



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

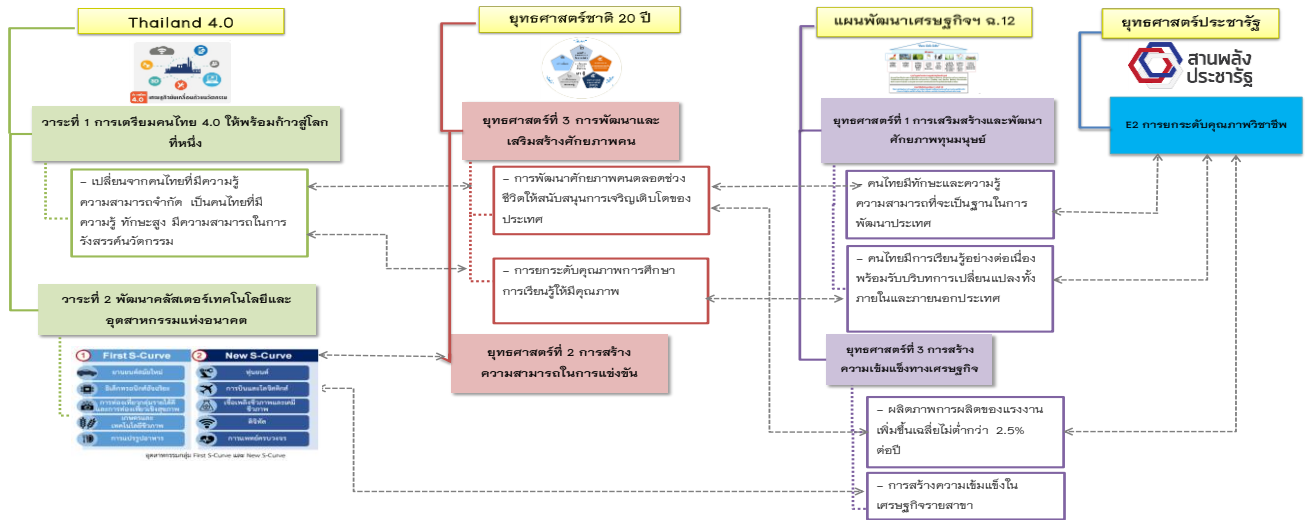
เป็นการประเมินด้านประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กร โดยด้านประสิทธิภาพประกอบด้วย การประเมิน 2 หัวข้อหลัก ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ 2) ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการแผนงานโครงการ สำหรับการประเมินด้านการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย การประเมิน 2 หัวข้อ ได้แก่ 1) กระบวนการดำเนินงานตามภารกิจหลักและการบริการขององค์กร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

โดยที่ปรึกษาจะสรุปผลการประเมินได้ดังนี้



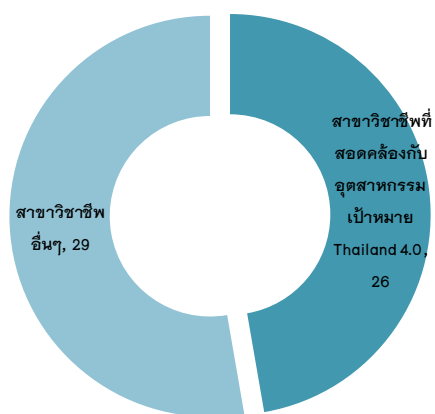
## ส่วนที่ 1 ผลการประเมินภาพรวมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งองค์กร

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

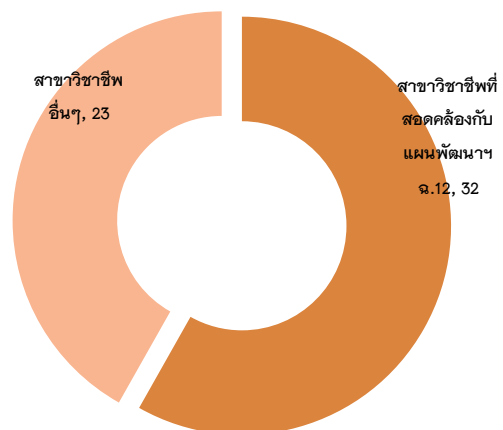


จากผลการวิเคราะห์พบว่า โดยภาพรวมการดำเนินงานของ สคช. สนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายรัฐบาลทั้งยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบาย Thailand 4.0 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) โดยการสนับสนุนเป็นไปในลักษณะของการสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนากำลังคนรองรับการสร้างความสามารถในการแข่งขัน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

