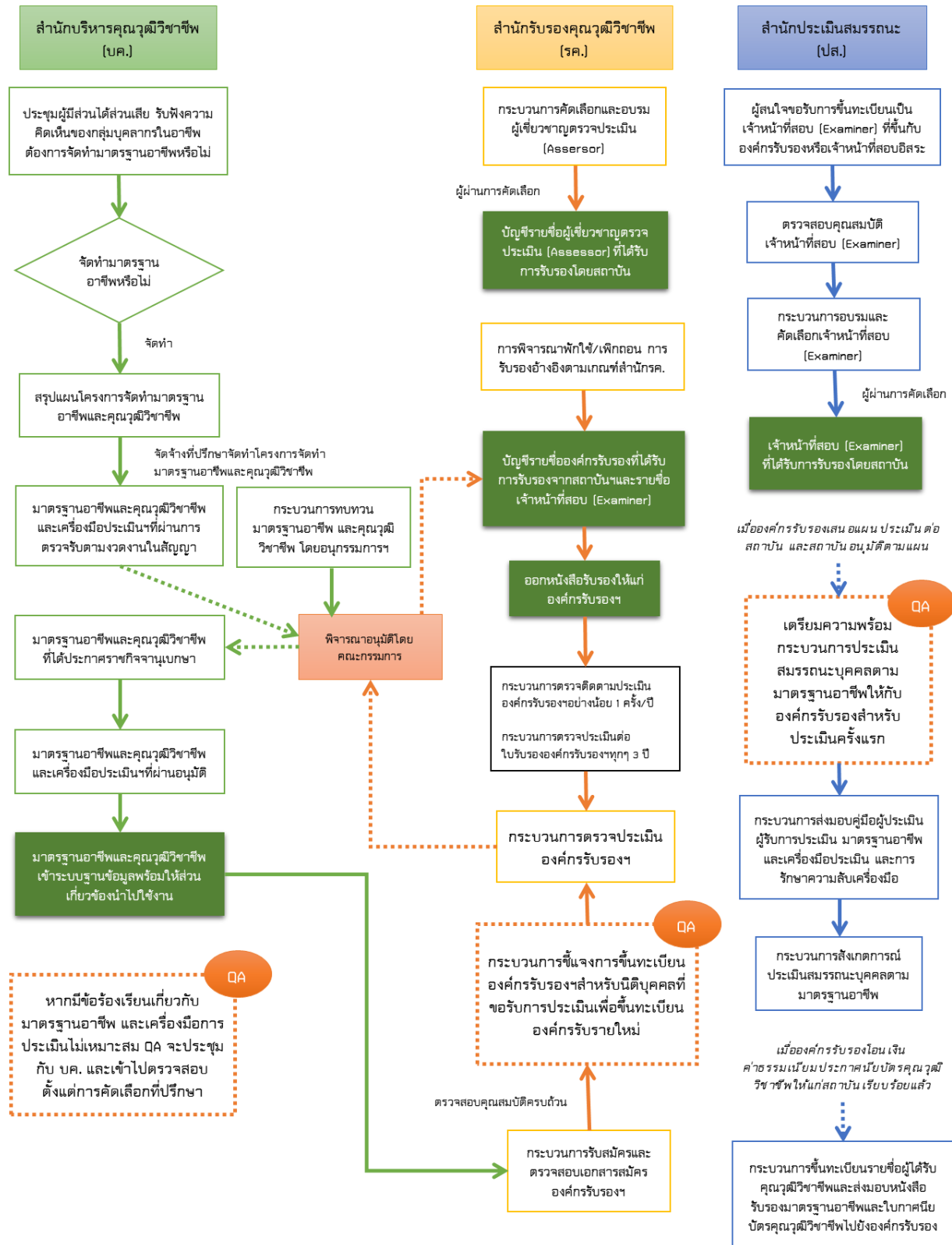
แผนภาพที่ 3.45 โครงสร้างส่วนงานประกันคุณภาพ



ดังนั้นระบบประกันคุณภาพจะเกี่ยวข้องกับส่วนงาน 3 ส่วนงาน ได้แก่ สำนักบริหารคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ และสำนักประเมินสมรรถนะ ซึ่งทั้ง 3 ส่วนงาน เป็นกลไกสำคัญของผลงานที่มีคุณภาพของ สคช. โดยมีกระบวนการดำเนินงาน ดังนี้



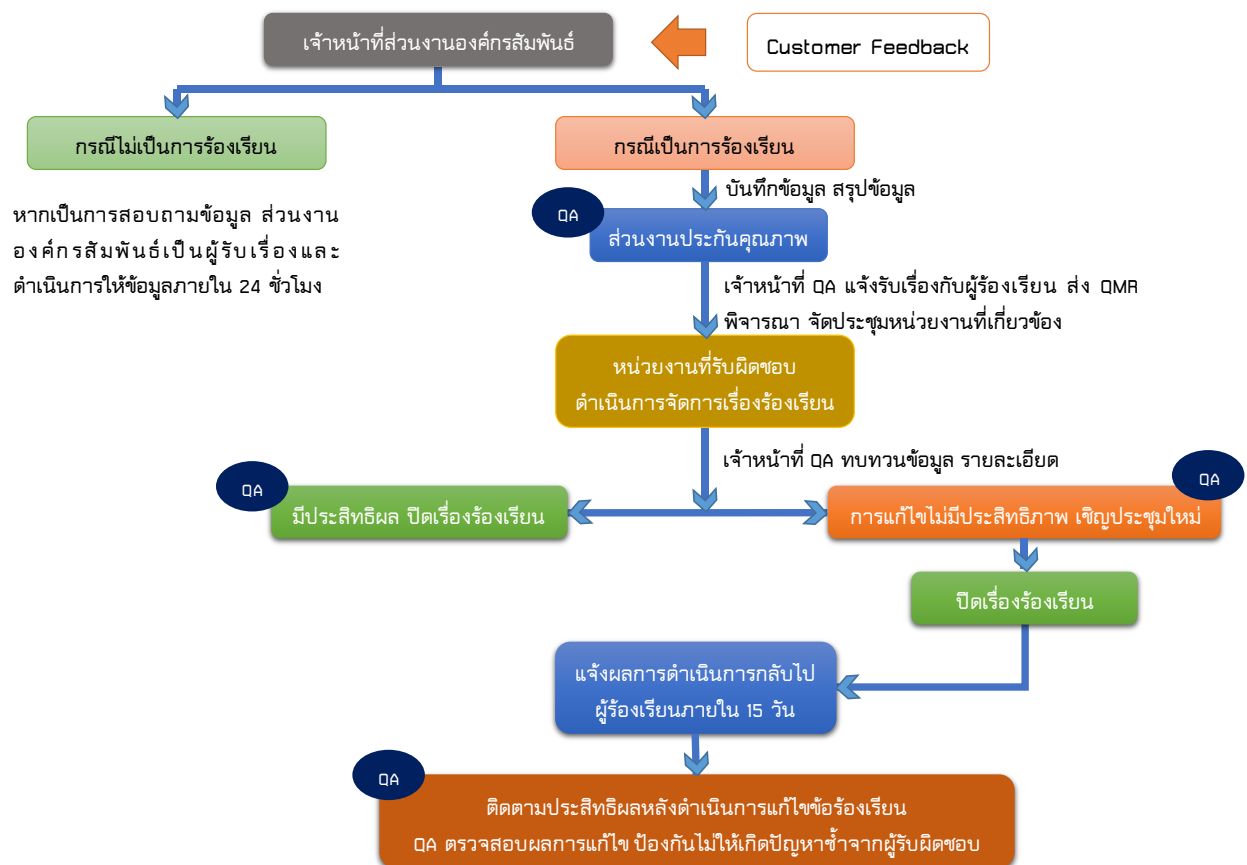
แผนภาพที่ 3.46 กระบวนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของ สคช.



