รายงานฉบับสมบูรณ์

โครงการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564

เสนอต่อ

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

จัดทำโดย

TDRI

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

พฤศจิกายน 2559

กิตติกรรมประกาศ

โครงการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564 เป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพให้มีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลยุทธศาสตร์ประเทศ (แนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมถึงสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาสมรรถนะตามความต้องการกำลังคนของประเทศ รวมทั้งจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจึงได้ร่วมมือกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564 เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานได้จริงและตอบสนองความต้องการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงต่อคณะทำงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ซึ่งให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพที่ผ่านมา รวมถึงการติดตามงานวิจัยพร้อมให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อคณะผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิจากทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน รวมถึงผู้ประกอบการในแต่ละสาขาอาชีพที่เป็นผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่คณะผู้วิจัย หากปราศจากความร่วมมือจากบุคคลและหน่วยงานต่างๆ เหล่านี้ โครงการดังกล่าวไม่สามารถเสร็จสิ้นได้

ทั้งนี้ หากการศึกษาดังกล่าวมีความคลาดเคลื่อนเหลืออยู่บ้างทางคณะผู้วิจัย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยขอน้อมรับแต่ผู้เดียว

คณะผู้วิจัย

พฤศจิกายน 2559

บทสรุปผู้บริหาร

หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายในและภายนอกประเทศในด้านต่างๆ ล้วนเป็นประเด็นท้าทายที่ประเทศไทยต้องเผชิญ ซึ่งปัจจัยภายในประเทศประการสำคัญคือการเปลี่ยนแปลงการเมืองและสังคม อาทิ การเปลี่ยนแปลงรัฐบาล ส่งผลให้มีการกำหนดนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 11 ที่กำลังจะสิ้นสุด ทำให้มีการจัดทำแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ซึ่งจะเริ่มขับเคลื่อนในปี พ.ศ. 2560 ส่วนปัจจัยภายนอกประการสำคัญในระยะเวลาอันใกล้นี้คือการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายเสรีของกำลังแรงงานใน 10 ประเทศสมาชิกอาเซียนในปี 2559 ในขณะที่ประเทศมีเพียงกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework: NQF) เป็นกรอบมาตรฐานด้านวิชาการระดับอุดมศึกษาในหลายสาขา แต่ยังขาดกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ (National Professional Qualification Framework) ที่จะตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศ และยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ข้อที่ 4 ว่าด้วยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการรับรองสมรรถนะแรงงานไทยให้มีโอกาสในการพัฒนาฝีมือและก้าวเข้าสู่การเป็นที่ยอมรับในระดับ AEC ทำให้ประเทศไทยต้องมีการปรับตัวให้ทันและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นการยกระดับทักษะ ความรู้ความสามารถกำลังคนของชาติให้มีสมรรถนะในการทำงานสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ รวมทั้งมีการสร้างกรอบและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อที่จะกำหนดคุณวุฒิวิชาชีพระดับต่างๆ ให้เป็นมาตรฐานในการบ่งชี้สมรรถนะของกำลังคนของไทยให้สามารถตอบสนองได้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการและตอบสนองต่อความต้องการของประเทศได้อย่างแท้จริง

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) หรือ สคช. (Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization): TPQI) เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2554 เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2554 มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งไว้ 6 ข้อ คือ พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ สนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพให้ได้มาตรฐานสากล การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ รวมถึงเป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยหน้าที่ที่มีความสำคัญประการหนึ่งคือการเป็นหน่วยงานกลางในการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์ หรือสถาบันฝึกอบรม สถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรเอกชน ในการเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ โดยมีการดำเนินงานเชื่อมต่อ (Missing Link) กับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้ประชาชนผู้ประกอบอาชีพที่มีทักษะฝีมือมีโอกาสในการได้รับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ และหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ ในการนำไปพัฒนาทักษะฝีมือและสร้างรายได้จากการประกอบอาชีพ อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งที่ร่วมสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับประเทศอย่างยั่งยืน

แม้ว่าสถาบันฯ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2558-2562 เพื่อใช้ดำเนินการมาระยะหนึ่ง แต่ด้วยประเด็นความท้าทายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและในอนาคตทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว ทำให้สถาบันฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการทบทวนยุทธศาสตร์การดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาตร์ชาติระยะ 20 ปี และแนวทางตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 รวมทั้งบริบทต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นสำนักนโยบายและแผนคุณวุฒิวิชาชีพ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) จึงเห็นความสำคัญในการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564 เพื่อนำไปกำหนดทิศทางการดำเนินงานตามภารกิจของสถาบันให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม สามารถตอบสนองนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติ และเกิดประโยชน์สูงสุดในการเป็นสถาบันหลักในการให้การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพของประเทศไทย รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพของไทยกับมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพของอาเซียนและระดับสากลได้

กรอบแนวคิดทฤษฎีและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ทฤษฎีทุนมนุษย์ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แรงงาน และกรอบแนวคิดของแมคคินซีย์ (McKinsey 7-S Framework) โดยทฤษฎีทุนมนุษย์เป็นการกล่าวถึงทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นต้นทุนอย่างหนึ่ง ทั้งนี้แนวคิดดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการลงทุนในมนุษย์นั้นเป็นสิ่งที่จำเป็น และกิจกรรมที่เป็นการลงทุนในมนุษย์จำเป็นต้องประกอบด้วย 1) สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาพและบริการ 2) การฝึกอบรมในงาน 3) องค์กรการศึกษาที่เป็นทางการระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา 4) การจัดการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ที่ไม่ได้จัดโดยบริษัท รวมทั้งหลักสูตรต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเกษตร และ 5) การย้ายถิ่นของบุคคลและครอบครัวเพื่อโอกาสในการเปลี่ยนงาน ซึ่งหากพิจารณาให้ลึกซึ้งจะพบว่าข้อเสนอเกี่ยวกับกิจกรรม 5 ประการดังกล่าวได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดเรื่องการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ส่วนทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แรงงาน ที่ช่วยอธิบายให้เห็นภาพได้ว่าผู้ที่มีบทบาทสำคัญ (Actors) ในตลาดแรงงาน อันได้แก่ แรงงาน (Workers) หน่วยผลิต (Firms) และรัฐบาล (Government) มีบทบาทและมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างไรในตลาดแรงงาน และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่ออุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) ของแรงงาน จุดดุลยภาพในตลาดแรงงาน (Labor Market Equilibrium) จะเกิดขึ้นได้อย่างไร

สำหรับกรอบแนวคิดทฤษฎีในการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมเพื่อนำมาจัดทำเป็นยุทธศาสตร์ คณะผู้วิจัยได้นำ **กรอบแนวคิดของแมคคินซีย์ (McKinsey 7-S Framework)** และ **PESLT Analysis** มาเป็นส่วนหนึ่งของการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมของการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

นอกจากที่กล่าวไปข้างต้น คณะผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล นโยบายที่เกี่ยวข้องกับเขตเศรษฐกิจพิเศษ ยุทธศาสตร์ประชารัฐของรัฐบาล นโยบายด้านการศึกษา ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) เพื่อวิเคราะห์ภาพรวมระดับนโยบายที่มีผลต่อการดำเนินงานในการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย พบว่า นโยบายส่วนใหญ่ของประเทศไทยทั้งระดับชาติและกรทรวงต่างๆ ล้วนตระหนักและเห็นความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคนมากขึ้น โดยตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา รัฐบาลไทยมีนโยบายที่เกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งปรากฏอยู่อย่างชัดเจนในแผนระดับชาติ เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกภาคส่วนในทุกระดับนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้บรรลุผล รวมทั้งนโยบายด้านต่าง หรือกระทรวงต่างๆ ก็ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งรัฐบาลปัจจุบันได้วางกรอบแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว 20 ปี ที่เน้นการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ซึ่งมีการเน้นการพัฒนาด้านกำลังคนเป็นอย่างมาก โดยการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ตลอดช่วงชีวิตเพื่อสนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ รวมทั้งการยกระดับคุณภาพการศึกษาการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ซึ่งการยกระดับการศึกษานั้นสอดคล้องกับทิศทางแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้มีการวางแนวทางการพัฒนาคนด้วยการเพิ่มผลิตภาพกำลังคน โดยการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนากำลังคน อันเป็นการสนับสนุนให้มีกำลังคนที่สามารถเคลื่อนย้ายสู่สาขาการผลิตที่มีผลิตภาพสูง ทั้งนี้จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือในการพัฒนากำลังคนและแรงงาน ผ่านการสนับสนุนให้ภาคอุตสาหกรรมและบริการร่วมจัดทำกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งจำเป็นต้องเชื่อมโยงกันเพื่อยกระดับทักษะของกำลังคนและแรงงานไทย อีกทั้งจำเป็นต้องพัฒนาและยกระดับคุณภาพกำลังคนทั้งในและนอก

ระบบ เพื่อการพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศตามเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ประกอบด้วยการทำให้ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ และสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน ซึ่งรัฐบาลก็ได้มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐในระยะเฉพาะหน้า โดยจะเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงานโดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน ทั้งจะเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินการระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่และของประเทศโดยรวม นอกจากนี้ทางภาคการศึกษาเองอยู่ในช่วงของการปฏิรูปการศึกษาและการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมียุทธศาสตร์ที่สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าตั้งแต่นโยบายระดับชาติและระดับกระทรวงเองนั้นก็มุ่งเน้นที่ต้องการพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้สอดคล้องกัน นอกจากนี้นโยบายที่สำคัญอีกประการที่ต้องการกำลังแรงงานที่มีทักษะตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก คือ นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์ที่เน้นอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ซึ่งการพัฒนาเศรษฐกิจในรูปแบบคลัสเตอร์ให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานโดยให้ความสำคัญกับการนำเอาเทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนาในการช่วยยกระดับแรงงานของประเทศให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ

การศึกษากรอบคุณวุฒิแห่งชาติในต่างประเทศ

จากการศึกษากรอบคุณวุฒิแห่งชาติในต่างประเทศทั้ง 4 ประเทศและในภูมิภาคอาเซียน ได้แก่ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ เกาหลีใต้ ฮ่องกง และประเทศสมาชิกอาเซียน พบว่า กรอบคุณวุฒิแห่งชาติมีเป้าประสงค์หลักเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในประเทศ โดยการบูรณาการกรอบคุณวุฒิของการศึกษาสายสามัญและสายอาชีพเข้ามาไว้ในกรอบเดียวกัน ผ่านกลไกที่สำคัญในการอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนในการวางแผนเส้นทางการเรียนรู้ เพื่อให้ได้รับคุณวุฒิการศึกษาที่ต้องการ ได้แก่ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (RPL) และการถ่ายโอนหน่วยกิตการเรียนรู้ เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการเรียนรู้

สำหรับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่งแยกระดับคุณวุฒิภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติของแต่ละประเทศจะอาศัยความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน โดยเป็นความรู้และทักษะที่นายจ้างต้องการ ผ่านคำแนะนำของภาคอุตสาหกรรมหรือภาคเอกชนในแต่ละประเทศที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ซึ่งสามารถสรุปลักษณะของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และหลักเกณฑ์ในการแบ่งระดับคุณวุฒิภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติได้ดังตารางที่ ส-1

