



สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
(องค์การมหาชน)

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

โครงการ
ประเมินผลการดำเนินงานความคุ้มค่าและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม
จากการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)
ในรอบระยะเวลา 5 ปี



บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary Report)

โครงการประเมินผลการดำเนินงานความคุ้มค่าและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมจากการดำเนินงานของ สคช. ในรอบระยะเวลา 5 ปี เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2554 มาตรา 39 ที่กำหนดให้สถาบันฯ จัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันฯ ตามระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงาน และนำข้อมูลผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุง โดยโครงการมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินงานโครงการสำคัญต่างๆ และการบริหารจัดการของ สคช. ในรอบระยะเวลา 5 ปี รวมทั้งประเมินความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจและสังคมเชิงประจักษ์รวมถึงประเมินมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นจากผลกระทบของการดำเนินงานของ สคช. อย่างเป็นรูปธรรมโดยมุ่งเน้นในสาขาวิชาชีพที่จัดประเมินสมรรถนะแล้ว และ/หรือมีผู้ประกอบการส่งบุคลากรเข้ารับการประเมินสมรรถนะ และผลจากความร่วมมือดำเนินงานต่างๆ กับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาลและทิศทางการพัฒนาประเทศ และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงที่จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดการพัฒนางานองค์กรยิ่งขึ้นในอนาคต โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การประเมินภาพรวมตามวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์กร

การประเมินภาพรวมตามวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์กร ประกอบด้วย การประเมินความสอดคล้อง/ความเชื่อมโยงของการถ่ายทอดจากวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในกฎหมายจัดตั้ง/แผนยุทธศาสตร์/นโยบายในระดับต่างๆ การประเมินผลสัมฤทธิ์ในมิติประสิทธิผลที่เกิดขึ้นทั้งในระดับผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ของการดำเนินงานว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร เป้าหมายตามแผนและนโยบายหรือไม่อย่างไร และการดำเนินงานของ สคช. มีผลลัพธ์ ผลกระทบจากการดำเนินงานอย่างไร รวมทั้งมูลค่าผลกระทบที่เกิดขึ้น

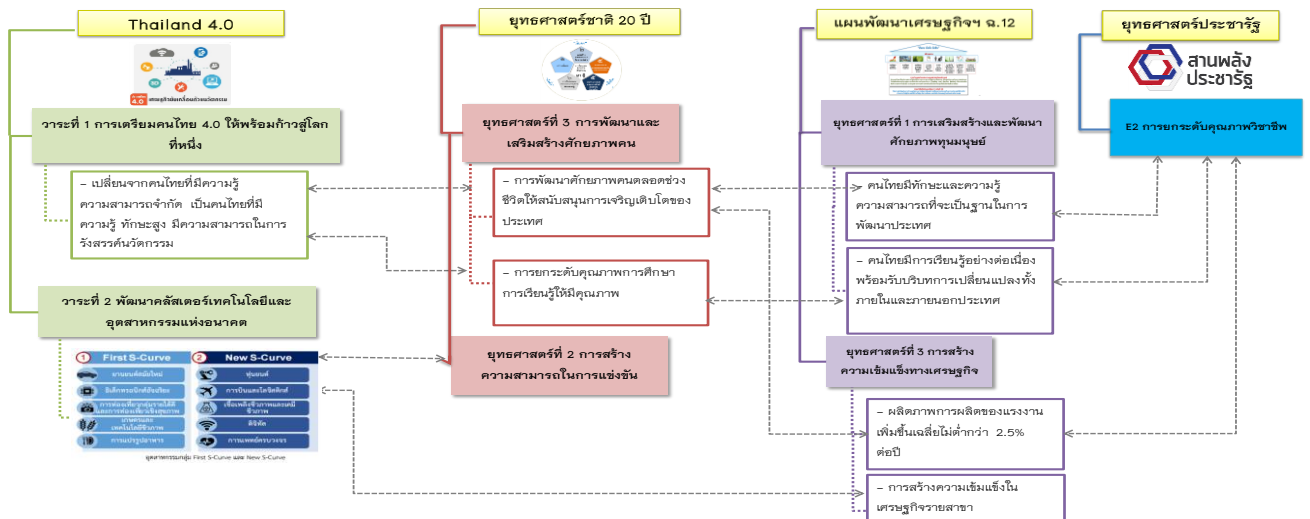
ส่วนที่ 2 การประเมินด้านประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กร

เป็นการประเมินด้านประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กร โดยด้านประสิทธิภาพประกอบด้วย การประเมิน 2 หัวข้อหลัก ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ 2) ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการแผนงานโครงการ สำหรับการประเมินด้านการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย การประเมิน 2 หัวข้อ ได้แก่ 1) กระบวนการดำเนินงานตามภารกิจหลักและการบริการขององค์กร 2) ระบบการประกันคุณภาพ

โดยที่ปรึกษาจะสรุปผลการประเมินได้ดังนี้

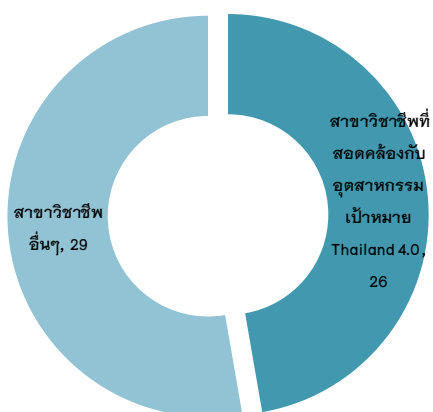
ส่วนที่ 1 ผลการประเมินภาพรวมตามวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์กร