แต่อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันยังไม่มีการจัดทำเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพทั้ง 3 ส่วนงาน เนื่องจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรที่ยังไม่แล้วเสร็จ ดังนั้น ระบบคุณภาพที่กำหนดไว้ ยังไม่ถูกผลักดันในการตรวจสอบกำกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ สคช. ได้มีการวางแผนที่จะให้งานประกันคุณภาพเข้าไปควบคุมคุณภาพกับทุกส่วนงานให้ได้ภายในปี พ.ศ. 2561 โดยเฉพาะส่วนงานที่เป็นภารกิจหลักของ สคช.

นอกจากนั้นทาง สคช. ยังมีระบบการรับฟังความเห็นของผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากหลายช่องทาง เช่น การแจ้งเรื่องร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ อีเมลล์ Call Center เป็นต้น ส่วนงานองค์กรสัมพันธ์หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะแจ้งตอบกลับผลการดำเนินการไปยังผู้ให้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกรณีที่มีเบอร์ติดต่อกลับ ซึ่งถือได้ว่าทาง สคช. มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีคุณภาพและเพื่อเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้ให้บริการรวมถึงมีการจัดทำคู่มือระเบียบวิธีปฏิบัติงานการจัดการกับสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดและการปฏิบัติการแก้ไข มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2560 ซึ่งมีกระบวนการดำเนินงานดังนี้

แผนภาพที่ 3.47 กระบวนการจัดการกับสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดและการปฏิบัติการแก้ไข



ทั้งนี้ สคช. ให้ข้อมูลว่ายังไม่พบเรื่องร้องเรียนที่จำเป็นต้องแก้ไขตามกระบวนการทั้งหมด ยังมีเพียงเรื่องร้องเรียนที่เกิดจากความคลาดเคลื่อนทางการสื่อสารขององค์กรที่มีหน้าที่รับผิดชอบรับสมรรถนะกับผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะเท่านั้น



การจัดทำแผนการดำเนินงาน กระบวนการติดตาม กำกับการดำเนินงานตามแผน

สคช. ได้มีการจัดทำแผนการประชุมทบทวนฝ่ายบริหาร (Management Review inputs) ตามมาตรฐาน ISO 9001 และนำผลการร้องเรียนจากผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาปรับปรุงแก้ไขในแต่ละปี สคช. มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอเป็นรายเดือน ตลอดจนรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาสให้ผู้บริหารและคณะกรรมการ สคช. ได้รับทราบเป็นรายไตรมาส ซึ่งสามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้ และได้มีการทบทวนกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ระบบคุณภาพนั้นมีการปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตาม ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานบางส่วนที่ยังมีความล่าช้า เนื่องจากยังมีความไม่แน่นอนของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรซึ่งถือเป็นภาวะที่ไม่สามารถควบคุมได้

อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่กำหนดไว้ ไม่พบการร้องเรียนที่จำเป็นต้องแก้ไขตามกระบวนการทั้งหมด แต่ในทางกลับกันจากการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล ที่ปรึกษาพบว่า มีประเด็นที่ส่งผลต่อคุณภาพทั้งด้านเครื่องมือการประเมินผล การจัดทำมาตรฐานอาชีพ และมาตรฐานการดำเนินการขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ โดย สคช. ควรนำมาพิจารณาประกอบเพิ่มเติม ซึ่งประกอบด้วย

ผลการสำรวจความคิดเห็นและการสัมภาษณ์องค์กรที่มีหน้าที่รับรอง เจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะ และผู้ประกอบการ ที่มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาปรับปรุง

ฐานข้อมูลการจัดประเมินสมรรถนะ การดำเนินงานขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ เพื่อมาวิเคราะห์ประเด็นข้อสังเกตที่อาจส่งผลจากคุณภาพการดำเนินการ

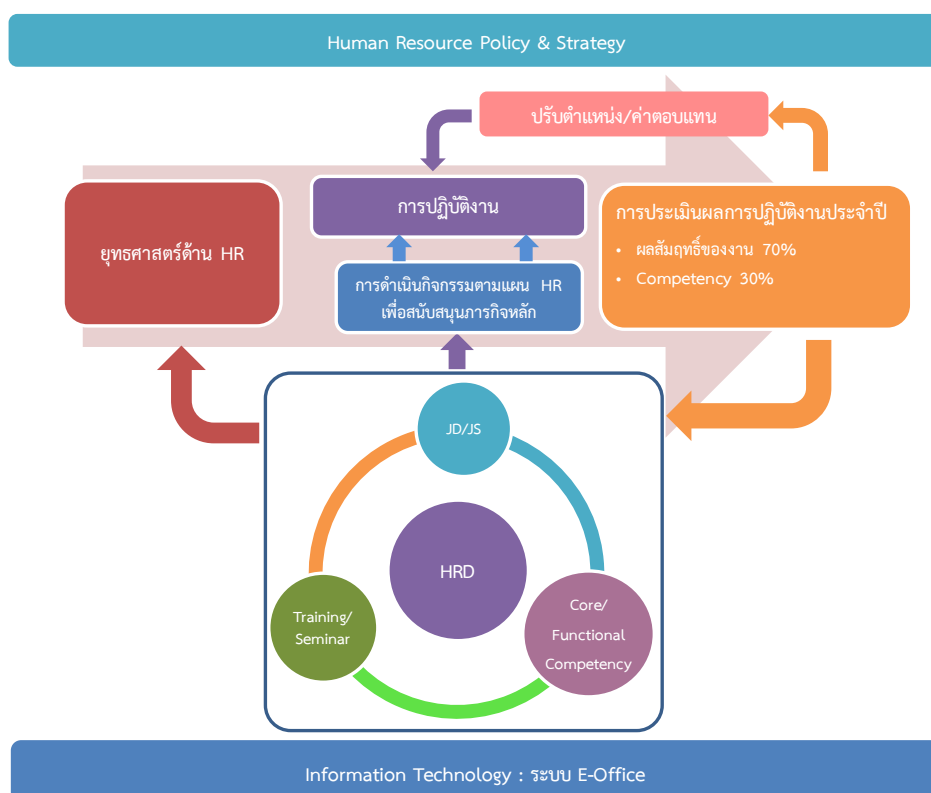
■ การประเมินระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

นโยบายและกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล

ผู้อำนวยการสถาบันฯ มีการสื่อสารนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลให้ส่วนงานบริหารงานบุคคลนำไปดำเนินการ อย่างไรก็ตาม สคช. ยังไม่มีการประกาศนโยบายและกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้ ในการจัดทำแผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล จะมีการวิเคราะห์ทบทวนผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา เพื่อหาสาเหตุและปัญหาที่ส่งผลให้การดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เช่น การจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร แต่เจ้าหน้าที่ไม่สามารถเข้าร่วมได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ติดภารกิจอื่นที่ต้องเร่งดำเนินการ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การจัดทำแผนการดำเนินงานฯ เป็นแผนในภาพรวมของสถาบันฯ ซึ่งมีการกำหนดแผนการดำเนินงานในบางเรื่องเท่านั้น เช่น แผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม เป็นต้น ยังไม่ได้มีการจัดทำแผนฯ ที่ครอบคลุมการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลทั้งหมด เช่น ยังไม่มีการจัดทำแผนสรรหาบุคลากรที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยการสรรหาบุคลากรจะเป็นการสรรหาตามความจำเป็นเร่งด่วนเป็นครั้งคราว เช่น การสรรหาตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันฯ ตามวาระ หรือการสรรหาบุคลากรตามที่แต่ละสำนักร้องขอ

สำหรับแผนฯ ที่จัดทำขึ้น จะมีการนำเสนอให้ผู้บริหารและคณะกรรมการพิจารณา รวมทั้งมีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนฯ ที่ได้จัดทำขึ้น ซึ่งมีการรายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการทราบเป็นรายไตรมาส อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมารายงานผลการดำเนินงานเป็นการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนฯ เท่านั้น ยังไม่มีประเด็นที่เป็นการขอความเห็นหรือการตัดสินใจของคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน/แนวทางในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากยังไม่มีแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะ

แผนภาพที่ 3.48 ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล



- สรุปด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM)

สคช. อยู่ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์กร และอยู่ระหว่างการทบทวนปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description : JD) และคุณสมบัติตามตำแหน่งงาน (Job Specification : JS) ให้สอดคล้องกับโครงสร้างและสำนักที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ทั้งนี้ ที่ผ่านมา สคช. มีการโอนย้ายเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องไปอยู่สำนักที่จัดตั้งขึ้นใหม่แล้ว และอยู่ระหว่างการทบทวนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ตามโครงสร้างใหม่ นอกจากนี้ สคช. ได้มีการจัดทำ Core Competency แล้ว และอยู่ระหว่างการจัดทำ Functional Competency ซึ่งดำเนินการควบคู่ไปกับการทบทวน JD ตามโครงสร้างใหม่ด้วย



ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (KPI) และการประเมินความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Competency) ทั้งนี้ สคช. ได้มีการทบทวนและปรับระบบการประเมินผลในปี 2559 โดยมีการถ่ายตัวชี้วัดจากระดับองค์กรลงสู่ระดับบุคคล และได้มีการปรับสัดส่วนคะแนนการประเมินผล กำหนดสัดส่วนคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานที่ร้อยละ 70 และคะแนนการประเมินผล Competency ที่ร้อยละ 30 เท่ากันทุกตำแหน่งงาน ตลอดจนมีการทบทวนหลักเกณฑ์ในการประเมิน Competency ให้สอดคล้องกับ JD มากขึ้น ในปี 2560 สคช. ยังอยู่ระหว่างการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งอยู่ระหว่างการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเชื่อมโยงกับระบบแรงจูงใจ โดยใช้ผลการประเมินในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนและปรับเลื่อนตำแหน่ง สำหรับการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่ง จะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง และมีการนำเสนอรายชื่อให้คณะกรรมการพิจารณา

สคช. มีการกำหนดแผนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร โดยมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี เช่น การจัดกิจกรรม Team Building กิจกรรม Outing กิจกรรม CSR เป็นต้น ซึ่งจะมีการสื่อสารนโยบายของผู้บริหารให้เจ้าหน้าที่ทราบในการจัดกิจกรรมทุกครั้ง อย่างไรก็ตาม ในด้านการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ปัจจุบันยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากมีข้อจำกัดในการดำเนินการ โดยเฉพาะด้านงบประมาณ เช่น บุคลากรบางส่วนของสถาบันฯ เป็นพนักงานสัญญาจ้าง ได้รับค่าตอบแทน/สวัสดิการ ไม่เท่ากับพนักงานประจำ ทำให้ไม่สามารถสร้างความผูกพันของพนักงานกลุ่มดังกล่าวได้นอกจากนี้ สคช. ยังไม่มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ไม่มีการกำหนดนโยบายบริหารจัดการคนเก่ง ตลอดจนยังไม่มีแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง เนื่องจากบุคลากรของสถาบันฯ ที่มีความสามารถ มักถูกซื้อตัวไปทำงานโดยภาคเอกชน หรือถ้าเป็นบุคลากรในตำแหน่งระดับสูงขององค์กร ดำรงตำแหน่งเป็นวาระ วาระละ 4 ปี ทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งได้ทัน

- สรุปด้านการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD)

สคช. อยู่ระหว่างการทบทวนปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description : JD) ให้สอดคล้องกับการปรับโครงสร้างใหม่ ควบคู่กับการทบทวน Core Competency และการจัดทำ Functional Competency ทั้งนี้ สคช. ยังไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) โดยที่ผ่านมาได้มีการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Gap Analysis) ระหว่างสมรรถนะที่องค์กรต้องการกับสมรรถนะที่พนักงานมีอยู่ ซึ่งมีการวิเคราะห์เพียงบางส่วนเท่านั้น ยังไม่ได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำแผน IDP ทั้งนี้ แผนพัฒนาบุคลากรเป็นแผนในระดับองค์กร ยังไม่ได้ลงแยกรายสำนัก/รายบุคคล อย่างไรก็ตาม แต่ละสำนักสามารถเสนอหลักสูตรอบรมได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

จากผลการประเมินด้านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมพบว่า 3 ปีหลัง (2558 – 2560) มีการพัฒนาจาก 3 ปีก่อนหน้าไม่มากนัก สคช. ควรต้องเร่งพัฒนาทั้งการพัฒนาบุคลากรและการบริหารงานบุคคล

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรมีการประกาศนโยบายและกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลเป็นลายลักษณ์อักษร และสื่อสารอย่างเป็นทางการให้บุคลากรของสถาบันฯ ได้รับทราบ เพื่อให้มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน

2. ควรมีการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะ เพื่อให้แนวทางหรือความเห็นต่อการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการดำเนินงานตามภารกิจของสถาบันฯ

3. ควรมีการพิจารณาจัดทำแผนสรรหาบุคลากร และแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยเฉพาะในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร

4. ควรศึกษาและนำระบบ Talent Management มาปรับใช้ในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถหรือเป็นช่องทางการเติบโตให้กับบุคลากรที่มีความสามารถหรือมีผลงานเป็นที่ประจักษ์เป็นพิเศษ รวมทั้งการกำหนด Fast Track หรือ Talent Track และแผนพัฒนาและรักษาคนเก่ง

5. ควรมีการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร และนำผลการสำรวจมาปรับปรุง/สร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร รวมทั้งควรมีการจัดทำ Career Path ที่มีความชัดเจน เพื่อให้พนักงานเห็นเส้นทางในการก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อีกทางหนึ่ง

6. ควรมีการสื่อสารให้พนักงานตระหนักและเห็นความสำคัญของการเข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้จัดทำขึ้น รวมทั้งควรมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อลดช่องว่างสมรรถนะที่มีอยู่ของพนักงานแต่ละคน