ตารางที่ ส-1 ลักษณะของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และหลักเกณฑ์ในการแบ่งระดับคุณวุฒิภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ เกาหลีใต้ ฮ่องกง และภูมิภาคอาเซียน

ประเทศ/ภูมิภาค	ลักษณะของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ	ระดับคุณวุฒิ / เกณฑ์
ออสเตรเลีย	Australian Qualifications Framework (AQF) เป็นกรอบคุณวุฒิแบบระบบเดียว โดยการบูรณาการเส้นทางการเรียนรู้แต่ละสายการศึกษาเข้าด้วยกัน และมีการกำหนดระดับคุณวุฒิและรายละเอียดกำกับระดับคุณวุฒิเป็นชุดเดียวกันสำหรับทุกสายการศึกษา	10 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ ● ความรู้ ● ทักษะ ● การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะ
นิวซีแลนด์	New Zealand Qualifications Framework (NZQF) เป็นกรอบคุณวุฒิกลางเชื่อมโยงผลลัพธ์การเรียนรู้ของแต่ละสายการศึกษา โดยมีการใช้ระดับคุณวุฒิและรายละเอียดกำกับระดับคุณวุฒิร่วมกัน แต่ไม่มีการบูรณาการเส้นทางการเรียนรู้ของแต่ละสายการศึกษาที่ต่างกันเข้าด้วยกัน	10 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ ● ความรู้ ● ทักษะ ● การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษ
เกาหลีใต้	Korean Qualifications Framework (KQF) เป็นกรอบคุณวุฒิที่บูรณาการระดับคุณวุฒิในสายการศึกษาต่างๆ ผ่านการพัฒนามาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ โดยเน้นการเชื่อมโยงระหว่างความต้องการในภาคอุตสาหกรรมกับคุณวุฒิต่างๆ	8 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ ● ความรู้ ● ทักษะ ● สมรรถนะ
ฮ่องกง	Hong Kong Qualifications Framework (KQF) เป็นกรอบคุณวุฒิที่มีการเชื่อมโยงระหว่างสายการศึกษา โดยมีการกำหนดหน่วยการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานและหน่วยการเรียนรู้เฉพาะที่อ้างอิงจากมาตรฐานสมรรถนะเฉพาะ (SCS) เพื่อให้ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในประเทศ	7 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ ● ความรู้ ● กระบวนการ ● การประยุกต์/ความมีอิสระ/ความรับผิดชอบ ● ทักษะทางการสื่อสาร/เทคโนโลยีสารสนเทศ/การคำนวณ
อาเซียน	ASEAN Qualification Reference Framework (AQRF) มีหลักการเบื้องต้น คือ จะต้องดำเนินการด้วยความสมัครใจและไม่กระทบต่อกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศสมาชิกที่เข้าร่วม อีกทั้งต้องเป็นพื้นฐานในการพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศที่ยังไม่มีกรอบคุณวุฒิ ภายใต้ AQRF จะให้ความสำคัญในเรื่องระบบประกันคุณภาพ และมาตรฐานเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือแก่กรอบคุณวุฒิในระดับประเทศ (NQF)	8 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ ● ทักษะและความรู้ ● การนำไปใช้และความรับผิดชอบ

ที่มา : คณะผู้วิจัย

การทำให้คุณวุฒิภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะดำเนินการผ่านกลไกของการรับรองคุณวุฒิและการประกันคุณภาพคุณวุฒิ และผู้ให้บริการทางการศึกษาและการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องมีการลงทะเบียนอย่างเป็นทางการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้แต่ละประเทศยังมีความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติในต่างประเทศ เพื่อประสานความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและคำแนะนำในการพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติในประเทศของตนเอง ซึ่งสามารถสรุปบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานกำกับดูแลกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ได้ดังตารางที่ ส-2

ตารางที่ ส-2 บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานกำกับดูแลกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ของประเทศออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ เกาหลีใต้ ฮ่องกง และอาเซียน

ประเทศ	หน่วยงานกำกับดูแลกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ	การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ
ออสเตรเลีย	AQF อยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงศึกษาธิการและการฝึกอบรม และกระทรวงอุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ โดยมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละหน้าที่ และแต่ละระดับการศึกษา ได้แก่ - หน่วยงานประเมินคุณภาพและรับรองคุณวุฒิ เช่น ● ระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม = Australian Skills Quality Authority (ASQA) ● ระดับการศึกษาขั้นสูงและอุดมศึกษาที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัย = Tertiary Education Quality and Standards Agency (TEQSA) - หน่วยงานพัฒนาคุณวุฒิ เช่น ● ระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม = Registered Training Organizations (RTOs) ● ระดับการศึกษาขั้นสูงและอุดมศึกษา = ผู้ให้บริการการศึกษา	● เพื่อให้คุณวุฒิจะสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม นายจ้าง และสังคม หน่วยงานประเมินคุณภาพและรับรองคุณวุฒิจะทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม และผู้ประกอบการเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและทำงานร่วมกัน โดยการทำ MOU ● หน่วยงานกำกับดูแลภาคการศึกษาต่างๆ จะประสานความร่วมมือกันเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
นิวซีแลนด์	NZQF มี New Zealand Qualification Authority (NZQA) เป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ ● บริหารจัดการกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ● ประเมินคุณภาพสถาบันการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นสูงหรือระดับอุดมศึกษาที่มิใช่มหาวิทยาลัย ส่วนการประเมินคุณภาพของมหาวิทยาลัยจะดำเนินโดย CUAP และ AUA ซึ่งจะมีการประชุมร่วมกับ NZQA	NZQA ทำงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับหลายหน่วยงาน ได้แก่ ● ผู้บริหารระดับสูงในภาคการศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา ● คณะกรรมการการศึกษาอุดมศึกษา เพื่อสนับสนุนสถาบันการศึกษาที่มีผลงานที่ดี ● กระทรวงศึกษาธิการในโปรแกรมการรับรองและตรวจสอบมาตรฐานการศึกษา ● สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในการแบ่งปันข้อมูลคุณวุฒิการศึกษาในต่างประเทศ
เกาหลีใต้	KQF มี Korean Research Institute for Vocational Education and Training (KRIVET) เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดทำและพัฒนาบนพื้นฐานของมาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ ที่จัดทำโดยกระทรวงการจ้างงานและแรงงาน ซึ่ง KRIVET เป็นสถาบันวิจัยนโยบายแห่งชาติที่มีหน้าที่ในการวิจัยและพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของประเทศเกาหลีใต้ ผ่านระบบคุณวุฒิและโปรแกรมการศึกษา	KRIVET ทำงานร่วมกับหลายหน่วยงาน ได้แก่ ● กระทรวงการจ้างงานและแรงงานในการดำเนินการและพัฒนามาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ ● HRD Korea ส่งเสริมการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ และการทดสอบคุณวุฒิแห่งชาติ ● สภาหอการค้าและอุตสาหกรรม ในการพัฒนาคุณวุฒิให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม

ประเทศ	หน่วยงานกำกับดูแลกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ	การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ
ฮ่องกง	HKQF มี Education Bureau (EDB) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์และทิศทางการพัฒนา โดยการจัดตั้ง Qualifications Framework Secretariat (QFS) เพื่อทำหน้าที่ในการพัฒนา ดำเนินการและส่งเสริม HKQF - หน่วยงานประกันคุณภาพ ได้แก่ ● HKCAAVQ ที่ทำหน้าที่รับรองคุณวุฒิลงทะเบียนคุณวุฒิและประเมินคุณภาพหลักสูตรและผู้ให้บริการศึกษาและการฝึกอบรม ● QAC ทำหน้าที่ประกันคุณภาพของโปรแกรมการศึกษาในระดับปริญญาและระดับที่สูงกว่า ที่นำเสนอโดยสถาบันที่ได้รับการสนับสนุนจาก UGC ● JQRC ทำหน้าที่ประกันคุณภาพของโปรแกรมระดับย่อยที่ของแปดสถาบันที่เป็นสมาชิก	EDB ทำงานร่วมกับหลายหน่วยงาน ได้แก่ ● ภาคอุตสาหกรรม โดยการจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาการฝึกอบรมอุตสาหกรรม (ITACs) เพื่อพัฒนามาตรฐานสมรรถนะเฉพาะ (SCS) เพื่อให้ได้คุณวุฒิที่ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมในประเทศ ● สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานระหว่างประเทศ ผ่านการทำบันทึกความเข้าใจร่วม (MOU) เพื่อพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติ
อาเซียน	ASEAN Board	ประเทศฟิลิปปินส์เป็นประธาน และประเทศอินโดนีเซียเป็นรองประธาน ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการจาก Australia – New Zealand Free Trade Area (AANZFTA)

ที่มา : คณะผู้วิจัย

จากข้อสังเกตในการจัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของต่างประเทศดังกล่าว สามารถสรุปข้อสำคัญในการดำเนินการจัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติได้ ดังนี้

1. มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการแบ่งแยกระดับคุณวุฒิ โดยหลักเกณฑ์ดังกล่าวจะบ่งบอกถึงความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน และตรงตามความต้องการของนายจ้าง ซึ่งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลกรอบคุณวุฒิแห่งชาติจะต้องทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม เช่น การทำบันทึกความเข้าใจร่วม (MOU) ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร หรือการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมที่มาจากภาคอุตสาหกรรม ในการประเมินคุณภาพของคุณวุฒิและมาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ เป็นต้น เพื่อให้คุณวุฒิภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติตรงตามความต้องการของนายจ้าง
2. มีการแบ่งแยกหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน อันได้แก่ หน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาคุณวุฒิ หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการรับรองและลงทะเบียนคุณวุฒิ และหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพของคุณวุฒิและผู้ให้บริการทางการศึกษาและการฝึกอบรม ร่วมถึงมีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรเหล่านี้ให้ทำงานในทิศทางเดียวกัน
3. เพื่อให้คุณวุฒิต่างๆ ภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติมีความหน้าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับระหว่างประเทศ หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลกรอบคุณวุฒิแห่งชาติจะต้องมีความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและมาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติในต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและข้อคิดเห็น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณวุฒิของประเทศต่อไป

จากการศึกษากรอบคุณวุฒิแห่งชาติของต่างประเทศที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปปัจจัยสำคัญในความสำเร็จของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ได้ดังนี้

- ระบบคุณวุฒิทั้งหมดของประเทศควรอยู่ภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ
- ระบบคุณวุฒิอยู่บนพื้นฐานของผลลัพธ์การเรียนรู้ที่มีหลักเกณฑ์ในการแบ่งแยกอย่างชัดเจน
- มีระบบการจัดหมวดหมู่ประเภทของคุณวุฒิภายใต้คำอธิบายลักษณะของคุณวุฒิที่อ้างอิงจากผลลัพธ์การเรียนรู้
- มีระบบการสะสมหน่วยกิตและระบบการเทียบโอนหน่วยกิต
- มีหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน
- มีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ซึ่งมีหลายประเทศที่มีการจัดตั้งหน่วยงานหลักเฉพาะที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำและขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- ประกาศให้กรอบคุณวุฒิเป็นนโยบายระดับชาติ เนื่องจากต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนเพื่อยกระดับสมรรถนะและมาตรฐานกำลังคนในประเทศ