ที่ปรึกษาได้มีการวิเคราะห์ความสอดคล้องเชื่อมโยงของการดำเนินงานของ สคช. ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา กับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นโยบาย Thailand 4.0 นโยบายอื่นๆ และนโยบายประชารัฐในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ สคช. และวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนงานโครงการกับภารกิจตามวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์กรพบว่า มีประเด็นความสอดคล้องดังนี้

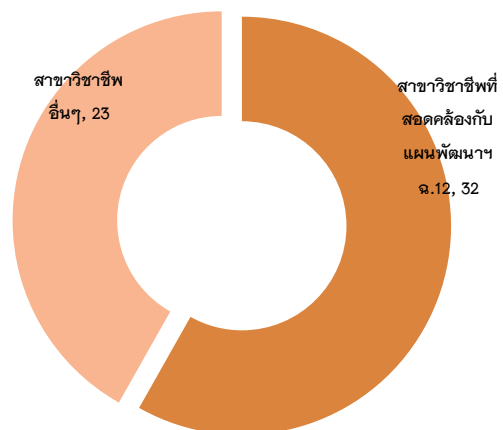


จากผลการวิเคราะห์พบว่า โดยภาพรวมการดำเนินงานของ สคช. สนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายรัฐบาลทั้งยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบาย Thailand 4.0 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) โดยการสนับสนุนเป็นไปในลักษณะของการสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนากำลังคนรองรับการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการผลักดันหลักสูตรฐานสมรรถนะเพื่อพัฒนากำลังคน โดยพบว่า มีสาขาวิชาชีพที่สอดคล้องกับ Thailand 4.0 ร้อยละ 47.27 และสอดคล้องกับแผนพัฒนา ฉบับที่ 12 ร้อยละ 58.18

แผนภาพที่ 1 สัดส่วนของสาขาวิชาชีพที่สอดคล้องกับ Thailand 4.0



แผนภาพที่ 2 สัดส่วนของสาขาวิชาชีพที่สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 12





อย่างไรก็ตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศเน้นการพัฒนาคนให้มีความพร้อมรองรับการแข่งขันของประเทศ หลายอาชีพอาจมีการเปลี่ยนแปลง ที่ สคช. ต้องศึกษาวิจัยเพื่อคาดการณ์ความจำเป็นต่อการพัฒนามาตรฐานอาชีพเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสมรรถนะคนในอาชีพ ซึ่งการส่งเสริมจัดทำมาตรฐานอาชีพ ควรพิจารณาลำดับความสำคัญ รวมทั้งบริบทอื่นๆ ที่จะส่งผลให้มาตรฐานอาชีพนำไปใช้ประโยชน์ได้ นอกจากนั้น ที่ปรึกษาเห็นว่า สคช. ควรขยายความร่วมมือกับศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรม และการบูรณาการกับหน่วยงานต่างๆ ในการพัฒนาระบบข้อมูลความต้องการและการผลิตกำลังคน ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

และนอกจากนั้น สคช. ยังได้รับมอบหมายพิเศษจากรัฐบาลให้พัฒนามาตรฐานสมรรถนะด้าน Digital Literacy สำหรับ End User และสนับสนุนการสร้างเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล สำหรับการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล การส่งเสริมอุตสาหกรรมการบินและการผลักดันประเทศสู่การเป็นศูนย์กลางในภูมิภาค เป็นการแก้ปัญหาในเรื่องการพัฒนาคนในด้านช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน โดยได้ร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) สถาบันการบินพลเรือน (สบพ.) และสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (กพท.) การสร้างความร่วมมือกับภาคการศึกษา ในการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพไปใช้คณะกรรมการร่วมระหว่าง สอศ. กับ สคช. ผลักดันให้ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ โดยการเชื่อมโยงมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพเข้ากับภาคการศึกษาใน 11 สาขาวิชาชีพ การนำมาตรฐานสู่การปรับหลักสูตร และจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ (Competency-Based Learning) และหลักสูตรระยะสั้น โครงการ Education to Employment Vocational Boot Camp (อาชีวะภาคฤดูร้อน) ใน 7 สาขาวิชาชีพ

ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน :

ดำเนินการ ศึกษาวิจัย และพัฒนาระบบ คุณวุฒิ วิชาชีพ

- มีการศึกษาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและพัฒนารอบคุณวุฒิวิชาชีพ ต่อมา มีการปรับรอบคุณวุฒิวิชาชีพให้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ
- ประเด็นที่ สคช. ควรมีการศึกษาหรือติดตามสถานการณ์เพื่อพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ เช่น การศึกษาความต้องการระดับทักษะแรงงานในสาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมเป้าหมาย การศึกษาคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่มีผลกระทบต่อคนในอาชีพ เป็นต้น เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนามาตรฐานอาชีพ การสร้างความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะคนในอาชีพให้สูงขึ้นตามความต้องการของภาคแรงงาน



ส่งเสริมและ
สนับสนุน
กลุ่มอาชีพ
หรือกลุ่ม
วิชาชีพใน
การจัดทำ
มาตรฐาน
อาชีพ

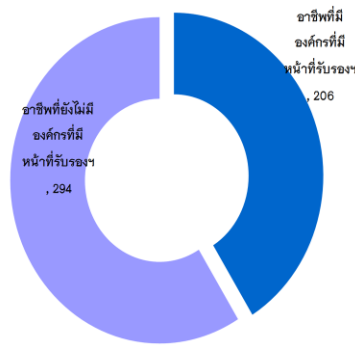
ให้การ
รับรอง
องค์กรที่มี
หน้าที่
รับรอง
สมรรถนะ
ของบุคคล
ตาม
มาตรฐาน
อาชีพ