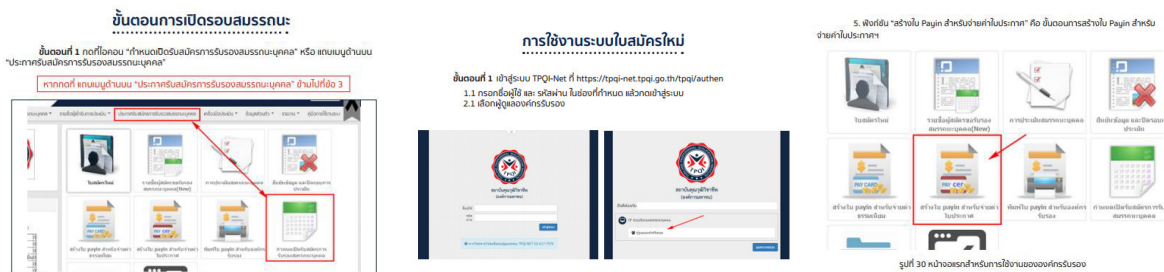
■ การประเมินระบบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

สคช. มีการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนภารกิจองค์กร โดยมีการจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลการให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งเป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ รายละเอียดดังแสดงในแผนภาพ

แผนภาพที่ 3.49 ฐานข้อมูลการให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

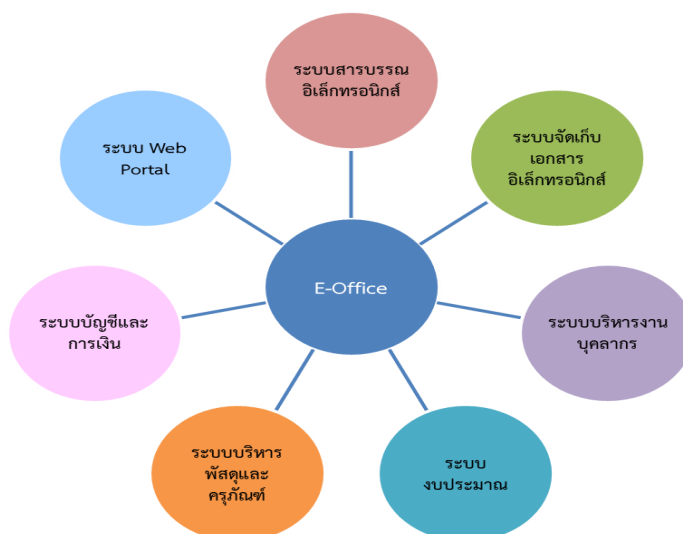


จะเห็นได้ว่า สคช. มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการให้บริการคุณวุฒิวิชาชีพเพิ่มเติมจากการประเมินผลการดำเนินงานในรอบระยะเวลา 4 เมษายน 2555 – 30 กันยายน 2557 โดยปัจจุบันระบบฐานข้อมูลการให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพสามารถตอบสนองการปฏิบัติการกิจขององค์กรได้ตั้งแต่กระบวนการในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ การรับรององค์กรรับรองมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ การรับสมัคร/การรับรองสมรรถนะบุคคล การบริหารจัดการใบรับรอง การให้บริการเว็บไซต์ ซึ่งครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง/องค์กรรับรองฯ ผู้ประกอบการ ผู้ประกอบอาชีพที่ต้องการรับรองสมรรถนะ ตลอดจนประชาชนที่มีความสนใจระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ ซึ่งสามารถสืบค้นข้อมูล องค์ความรู้ ที่มีการเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ได้ นอกจากนี้ สคช. ได้มีการจัดทำคู่มือการใช้งานระบบฐานข้อมูลการให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งมีการอธิบายวิธีการใช้งานระบบตามลำดับขั้นตอนให้แก่ผู้ใช้งานระบบด้วย



สำหรับระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานภายใน ได้แก่ ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (E-Office) ซึ่งได้รับการพัฒนาให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างระบบงานต่างๆ ช่วยลดความซ้ำซ้อนด้านข้อมูลลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ระบบ E-Office มีรายละเอียดดังแสดงในแผนภาพ

แผนภาพที่ 3.50 ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (E-Office)





ตารางที่ 3.5 ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์

ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์	รายละเอียด
1. ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	ระบบจัดการรับ-ส่งหนังสือ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ช่วยให้ เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง สามารถติดตาม ตรวจสอบ ค้นหาได้ง่าย
2. ระบบจัดเก็บเอกสารอิเล็กทรอนิกส์	ระบบบริหารจัดการไฟล์เอกสาร สามารถกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึง ข้อมูล ลดภาระในการจัดเก็บเอกสารที่เป็นกระดาษ สามารถสืบค้น ข้อมูลได้ง่าย
3. ระบบบริหารงานบุคลากร	ระบบในการจัดเก็บข้อมูลบุคลากร และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับงานบริหารทรัพยากรบุคคล ช่วยให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถ เข้าถึงและบริหารจัดการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบงานอื่นๆ เช่น ข้อมูลการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการ เชื่อมโยงกับระบบบัญชีและ การเงิน เป็นต้น
4. ระบบงบประมาณ	ระบบบริหารงบประมาณภายในองค์กรช่วยในการบริหาร ติดตาม ควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการ เชื่อมโยงข้อมูลกับระบบงานอื่นๆ เช่น ข้อมูลการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณ เชื่อมโยงกับระบบบัญชีและการเงิน ข้อมูลงบประมาณใน การจัดซื้อจัดจ้าง เชื่อมโยงกับระบบพัสดุและครุภัณฑ์ เป็นต้น
5. ระบบพัสดุและครุภัณฑ์	ระบบบริหารครุภัณฑ์ และใช้ในการจัดเก็บข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการพัสดุและครุภัณฑ์ ลดความผิดพลาดในการทำงานด้วยมือ
6. ระบบบัญชีและการเงิน	ระบบบริหารบัญชีและการเงิน เพื่อให้มีกลไกการทำงานแบบอัตโนมัติ มากขึ้น สามารถดึงข้อมูลจากระบบงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านบัญชี และการเงิน ทำให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ลดความซ้ำซ้อนในการนำเข้า ข้อมูล ลดความผิดพลาดในการทำงานด้วยมือ
7. ระบบ Web Portal	ระบบสำหรับผู้ดูแลระบบ ใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลผู้ใช้งาน (User) การจัดการข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ ข้อมูลการแจ้งเตือน จากระบบงานต่างๆ

ทั้งนี้ ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ส่วนใหญ่ดำเนินการพัฒนาระบบแล้วเสร็จ อย่างไรก็ตาม ระบบงานบางระบบยังอยู่ระหว่างกระบวนการพัฒนาปรับปรุงเพิ่มเติม เช่น ระบบบริหารงานบุคลากร ในด้านการพัฒนาบุคลากร มีเฉพาะระบบบันทึกการฝึกอบรม แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เนื่องจาก สคช. เพิ่งเริ่มมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรลงสู่ระดับบุคคลในปี 2560 ทำให้ยังไม่มีกรอบวิสัยทัศน์และจัดทำ IDP อย่างเต็มรูปแบบ เป็นต้น