แผนภาพที่ 1 สัดส่วนของสาขาวิชาชีพที่สอดคล้องกับ Thailand 4.0



แผนภาพที่ 2 สัดส่วนของสาขาวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 12





อย่างไรก็ตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศเน้นการพัฒนาคนให้มีความพร้อมรองรับการแข่งขันของประเทศ หลายอาชีพอาจมีการเปลี่ยนแปลง ที่ สคช. ต้องศึกษาวิจัยเพื่อคาดการณ์ความจำเป็นต่อการพัฒนามาตรฐานอาชีพเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสมรรถนะคนในอาชีพ ซึ่งการส่งเสริมจัดทำมาตรฐานอาชีพ ควรพิจารณาลำดับความสำคัญ รวมทั้งบริบทอื่นๆ ที่จะส่งผลให้มาตรฐานอาชีพนำไปใช้ประโยชน์ได้ นอกจากนี้ 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 (อาชีพะภาคฤดูร้อน) ใน 7 สาขาวิชาชีพ

### ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน :

<p>ดำเนินการ ศึกษาวิจัย และพัฒนาระบบ คุณวุฒิ วิชาชีพ</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ มีการศึกษาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและพัฒนารอบคุณวุฒิวิชาชีพ ต่อมา มีการปรับกรอบคุณวุฒิวิชาชีพให้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ</li><li>■ ประเด็นที่ สคช. ควรมีการศึกษาหรือติดตามสถานการณ์เพื่อพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ เช่น การศึกษาความต้องการระดับทักษะแรงงานในสาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมเป้าหมาย การศึกษาคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่มีผลกระทบต่อคนในอาชีพ เป็นต้น เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนามาตรฐานอาชีพ การสร้างความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะคนในอาชีพให้สูงขึ้นตามความต้องการของภาคแรงงาน</li></ul>
--	--



ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ

ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ

เป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

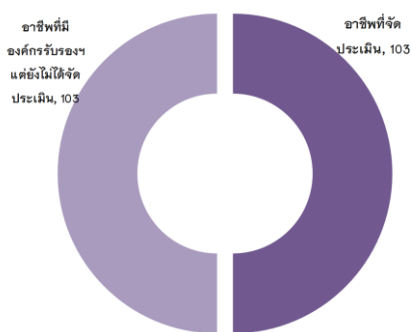
■ สคช. ส่งเสริมสนับสนุนด้วยการจ้างที่ปรึกษาเป็นผู้ดำเนินการ และให้กลุ่มอาชีพเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการและให้การรับรองมาตรฐานอาชีพ โดยดำเนินการพัฒนามาตรฐานอาชีพไปแล้วเสร็จ 47 สาขาวิชาชีพ 493 อาชีพ

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

แผนภาพที่ 3 สัดส่วนอาชีพที่มีองค์กรรับรองฯ



แผนภาพที่ 4 สัดส่วนอาชีพที่มีผู้เข้ารับการประเมิน



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

■ สคช. การสนับสนุนครุภัณฑ์ให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการจัดประเมิน ซึ่งปี 2558 สคช. ได้สนับสนุนครุภัณฑ์สำหรับการใช้ในการประเมินสมรรถนะให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ 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

■ เครื่องมือการประเมินสมรรถนะควรมีการพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้เกิดการยอมรับและสามารถรับรองสมรรถนะได้จริง

■ มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพตั้งแต่กระบวนการในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะ การรับสมัคร/การรับรองสมรรถนะบุคคล การบริหารจัดการใบรับรอง การให้บริการเว็บไซต์

■ การใช้งานระบบงานต่างๆ อาจต้องพัฒนาปรับปรุงโดยการรับฟังความเห็นขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ เกี่ยวกับการนำเข้าข้อมูล และข้อกำหนดต่างๆ ในการรายงานข้อมูลและผลการจัดประเมินสมรรถนะ