เป็น
ศูนย์กลาง
ข้อมูล
เกี่ยวกับ
ระบบ
คุณวุฒิ
วิชาชีพและ
มาตรฐาน
อาชีพ

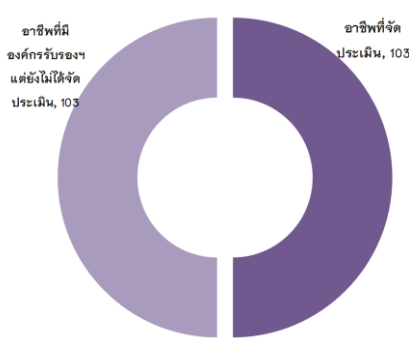
■ สคช. ส่งเสริมสนับสนุนด้วยการจ้างที่ปรึกษาเป็นผู้ดำเนินการ และให้กลุ่มอาชีพเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการและให้การรับรองมาตรฐานอาชีพ โดยดำเนินการพัฒนามาตรฐานอาชีพไปแล้วเสร็จ 47 สาขาวิชาชีพ 493 อาชีพ

■ สคช. เชิญชวนองค์กรต่างๆ ขึ้นทะเบียนเป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ปัจจุบันมีองค์กร 154 แห่ง ให้การรับรองได้ใน 38 สาขาวิชาชีพ สามารถให้การรับรองสมรรถนะบุคคลได้ 206 อาชีพ

แผนภาพที่ 3 สัดส่วนอาชีพที่มี
องค์กรรับรองฯ



แผนภาพที่ 4 สัดส่วนอาชีพที่มีผู้เข้ารับ
การประเมิน



■ สคช. มีการสร้างความพร้อมและมาตรฐานให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ และสร้างความพร้อมให้เจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) และผู้ประเมิน (Assessor)

■ สคช. การสนับสนุนครุภัณฑ์ให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการจัดประเมิน ซึ่งปี 2558 สคช. ได้สนับสนุนครุภัณฑ์สำหรับการประเมินสมรรถนะให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ นำร่อง แต่ต่อมามีการทบทวนนโยบายดังกล่าว

■ สคช. ประสานความร่วมมือผ่านองค์กรรับรองฯ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้ารับการประเมิน โดยยกเว้นค่าสอบ 1 คน ต่อ 1 สิทธิ์ มีผู้เข้ารับการประเมินแล้วทั้งสิ้น 30,892 คน จาก 103 อาชีพ

■ จากการประเมินพบว่าอาชีพที่มีมาตรฐานและมีองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ พร้อมประเมินสมรรถนะ แต่ยังไม่มีการจัดประเมินร้อยละ 50 ซึ่งเกิดขึ้นจากบางอาชีพไม่มีผู้สนใจและการจัดประเมินช่วงแรก องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ เน้นประชาสัมพันธ์ไปที่อาชีพที่มีภาคแรงงานหรือกำลังคนจำนวนมาก เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า

■ เครื่องมือการประเมินสมรรถนะควรมีการพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้เกิดการยอมรับและสามารถรับรองสมรรถนะได้จริง

■ มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพตั้งแต่กระบวนการในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะ การรับสมัคร/การรับรองสมรรถนะบุคคล การบริหารจัดการใบรับรอง การให้บริการเว็บไซต์

■ การใช้งานระบบงานต่างๆ อาจต้องพัฒนาปรับปรุงโดยการรับฟังความเห็นขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ เกี่ยวกับการนำเข้าสู่ข้อมูล และข้อกำหนดต่างๆ ในการรายงานข้อมูลและผลการจัดประเมินสมรรถนะ

■ ในอนาคต สคช. ควรเตรียมความพร้อมรองรับการเชื่อมโยงและการเทียบโอนการศึกษากับมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหรือเชื่อมโยงฐานข้อมูล เพื่อให้มีระบบฐานข้อมูลสมรรถนะรายบุคคลของประชากรวัยแรงงาน และผู้สำเร็จการศึกษา

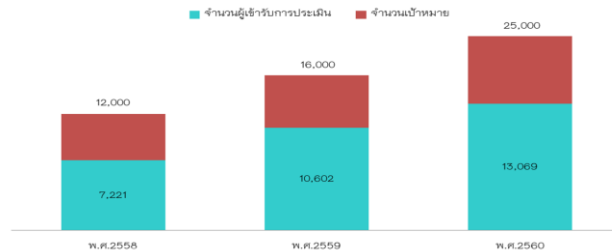


ติดตามและ
ประเมินผล
องค์กรที่มีหน้าที่
รับรอง
สมรรถนะของ
บุคคลตาม
มาตรฐานอาชีพ
รวมทั้งระบบ
คุณวุฒิวิชาชีพ
เพื่อให้การ
ดำเนินการ
เป็นไปด้วย
ความโปร่งใส
และยุติธรรม

ส่งเสริม
สนับสนุน และ
ประสานความ
ร่วมมือกับ
สถานศึกษา ศูนย์
หรือสถาบัน
ฝึกอบรม สถาน
ประกอบการ
หน่วยงานของรัฐ
และองค์กร
เอกชนในการ
เผยแพร่ระบบ
คุณวุฒิวิชาชีพ
และมาตรฐาน
อาชีพ