นอกจากนี้ สคช. อยู่ระหว่างดำเนินการพัฒนาระบบในการรับข้อร้องเรียนและระบบ Call Center เพื่อให้ทราบประเด็นปัญหาและสามารถติดตามแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที รวมทั้งการพัฒนาระบบ MIS ซึ่งจะแสดงผลในรูปแบบ Dashboard เพื่อให้ฝ่ายบริหารใช้ในการติดตามความคืบหน้าการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมามีการออกแบบระบบ MIS มีข้อจำกัดเนื่องจากยังขาดข้อมูล Input เข้ามาทำให้การออกแบบ Output หรือรายงานที่ตรงตามความต้องการของฝ่ายบริหารทำได้ยาก สำหรับการติดตามผลการ



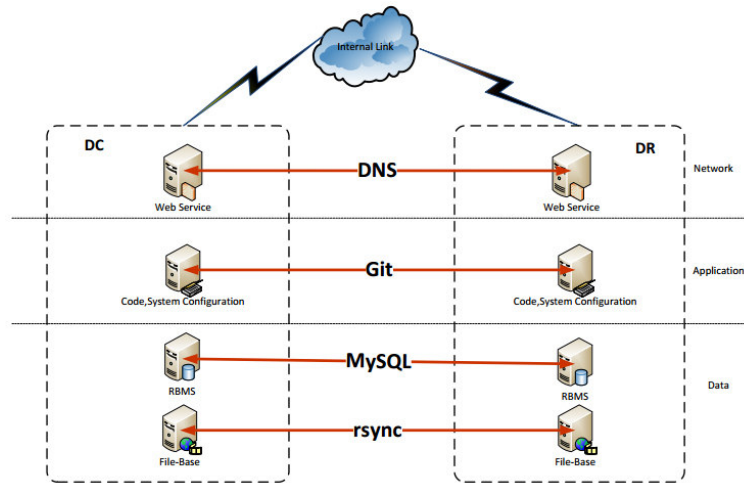
ดำเนินงานขององค์กร ปัจจุบันเป็นการจัดทำรายงานเบื้องต้นเพื่อใช้ในการติดตามความคืบหน้าการดำเนินงานตามประเด็นที่ผู้บริหารต้องการ

ในด้านการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก สคช. อยู่ระหว่างการเชื่อมโยงฐานข้อมูลนิติบุคคลกับกระทรวงพาณิชย์ ซึ่งสามารถนำไปต่อยอดการใช้ประโยชน์จากระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพได้ในอนาคต เช่น ผู้ประกอบอาชีพใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลดังกล่าวในการสืบค้นสถานประกอบการ/องค์กร ที่ต้องการจ้างแรงงานตามสมรรถนะที่กำหนด เป็นต้น

ในด้านการจัดทำแผนการจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สคช. มีการจัดทำแผนแม่บท 2557 - 2561 ซึ่งกำหนดแนวทางในการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนมีการวิเคราะห์ทบทวนฐานข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร ตลอดจนมีการวิเคราะห์ระบบสารสนเทศที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้ สคช. มีการจัดทำแผนการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตั้งแต่ปี 2558 โดยมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนที่ได้จัดทำขึ้น มีการรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศให้ผู้บริหารและคณะกรรมการ สคช. ทราบเป็นรายไตรมาส ตลอดจนมีการวิเคราะห์ทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อนำไปจัดทำแผนในปีถัดไป

สคช. มีการจัดทำระบบบริหารความเสี่ยงของระบบสารสนเทศเพื่อป้องกันข้อมูลเสียหาย โดยมีการประกาศข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยของระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ พ.ศ. 2557 เพื่อเป็นข้อปฏิบัติของผู้ใช้งานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อปฏิบัติของผู้ดูแลระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนการรักษาความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้งมีการจัดทำ Contingency Plan และมีการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ โดยมีการจัดทำแนวทางการดำเนินงานเพื่อป้องกันข้อมูลเสียหาย เช่น การดำเนินการตามมาตรฐาน ISO 9001:2015 การจัดทำขั้นตอนการทำงาน (Workflow) ของการ Backup ข้อมูล ซึ่งมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานและผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอน การออกแบบเครือข่ายระบบที่ใช้แนวคิดแบบ Dual Stack คู่ขนาน ซึ่งในสภาวะปกติระบบจะช่วยกันทำงาน และในสภาวะฉุกเฉิน เช่น ในกรณีที่ระบบขัดข้อง ระบบคู่ขนานจะสามารถทำงานแทนได้ทันที ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีการทำ Load Balance เพื่อสำรองการทำงานในกรณีที่สายใดสายหนึ่งใช้งานไม่ได้ ระบบจะทำการย้าย Traffic ไปยังอีกเส้นทางทันที เป็นต้น นอกจากนี้ สคช. มีการจัดทำระบบสำรองข้อมูลโดยมีการจัดตั้งศูนย์คอมพิวเตอร์สำรองข้อมูลและกู้คืนเมื่อเกิดภัยพิบัติ (Disaster Recovery Site) 2 แห่ง ซึ่งข้อมูลเชื่อมโยงกันตลอดเวลา สามารถสลับการใช้งานได้ทันที ทั้งนี้ สคช. มีการพัฒนาระบบสำรองข้อมูลที่มีความละเอียดมากขึ้น สามารถกู้คืนข้อมูล (Recovery) ได้เร็วขึ้น โดยใช้เวลาในการกู้คืนข้อมูลประมาณ 15-30 นาที นอกจากนี้ สคช. ได้มีการปรับปรุงระบบการควบคุมการเข้า-ออกห้อง Server ซึ่งดำเนินการในปี 2559 โดยได้จัดทำระบบ Key Card RFID ซึ่งจะให้เฉพาะเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ในกรณีที่บุคคลอื่นต้องการเข้าห้อง Server จะต้องมีการทำบันทึกถึงผู้อำนวยการสถาบันฯ เพื่อขออนุมัติ และเจ้าหน้าที่ของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ (ศท.) จะต้องอยู่ด้วยตลอดเวลา

แผนภาพที่ 3.51 การทำงานร่วมกันระหว่างศูนย์คอมพิวเตอร์หลักและศูนย์คอมพิวเตอร์สำรอง



ข้อเสนอแนะ :

1. ควรมีการจัดทำระบบที่ช่วยในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อติดตามหรือวัดผลการดำเนินงานขององค์กร ตลอดจนระบบการรายงานผลเทียบกับเป้าหมาย/แผน เพื่อช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถติดตามความคืบหน้าของการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรมีการสำรวจความต้องการของผู้ใช้งานระบบ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร และนำประเด็นที่ได้มีการข้อเสนอแนะไปปรับปรุง พัฒนาให้ระบบสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานได้ ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