■ ในอนาคต สคช. ควรเตรียมความพร้อมรองรับการเชื่อมโยงและการเทียบโอนการศึกษากับมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหรือเชื่อมโยงฐานข้อมูล เพื่อให้มีระบบฐานข้อมูลสมรรถนะรายบุคคลของประชากรวัยแรงงาน และผู้สำเร็จการศึกษา



ติดตามและประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพรวมทั้งระบบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม

ส่งเสริมสนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรม สถานประกอบการหน่วยงานของรัฐและองค์กรเอกชนในการเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

■ มีการติดตามประเมินผลองค์กรแล้ว 103 แห่ง ทั้งนี้ สคช. ควรนำประเด็นข้อสังเกตจากผู้เข้ารับการประเมินและเจ้าหน้าที่สอบมาพิจารณาประกอบด้วย

**แผนภาพที่ 5 จำนวนผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะ**

ปี	จำนวนผู้เข้ารับการประเมิน	จำนวนเข้าทนาย
พ.ศ.2558	7,221	12,000
พ.ศ.2559	10,602	16,000
พ.ศ.2560	13,069	25,000

■ สคช. ควรมีการติดตามการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการจัดประเมินสมรรถนะ โดยบางอาชีพที่ยังไม่มีผู้เข้ารับการประเมิน หรือมีสัดส่วนที่น้อย ซึ่งควรมีการทบทวนร่วมกับคนในอาชีพ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลการจัดประเมินสมรรถนะขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ เพื่อนำผลการประเมิน Gap ไปใช้ในการวางแผนงานในการพัฒนาสมรรถนะตลอดจนกำกับให้องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ เป็นมาตรฐานเดียวกัน

■ มีความร่วมมือกับกลุ่มสถาบันการศึกษาเพื่อผลักดันการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะทั้งการเป็นคณะกรรมการร่วมการส่งมาตรฐานอาชีพไปให้ จากการสุ่มสำรวจพบว่า มีสถาบันการศึกษาร้อยละ 85 นำมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอน แต่การปรับหลักสูตร จะใช้ตามหลักสูตรของ สอศ.

■ การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐทั้งการสร้างความรู้ด้านระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ รวมทั้งความร่วมมือในการดำเนินการตามนโยบายพิเศษรัฐบาล สำหรับกลุ่มผู้ประกอบการและคนในอาชีพ โดยการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ การส่งมาตรฐานอาชีพไปให้สถานประกอบการ และการให้ความรู้ผ่านกลุ่มเจ้าหน้าที่ด้านทรัพยากรบุคคล (HR) ของบริษัทในภาคธุรกิจ

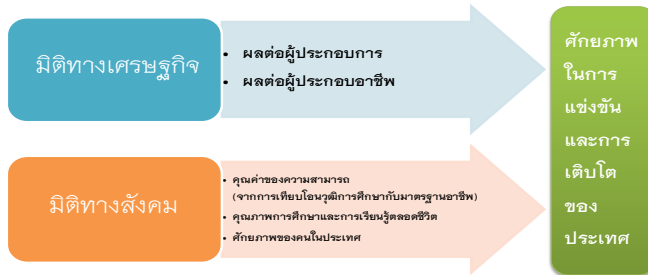
■ การสร้างความร่วมมือกับต่างประเทศที่ผ่านมา เน้นร่วมมือเพื่อเรียนรู้จากแนวทางของต่างประเทศ สำหรับการเทียบเคียงมาตรฐานอาชีพที่ผ่านมายังเป็นเพียงการร่วมวิเคราะห์มาตรฐาน โดยคาดว่าจะดำเนินการภายใต้การเทียบเคียงตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

■ สคช. ควรผลักดันการนำมาตรฐานอาชีพให้ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรมที่เป็นแหล่งในการพัฒนาคนในอาชีพ เพื่อนำไปพัฒนาออกแบบหลักสูตรต่างๆ ให้สอดคล้องกับแนวทางสมรรถนะที่ต้องการของภาคแรงงาน



**ผลกระทบมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม :**

แผนภาพที่ 6 มิติผลกระทบจากการดำเนินงานของ สคช.