- มีการติดตามประเมินผลองค์กรแล้ว 103 แห่ง ทั้งนี้ สคช. ควรนำประเด็นข้อสังเกตจากผู้เข้ารับการประเมินและเจ้าหน้าที่สอบมาพิจารณาประกอบด้วย

แผนภาพที่ 5 จำนวนผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะ



- สคช. ควรมีการติดตามการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการจัดประเมินสมรรถนะ โดยบางอาชีพที่ยังไม่มีผู้เข้ารับการประเมิน หรือมีสัดส่วนที่น้อย ซึ่งควรมีการทบทวนร่วมกับคนในอาชีพ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลการจัดประเมินสมรรถนะขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ เพื่อนำผลการประเมิน Gap ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะตลอดจนกำกับให้องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ เป็นมาตรฐานเดียวกัน

- มีความร่วมมือกับกลุ่มสถาบันการศึกษาเพื่อผลักดันการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะทั้งการเป็นคณะกรรมการร่วมการส่งมาตรฐานอาชีพไปให้ จากการสุ่มสำรวจพบว่า มีสถาบันการศึกษาร้อยละ 85 นำมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอน แต่การปรับหลักสูตร จะใช้ตามหลักสูตรของ สอศ.
- การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐทั้งการสร้างความรู้ด้านระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ รวมทั้งความร่วมมือในการดำเนินการตามนโยบายพิเศษรัฐบาล สำหรับกลุ่มผู้ประกอบการและคนในอาชีพ โดยการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ การส่งมาตรฐานอาชีพไปให้สถานประกอบการ และการให้ความรู้ผ่านกลุ่มเจ้าหน้าที่ด้านทรัพยากรบุคคล (HR) ของบริษัทในภาครัฐกิจ
- การสร้างความร่วมมือกับต่างประเทศที่ผ่านมา เน้นร่วมมือเพื่อเรียนรู้จากแนวทางของต่างประเทศ สำหรับการเทียบเคียงมาตรฐานอาชีพที่ผ่านมายังเป็นเพียงการร่วมวิเคราะห์มาตรฐาน โดยคาดว่าจะดำเนินการภายใต้การเทียบเคียงตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ
- สคช. ควรผลักดันการนำมาตรฐานอาชีพให้ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรมที่เป็นแหล่งในการพัฒนาคนในอาชีพ เพื่อนำไปพัฒนาออกแบบหลักสูตรต่างๆ ให้สอดคล้องกับแนวทางสมรรถนะที่ต้องการของภาคแรงงาน



ผลกระทบมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม :

แผนภาพที่ 6 มิติผลกระทบจากการดำเนินงานของ สคช.

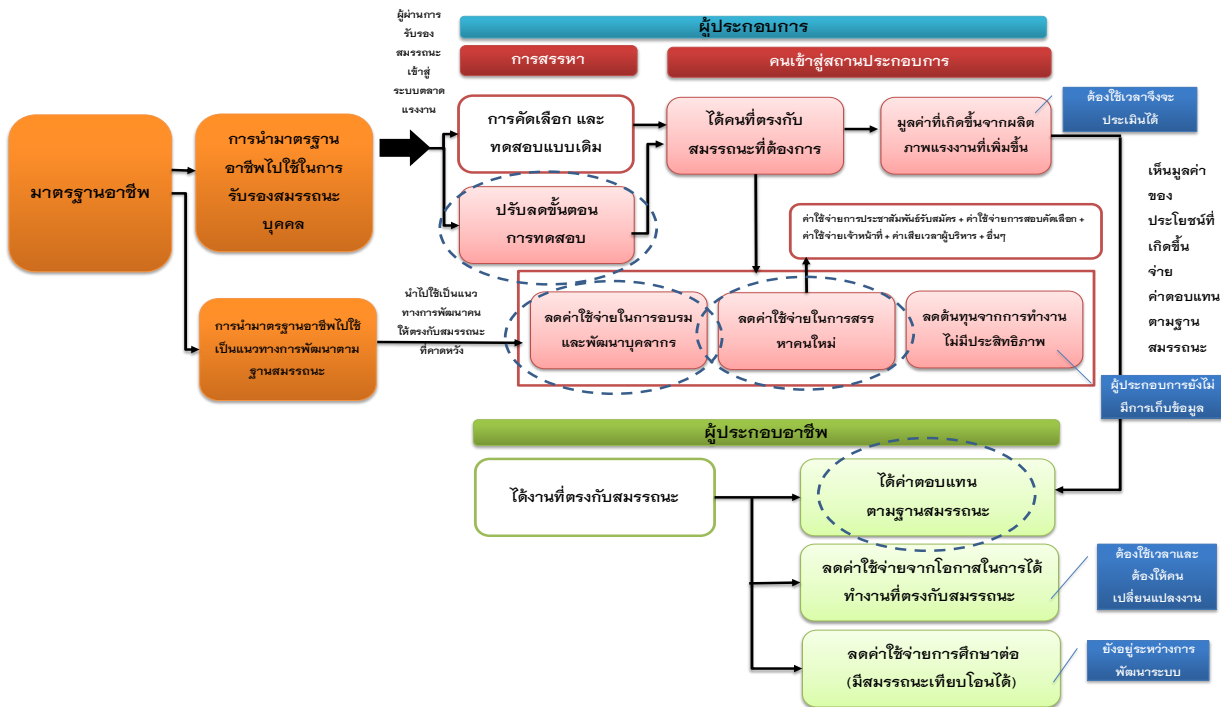


■ มิติทางเศรษฐกิจ :

การประเมินมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจในส่วนที่เกิดขึ้นแล้วจนถึงปัจจุบันจากการดำเนินงานของ สคช. จะยังไม่เกิดหรือยังไม่สามารถประเมินมูลค่าได้ การประเมินครั้งนี้ จึงอยู่บนสมมติฐานว่ามาตรฐานอาชีพ และผู้ผ่านการรับรองฯ มีสมรรถนะตามระดับที่ผ่านการรับรอง

และผู้ผ่านการรับรองฯ ในปี 58 - 60 เข้าสู่ตลาดหรือมีการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การใช้ใบประกาศ ซึ่งความเห็นของผู้ประกอบการ จะนำไปใช้เป็นกลไกในการขับเคลื่อน วางยุทธศาสตร์การดำเนินการของ สคช. ในอนาคต เพื่อเพิ่มมูลค่า สรุปผลได้ดังนี้

แผนภาพที่ 7 กรอบการประเมินมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้สำหรับการประเมินผลในรอบระยะเวลา 5 ปี



การสัมภาษณ์ผู้ประกอบการในสาขาวิชาชีพที่เปิดให้มีการทดสอบสมรรถนะบุคคลแล้ว โดย สุ่มสัมภาษณ์ผู้ประกอบการจำนวน 79 คน จาก 30 สาขาวิชาชีพ ซึ่งเป็นผู้ประกอบการที่เป็นตัวแทนคนในอาชีพที่ สคช. ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ และผู้ประกอบการที่ส่งคนเข้ารับการประเมินสมรรถนะสามารถสรุปมูลค่า ได้ดังนี้

มาตรฐานอาชีพ	การปรับลดขั้นตอนการทดสอบ	การลดค่าใช้จ่ายในการอบรมและพัฒนาบุคลากร	การลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาคนใหม่	คำตอบแทนที่เพิ่มขึ้นสำหรับผู้ผ่านการรับรองสมรรถนะ
ต้นทุนมาตรฐานอาชีพรวม 643,059,595 บาท (30 สาขาวิชาชีพ)	มูลค่ารวม 5,479,850 บ. ลดค่าใช้จ่าย 750 - 2500 บ.	มูลค่ารวม 391,821,583 บ. ลดค่าใช้จ่าย 4,000 - 25,800 บ.	มูลค่ารวม 11,214,945 บ. ลดค่าใช้จ่าย 1,500 - 10,000 บ.	คำตอบแทนที่เพิ่มขึ้นรวม 296,158,481บ.ต่อปี คำตอบแทนที่เพิ่มขึ้น 500 - 3,000 บ. ต่อเดือน

มูลค่าเพิ่มใน 1 ปี รวม 704,674,859 บาท คิดเป็นสัดส่วน 1.10



โดยภาพรวมมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นรวม 704,674,859 บาท เมื่อเทียบกับต้นทุนทางตรงในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ ซึ่งคิดคำนวณเฉพาะต้นทุนการจัดจ้างในการทำมาตรฐานอาชีพและการจัดทำเครื่องมือการประเมินสมรรถนะรวม 643,059,595 บาท (ไม่รวมงบลงทุนและโครงการที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรง) มูลค่าเพิ่มที่เกิดขึ้นคิดเป็น 1.10 เท่า โดยจากการสำรวจพบข้อมูลและประเด็นข้อสังเกตสำคัญดังนี้

- ความคุ้มค่ามีความสัมพันธ์กับจำนวนผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะ ดังนั้น การคัดเลือกสาขาวิชาชีพที่จะทำมาตรฐานอาชีพต้องพิจารณาต่อเป้าหมายและความต้องการของคนในอาชีพต่อการผ่านการรับรองสมรรถนะ
- มีปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการหรือคนในอาชีพเห็นว่าไม่ได้เกิดมูลค่าเพิ่ม หรือหากจะเกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้ ต้องอยู่บนเงื่อนไข สรุปลงได้ดังนี้
 - จะสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาคนใหม่ได้ ควรต้องผลักดันให้กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครงาน
 - การจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสำหรับผู้ผ่านการรับรองสมรรถนะบุคคล ผู้ประกอบการเห็นว่าหากสมรรถนะนั้นเป็นระดับที่องค์กรต้องการ หรือบุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะเพิ่มขึ้น (Upskill) หรือพัฒนาสู่สมรรถนะใหม่ๆ ที่องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Reskill) ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ก็ยินดีที่จะจ่าย
 - บางมาตรฐานอาชีพเกิดมูลค่าเพิ่มและประโยชน์อย่างมากกับธุรกิจขนาดเล็ก แต่อาจไม่เกิดมูลค่าเพิ่มกับธุรกิจขนาดใหญ่มากนัก เนื่องจากมีระบบมาตรฐานที่ใช้อยู่แล้ว และกำหนดโดยบริษัทแม่ที่เป็นต่างชาติ เช่น สาขาบริการยานยนต์

❖ **กลไกสำคัญที่ สคช. จะต้องดำเนินการซึ่งส่งผลต่อมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้แก่**