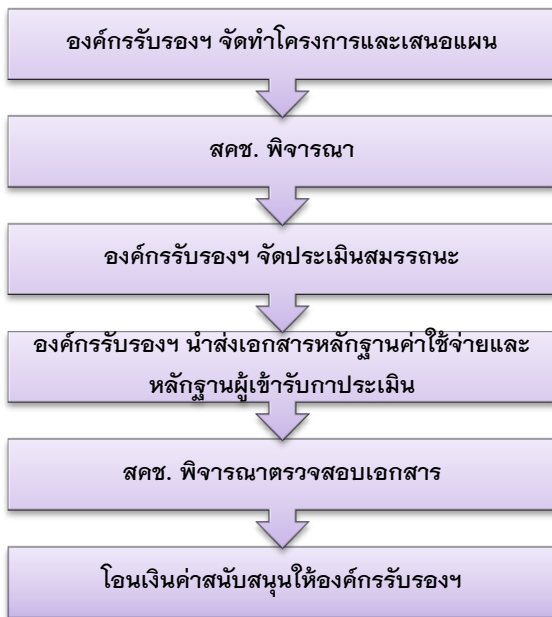
❖ การบริหารจัดการด้านการจัดซื้อจัดจ้างและงานพัสดุ

ที่ปรึกษาได้มีการวิเคราะห์กระบวนการด้านการจัดซื้อจัดจ้างและงานพัสดุ 2 กระบวนการ ได้แก่ การขอรับการสนับสนุนการประเมินสมรรถนะขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ และการจัดทำมาตรฐานอาชีพ โดยมีสรุปผลการวิเคราะห์แต่ละส่วน ดังนี้

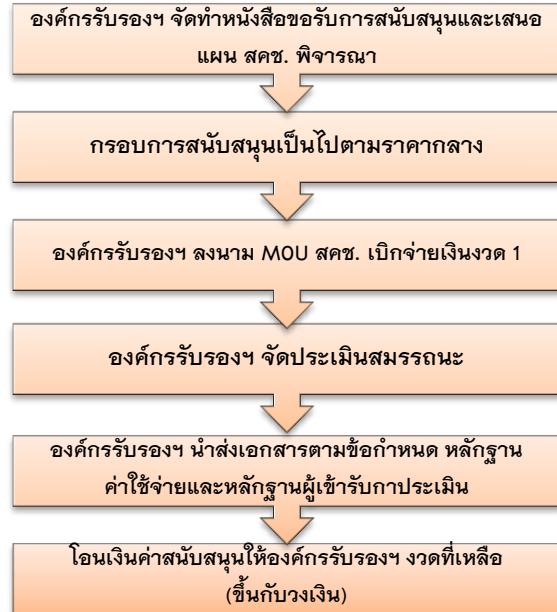
■ การขอรับการสนับสนุนการประเมินสมรรถนะขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ

การขอรับการสนับสนุนการขอรับการสนับสนุนการประเมินสมรรถนะขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ในช่วงปี 2558 – 2559 เป็นประเด็นที่ได้รับข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงจากองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ค่อนข้างมาก ทั้งการจ่ายค่าสนับสนุนที่ล่าช้า โดยองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ต้องจัดประเมินก่อน และนำหลักฐานทางการเงินเสนอมายัง สคช. เพื่อขอเบิกจ่าย โดยกระบวนการเบิกจ่ายที่มีความล่าช้า อีกทั้งอัตราการรับการสนับสนุนที่ไม่เป็นมาตรฐาน และไม่ได้พิจารณาบนพื้นฐานของราคากลางและกระบวนการประเมินที่ส่งผลต่อต้นทุนการดำเนินการ

แผนภาพที่ 3.52 ขั้นตอนการเบิกจ่ายค่าสนับสนุนผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะ
ขั้นตอนและกระบวนการเดิม



ขั้นตอนและกระบวนการใหม่



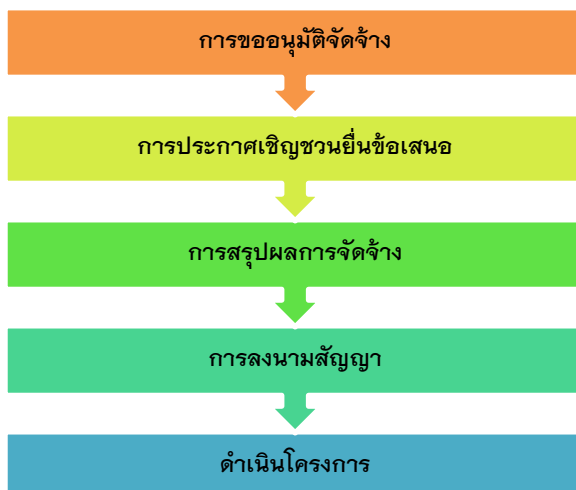
รวมระยะเวลาดำเนินการ 6 – 8 เดือน ส่งผลให้องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ต้องสำรองจ่ายไปเป็นเวลานาน

รวมระยะเวลาดำเนินการ 1 – 2 เดือน องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ มีความพึงพอใจต่อแนวทางการดำเนินการและการแก้ไขปัญหา

สคช. มีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาปรับปรุงการดำเนินการ ทั้งการกำหนดราคากลางเพื่อการสนับสนุนเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันบนการวิเคราะห์ต้นทุนที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม หากในอนาคต สคช. ไม่มีนโยบายหรือไม่มีการยกเว้นค่าสอบ สคช. ก็ควรต้องวางระบบการรับจ่ายเงินค่าสมัคร กระบวนการขั้นตอนระหว่างองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ และ สคช. ให้ชัดเจน

■ การจัดทำมาตรฐานอาชีพ

แผนภาพที่ 3.53 ขั้นตอนการจัดจ้างทำมาตรฐานอาชีพ



จากการศึกษากระบวนการขั้นตอนการจัดทำมาตรฐานอาชีพ ระยะเวลาดำเนินการแต่ละมาตรฐานอาชีพ พบว่านับจากการขออนุมัติจัดจ้างจนถึงการลงนามสัญญา สคช. ใช้เวลาเฉลี่ย 4 – 6 เดือน โดยจากการพิจารณาข้อมูลโครงการจัดทำมาตรฐานอาชีพในปี 2559 พบว่าไม่มีมาตรฐานอาชีพที่ลงนามสัญญาภายในไตรมาส 1 และพบว่าจำนวนสัญญาร้อยละ 45.83 เป็นการลงนามในไตรมาส 4 ดังนั้น สคช. ควรต้องบริหารจัดการ ยิ่งไปกว่านั้น ระเบียบพัสดุ พ.ศ. 2560 ที่จะมีกระบวนการขั้นตอนดำเนินการที่ต้องใช้เวลามากขึ้น ซึ่ง สคช. อาจต้องพิจารณา



แนวทางในการดำเนินการ เช่น การเร่งรัดเตรียมการตั้งแต่ก่อนเริ่มปีงบประมาณ การกำหนดระเบียบพัสดุฯ ภายใน เป็นต้น และในระยะต่อไป สคช. ควรกำหนดระยะเวลามาตรฐานในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละขั้นตอน และติดตามกำกับ เร่งรัดให้การดำเนินการเป็นไปตามที่กำหนดไว้

จากผลการดำเนินการของ สคช. ในภาพรวมทั้ง 2 ส่วน พบว่าในช่วง 5 ปีแรกของการดำเนินงาน สคช. มุ่งเน้นการจัดทำมาตรฐานอาชีพให้ครอบคลุม ผลักดันให้เกิดองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ครอบคลุมในสาขาวิชาชีพที่มีมาตรฐานอาชีพ การผลักดันให้มีผู้มาเข้ารับการประเมินสมรรถนะ แต่การดำเนินการยังพบว่า มีประเด็นที่เป็นโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้มาตรฐานอาชีพที่พัฒนาถูกนำไปใช้เป็นกลไกในการเชื่อมโยงกับระบบการศึกษากับระบบตลาดแรงงาน และยกระดับคุณภาพคนพร้อมรับการแข่งขันของประเทศ ที่ปรึกษาจึงได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายไว้รายละเอียดเป็นไปตามบทที่ 4