ทั้งนี้ การนำรูปแบบจากต่างประเทศมาปรับใช้กับระบบคุณวุฒิวิชาชีพในประเทศไทย และเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ที่เป็นต้นแบบที่ดีและถือได้ว่าเป็นรูปแบบที่ดีที่สุด คือ ประเทศออสเตรเลีย ซึ่งมี AQF เป็นกรอบคุณวุฒิหลักของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาและด้านแรงงาน อีกทั้งเน้นการเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกันในด้านคุณวุฒิระหว่างกระทรวงแรงงานและกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแนวทางดังกล่าวถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิที่เน้นด้านสมรรถนะของประเทศไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ AQF ยังถือเป็นหน่วยงานหลักในการช่วยประสานและสร้างสมรรถนะของผู้เรียนผ่านการทำงาน โดยมีกลุ่มผู้แทนนายจ้างหรือผู้แทนอุตสาหกรรมเข้ามามีส่วนช่วยกำหนดความรู้และทักษะที่ต้องการจากการฝึกอบรม รวมทั้ง AQF สนับสนุนให้เกิดการเคลื่อนย้ายกำลังคนผ่านการใช้กรอบคุณวุฒิ ทำให้เกิดแรงจูงใจและมีค่านิยมของการรับรองระบบสมรรถนะในกำลังคน ซึ่งในประเทศไทยนั้นผู้ประกอบการและพนักงานยังให้ความสำคัญน้อยมาก

ทบทวนกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในการพัฒนา

สรุปผลจากแนวโน้มทิศทางเศรษฐกิจเพื่อคัดเลือกกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีศักยภาพ โดยทั่วไปแล้วแนวทางการพัฒนากำลังคนของประเทศจะขึ้นอยู่กับ (1) ทิศทางนโยบายของรัฐบาล และ (2) แนวโน้มเศรษฐกิจในอนาคตของประเทศ จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจในปัจจุบันควบคู่ไปกับการพยากรณ์ทิศทางเศรษฐกิจในอนาคต จะเห็นได้ว่าทิศทางการพัฒนาสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจในปัจจุบันสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคตเป็นอย่างมาก เมื่อเรียงลำดับกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีผลิตภัณฑ์มวลรวมที่แท้จริงสูงที่สุดใน 15 ลำดับแรก ประกอบไปด้วย (1) การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน (2) การเกษตร ล่าสัตว์ และป่าไม้ (3) กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ (4) การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม (5) การผลิตอาหารและอาหารสัตว์ (6) การเป็นตัวกลางทางการเงิน (7) การศึกษา (8) การผลิตไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (9) การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน (10) โรงแรมและภัตตาคาร (11) การผลิตยานยนต์และชิ้นส่วน (12) การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา (13) ก่อสร้าง (14) การเลี้ยงสัตว์บก สัตว์น้ำ และการประมง และ (15) สิ่งทอเครื่องนุ่งห่ม

จะเห็นได้ว่ากิจกรรมทางเศรษฐกิจที่คัดเลือกมานั้น อาจไม่ใช่กิจกรรมทางเศรษฐกิจใหม่ และในบางสาขาเป็นสาขาที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบสมรรถนะได้มีการจัดทำสมรรถนะไปบ้างแล้ว จึงอาจเป็นการย้ำว่าการพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจดังกล่าวจะช่วยยกระดับขีดความสามารถของประเทศ และทำให้ประเทศไทยก้าวข้ามการเป็น

ประเทศกับดักรายได้ปานกลาง อย่างไรก็ดีกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป้าหมายนั้นเป็นเพียงกรอบอย่างกว้างเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์จำเป็นต้องทำการวิเคราะห์เชิงปฐมภูมิร่วมกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งห่วงโซ่คุณค่าของกิจกรรม (Value Chain) ในการวิคราะห์ตำแหน่งงานที่เหมาะสมต่อไป

ที่ผ่านมาการผลิตกำลังแรงงานที่ไม่ตรงกับความต้องการส่งผลต่อการพัฒนาประเทศอย่างมาก ทำให้ผลิตภาพแรงงานของไทยไม่พัฒนาและทำให้ประเทศไทยติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางมานานกว่า 50 ปี จากอดีตประเทศไทยมีการปรับโมเดลทางเศรษฐกิจมาแล้ว 3 ครั้ง เริ่มจากโมเดลที่เน้นทางด้านเกษตรกรรม หรือ Thailand 1.0 ต่อมาปรับโมเดลเป็นอุตสาหกรรมเบา คือ มีการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้แต่ก็ยังเน้นการใช้แรงงานราคาถูกเป็นหลัก และปรับมาเป็นโมเดลอุตสาหกรรมหนักที่มีการนำเข้าเครื่องจักรมาจากต่างประเทศมาใช้ในการผลิตเพื่อส่งออก เรียกว่า Thailand 3.0 ที่ส่งผลให้ประเทศไทยประสบปัญหาความเหลื่อมล้ำและกับดักรายได้ปานกลางมาเป็นระยะเวลานาน รัฐบาลด้วยการนำของท่านนายกรัฐมลตรี พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา จึงได้นำโมเดล Thailand 4.0 มาใช้เพื่อกำจัดปัญหาที่เกิดจาก Thailand 3.0 โดยมีเป้าหมายเพื่อนำประเทศมุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม โมเดล Thailand 4.0 เป็นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมใน 5 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งการกำหนดกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายใน Thailand 4.0 มีความสอดคล้องกับการกำหนดอุตสาหกรรมใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (New S-curve) ของคณะรัฐมนตรี ได้แก่

1) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (Robotics)
2) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics)
3) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemicals)
4) อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital)
5) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub)

ข้อเสนอแนะต่อบทบาทของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

ผลการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพที่ผ่านมานับได้ว่ามีการดำเนินการไปค่อนข้างมาก แต่สำหรับการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพในอนาคต ยังมีประเด็นที่สำคัญที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพต้องเร่งดำเนินการ เนื่องจากที่ผ่านมาแม้ว่าจะมีการประกาศมาตรฐานอาชีพไปแล้ว 72 สาขาอาชีพ แต่ยังมีจำนวนผู้ทดสอบไม่มาก เนื่องจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพยังไม่เป็นที่รู้จักมากนัก รวมทั้งผู้ประกอบอาชีพและผู้ประกอบการเองยังไม่เห็นประโยชน์จากการได้ใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ รวมทั้งองค์กรรับรองยังไม่เพียงพอ และผู้ที่จะเข้ามาทดสอบหรือผู้ประกอบอาชีพยังขาดความเชื่อมั่นกับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ และเครื่องมือยังไม่ทันสมัยมากนัก ซึ่งภารกิจการรับรององค์กรถือเป็นภารกิจหลักที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพต้องเร่งดำเนินการเพื่อ บรรลุวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การมหาชนแห่งนี้ขึ้นตามพระราชกฤษฎีกา (พรฎ.) ดังนั้นสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรมุ่งเน้นไปที่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและสร้างการรับรู้ให้มากขึ้นเพราะคุณวุฒิวิชาชีพยังไม่เป็นที่รู้จักมากนัก โดยที่ผ่านมาจำนวนร้อยละของมาตรฐานอาชีพที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการทดสอบและออกใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะยังมีสัดส่วนที่น้อย เนื่องจากผู้ประกอบอาชีพยังขาดความเชื่อมั่นและเชื่อถือในกระบวนการรับรองว่ามีมาตรฐานเพียงพอหรือไม่ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรมีนโยบายการปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการให้มีมาตรฐานทุกขั้นตอน รวมทั้งที่ผ่านมาสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพไม่มีอำนาจในการอบรม เพื่อให้ผู้มาทดสอบสามารถผ่านกระบวนการทดสอบได้ ส่งผลให้มีผู้สนใจมาทดสอบน้อย ดังนั้นในอนาคตอาจจะมีการปรับปรุงกฎหมายให้สามารถฝึกอบรมได้ หรือบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีอำนาจในการฝึกอบรม เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการส่งมาตรฐานอาชีพที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจัดทำไปให้ทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำไปฝึกอบรม

ประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความสับสนระหว่างการจัดทำมาตรฐานอาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังคงมีอยู่ เห็นได้จากการประชุมระดมความเห็นทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค ดังนั้น สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรมีแนวทางแก้ไขปัญหาความสับสนดังกล่าว เพื่อให้เกิดความเข้าใจและคำนึงถึงประโยชน์ของการมาทดสอบมาตรฐานอาชีพมากขึ้นโดยมีแนวทาง คือ

1) นำมาตรฐานอาชีพที่จัดทำแล้วในระดับล่างให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำการฝึกอบรมและประชาสัมพันธ์

2) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรเน้นการทดสอบในสาขาอาชีพที่ใช้ทักษะระดับสูง

3) เร่งประชาสัมพันธ์ระดับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพว่าอาชีพใดต้องทำการทดสอบกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและอาชีพใดต้องทดสอบกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการบ่งบอกความชัดเจนขององค์กรป้องกันความสับสนของผู้ประกอบอาชีพ

นอกจากนี้ประเด็นปัญหาที่ผ่านมาของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ คือ อำนาจตามกฎหมายค่อนข้างน้อยกว่าพระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) รวมทั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพไม่มีอำนาจทางกฎหมายในการกำหนดค่าตอบแทนตามคุณวุฒิวิชาชีพระดับต่างๆ ดังนั้นแนวทางแก้ไขเบื้องต้นควรมีการเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆ ที่จะช่วยพิจารณาเงินเดือนของแรงงานให้ขึ้นอยู่กับสมรรถนะของแรงงาน เพื่อให้ผู้ที่จบการศึกษาระดับ ปวช. หรือ ปวส. อาจได้รับเงินเดือนสูงกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญาตรีหากมีสมรรถนะที่ดีกว่า ทำให้ช่องว่างของผู้จบการศึกษาสายสามัญและสายอาชีวศึกษาแคบลง ทั้งนี้ในอนาคตควรมีการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข หรือยกระดับกฎหมายให้ครอบคลุมการทำงานทั้งระบบ หรือมีการศึกษาวิจัยเพื่อพิจารณายกระดับพระราชกฤษฎีกาเป็นพระราชบัญญัติ เพื่อให้อำนาจแก่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ในการกำหนดอัตราผลตอบแทนตามระดับคุณวุฒิได้ ซึ่งอาจจะเป็นการกำหนดค่าจ้างแรงงานระดับสูงเพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้ประกอบอาชีพมาทดสอบเพื่อยกระดับความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น ประเด็นนี้จะเป็นการช่วยส่งเสริมให้กำลังคนหรือผู้ประกอบอาชีพเห็นคุณประโยชน์ของมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการช่วยให้สถาบันเป็นที่รู้จักได้อย่างรวดเร็วขึ้น

จากประเด็นปัญหาข้างต้น เพื่อให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมีบทบาทที่ชัดเจนในการพัฒนาและขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ และเป็นหน่วยงานกลางสำหรับการประเมินคุณวุฒิวิชาชีพของประเทศควรดำเนินการ ดังนี้

1) เร่งประชาสัมพันธ์สถาบันและระดับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่สถาบันจัดทำมาตรฐานอาชีพว่าอาชีพใดต้องทำการทดสอบกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ โดยควรพันธมิตรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการประชาสัมพันธ์ เช่น สมาคมหรือรัฐวิสาหกิจที่มีความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ และมีการทำแผนประชาสัมพันธ์โดยเน้นเรื่องการทำเป็นข้อความที่สำคัญ (Key Message) หรือมีการสร้างต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ(Idol) ขึ้นมาเพื่อประชาสัมพันธ์ว่าเมื่อมีการพัฒนาตนเองแล้วการได้ใบรับรองมาตรฐานอาชีพก็อาจจะทำให้ได้เงินเดือนสูงขึ้น และควรประชาสัมพันธ์ให้ลงถึงระดับพื้นที่ในภูมิภาคต่างๆ ด้วย

2) ทบทวนและจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่มีความสำคัญ และสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมอย่างแท้จริง โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพได้ยึดหลักในการกำหนดประเภทของมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิที่สอดคล้องกับแนวทางของนโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 แต่การดำเนินงานจัดทำมาตรฐานอาชีพ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพไม่ได้เป็นผู้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพเอง เนื่องจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพยังมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการพัฒนามาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพจำนวนไม่มาก อีกทั้งยังไม่มีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาอาชีพเพียงพอ ดังนั้นสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรทบทวนมาตรฐานอาชีพที่ได้จัดทำมาตรฐานอาชีพไปแล้วและศึกษาวิจัยเพื่อจัดทำมาตรฐานอาชีพที่เป็นที่ต้องการในอนาคตอย่างแท้จริง ทั้งนี้ควรเน้นจัดทำเฉพาะมาตรฐานอาชีพที่มีศักยภาพในการพัฒนา เนื่องจากบางอาชีพต้อง

พัฒนาทุกปีเนื่องจากมีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็ว นอกจากนี้เมื่อมีการจัดทำมาตรฐานอาชีพขึ้นมาแล้ว ควรมีแนวทางการบังคับใช้ เพราะผู้ประกอบการยังไม่เห็นถึงประโยชน์

3) **พัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ** และศูนย์ทดสอบให้มีคุณภาพและได้รับการรับรองตามมาตรฐานสากล สถาบันจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงการดำเนินงานของศูนย์ทดสอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการในการจัดการทดสอบ ที่ต้องสอดคล้องกับกระบวนการของมาตรฐานสากล นอกจากนี้สถาบันจำเป็นต้องร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์ทดสอบ รวมถึงขยายศูนย์ทดสอบเพื่อให้สามารถรองรับผู้ประกอบอาชีพจากทุกกลุ่มอาชีพ และควรเพิ่มจำนวนข้อสอบในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งต้องมีการติดตามและประเมินผลและปรับโครงสร้างการบริหารโดยให้หน่วยงานที่รับรองสมรรถนะบุคคลมีการประกันคุณภาพ โดยการวัดและการประเมินผลร่วมด้วย หรืออาจเน้นการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่มีขีดความสามารถในการเป็นตัวแทนเพื่อประเมินคุณวุฒิวิชาชีพที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพกำลังดำเนินการอยู่

4) **สร้างความชัดเจนในเรื่องของการเชื่อมต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** โดยการเชื่อมต่อกันระหว่างสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ หน่วยงานภาครัฐและผู้ประกอบการจะต้องเชื่อมต่อกันได้จริง โดยอาจแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่อยู่ในระดับมัธยมและทำงานแล้ว 2) กลุ่มกำลังแรงงานใหม่ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีผู้ที่หารายได้ให้กับครอบครัวมีจำนวนมาก หากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพสามารถยกระดับและสร้างความมั่นใจให้คนกลุ่มนี้ว่าภายใน 3 ปี เมื่อคนเหล่านี้ได้รับคุณวุฒิวิชาชีพแล้วสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไร จากเดิมที่กำลังคนกลุ่มนี้มองว่าตัวเองไม่มีโอกาส เพราะกำลังคนกลุ่มนี้มีตั้งแต่อายุน้อยไปจนถึงอายุมาก ดังนั้นควรทำเรื่องการยกระดับและสร้างความมั่นใจให้ชัดเจนมากขึ้น

5) **การบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีการฝึกอบรม** สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรบูรณาการการทำงานกับสมาคมวิชาชีพต่างๆ โดยเฉพาะสภาอุตสาหกรรม ซึ่งอาจให้สมาคมวิชาชีพในสภาอุตสาหกรรมนั้นกำหนดจำนวนคนเชิงปริมาณ รวมทั้งต้องมีหน่วยฝึกอบรมด้วย โดยนำมาตรฐานและขั้นตอนหน่วยงานต่างๆ ไปทำการฝึกอบรมกับบุคลากรก่อนที่จะเข้ามาทดสอบกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ จะช่วยเพิ่มจำนวนให้มีผู้ทดสอบมากขึ้น ซึ่งในต่างประเทศการทดสอบคุณวุฒิวิชาชีพต้องผ่านกระบวนการฝึกอบรมมาก่อน ส่วนนักศึกษาที่ยังสอบผ่านน้อยอาจเกิดจากคุณภาพของการสอน เพราะฉะนั้นควรเร่งส่งต่อมาตรฐานอาชีพเข้าไปสู่สถาบันการศึกษาเพื่อปรับปรุงหลักสูตร

6) **การพิจารณาปรับปรุงแก้ไข หรือยกระดับกฎหมายให้ครอบคลุมการทำงานทั้งระบบ** หรือศึกษาวิจัยเพื่อพิจารณายกระดับพระราชกฤษฎีกาเป็นพระราชบัญญัติ เพื่อให้อำนาจแก่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพในการกำหนดอัตราผลตอบแทนตามระดับคุณวุฒิได้ โดยอาจจะเป็นการกำหนดค่าจ้างแรงงานระดับสูง เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้ประกอบอาชีพมาทดสอบเพื่อยกระดับความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น ซึ่งประเด็นนี้จะเป็นการช่วยส่งเสริมให้กำลังคนหรือผู้ประกอบอาชีพเห็นคุณประโยชน์ของมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการช่วยให้สถาบันเป็นที่รู้จักได้อย่างรวดเร็วขึ้น แต่ถึงแม้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจะไม่มีอำนาจทางกฎหมายในการเปลี่ยนแปลงเงินเดือนของแรงงาน อาจมีการเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆ ที่จะทำให้เงินเดือนของแรงงานขึ้นอยู่กับสมรรถนะของแรงงาน โดยผู้ที่จบการศึกษาระดับ ปวช. หรือ ปวส. อาจได้รับเงินเดือนสูงกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญาตรี หากเขามีสมรรถนะที่ดีกว่า ซึ่งจะทำให้ช่องว่างของผู้จบการศึกษาสายสามัญและสายอาชีวศึกษาแคบลง

7) **การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ** เนื่องจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพยังมีข้อจำกัดในด้านของบุคลากร งบประมาณ ระยะเวลา และประสิทธิภาพในการดำเนินงาน อีกทั้งยังมีอุปสรรคในความสมบูรณ์ของระบบฐานข้อมูล ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายเท่าที่ควร ดังนั้นควรปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน มีระบบในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพและสามารถทำงานขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ โดยเฉพาะกลุ่มของบุคลากรที่เข้ามาใหม่ซึ่งส่วนใหญ่

ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขามากยิ่งขึ้น มีการวิเคราะห์ภาระงานที่เหมาะสม และมีการจัดทำเส้นทางอาชีพ (Career Path) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานสมรรถนะเพื่อเป็นแรงจูงใจในการดำเนินงานโดยต้องมีการจัดทำระบบประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรที่มีความเป็นธรรม นอกจากนี้ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรของสถาบันได้มีโอกาสในการวางทิศทางการดำเนินงานของสถาบันร่วมกับผู้บริหาร

สรุปยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564

วิสัยทัศน์

"เป็นสถาบันที่พัฒนาและขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับ Thailand 4.0 เพื่อยกระดับสมรรถนะกำลังคนอย่างน้อย 310,000 คนภายในปี 2564"

พันธกิจ

1) สร้างการรับรู้ต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่รู้จัก และผลักดันให้เกิดความตระหนักถึงประโยชน์และมีการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้อย่างกว้างขวาง

2) สนับสนุนให้กลุ่มผู้ประกอบอาชีพมีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และ Thailand 4.0

3) ส่งเสริมให้นำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรรถนะโดยภาคการศึกษา และหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม และส่งเสริมเพื่อให้มีการเทียบโอนคุณวุฒิเพื่อยกระดับความก้าวหน้าของกำลังคน

4) ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเพื่อประเมินสมรรถนะของบุคคลให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพ โดยกระบวนการที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และบูรณาการความร่วมมือกับกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่นๆ

5) นำระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพไปใช้สนับสนุนบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์หลักและตัวชี้วัด

1) เพื่อให้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเป็นที่รู้จัก และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงคุณประโยชน์อย่างกว้างขวาง

ตัวชี้วัด

(1) จำนวนผู้รับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

(2) ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้บริการ ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อการดำเนินงานและความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

(3) จำนวนโครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

(4) จำนวนการประเมินการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

(5) ร้อยละของการพัฒนาการดำเนินงานและศักยภาพบุคลากร

(6) ร้อยละของสมรรถนะของบุคลากรตาม Competency ที่ได้รับการพัฒนา

2) เพื่อให้มีระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพสอดคล้องกับความต้องการด้านกำลังคนและเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศ และในระดับสากล

ตัวชี้วัด

1) จำนวนสาขาอาชีพที่มีการทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ
2) จำนวนสาขาอาชีพที่มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ
3) จำนวนเครื่องมือ/ตัวอย่างข้อสอบในการประเมินสมรรถนะ
4) จำนวนรายงานการพัฒนาและติดตามการประกันคุณภาพ
5) รายงานการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อเชื่อมโยงสู่ระดับภูมิภาคอาเซียนและสากล
6) จำนวนสาขาอาชีพที่มีการเทียบเคียงมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพกับประเทศสมาชิกอาเซียน

3) เพื่อส่งต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะโดยภาคการศึกษาและภาคแรงงาน นำไปใช้พัฒนาบุคลากรโดยภาคอุตสาหกรรม (เกษตร อุตสาหกรรม และบริการ) และนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคนที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษาตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

ตัวชี้วัด

1) จำนวนหลักสูตรนำร่องการเชื่อมโยงระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่ระบบการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ
2) จำนวนผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

4) รับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเพื่อประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และผู้ประกอบอาชีพที่ได้รับการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ พึงได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับระดับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

ตัวชี้วัด

1) องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่ได้รับการสนับสนุน
2) องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานอาชีพเข้าสู่มาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024)
3) เจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพได้รับการฝึกอบรม
4) เจ้าหน้าที่สอบที่ได้พัฒนาองค์ความรู้ในการประเมินสมรรถนะเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (คน:สาขาอาชีพ)
5) ผู้ตรวจประเมินองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ (Assessor) ได้รับการฝึกอบรม
6) จำนวนองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่ได้รับการประเมินและควบคุมกระบวนการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
7) องค์กรที่ได้รับการสนับสนุนการประเมินสมรรถนะบุคคลภายใต้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ
8) ร้อยละของผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ

9) ผู้ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพ

10) อาชีพที่คำนวณต้นทุนการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ

5) ระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพถูกนำไปใช้สนับสนุนในการบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

1) ระบบของศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่พัฒนา

2) ร้อยละของการเผยแพร่การใช้งานระบบฐานข้อมูลการให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

3) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ปี พ.ศ. 2561-2565

4) จำนวนผู้รับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและผู้แจ้งเรื่องร้องเรียน (Call Center)

5) สาขาอาชีพที่มีการพัฒนาสมรรถนะบุคคลก่อนเข้าสู่กระบวนการประเมินจริงด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