1. ระบบการประเมินรับรองสมรรถนะบุคคลและเครื่องมือการประเมิน ต้องมีคุณภาพที่สามารถรับรองสมรรถนะบุคคลได้จริง จึงจะเกิดความน่าเชื่อถือต่อบุคคลที่ได้รับการรับรองสมรรถนะ
 2. การพัฒนามาตรฐานอาชีพในสาขาที่มีความจำเป็นหรือเป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการ และคนในอาชีพ
 3. การผลักดันการรับรองสมรรถนะในอนาคต ควรดำเนินการควบคู่ไปกับการพัฒนาสมรรถนะเพิ่มขึ้น (Upskill) ตามที่องค์กรคาดหวังหรือพัฒนาสู่สมรรถนะใหม่ๆ ที่องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Reskill) ไม่ควรเป็นไปเพียงเพื่อยืนยันสมรรถนะที่มีเพียงอย่างเดียว เพราะหากสมรรถนะที่มีนั้นต่ำกว่าระดับที่ผู้ประกอบการหรือธุรกิจต้องการ ก็ไม่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับการแข่งขันได้
 4. การผลักดันให้ผู้ประกอบการกำหนดมาตรฐานอาชีพและระดับที่ต้องการ เป็นเงื่อนไขหนึ่งของการรับสมัครบุคลากร จะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรของนายจ้างและต้นทุนการหางานของลูกจ้างได้
- **มิติทางสังคม :** จากการสัมภาษณ์และสำรวจพบว่ามีประเด็นที่สะท้อนด้านสังคม ดังนี้
 - เกิดคุณค่าของประสบการณ์และความสามารถ สำหรับผู้ไม่มีวุฒิการศึกษาแต่มีสมรรถนะแท้จริง และเมื่อได้รับการยอมรับก็จะนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - แนวโน้มการยอมรับของผู้ประกอบการต่อการยอมรับผู้ได้รับการรับรองสมรรถนะบุคคล เห็นว่าการได้รับการรับรองสมรรถนะเป็นปัจจัยที่มีผลมากถึงมากที่สุดที่ผู้ประกอบการใช้ในการพิจารณา



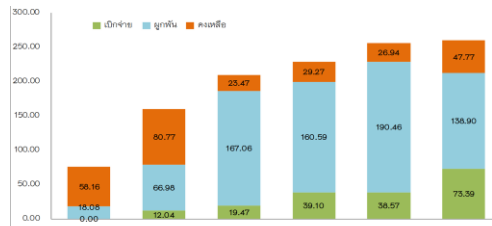
คัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน คิดเป็นสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 79.17 นั้นหมายถึง การแข่งขันของตลาดแรงงาน ในอนาคตจะอยู่บนพื้นฐานของสมรรถนะ ไม่ใช่วุฒิการศึกษาเพียงอย่างเดียว ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพคน และความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ส่วนที่ 2 การประเมินด้านประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กร

ประสิทธิภาพ การเบิกจ่าย งบประมาณ

- การดำเนินงานของ สคช. ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา งบประมาณส่วนใหญ่จัดสรรไปสำหรับการดำเนินงานตามภารกิจคิดเป็นร้อยละ 61.76 รองลงมาเป็นงบลงทุน คิดเป็นร้อยละ 14.45 งบบุคลากรคิดเป็นร้อยละ 12.59 และงบดำเนินงานคิดเป็นร้อยละ 11.20 ตามลำดับ

แผนภาพที่ 8 สัดส่วนการเบิกจ่ายงบประมาณ
ตามภารกิจ



ปีงบประมาณเพียงเฉลี่ยร้อยละ 10.35

- สคช. ต้องพัฒนาปรับปรุงในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และการกำกับเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณ

ประสิทธิภาพ ของการบริหาร จัดการแผนงาน โครงการ

- มีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายความสำเร็จแผนงานโครงการ ที่จะนำไปใช้ในการกำกับความสำเร็จ การดำเนินการตามวัตถุประสงค์โครงการ
- โครงการที่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายผลผลิต ในขณะที่การเบิกจ่ายส่วนใหญ่ยังคงต้องผูกพันเงิน นอกจากนั้นการดำเนินการตามแผน เน้นรูปแบบ Quick win โดย สคช. ควรกำกับทั้งกระบวนการและคุณภาพ
- สคช. ควรกำกับ ควบคุม และบริหารความเสี่ยงโครงการ เพื่อให้การดำเนินโครงการเกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้
- การกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดองค์กร การวัดผล ไม่ควรเน้นปริมาณ แต่ควรเน้นเชิงคุณภาพ และ ต้องสะท้อนภารกิจ



ระบบคุณภาพ
ของ สคช.

- สคช. ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9001 : 2015 เพื่อรับรองมาตรฐานทั้งองค์กร ในการดำเนินการเพื่อรักษาคุณภาพให้ได้ตามมาตรฐาน สคช. ได้จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำกับ ติดตามระบบประกันคุณภาพ
- มีการกำหนดกระบวนการดำเนินงานตามภารกิจ แต่ยังไม่มีการจัดทำเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพ
- ข้อมูลที่ สคช. ควรนำมาพิจารณาประกอบเพิ่มเติม ซึ่งประกอบด้วย ผลการสำรวจความคิดเห็น และการสัมภาษณ์องค์กรที่มีหน้าที่รับรอง เจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะ และผู้ประกอบการ ที่มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาปรับปรุง รวมทั้งฐานข้อมูลการจัดประเมินสมรรถนะ การดำเนินงานขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ โดยประเด็นที่อาจต้องมาพิจารณาเพิ่ม ได้แก่ การคัดเลือกมาตรฐานอาชีพ เครื่องมือการประเมินสมรรถนะ และมาตรฐานของเจ้าหน้าที่สอบ