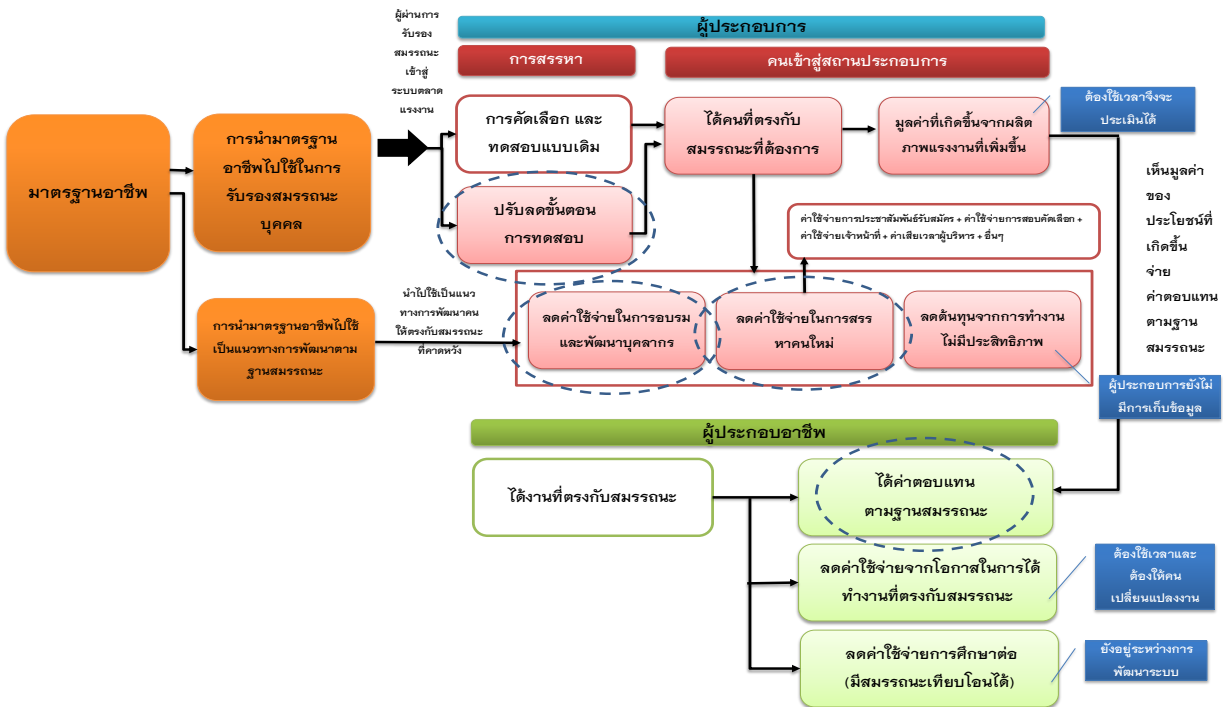


**■ มิติทางเศรษฐกิจ :**

การประเมินมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจในส่วนที่เกิดขึ้นแล้วจนถึงปัจจุบันจากการดำเนินงานของ สคช. จะยังไม่เกิดหรือยังไม่สามารถประเมินมูลค่าได้ การประเมินครั้งนี้ จึงอยู่บนสมมติฐานว่ามาตรฐานอาชีพ และผู้ผ่านการรับรองฯ มีสมรรถนะตามระดับที่ผ่านการรับรอง

และผู้ผ่านการรับรองฯ ในปี 58 – 60 เข้าสู่ตลาดหรือมีการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การใช้ใบประกาศ ซึ่งความเห็นของผู้ประกอบการ จะนำไปใช้เป็นกลไกในการขับเคลื่อน วายยุทธศาสตร์การดำเนินการของ 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 ซึ่งคิดคำนวณเฉพาะต้นทุนการจัดจ้างในการจัดทำมาตรฐานอาชีพและการจัดทำเครื่องมือการประเมินสมรรถนะรวม 643,059,595 บาท (ไม่รวมงบลงทุนและโครงการที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรง) มูลค่าเพิ่มที่เกิดขึ้นคิดเป็น 1.10 เท่า โดยจากการสำรวจพบข้อมูลและประเด็นข้อสังเกตสำคัญดังนี้