บทที่ 4

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ที่ปรึกษาได้วิเคราะห์และให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายโดยได้เชื่อมโยงกับกรอบ 5 P สรุปได้ดังนี้

1. Product

1. กลยุทธ์ในการจัดทำมาตรฐานอาชีพในระยะต่อไป

- จัดทำมาตรฐานอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ (S-Curve) ลำดับตามความจำเป็นเร่งด่วนต่อการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับ โดย สคช. ต้องพิจารณาขอบเขตกลุ่มเป้าหมายของงานที่ยุทธศาสตร์ประเทศมุ่งเน้น รวมทั้งกำหนดกลยุทธ์ที่แตกต่างกันตามความก้าวหน้าของการพัฒนาและความพร้อมกำลังคน เช่น กลุ่ม First S – Curve ซึ่งส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มการขยายตัวของจำนวนแรงงานไม่มาก เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมเดิมซึ่งมีจำนวนแรงงานอยู่ในอุตสาหกรรมค่อนข้างมากแล้ว อัตราการขยายตัวของจำนวนแรงงานจึงไม่สูงมาก ดังนั้นกลยุทธ์ที่ สคช. ควรดำเนินการคือจัดทำมาตรฐานอาชีพและผลักดันการพัฒนาคนในอาชีพของผู้ประกอบการผ่านศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรมของคนในอาชีพ และส่งคนมาเข้ารับการประเมินสมรรถนะ ในขณะที่กลุ่ม New S – Curve ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เงินลงทุนสูงและการพัฒนาต้องใช้ระยะเวลานานอัตราการขยายตัวเฉลี่ยของจำนวนแรงงานสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นช่วงแรกเริ่มจะเป็นช่วงของการพัฒนาคนของสถาบันการศึกษาหรือการพัฒนาคนของสถานประกอบการในสาขาวิชาชีพที่ สคช. จัดทำมาตรฐานอาชีพแล้ว ให้เร่งผลักดันไปสู่การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ
- จัดทำมาตรฐานอาชีพ และเร่งผลักดันการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มสาขาอาชีพที่ขาดแคลนแรงงานสมรรถนะ
- จัดทำมาตรฐานอาชีพในกลุ่มอาชีพที่คนในอาชีพอาจไม่มีวุฒิการศึกษาและการประกอบอาชีพที่ไม่มีมาตรฐานอาจส่งผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่ : ซึ่งผู้ที่ประกอบอาชีพอาจไม่ได้มีวุฒิการศึกษาใช้ประสบการณ์ทักษะและความชำนาญเป็นสำคัญ โดยอาชีพนี้อาจส่งผลกระทบต่อประชาชน ทั้งด้านความปลอดภัย หรือการถูกหลอกจากมิจฉาชีพ รวมทั้งยังไม่มีกฎหมายในการกำกับควบคุมมาตรฐานในการประกอบอาชีพ
- กรณีอาชีพมีมาตรฐานสากลที่เป็นการควบคุมการประกอบอาชีพอยู่ : ก็อาจยังไม่มี ความจำเป็นในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ หรืออาจเทียบโอนมาตรฐานสากลกับมาตรฐานอาชีพ ผู้ที่ผ่านการรับรองจากมาตรฐานสากลแล้ว ก็อาจไม่มีความจำเป็นต้องประเมินสมรรถนะทั้งหมด

2. การสร้างความชัดเจนและบทบาทของ สคช. กับหน่วยงานที่มีภารกิจบางส่วนซ้ำซ้อนกัน : ประเทศไทยมีหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะคน อาทิ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ที่จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่มีการจัดทำกรอบสมรรถนะอาเซียน ด้านการท่องเที่ยว และองค์กร/สภาวิชาชีพ/กลุ่มอาชีพ ดังนั้นเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน การสร้างความร่วมมือในการขยายผลต่อยอดหรือแบ่งบทบาทหน้าที่ โดย สคช. ควรเป็นหน่วยงานหลักที่จะทำหน้าที่ด้านวิชาการในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ สนับสนุนการจัดทำมาตรฐานอาชีพ ติดตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อมาตรฐานอาชีพ เพื่อพัฒนาปรับปรุง และกำกับกลไกการให้การรับรองสมรรถนะบุคคลฯ ส่วนหน่วยงานอื่นๆ เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มุ่งเน้นในการพัฒนากำลังคนเพื่อยกระดับสมรรถนะ หรือพัฒนากำลังคนให้ได้สมรรถนะที่อุตสาหกรรมและเป้าหมายของประเทศต้องการ

2. Process

1. สคช. ควรมีการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งติดตามสถานการณ์เพื่อพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ เช่น การศึกษาความต้องการระดับทักษะแรงงานในสาขาวิชาชีพ อุตสาหกรรมเป้าหมาย การศึกษาคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่มีผลกระทบต่อกันในอาชีพ เป็นต้น เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนามาตรฐานอาชีพ การสร้างความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะคนในอาชีพให้สูงขึ้นตามความต้องการของภาคแรงงาน

2. การจัดทำมาตรฐานอาชีพ จะสนับสนุนผ่านกลุ่มอาชีพที่คนในอาชีพมีความพร้อม มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง : โดยกรณีคนในอาชีพมีความเข้มแข็งในการรวมกลุ่ม สคช. ก็ควรสนับสนุนให้กลุ่มคนในอาชีพ เช่น สมาคม เป็นผู้ดำเนินการหรือมีบทบาทในการเป็นเจ้าภาพมากขึ้น ยกเว้นจากการมีส่วนร่วมแบบรับฟังความเห็น (Consult) หรือการเกี่ยวข้อง (Involve) เป็นการมีส่วนร่วมในระดับความร่วมมือ (Collaboration) หรือระดับการเสริมอำนาจ (Empower) ซึ่งจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร กรณีที่คนในอาชีพไม่มีการรวมกลุ่มอย่างเข้มแข็ง แต่เป็นกลุ่มอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมาย สคช. อาจมีความจำเป็นต้องช่วยดำเนินการก่อน และการผลักดันให้คนในอาชีพมีการรวมกลุ่มเกิดเป็นสภาหรือสมาคม

3. เร่งปรับปรุงเครื่องมือการประเมินสมรรถนะในสาขาวิชาชีพที่มีปัญหาการนำไปใช้ในการจัดประเมิน รวมทั้งการปรับปรุงกระบวนการออกแบบเครื่องมือการประเมินสมรรถนะ โดยการวัดคุณภาพของเครื่องมือทุกประเภทตามหลักวิชาการในทุกระดับชั้นวุฒิ และทุกอาชีพ และมีการทดลองประเมิน กลุ่มที่ใช้ในการทดลองควรกำหนดให้เป็นคนในอาชีพ และมีจำนวนมากพอที่จะได้ผลการวัดคุณภาพเครื่องมือได้

4. การติดตามประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ควรมีการติดตามประเมินจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ได้แก่ ผู้เข้ารับการประเมิน เจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) หรือนำผลจากการสำรวจและความคิดเห็นต่อการจัดการขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ มาพิจารณาประกอบการติดตามประเมินผลด้วย



5. ผลักดันการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน/การฝึกอบรมให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยยังคงขยายผลอย่างต่อเนื่องในกลุ่มสถาบันการศึกษา และดำเนินการเชิงรุกเพิ่มขึ้นในกลุ่มสถานประกอบการและสถาบันฝึกอบรมต่างๆ โดยเร่งดำเนินการในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายที่พัฒนามาตรฐานอาชีพแล้วเสร็จ

6. การเพิ่มการประชาสัมพันธ์เชิงรุกไปยังผู้ประกอบการและคนในอาชีพมากขึ้น โดยมุ่งเน้นในรายสาขาวิชาชีพในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายที่พร้อมในการจัดประเมินสมรรถนะ และการสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบการประเมินสมรรถนะให้กับผู้ประกอบการ รวมทั้งการนำฐานข้อมูลผู้เข้ารับการประเมินที่ผ่านมา และกลุ่มเป้าหมายของแรงงานในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมเป้าหมาย มาใช้ในการวางแผนการประชาสัมพันธ์

3. Productivity

1. การสร้างความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการใช้ศูนย์ทดสอบร่วมกัน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณ

2. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลหรือการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานต่างๆ การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหรือเชื่อมโยงฐานข้อมูล เพื่อให้มีระบบฐานข้อมูลสมรรถนะรายบุคคลของประชากรวัยแรงงาน และผู้สำเร็จการศึกษา ระบบคลังสะสมหน่วยการเรียนรู้ และระบบฐานข้อมูลหลักสูตรที่เชื่อมโยงมาตรฐานอาชีพกับคุณวุฒิการศึกษาตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ รวมทั้งการศึกษาและพัฒนาหรือเชื่อมโยงระบบข้อมูลความต้องการและการผลิตกำลังคนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถนำไปใช้คาดการณ์ความต้องการกำลังคน และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางตลาดงานในอนาคต

4. Profit

1. การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดเป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ให้เน้นผู้ที่คนในอาชีพหรือผู้ประกอบการให้การยอมรับเชื่อถือ โดยเฉพาะช่วงแรกที่มาตราฐานอาชีพยังไม่เป็นที่รู้จักแพร่หลาย ผู้ประกอบการจะพิจารณาจากองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ นอกจากนี้ กลุ่มสมาคมหรือเป็นสถาบันหรือองค์กรที่พัฒนาคนในอาชีพจะสามารถประสานความร่วมมือกับผู้ประกอบการและคนในอาชีพได้จึงสามารถดึงความร่วมมือกับสถานประกอบการ หรือสามารถเข้าถึงที่จะสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้กับคนในอาชีพให้เห็นความสำคัญของระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพได้มากขึ้น

2. การสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานอาชีพ ควรสนับสนุนให้กลุ่มคนในอาชีพเป็นผู้ดำเนินการ หากกลุ่มในอาชีพไม่มีความพร้อม สคช. อาจยังคงช่วยสนับสนุน โดยควบคู่ไปกับการสนับสนุนให้มีการตั้งสภาอาชีพ เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งที่จะเป็นผู้บริหารจัดการและกำกับมาตรฐานคุณภาพของคนในอาชีพต่อไป



3. การสนับสนุนค่าประเมินสมรรถนะบุคคล ให้พิจารณาจากอาชีพ และระดับสมรรถนะในกลุ่มเป้าหมาย เช่น เป้าหมายการพัฒนาของประเทศมุ่งเน้นสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ดังนั้นสมรรถนะที่ควรสนับสนุนค่าประเมินควรเป็นอาชีพในกลุ่มนี้ และระดับสมรรถนะที่ตรงกับงานเป้าหมาย เป็นต้น

5. Performance

1. การปรับปรุงประสิทธิภาพในการเบิกจ่ายงบประมาณ กำหนดมาตรการในการเร่งรัดการเบิกจ่าย การบริหารจัดการให้การจัดจ้างต่างๆ ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในไตรมาส 1 ซึ่งหมายถึงผู้รับผิดชอบโครงการ จะต้องเตรียมการตั้งแต่วันที่เริ่มต้นปีงบประมาณใหม่

2. การปรับปรุงระบบการควบคุมคุณภาพ โดยการออกแบบระบบการควบคุมคุณภาพและให้มีการตรวจสอบติดตามให้ครอบคลุมกระบวนการที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการดำเนินการ

3. การบริหารจัดการด้านบุคลากร สคช. ควรจัดทำแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยเฉพาะในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร และควรศึกษาและนำระบบ Talent Management มาปรับใช้ในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถหรือเป็นช่องทางการเติบโตให้กับบุคลากรที่มีความสามารถหรือมีผลงานเป็นที่ประจักษ์เป็นพิเศษ รวมทั้งการกำหนด Fast Track หรือ Talent Track และแผนพัฒนาและรักษาคณเฑาะ

❖ ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาปรับปรุงในระยะเร่งด่วน

จากข้อเสนอแนะดังกล่าว ที่ปรึกษาเห็นว่าข้อเสนอที่ สคช. ควรต้องดำเนินการในระยะเร่งด่วน เนื่องจากเป็นประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความคุ้มค่าในการดำเนินการ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสีย ประกอบด้วย

1. การจัดลำดับความสำคัญในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ
2. ปรับปรุงเครื่องมือการประเมินสมรรถนะในสาขาวิชาชีพที่มีปัญหาการนำไปใช้ในการจัดประเมิน
3. การสร้างความชัดเจนและบทบาทของ สคช. กับหน่วยงานที่มีภารกิจบางส่วนซ้ำซ้อนกัน
4. ปรับแนวทางการจัดทำมาตรฐานอาชีพ โดยการสนับสนุนให้กลุ่มคนในอาชีพเป็นผู้จัดทำมาตรฐานอาชีพและการดำเนินการต้องอยู่ในระดับที่มีอำนาจ โดยเน้นกลุ่มคนในอาชีพที่มีความพร้อมเข้มแข็งสำหรับกลุ่มที่ยังไม่มีความเข้มแข็ง สคช. ก็อาจสนับสนุนให้เกิดการรวมกลุ่ม โดยอาจจะต้องมีกลยุทธ์ที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับกลุ่มอาชีพ

5. การปรับปรุงประสิทธิภาพในการเบิกจ่ายงบประมาณ ทั้งการบริหารแผนงานโครงการและการปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

6. การปรับปรุงระบบการควบคุมคุณภาพ ทั้งการวางระบบการควบคุมให้ครอบคลุมในส่วนที่ยังเป็นจุดอ่อนและโอกาสในการปรับปรุง เช่น เครื่องมือการประเมิน มาตรฐานเจ้าหน้าที่สอบ การปฏิบัติตามมาตรฐานหรือคู่มือขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ เป็นต้น

สำหรับประเด็นอื่นๆ สคช. ควรต้องกำหนดวางระบบแนวทางในการดำเนินการและการพัฒนาปรับปรุงต่อเนื่องควบคู่กัน