ระบบการบริหาร
จัดการทรัพยากร
บุคคล

- สคช. ยังไม่มีการประกาศนโยบายและกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ได้มีการจัดทำแผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล แต่เป็นการกำหนดแผนการดำเนินงานในบางเรื่องเท่านั้น เช่น การอบรมในภาพรวม
- หลายประเด็นยังอยู่ระหว่างการดำเนินการ ทั้งการทบทวนปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description : JD) และคุณสมบัติตามตำแหน่งงาน (Job Specification : JS) ตามโครงสร้างใหม่ การปรับระบบประเมินผลสัดส่วนคะแนนการประเมินผล
- ยังไม่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
- สคช. ควรมีแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยเฉพาะในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร และควรนำระบบ Talent Management มาปรับใช้ในองค์กร

การบริหารจัดการ
ด้านการจัดซื้อจัด
จ้างและงานพัสดุ

- การขอรับการสนับสนุนการประเมินสมรรถนะขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ที่เดิมมีปัญหาของความล่าช้าและขั้นตอนในการเบิกจ่ายเงินมาก แต่ปัจจุบันได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว
- แผนภาพที่ 9 ขั้นตอนและเวลาการจัดจ้างใน
การจัดทำมาตรฐานอาชีพ**
-
- ใช้เวลาเฉลี่ย 4 – 6 เดือน
- ใช้เวลา 12 – 18 เดือน
- การจัดจ้างในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ มีความล่าช้า โดยนับจากการขออนุมัติจัดจ้าง จนถึงการลงนามสัญญา มีระยะเวลาเฉลี่ย 4 – 6 เดือนโดยปี 2559 พบว่าไม่มีมาตรฐานอาชีพสาขาที่ลงนามสัญญาภายในไตรมาส 1 และพบว่าจำนวนสัญญาร้อยละ 45.83 เป็นการลงนามในไตรมาส 4
 - ระเบียบจัดจ้างปี 60 มีขั้นตอนที่ต้องใช้เวลามากขึ้น ซึ่ง สคช. อาจต้องดำเนินการ เช่น การเร่งรัดเตรียมการตั้งแต่ก่อนเริ่มปีงบประมาณ การกำหนดระเบียบพัสดุฯ ภายใน เป็นต้น

จากผลการประเมิน ที่ปรึกษาขอสรุปประเด็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่จะนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานของ สคช. ดังนี้



❖ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย :

1. Product

1. กลยุทธ์ในการจัดทำมาตรฐานอาชีพในระยะต่อไป

- จัดทำมาตรฐานอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ (S-Curve) ลำดับตามความจำเป็นเร่งด่วนต่อการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับ โดย สคช. ต้องพิจารณาขอบเขตกลุ่มเป้าหมายของงานที่ยุทธศาสตร์ประเทศมุ่งเน้น รวมทั้งกำหนดกลยุทธ์ที่แตกต่างกันตามความก้าวหน้าของการพัฒนาและความพร้อมกำลังคน เช่น กลุ่ม First S – Curve ซึ่งส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มการขยายตัวของจำนวนแรงงานไม่มาก เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมเดิมซึ่งมีจำนวนแรงงานอยู่ในอุตสาหกรรมค่อนข้างมากแล้ว อัตราการขยายตัวของจำนวนแรงงานจึงไม่สูงมาก ดังนั้นกลยุทธ์ที่ สคช. ควรดำเนินการคือจัดทำมาตรฐานอาชีพและผลักดันการพัฒนาคนในอาชีพของผู้ประกอบการผ่านศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรมของคนในอาชีพ และส่งคนมาเข้ารับการประเมินรับรองสมรรถนะ ในขณะที่กลุ่ม New S – Curve ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เงินลงทุนสูงและการพัฒนาต้องใช้ระยะเวลานาน อัตราการขยายตัวเฉลี่ยของจำนวนแรงงานสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นช่วงแรกเริ่มจะเป็นช่วงของการพัฒนาคนของสถาบันการศึกษาหรือการพัฒนาคนของสถานประกอบการในสาขาวิชาชีพที่ สคช. จัดทำมาตรฐานอาชีพแล้ว ให้เร่งผลักดันไปสู่การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ

- จัดทำมาตรฐานอาชีพ และเร่งผลักดันการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มสาขาอาชีพที่ขาดแคลนแรงงานสมรรถนะ

- จัดทำมาตรฐานอาชีพในกลุ่มอาชีพที่คนในอาชีพอาจไม่มีวุฒิการศึกษาและการประกอบอาชีพที่ไม่มีมาตรฐานอาจส่งผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่ : ซึ่งผู้ที่ประกอบอาชีพอาจไม่ได้มีวุฒิการศึกษาใช้ประสบการณ์ทักษะและความชำนาญเป็นสำคัญ โดยอาชีพนี้อาจส่งผลกระทบต่อประชาชน ทั้งด้านความปลอดภัย หรือการถูกหลอกลวงจากมิจฉาชีพ รวมทั้งยังไม่มีกฎหมายในการกำกับควบคุมมาตรฐานในการประกอบอาชีพ

- กรณีอาชีพมีมาตรฐานสากลที่เป็นการควบคุมการประกอบอาชีพอยู่ : ก็อาจยังไม่มี ความจำเป็นในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ หรืออาจเทียบโอนมาตรฐานสากลกับมาตรฐานอาชีพ ผู้ที่ผ่านการรับรองจากมาตรฐานสากลแล้ว ก็อาจไม่มีความจำเป็นต้องประเมินสมรรถนะทั้งหมด