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

❖ **กลไกสำคัญที่ สศช. 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 สำหรับผู้ไม่มีวุฒิมหาวิทยาลัยแต่มีสมรรถนะแท้จริง และเมื่อได้รับการยอมรับก็จะนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต
    - แนวโน้มการยอมรับของผู้ประกอบการต่อการยอมรับผู้ได้รับการรับรองสมรรถนะบุคคล เห็นว่าการได้รับการรับรองสมรรถนะเป็นปัจจัยที่มีผลมากถึงมากที่สุดที่ผู้ประกอบการใช้ในการพิจารณา





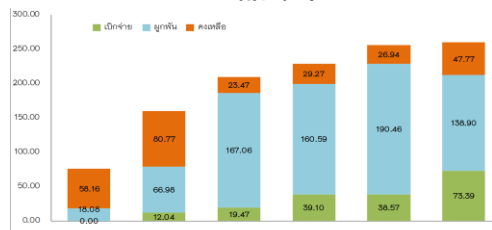
คัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน คิดเป็นสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 79.17 นั้นหมายถึง การแข่งขันของตลาดแรงงาน  
ในอนาคตจะอยู่บนพื้นฐานของสมรรถนะ ไม่ใช่วุฒิการศึกษาเพียงอย่างเดียว ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพคน  
และความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

## ส่วนที่ 2 การประเมินด้านประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กร

### ประสิทธิภาพ การเบิกจ่าย งบประมาณ

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

แผนภาพที่ 8 สัดส่วนการเบิกจ่ายงบประมาณ  
ตามภารกิจ



- สคช. สามารถเบิกจ่ายงบประมาณภาพรวม  
ทันภายในปีงบประมาณเฉลี่ย 5 ปี (ปี 2555 –  
2560) เพียงร้อยละ 26.25 เมื่อเทียบกับ  
งบประมาณที่จัดสรรสำหรับการดำเนินงาน  
ทั้งหมด หรือเบิกจ่ายงบภารกิจได้เพียงร้อยละ  
12.86 การเบิกจ่ายงบประมาณในทุกภารกิจมี  
สัดส่วนที่น้อย โดยเฉพาะโครงการจัดทำ  
มาตรฐานอาชีพที่สามารถเบิกจ่ายได้ทันภายใน

ปีงบประมาณเพียงเฉลี่ยร้อยละ 10.35

- สคช. ต้องพัฒนาปรับปรุงในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และการกำกับเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณ

### ประสิทธิภาพ ของการบริหาร จัดการแผนงาน โครงการ

- มีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายความสำเร็จแผนงานโครงการ ที่จะนำไปใช้ในการกำกับความสำเร็จ  
การดำเนินการตามวัตถุประสงค์โครงการ
- โครงการที่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายผลผลิต ในขณะที่การเบิกจ่ายส่วนใหญ่ยังคงต้องผูกพันเงิน  
นอกจากนั้นการดำเนินการตามแผน เน้นรูปแบบ Quick win โดย สคช. ควรกำกับทั้งกระบวนการและ  
คุณภาพ
- 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. ควรจะมีแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยเฉพาะในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร และควรนำระบบ Talent Management มาปรับใช้ในองค์กร

การบริหารจัดการ  
ด้านการจัดซื้อจัด  
จ้างและงานพัสดุ

- การขอรับการสนับสนุนการประเมินสมรรถนะขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ที่เดิมมีปัญหาของควมล่าช้าและขั้นตอนในการเบิกจ่ายเงินมาก แต่ปัจจุบันได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว
- แผนภาพที่ 9 ขั้นตอนและเวลาการจัดจ้างใน การจัดทำมาตรฐานอาชีพ**
- 
- ```

    graph TD
      A[การขออนุมัติจัดจ้าง] --> B[การประกาศเชิญชวนยื่นข้อเสนอ]
      B --> C[การสรุปผลการจัดจ้าง]
      C --> D[การลงนามสัญญา]
      D --> E[ดำเนินโครงการ]
      subgraph "ใช้เวลาเฉลี่ย 4 - 6 เดือน"
        A
        B
        C
        D
      end
      subgraph "ใช้เวลา 12 - 18 เดือน"
        E
      end
  