เป้าหมาย

1) มีผู้รับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ และตระหนักถึงคุณประโยชน์เพิ่มขึ้น

2) มีจำนวนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่ได้จัดทำและพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการด้านกำลังคนและเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศ และในระดับสากล

3) มีการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ ส่งต่อให้ภาคการศึกษานำไปใช้ปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะและภาคอุตสาหกรรมนำไปใช้พัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคนที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษาตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

4) มีการรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเพื่อประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และมีการศึกษาค่าตอบแทนและสวัสดิการที่พึงได้รับตามระดับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

5) มีระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่สนับสนุนการบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ข้างต้นในแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 – 2564 จำเป็นต้องมีการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานทุกภาคส่วน ในการประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่รู้จัก และผลักดันให้มีการนำไปใช้ประโยชน์

สาระสำคัญ: สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพยังไม่เป็นที่รู้จักมากนัก ประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ทำให้ต้องเน้นการประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้ทั่วถึงทุกภาคส่วน และสถาบันฯ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานทุกภาคส่วนให้มีการทำงานแบบบูรณาการ เพื่อเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคเอกชนที่เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน (Demand Driven) ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้ประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์หลักของยุทธศาสตร์

ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเป็นที่รู้จัก และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงคุณประโยชน์อย่างกว้างขวาง

แผนงาน

1) บูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วนและการส่งเสริมประชาสัมพันธ์

วัตถุประสงค์: เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ในการเป็นสถาบันในการพัฒนาและขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพ แต่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพยังไม่เป็นที่รู้จักมากนัก สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจึงต้องเร่งการประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มเป้าหมายและดำเนินการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อทุกช่องทาง และการบรูณาการความมือกับทุกภาคส่วน โดยเริ่มจากสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการ ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สามารถบูรณาการได้ทุกภาคส่วนและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่ควรดำเนินการภายใต้แผนงานนี้ได้แก่

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. โครงการส่งเสริมการรับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่กลุ่มเป้าหมาย	√	√	√	√	√
2. โครงการสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการ ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	√	√	√	√	√

2) เพิ่มประสิทธิภาพองค์กรเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์: เพื่อให้สถาบันมีบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพและมีความพร้อมในการเป็นตัวแทนสถาบันในการประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน เพื่อเป็นอีกกลไกหนึ่งในการประสานงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อขับเคลื่อนงานขององค์กรให้สมกับการเป็นสถาบันที่พัฒนาและขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพของประเทศ

สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่ควรดำเนินการภายใต้แผนงานนี้ได้แก่

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	√	√	√	√	√
2. โครงการประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ในรอบระยะเวลา 5 ปี และประเมินความคุ้มค่าโครงการสำคัญ	√				
3. โครงการพัฒนาการดำเนินงานและศักยภาพบุคลากร	√	√	√	√	√
4. โครงการจัดทำสมรรถนะของบุคลากรตาม Competency	√	√	√	√	√

ยุทธศาสตร์ที่ 2 จัดทำและทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเศรษฐกิจ และเทียบเคียงมาตรฐานสากล

สาระสำคัญ: ในยุทธศาสตร์ที่ 2 มุ่งเน้นการทบทวนและการจัดทำมาตรฐานอาชีพที่สำคัญตามความต้องการทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง จากการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาประเทศที่เน้นการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและอาชีพใหม่ๆ ทำให้มีการทบทวนมาตรฐานอาชีพเดิมและจัดทำมาตรฐานอาชีพใหม่ๆที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้ครอบคลุมทุกอาชีพ

วัตถุประสงค์หลักของยุทธศาสตร์

1. เพื่อให้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพสอดคล้องกับความต้องการด้านกำลังคนและเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและในระดับสากล

แผนงาน

1) พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพในประเทศครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพที่สำคัญ

วัตถุประสงค์: สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจะต้องมีการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแนวคิด Thailand 4.0 ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เพื่อพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพในประเทศครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพที่สำคัญ รวมทั้งต้องมีการจัดประชุมร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อสรุปหาแนวทางในทบทวนมาตรฐานอาชีพให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงอาชีพสำคัญใหม่ที่ต้องมีการจัดทำมาตรฐานอาชีพเพื่อรองรับแนวทางการพัฒนาในอนาคต นอกจากนี้ต้องมีการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล โดยมีการศึกษาวิจัยและเปรียบเทียบระบบคุณวุฒิวิชาชีพของประเทศไทยกับต่างประเทศ

สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่ควรดำเนินการภายใต้แผนงานนี้ได้แก่

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. โครงการทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ	√	√	√	√	√
2. โครงการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อรองรับ Thailand 4.0		√	√	√	√
3. โครงการจัดทำเครื่องมือประเมินสมรรถนะมาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษ	√				
4. โครงการพัฒนาและติดตามการประกันคุณภาพเพื่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	√	√	√	√	√

2) ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในต่างประเทศ

วัตถุประสงค์: เพื่อขยายเครือข่ายกับต่างประเทศ และนำมาใช้ประกอบในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพของประเทศไทยให้เชื่อมโยงสู่ระดับภูมิภาคอาเซียนและสากล โดยเน้นอาชีพในอุตสาหกรรมที่สำคัญ

สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่ควรดำเนินการภายใต้แผนงานนี้ได้แก่

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. โครงการส่งเสริมและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อเชื่อมโยงสู่ระดับภูมิภาคอาเซียนและสากล	√	√	√	√	√
2. โครงการส่งเสริมการเทียบเคียงมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพระหว่างอุตสาหกรรมไทยและประเทศสมาชิกอาเซียน	√	√	√	√	√

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ผลักดันให้มีการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปสู่การต่อยอดกับหน่วยงานด้านการศึกษา แรงงาน และผู้ประกอบการ นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคน รวมถึงผู้ที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษา

สาระสำคัญ: มาตรฐานอาชีพควรมีการผลักดันไปสู่การต่อยอดในภาคการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมและนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อสร้างทางเลือกในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคนที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษา โดยร่วมมือกับภาคการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะเพื่อให้นักเรียน/

นักศึกษามีความรู้ (Knowledge) มีทักษะ (Skill) และคุณลักษณะเฉพาะตามที่อุตสาหกรรมต้องการ ร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการนำมาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเทียบโอนระหว่างคุณวุฒิวิชาชีพกับคุณวุฒิการศึกษาเพื่อให้ผู้ประกอบอาชีพที่ไม่มีโอกาสเข้าสู่ระบบการศึกษา หรือผ่านการศึกษาเพียงบางส่วนใช้คุณวุฒิวิชาชีพเป็นทางเลือกในการพัฒนาและยกระดับตนเอง

วัตถุประสงค์หลักของยุทธศาสตร์

1. ส่งต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะโดยภาคการศึกษาและภาคแรงงานนำไปใช้พัฒนาบุคลากรโดยภาคอุตสาหกรรม(เกษตร อุตสาหกรรม และบริการ) และนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคนที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษาตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

แผนงาน

1) ขยายความร่วมมือกับหน่วยงานหลักในการพัฒนามาตรฐานอาชีพและระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

วัตถุประสงค์: เพื่อเป็นการนำร่องการเชื่อมโยงระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่ระบบการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อพัฒนากำลังคน โดยขยายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาคการศึกษาและแรงงานในการนำมาตรฐานอาชีพที่แล้วเสร็จไปปรับปรุงหลักสูตรการเรียน การสอน และการฝึกอบรม ให้กำลังคนมีสมรรถนะสอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ รวมทั้งเป็นช่องทางการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคนที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษา

สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่ควรดำเนินการภายใต้แผนงานนี้ได้แก่

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. โครงการนำร่องการเชื่อมโยงระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่ระบบการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อพัฒนากำลังคน	√	√	√	√	√

2) สร้างกลไลการขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพสู่กลุ่มเป้าหมาย

วัตถุประสงค์: เพื่อให้มีการขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เป็นที่รู้จักและนำไปใช้ประโยชน์มากขึ้น โดยต้องมีการถ่ายทอดความรู้ไปยังกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่ควรดำเนินการภายใต้แผนงานนี้ได้แก่

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. โครงการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการเพื่อสร้างกลไกสนับสนุนและขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	√	√	√	√	√

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และผลักดันให้กำลังคนได้รับการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพ

สาระสำคัญ: สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพในฐานะที่เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริม สนับสนุนระบบคุณวุฒิวิชาชีพจำเป็นต้องมีการพัฒนากระบวนการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพซึ่งดำเนินการตามแนวทางที่เป็นมาตรฐานสากล ให้เกิดความเชื่อมั่นในการยกระดับความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ และสร้างโอกาสแห่ง

ความก้าวหน้าให้กับผู้ประกอบอาชีพที่ได้รับการรับรอง โดยเน้นกระบวนการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์หลักของยุทธศาสตร์

1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ให้สามารถประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และผู้ประกอบอาชีพที่ได้รับการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพพึงได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับระดับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

แผนงาน

1) พัฒนาระบบการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ

วัตถุประสงค์: เพื่อให้มีองค์กรรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่มีคุณภาพ น่าเชื่อถือและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เนื่องจากองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะกำลังคนตามมาตรฐานอาชีพ จะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นภาพประสิทธิภาพของสถาบันในการเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพแล้ว ประโยชน์อีกประการหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ได้แก่ การสร้างความเชื่อมั่น ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้ประกอบอาชีพที่ผ่านการรับรองจากองค์กรรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ จะทำให้ผู้ประกอบการเชื่อมั่นว่าผู้ประกอบอาชีพที่ได้รับการรับรองจากองค์กรรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพนั้นเป็นผู้ที่มีคุณภาพ

สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่ควรดำเนินการภายใต้แผนงานนี้ได้แก่

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. โครงการสนับสนุนการนำร่ององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	√				
2. โครงการพัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเข้าสู่มาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024)	√	√	√	√	√
3. โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	√	√	√	√	√
4. โครงการพัฒนาองค์ความรู้ในการประเมินสมรรถนะเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติของเจ้าหน้าที่สอบ	√	√	√	√	√
5. โครงการฝึกอบรมผู้ตรวจประเมินองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ (Assessor)	√	√	√	√	√
6. โครงการตรวจประเมินเพื่อให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและควบคุมกระบวนการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	√	√	√	√	√
7. โครงการติดตามเพื่อสนับสนุนการประเมินสมรรถนะบุคคลภายใต้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	√	√	√	√	√

2) ส่งเสริมให้กำลังคนได้รับการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ

วัตถุประสงค์: เพื่อส่งเสริมและสร้างโอกาสให้ผู้ประกอบอาชีพเข้ารับการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อให้ได้รับการรับรองตามคุณวุฒิวิชาชีพ

สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่ควรดำเนินการภายใต้แผนงานนี้ได้แก่

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. โครงการส่งเสริมเพื่อให้มีผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	√	√	√	√	√
2. โครงการการสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพ	√	√	√	√	√
3. โครงการการคำนวณต้นทุนการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ	√	√	√	√	√

ยุทธศาสตร์ที่ 5 นำระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้สนับสนุนในการบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพตามแนวทางรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สาระสำคัญ: สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจำเป็นต้องมีการพัฒนาฐานข้อมูลและสารสนเทศคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อเป็นฐานข้อมูลองค์ความรู้ให้แก่ผู้ที่มีความสนใจที่จะนำมาใช้และนำไปพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ขณะเดียวกันจะต้องพัฒนาฐานข้อมูลกลางที่มีการเชื่อมโยงจากหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการดำเนินงานด้านพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถาบันฯ

วัตถุประสงค์หลักของยุทธศาสตร์

1. เพื่อให้ระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพถูกนำไปใช้สนับสนุนในการบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน

1) พัฒนาระบบฐานข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพที่ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ

วัตถุประสงค์: เพื่อดำเนินงานศึกษาวิจัยพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพโดยเป็นฐานข้อมูลองค์ความรู้ให้แก่ผู้ที่มีความสนใจที่จะนำมาใช้และนำไปพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ โดยต้องมีการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ และจัดประชุมร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อสรุปหาแนวทางในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ

สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่ควรดำเนินการภายใต้แผนงานนี้ได้แก่

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. โครงการพัฒนาศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	√	√	√	√	√
2. โครงการเผยแพร่การใช้งานระบบฐานข้อมูลการให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	√	√	√	√	√
3. โครงการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ปี 2561-2565		√			

2) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลกลางในการเชื่อมประสานระหว่างหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ

วัตถุประสงค์: เพื่อพัฒนาให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรศึกษาเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ทั้งนี้จำเป็นต้องพัฒนาระบบการสร้างกลไกการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

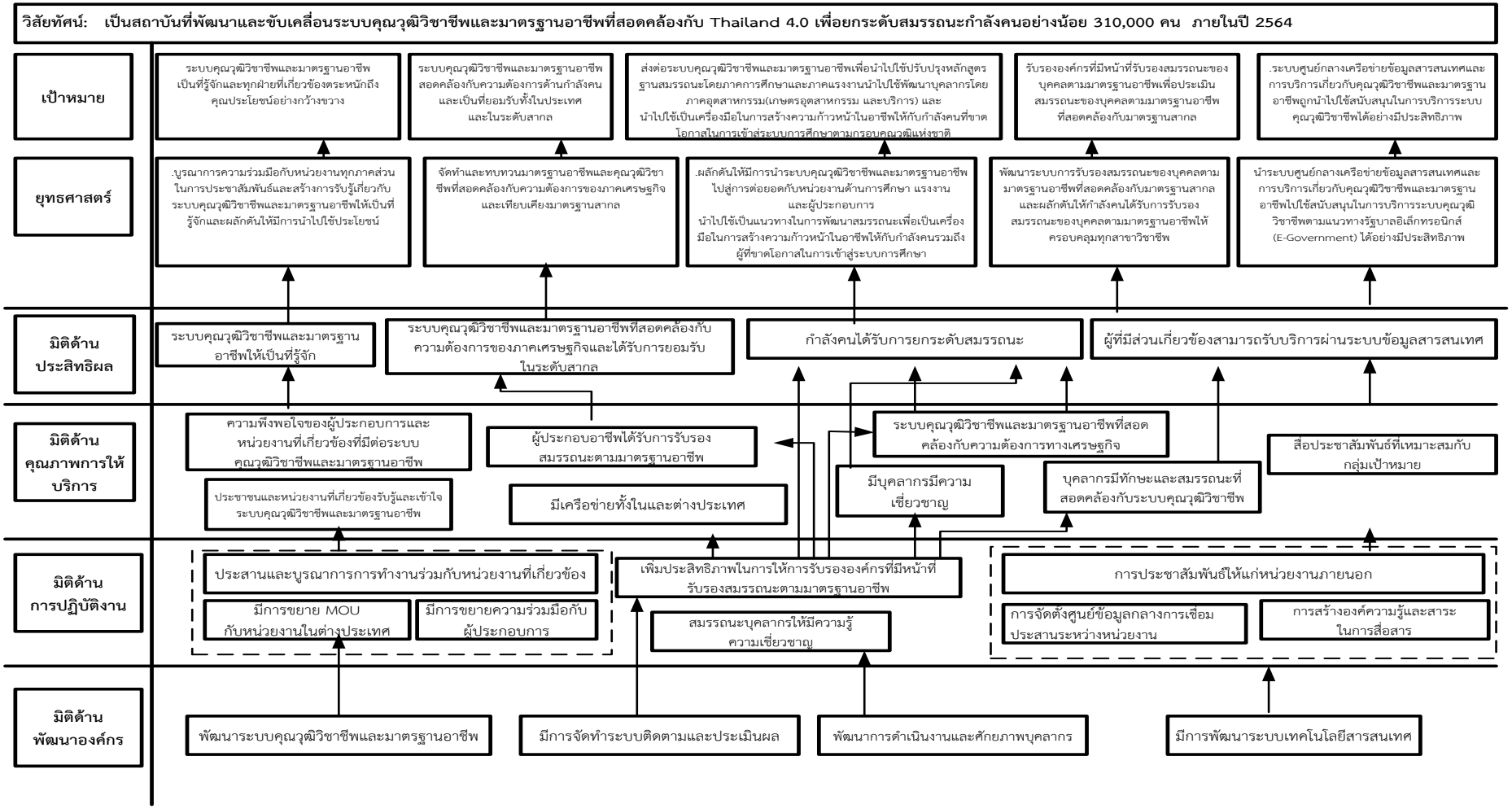
สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่ควรดำเนินการภายใต้แผนงานนี้ได้แก่

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. โครงการจัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลการรับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและแจ้งเรื่องร้องเรียนผ่านทางศูนย์บริการ (Call Center)	√	√	√	√	√
2. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคคลก่อนเข้าสู่กระบวนการประเมินจริงด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Training System for Competency Development)	√	√	√	√	√

แผนภาพที่ ส-1 ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์หลัก ยุทธศาสตร์ และแผนงานของแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 – 2564

ที่มา: คณะผู้วิจัย

แผนภาพที่ ส-2 Strategic Map ยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 - 2564



ที่มา: คณะผู้วิจัย

กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 – 2564

กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 – 2564 โดยกำหนดแผนปฏิบัติการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2564 เป็นแผนปฏิบัติการในแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการปฏิบัติงานรวมถึงเป็นแนวทางในการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนั้นแผนปฏิบัติการฉบับนี้จึงเป็นแผนปฏิบัติการที่มีระยะเวลาและเป้าหมายดำเนินการของงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ต้องดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2564

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพนี้ได้คำนึงถึงหลักของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงที่มีการเชื่อมปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ (Input, Process, Output, Outcome and Impact) ซึ่งเหตุผลของการนำหลักทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงมาใช้ เนื่องจากการเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ ตั้งแต่ต้นทางไปจนกระทั่งถึงเป้าหมายจะทำให้การดำเนินงาน รวมถึงการจัดสรรงบประมาณตามแผนงานของยุทธศาสตร์ขององค์กรสามารถที่จะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) เพื่อให้แต่ละหน่วยงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สามารถนำกรอบทิศทางตามแผนยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์ไปปรับใช้จัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงานได้อย่างบูรณาการและสอดคล้องรองรับกัน

2) เพื่อให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 – 2564 และเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมตามยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพ

สำหรับรายละเอียดของแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 – 2564 สามารถสรุปได้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานทุกภาคส่วน ในการประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่รู้จัก และผลักดันให้มีการนำไปใช้ประโยชน์

เป้าประสงค์ ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเป็นที่รู้จัก และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงคุณประโยชน์อย่างกว้างขวาง

เป้าหมาย

1. ประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเพิ่มขึ้น
2. การดำเนินงานของสถาบันมีประสิทธิภาพและบุคลากรมีศักยภาพในการผลักดันให้มีการนำระบบคุณวิชาชีพไปใช้ประโยชน์

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์

1. จำนวนผู้รับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ
2. ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้บริการ ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อการดำเนินงานและความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ
3. จำนวนโครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
4. จำนวนการประเมินการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
5. ร้อยละของการพัฒนาการดำเนินงานและศักยภาพบุคลากร
6. ร้อยละของสมรรถนะของบุคลากรตาม Competency ที่ได้รับการพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 จัดทำและทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์ ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพสอดคล้องกับความต้องการด้านกำลังคนและเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและในระดับสากล

เป้าหมาย

1. เพื่อทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเศรษฐกิจ
2. เพื่อจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์

1. จำนวนสาขาอาชีพที่มีการทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ
2. จำนวนสาขาอาชีพที่มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ
3. จำนวนเครื่องมือ /ตัวอย่างข้อสอบในการประเมินสมรรถนะ
4. จำนวนรายงานการพัฒนาและติดตามการประกันคุณภาพ
5. จำนวนรายงานการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อเชื่อมโยงสู่ระดับภูมิภาคอาเซียนและสากล
6. จำนวนสาขาอาชีพที่มีการเทียบเคียงมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพกับประเทศสมาชิกอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 นำระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพไปสู่การต่อยอดในภาคการศึกษาและภาคอุตสาหกรรม และนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อสร้างทางเลือกในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคนที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษา

เป้าประสงค์ ส่งต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะโดยภาคการศึกษาและภาคแรงงานนำไปใช้พัฒนาบุคลากรโดยภาคอุตสาหกรรม (เกษตรอุตสาหกรรม และบริการ) และนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคนที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษาตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

เป้าหมาย

1. เพื่อนำร่องการเชื่อมโยงระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่ระบบการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ
2. เพื่อถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์

1. จำนวนหลักสูตรนำร่องการเชื่อมโยงระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่ระบบการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ
2. จำนวนผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนากระบวนการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพตามแนวทางที่เป็นมาตรฐานสากล และผลักดันให้ผู้ประกอบอาชีพได้รับการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพตามเป้าหมาย

เป้าประสงค์ รับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเพื่อประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และผู้ประกอบอาชีพที่ได้รับการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ พึงได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับระดับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

เป้าหมาย

1. เพื่อรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
2. เพื่อประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและผู้ประกอบอาชีพที่ได้รับการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์

1. องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่ได้รับการสนับสนุน
2. องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานอาชีพเข้าสู่มาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024)
3. เจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพได้รับการฝึกอบรม
4. เจ้าหน้าที่สอบที่ได้พัฒนาองค์ความรู้ในการประเมินสมรรถนะเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (คน:สาขาอาชีพ)
5. ผู้ตรวจประเมินองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ (Assessor) ได้รับการฝึกอบรม
6. จำนวนองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่ได้รับการประเมินและควบคุมกระบวนการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
7. องค์กรที่ได้รับการสนับสนุนการประเมินสมรรถนะบุคคลภายใต้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ
8. ร้อยละของผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
9. ผู้ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพ
10. อาชีพที่คำนวณต้นทุนการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 นำระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้สนับสนุนในการบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพตามแนวทางรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ ระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพถูกนำไปใช้สนับสนุนในการบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

1. เพื่อให้มีระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ
2. เพื่อให้มีการนำระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศไปใช้สนับสนุนในการบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์

1. ระบบของศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่พัฒนา
2. ร้อยละของการเผยแพร่การใช้งานระบบฐานข้อมูลการให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพ
3. แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ปี พ.ศ. 2561-2565
4. จำนวนผู้รับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและแจ้งเรื่องร้องเรียนผ่านทางศูนย์บริการ (Call Center)
5. สาขาอาชีพที่มีการพัฒนาสมรรถนะบุคคลก่อนเข้าสู่กระบวนการประเมินจริงด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

Executive Summary

Rationale

Many changes occurred in the country and abroad are the challenges that Thailand must encounter. Domestic changes include political and social changes, such as change of government leading to new government policy, new national strategies, 20-year national strategy and the 12th National economic and social development plan which will be implemented in 2017. External changes include the ASEAN Economic Community (AEC) which leads to labor movement in 10 ASEAN member countries in 2016 while Thailand has only established a National Qualification Framework (NQF). However, Thailand still lack of a National Professional Qualification Framework which will respond to the labor development strategy as well as the AEC strategy of the country. Thailand is also facing a challenge on human resource development. Thailand must adapt itself to keep up with the changes by enhancing labor skills and capacity to meet the employers' expectations. Thailand should also establish a framework or principal to establish professional qualifications at different levels in response to employers' and the country's needs.

The Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization) (TPQI) was established under the Royal Decree for the establishment of the professional qualification institute (public organization) B.E. 2554, on 30 March 2011 with 6 main objectives i.e. to develop the national professional qualification systems, support professional groups in establishing professional standards based on international standards, certify organizations that certify professional qualifications and serve as information center for professional qualification and professional standard systems. This is in line with the national economic and social development plan. One of the main duties is to be a coordinator among educational institutions, centers, training institutes as well as public and private entities and to share information about professional qualification and professional standard systems. It will be a missing link to coordinate among relevant organizations, including the Department of Skill Development and the Office of Vocational Education Commission so that labor with skill will have an opportunity to receive professional qualification certificates. This will help enhance Thailand's human resources' competitiveness as well as economic value-added in a sustainable manner.

Although the TPQI strategic plan for B.E. 2558-2562 has been implemented for a period of time, the country's current and future challenges might have some impacts on the strategic plan. For this, it is being considered to reconsider the strategic plan and to make sure that it is in line with the 20-year National strategy and the 12th National economic and social development plan. Because of these reasons, TPQI has decided to reconsider the strategic plan and to develop a new TPQI strategic plan for B.E. 2560-2564 to address various changes. This will help TPQI become the

main entity that certifies professional qualifications in Thailand and link Thailand's professional qualification standards with ASEAN and international standards.

Relevant Frameworks and Data

This research is using a number of human resource development frameworks, including human capital, labor economic and McKinsey 7-S Frameworks. Human capital framework considers human resources as capital and indicates that investing in human is needed. Activities to invest in human include 1) Health facilities and services 2) Professional trainings 3) Educational institutions 4) Adult education covering continuing studies, especially in the agricultural sector and 5) Migration to change jobs. These 5 activities are based on the continuing education framework and lifelong learning. Economic value-added framework explains the roles of the main actors in the labor market, including workers, firms and government and their interactions among each other. It also explains about the factors that affect labor demand and supply as well as labor market equilibrium.

The research team is using McKinsey 7-S Framework and PESLT Analysis for the development of the new strategic plan. In addition, the research team has studied the ways Thailand is developing its human resources which include the 20-year national strategy, national economic and social development plan, government policies, special economic zone policies, civil state strategy, educational policies and educational reform proposal for B.E. 2552-2561. This is to analyze the overall policies which have impacts on human development in Thailand. It is found that most of the policies in Thailand both at the national and ministerial levels have taken into consideration more and more the aspects of human resource development and labor. During the past few years, the Thai government has established policies on the production and the development of human resources which are shown in a number of national plans. These plans will be followed by all sectors at all levels. The current government has developed a 20-year national strategy which focuses on enhancing the country's competitiveness, developing human capacity and improving education. This is in line with the 12th national economic and social development plan which provides guidance on how to develop human resources by enhancing human productivity and establishing collaboration between the public and private sectors leading to labor movement to high productivity sectors. In order to do this, there needs to be a tool to develop human resources and labor through a collaboration with the industrial and servicing sectors. Both sectors should take part in the development of professional qualification frameworks and labor standards which must be inter-linked in order to enhance labor skills. There needs to also be some development and enhancement of both formal and informal labor quality which is in line with the 12th national economic and social development plan. The plan focuses on enhancing socio-economic security and livelihood of people at all ages, improving education and learning systems and strengthening social institutions. The government has a number of policies related to education in order to reduce social inequality and enhance opportunity to access public services on a short-term basis. The government will expedite the creation of opportunities, career and stable income for labor in the market, including women, underprivileged people, and

immigrant labor. It will improve labor quality by increasing access to labor skill development programs. It will also link all the data among relevant organizations, including public and private sectors in order to address the needs of each areas and the country. In addition, the implementation of education reform is on-going and the government is developing a national education plan which consists of strategies to develop capacity standard curriculum. It could be seen that the national and ministerial policies are focusing on human resource development. Another important policy includes addressing the needs of the special economic zones and industrial clusters focusing on future industries. The industries highlight labor capacity enhancement by using technologies and research and development to build experts in the country.

Study on professional qualification frameworks in other countries

The study on professional qualification frameworks in 4 countries and ASEAN, including Australia, New Zealand, Republic of Korea, Hong Kong and ASEAN member countries shows that the main objective of professional qualification frameworks is to promote lifetime learning by integrating qualification frameworks of basic and vocational education together. This is done by some mechanisms that facilitate students to develop their learning plan in order to receive required certifications such as recognition of prior learning (RPL) and credit transfer to reduce redundancy.

The main criteria that divides the level of professional qualifications under the national professional qualification standards in each country is based on knowledge and skills needed for different professions indicated by employers. This is indicated by the industrial and the private sectors in each country. The characteristics of national qualification frameworks and criteria that divide different levels could be summarized as in Table 1.

Table 1 Characteristics of national qualification frameworks and criteria dividing different levels of qualifications under the national qualification frameworks in Australia, New Zealand, Republic of Korea, Hong Kong and ASEAN member states

Country/Region	Characteristics of national qualification frameworks	Level of qualifications/Criteria
Australia	Australian Qualifications Framework (AQF) is a single system which integrates different types of education together and categorizes levels of qualifications and detail of different levels together	10 levels with following criteria: ● Knowledge ● Skills ● Skills and knowledge adaptation
New Zealand	New Zealand Qualifications Framework (NZQF) is a central qualification framework linking learning results of different types of education using levels of qualifications and detail of qualifications together. However, it does not integrate different types of education together.	10 levels with following criteria: ● Knowledge ● Skills ● Skills and knowledge adaptation

Country/Region	Characteristics of national qualification frameworks	Level of qualifications/Criteria
Republic of Korea	Korean Qualifications Framework (KQF) is a framework that integrates levels of qualification in different types of education through the development of national capacity standard focusing on linking the needs of the industrial sector and different qualifications	8 levels with the following criteria: ● Knowledge ● Skills ● Capacity
Hong Kong	Hong Kong Qualifications Framework (KQF) is a qualification framework that link different types of education together. It identifies basic learning units and specific learning units based on SCS which are in line with the needs of the industrial sector in the country	7 levels with the following criteria: ● Knowledge ● Procedures ● Adaptation/ freedom/ responsibilities ● Communications/ IT/ Math skills
ASEAN	ASEAN Qualification Reference Framework (AQRF) is using a voluntary basis as the key principal. It should not affect the national qualification frameworks of the member countries. It should be the basis of the development of national qualification frameworks of countries without one. AQRF focuses on quality assurance and standards to create credibility of the national qualification framework (NQF)	8 levels with the following criteria: ● Skills and knowledge ● Practicality and responsibility

Source: Research Team

Ensuring that the qualifications under the national qualification framework is credible and acceptable at the national and international levels should be done by a mechanism to certify qualifications and assure the quality of the qualification as well as by education and training providers which must be registered with relevant organizations. In addition, each country is collaborating with international organizations or organizations relevant to national qualification frameworks abroad in order to establish collaboration to exchange information and provide suggestions on the development of national qualification framework in their country. The duties of organizations controlling national qualification frameworks and collaboration with other organizations are summarized as in Table 2.

Table 2 **Duties of organizations controlling national qualification frameworks and collaboration with other organizations in Australia, New Zealand, Republic of Korea, Hong Kong and ASEAN member countries**

Country	Organization controlling national qualification frameworks	Collaboration with other organizations
Australia	AQF is under the supervision of Ministry of Education and Training and Ministry of Industry and Science. Duties of relevant organizations include: - Organizations for quality evaluation and qualification certification, for example ● Vocational education and training = Australian Skills Quality Authority (ASQA) ● Higher education = Tertiary Education Quality and Standards Agency (TEQSA) - Organizations for qualification development, for example ● Vocational education and training = Registered Training Organizations (RTOs) ● Higher education and university = Education providers	● To ensure that qualifications are in line with the needs to the industrial sector, employers and society, organizations that evaluate quality and certify qualifications will work with the industrial sector and business owners to exchange information and work together through an MOU ● Organizations controlling different education sectors will collaborate with each other to move towards the same direction
New Zealand	NZQF has the New Zealand Qualification Authority (NZQA) has the following duties: ● Manage national qualification framework ● Evaluate the quality of educational institutions and curriculum of high-school and, higher education while the university level is done by CUAP and AUA which work with NZQA	NZQA works closely with several relevant organizations, including ● High executives in the education sector to identify the strategic direction of educational institutions ● Education board to support educational institutions that perform well ● Ministry of education in certification and educational standard verification programs ● Immigration bureau to exchange information about educational qualifications abroad
Republic of Korea	KQF has Korean Research Institute for Vocational Education and Training (KRIVET) whose work is based on the national capacity standard established by Ministry of employment and labor. KRIVET is a national policy research institute conducting research on national professional capacity development through qualification system and educational programs	KRIVET works with a number of relevant organizations, including ● Ministry of employment and labor for the implementation of national capacity standard ● HRD Korea promotes professional skill development and national qualification test

Country	Organization controlling national qualification frameworks	Collaboration with other organizations
		● Industrial sector for the development of qualifications responding to industrial needs
Hong Kong	HKQF has Education Bureau (EDB) which develop relevant policies, strategies and direction. It has established the Qualifications Framework Secretariat (QFS) for developing, implementing and promoting HKQF - Organizations for quality assurance, including ● HKCAAVQ which certifies qualifications, registers qualifications and evaluates the quality of curriculum and trainers ● QAC which carries out quality assurance of educational programs in higher education from institutions supported by UGC ● JQRC carries out quality assurance of sub-programs at 8 member institutes	EDB work with a number of relevant organizations, including ● Industrial sector by setting up advisory board for industrial training (ITACs) for the development of SCS to address the needs of the industrial sector in the country ● Establishing collaboration network with international organizations through MOUs for the development of national qualification framework
ASEAN	ASEAN Board	The Philippines is the chair and Indonesia is the vice-chair. It receives academic support from Australia – New Zealand Free Trade Area (AANZFTA)

Source: Research Team

From the observation on the development of national qualification frameworks abroad, it could be summarized as follows:

1. There should be clear criteria to categorize the qualification levels. The criteria identifies required knowledge and skills for each profession in line with what employers look for. The organization managing national qualification frameworks must collaborate with the industrial sector, for example through an MOU for information exchange and through setting up joint committee with the industrial sector that evaluates the quality of the qualifications and national capacity standards. This will help ensure that the qualifications under the national qualification frameworks are in line with the needs of the employers.
2. The division of labor among relevant organizations is clear, including organizations that develop qualifications, organizations that certify and register qualifications, organizations that evaluate the quality of the qualifications and learning/ training providers. There should also be coordination among these organizations.