2. การสร้างความชัดเจนและบทบาทของ สคช. กับหน่วยงานที่มีภารกิจบางส่วนซ้ำซ้อนกัน : ประเทศไทยมีหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะคน อาทิ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมี การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่มีการจัดทำกรอบสมรรถนะ อาเซียนด้านการท่องเที่ยว และองค์กร/สภาวิชาชีพ/กลุ่มอาชีพ ดังนั้นเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน การสร้างความร่วมมือในการขยายผลต่อยอดหรือแบ่งบทบาทหน้าที่ โดย สคช. ควรเป็นหน่วยงานหลักที่จะ ทำหน้าที่ด้านวิชาการในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ 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 โดยการวัดคุณภาพของเครื่องมือทุกประเภทตามหลักวิชาการในทุกระดับชั้นคุณวุฒิ 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 และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการตลาดงานในอนาคต

4. Profit

1. การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดเป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ให้เน้นหน่วยงานที่คนในอาชีพหรือผู้ประกอบการให้การยอมรับเชื่อถือ โดยเฉพาะช่วงแรกที่มาตรฐานอาชีพยังไม่เป็นที่รู้จักแพร่หลาย ผู้ประกอบการจะพิจารณาจากองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ นอกจากนั้น กลุ่มสมาคมหรือเป็นสถาบันหรือองค์กรที่พัฒนาคนในอาชีพจะสามารถประสานความร่วมมือกับผู้ประกอบการและคนในอาชีพได้จึงสามารถสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ หรือสามารถเข้าถึงที่จะสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้กับคนในอาชีพได้เห็นความสำคัญของระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพได้มากขึ้น

2. การสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานอาชีพ ควรสนับสนุนให้กลุ่มคนในอาชีพเป็นผู้ดำเนินการ หากกลุ่มในอาชีพไม่มีความพร้อม สคช. อาจยังคงช่วยสนับสนุน โดยควบคู่ไปกับการสนับสนุนให้มีการตั้งสภาอาชีพ เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งที่จะเป็นบริหารจัดการและกำกับมาตรฐานคุณภาพของคนในอาชีพต่อไป

3. การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการประเมินสมรรถนะบุคคล ให้พิจารณาจากอาชีพ และระดับสมรรถนะในกลุ่มเป้าหมาย เช่น เป้าหมายการพัฒนาของประเทศมุ่งเน้นสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ดังนั้น ควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการประเมินสำหรับอาชีพในกลุ่มนี้ และระดับสมรรถนะที่ตรงกับงานเป้าหมาย เป็นต้น



5. Performance

1. การปรับปรุงประสิทธิภาพในการเบิกจ่ายงบประมาณ กำหนดมาตรการในการเร่งรัดการเบิกจ่าย การบริหารจัดการให้การจัดจ้างต่างๆ ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในไตรมาส 1 ซึ่งหมายถึง ผู้รับผิดชอบโครงการ จะต้องเตรียมการตั้งแต่ก่อนเริ่มต้นปีงบประมาณใหม่

2. การปรับปรุงระบบการควบคุมคุณภาพ โดยการออกแบบระบบการควบคุมคุณภาพและให้มีการตรวจสอบติดตามให้ครอบคลุมกระบวนการที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการดำเนินการ

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

การดำเนินการในระยะเร่งด่วน

จากข้อเสนอแนะดังกล่าว ที่ปรึกษาเห็นว่าข้อเสนอที่ สคช. ควรต้องดำเนินการในระยะเร่งด่วน เนื่องจากเป็นประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อความคุ้มค่าในการดำเนินการ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และ ความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสีย ประกอบด้วย

1. การจัดลำดับความสำคัญในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ
2. ปรับปรุงเครื่องมือการประเมินสมรรถนะในสาขาวิชาชีพที่มีปัญหาการนำไปใช้ในการจัดประเมิน
3. การสร้างความชัดเจนและบทบาทของ สคช. กับหน่วยงานที่มีภารกิจบางส่วนเกี่ยวข้องกัน
4. ปรับแนวทางการจัดทำมาตรฐานอาชีพ โดยการสนับสนุนให้กลุ่มคนในอาชีพเป็นผู้จัดทำมาตรฐานอาชีพ เน้นกลุ่มคนในอาชีพที่มีความพร้อมและมีความเข้มแข็ง สำหรับกลุ่มที่ยังไม่มีความเข้มแข็ง สคช. ก็อาจสนับสนุนให้เกิดการรวมกลุ่ม โดยอาจจะต้องมีกลยุทธ์ที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับกลุ่มอาชีพ
5. การปรับปรุงประสิทธิภาพในการเบิกจ่ายงบประมาณ ทั้งการบริหารแผนงานโครงการและการปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
6. การปรับปรุงระบบการควบคุมคุณภาพ ทั้งการวางระบบการควบคุมให้ครอบคลุมในส่วนที่ยังเป็นจุดอ่อนและโอกาสในการปรับปรุง เช่น เครื่องมือการประเมิน มาตรฐานเจ้าหน้าที่สอบ การปฏิบัติตามมาตรฐานหรือคู่มือขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ เป็นต้น

สำหรับประเด็นอื่นๆ สคช. ควรต้องกำหนดวางระบบแนวทางในการดำเนินการและการพัฒนาปรับปรุงต่อเนื่องควบคู่กัน