```
- 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 ที่ปรึกษาขอสรุปประเด็นข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายที่จะนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานของ 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 โดยอาชีพนั้นอาจส่งผลกระทบต่อประชาชน ทั้งด้านความปลอดภัย หรือการถูกหลอกจากมิจฉาชีพ 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 การศึกษาคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่มีผลกระทบต่อคนในอาชีพ เป็นต้น เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนามาตรฐานอาชีพ การสร้างความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะคนในอาชีพให้สูงขึ้นตามความต้องการของภาคแรงงาน

2. การจัดทำมาตรฐานอาชีพ จะสนับสนุนผ่านกลุ่มอาชีพที่คนในอาชีพมีความพร้อม มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง โดยกรณีคนในอาชีพมีความเข้มแข็งในการรวมกลุ่ม สคช. ก็ควรสนับสนุนให้กลุ่มคนในอาชีพ เช่น สมาคม เป็นผู้ดำเนินการหรือมีบทบาทในการเป็นเจ้าของมากขึ้น ยกเว้นจากการมีส่วนร่วมแบบรับฟังความเห็น (Consult) หรือการเกี่ยวข้อง (Involve) เป็นการมีส่วนร่วมในระดับความร่วมมือ (Collaboration) หรือระดับการเสริมอำนาจ (Empower) ซึ่งจะนำไปตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร 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 รวมทั้งการนำฐานข้อมูลผู้เข้ารับประเมินที่ผ่านมา และกลุ่มเป้าหมายของแรงงานในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมเป้าหมาย มาใช้ในการวางแผนการประชาสัมพันธ์

### 3. Productivity

1. การสร้างความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการใช้ศูนย์ทดสอบร่วมกัน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณ
2. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลหรือการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานต่างๆ การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหรือเชื่อมโยงฐานข้อมูล เพื่อให้มีระบบฐานข้อมูลสมรรถนะรายบุคคลของประชากรวัยแรงงาน และผู้สำเร็จการศึกษา ระบบคลังสะสมหน่วยการเรียนรู้ และระบบฐานข้อมูลหลักสูตรที่เชื่อมโยงมาตรฐานอาชีพกับคุณวุฒิการศึกษาตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ รวมทั้งการศึกษาและพัฒนาหรือเชื่อมโยงระบบข้อมูลความต้องการและการผลิตกำลังคนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถนำไปใช้คาดการณ์ความต้องการกำลังคน และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางตลาดงานในอนาคต

### 4. Profit

1. การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดเป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ให้เน้นหน่วยงานที่คนในอาชีพหรือผู้ประกอบการให้การยอมรับเชื่อถือ โดยเฉพาะช่วงแรกที่มาตรฐานอาชีพยังไม่เป็นที่รู้จักแพร่หลายผู้ประกอบการจะพิจารณาจากองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ นอกจากนั้น กลุ่มสมาคมหรือเป็นสถาบันหรือองค์กรที่พัฒนาคนในอาชีพจะสามารถประสานความร่วมมือกับผู้ประกอบการและคนในอาชีพได้จึงสามารถสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ หรือสามารถเข้าถึงที่จะสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้กับคนในอาชีพได้เห็นความสำคัญของระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพได้มากขึ้น
2. การสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานอาชีพ ควรสนับสนุนให้กลุ่มคนในอาชีพเป็นผู้ดำเนินการ หากกลุ่มในอาชีพไม่มีความพร้อม สคช. อาจยังคงช่วยสนับสนุน โดยควบคุมไปกับการสนับสนุนให้มีการตั้งสภาอาชีพ เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งที่จะเป็นผู้บริหารจัดการและกำกับมาตรฐานคุณภาพของคนในอาชีพต่อไป
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 และความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสีย 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. ควรต้องกำหนดวางระบบแนวทางในการดำเนินการและการพัฒนาปรับปรุงต่อเนื่องควบคู่ขนานกันไป