3. To enhance the accountability of the qualifications at the international level, the organization that manage national qualification frameworks must establish collaboration with organizations that deal with national qualification frameworks and national capacity standards abroad. This is to exchange information and provide suggestions which will be helpful in the qualification development process.

Based on the study of national qualification frameworks abroad, it could be seen that the main factors for success for national qualification frameworks include:

- All qualification systems of the country must be under national qualification framework
- Qualification system is based on the learning results with clear criteria
- Categorization process for qualifications is clear. It also provides characteristics of qualifications based on the learning results
- There should be credit collection and transfer system
- There should be clear evaluation criteria
- The division of labors among relevant organizations is clear. Many countries have one organization whose duty is to develop and implement the national qualification framework to ensure the effectiveness
- Qualification framework should be considered a national policy as it needs collaboration from all sectors in order to enhance the capacity and labor standard in the country.

To adapt the format of the system from abroad for the improvement of TPQI, the format of Australia is most appropriate. Australia has AQF which focuses on collaboration among organizations dealing with education and labor. It also highlights the co-ownership and co-responsibility principals on the qualifications between Ministry of labor and Ministry of education. AQF is also the main organization that help coordinates and builds capacity of students through work while having employers and representatives of the industrial sector to identify the knowledge and skills needed from the training. In addition, AQF supports labor movements through the qualification framework. This motivates and creates values to certify human resource capacity system. Thailand has not taken this aspect into consideration as much.

Reviewing industrial groups with potential

In general, the direction for human resource development is based on (1) direction of government policy (2) economic trend in the country. Based on the analysis of current economic development and economic forecast, it could be seen that the direction for the development of different economic sectors is in line with the direction of the country's development. The first 15 economic sectors with highest real GDP are (1) whole sale, retail, motorcycle maintenance, consuming products (2) agriculture, hunting and forestry (3) real estate, renting and business management (4) logistics, warehouse and transportation (5) food and animal feed production (6) financial trader (7) education (8) electricity and electronic production (9) mining (10) hotels and

restaurants (11) vehicle and part production (12) electricity, gas and water (13) construction (14) farming and fishery (15) fabric and clothing production

The selected economic sectors might not be new and some sectors have already been engaged in the development of capacity standard system. It could be said that the development of these sectors can enhance the country's competitiveness and help Thailand escape the middle income trap. However, these sectors only serve as a framework. To understand the value chain, a joint primary analysis must be carried out.

In the past, human resource development which did not respond to market demand considerably affected the country's development leading to inefficient labor productivity and making Thailand unable to escape the middle income trap for more than 50 years. Since the past, Thailand has adjusted its economic models for 3 times. The first model focused on agricultural activities or Thailand 1.0. The second model focused on light industry by importing machines and using low-wage labor. Next is Thialand 3.0 which is the model focusing on heavy industry and importing machines for export production. This model has created inequality issues and intensified the middle income trap issues for a long time. The government led by General Prayuth Chan-ocha is therefore promoting Thailand 4.0 model to solve the problems caused by Thailand 3.0 model. The main objective is the create stability, wealth and sustainability. Thailand 4.0 model is enhancing the economy by promoting innovation in 5 targeted industrial sectors which are in line with the cabinet's new industrial sectors (New S-curve), including:

1) Robotics
2) Aviation and Logistics
3) Biofuels and Biochemicals
4) Digital
5) Medical Hub

Recommendations on the role of TPQI

At the beginning stage, TPQI has done a lot but for the future, there are still a number of areas which need to be done. Even though TPQI has announced professional standard of 72 professions but there hasn't been many people participating in the test. This is because TPQI is not well known enough, the business owners and employees are not aware of the benefits from the professional qualification certificates, there are not enough number of organizations that certify the qualifications, people do not believe in the effectiveness these organizations and the tools are quite old. Certifying these organizations is the main mission of TPQI, therefore it should focus its work on professional qualification systems and it should raise public awareness on professional qualifications. Until now there has not been much usage of professional standards for testing and certifying professional qualifications, therefore TPQI should establish policies to improve the procedures. In the past, TPQI did not have the mandate to provide trainings which would help people to pass the test, therefore not many people were interested to participate. For this, there

should be some changes in the law to enable TPQI to provide trainings or collaborate with training organizations such as Department of skill development by providing professional standards issued by TPQI for the Department of skill development to use in their trainings.

Another important aspect is the confusion between the development of professional standards of TPQI and the one of Department of skill development. This was presented in the consultation meetings. Because of this, TPQI should address this issue by:

1) Providing existing lower skilled professional standards to the Department of skill development so it could use them for trainings and promotion.
2) TPQI should focus its test on higher skilled professions.
3) Carry out public relations activities about professional standards and qualifications about where each profession should conduct the test (TPQI or Department of skill development)

Another issue of TPQI is the fact that it has less power than the Act and it does not have the legal power to identify the remuneration for different professional qualification levels. To solve this issue, there should be some linkages with other relevant organizations to consider the remuneration of labor based on their capacity. For this, people graduated from vocational schools might receive more remuneration than people with bachelor's degree if they have more capacity. This will reduce the gap between people with vocational education and basic education. In the future, there should be some adjustment on the law to extend the mandate of TPQI to cover all professions or to change the status of TPQI from Royal decree to Act so TPQI could identify the remuneration rate based on qualifications. This could be the rate of higher-skilled labor so it will motivate employers to take the test to enhance its skills and capacity. This will help the labor and the employers to realize the importance of professional standards and qualifications and will help promote TPQI among the public.

To ensure that TPQI will be the main organization to evaluate the country's professional qualifications, the following must be done:

1) Carry out public relations activities to promote TPQI as well as professional standards and qualifications focusing on TPQI's role in developing professional standards and which professions must participate the test with TPQI. TPQI should find a partner such as a society or a state enterprise with expertise in PR that has experience in designing PR plan focusing on key messages. It could develop a successful idol to present that once you improve your capacity and receive professional standard certificate, you will receive more salary. The PR activities should cover the local level in various regions in the country.

2) Review and develop important professional standards and qualifications. It should respond to the needs of the industrial sector, the government's policy and the 12th economic and social development plan. However, TPQI is not the one to develop the professional standards and qualifications by itself as it does not have enough staff with relevant expertise. For this, TPQI

should review the professional standards that have already been developed in order to study on the new professional standards which will be needed in the future. It should focus on the professions with potential to be developed more as some professions need to be developed every year due to technology advancement. There should also be guidance on how to use the professional standards as currently business owners do not understand about their benefits.

3) Develop organizations certifying labor capacity based on professional standards and ensure that they could carry out their work effectively following international standard. TPQI should improve the test procedures and collaborate with the public and private sectors to improve and develop the efficiency of the test centers as well as to expand the centers to be able to cover all professional groups. The test should be enhance both in the qualitative and quantitative levels and there should be a monitoring and evaluation process by adjusting the administrative structure or collaborating with external organizations that could help evaluate the professional qualifications.

1) Creating clarity about collaboration with relevant organizations by connecting TPQI, public organizations and business owners. It should be divided into 2 groups 1) People in high school with jobs 2) Recent graduates. As currently, there are many people looking for jobs to generate income for their family, TPQI should ensure these 2 groups that in the next 3 years, once they receive professional qualification certificates, they will be better off.

2) Integrating work with other relevant organizations regarding trainings TPQI should integrate its work with other professional entities, especially industrial federations by asking professional groups in the industrial federations to identify number of people, training programs and procedures to train their staff before participating in the test at TPQI. This will help increase the number of people participating in the test. In other countries, before taking the test, people need to pass the training first. For students, many of them cannot pass the test. This may be because of the issue of curriculum quality. Therefore, TPQI should create value about professional standards in educational institutions so that they could improve their curriculum.

3) Considering improving the law to cover all professions or to conduct research to change from Royal decree to Act so that TPQI could establish remuneration rate for different qualification levels, especially for highly skilled labor. This will encourage employees to participate in the test to enhance their capacity and will make them realize about the importance of professional standards and qualifications. This will also make TPQI more well-known among the public. Although TPQI does not have the legal power to change labor salaries, it could collaborate with other relevant organizations to make salaries based on labor capacity. People graduating from vocational school may receive more salary than people with bachelor's degree if the former have more capacity. This will reduce the gap between basic and vocational education.

4) Enhancing the administrative effectiveness As TPQI still has limitation about staff, budget, timing and effectiveness and still encounters database issue, there should be an improvement administrative procedures, including effective human resource development plan.

This will help the staff effectively implement the professional qualification and standard system. The plan should focus on the new staff since they do not have enough knowledge on relevant laws and regulations. It should help build more experts in different sectors and create career path for staff based on their capacity. This will motivate them to work more effectively. In addition, there should also be a fair staff performance evaluation system. TPQI should give opportunity to their staff to take part in developing TPQI's direction.

Summary on TPQI Strategy B.E. 2560-2564

Vision

"to be an institute that develops and implement professional qualification and standard system in line with Thailand 4.0 model to enhance the capacity of at least 310,000 human resources by 2021"

Mission

1) Creating awareness on professional qualification and standard system and making the public realize about the benefits of the use of the system

2) Encouraging business owners to take part in the development of professional standards and qualifications in line with the national strategy and Thailand 4.0 model

3) Promoting the use of professional qualification and standard system for the improvement of capacity development curriculum in educational institutions. Promoting trainings to enhance capacity of employees in the industrial sector and to promote credit transfer system for the advancement of human resources

4) Certifying organizations that certify labor capacity in different professions so that they could cover all professions. The procedure should be in line with international standards and should link with Ministry of labor and other relevant organizations.

5) Using network center, database, information technology and services related to professional qualifications and standards to support professional qualification system services

Main objectives and indicators

1) To make professional qualification and standard system well-known and make the public realize the importance of the system

Indicators

(1) Number of people aware of the professional qualification and standard system

(2) Percentage of people satisfied with the services, of clients who are confident about TPQI's work and of business owners who are confident about the system

(3) Number of projects that review TPQI strategy

(4) Number of evaluations of the work of TPQI

(5) Percentage of the development of work and capacity of staff

(6) Percentage of staff competency based on the level of competency

2) To make professional qualification and standard system in line with human resource demand which is acceptable in Thailand and abroad

Indicators

1) Number of professional areas whose professional standards and qualifications have been reviewed

2) Number of professional areas that have professional standards and qualifications

3) Number of tools/ test examples to evaluate labor capacity

4) Number of reports on the quality assurance development and monitoring

5) Report on the development of professional qualification system linking with ASEAN and international level

6) Number of professional areas which have been compared with professional standards and qualifications of other ASEAN member countries

3) To transfer professional qualification and standard system to education and labor sectors so that they could improve their curriculum and to industrial sector (agriculture, industry and services) so that they could create career path for employees who do not have access to educational system based on national qualification framework

Indicators

1) Number of curriculum models linking professional qualification system with educational and vocational training systems

2) Number of people who have been trained about professional qualification and standard system

4) To certify organizations that certify labor capacity based on professional standards to evaluate labor capacity following international standard and to certify labor following professional standards. This will help them receive appropriate remuneration following their level of professional qualifications and standards

Indicators

1) Organizations whose duty is to certify labor capacity based on professional standards

2) Organizations whose duty is to certify labor capacity have been improved in line with international standards ISO/IEC 17024

3) Examiners of organizations whose duty is to certify labor capacity have received trainings

4) Examiners have built knowledge about capacity evaluation to create action communities (people:professional area)

5) Assessors whose duty is to certify labor capacity based on professional standards have been trained

6) Number of organizations whose duty certify labor capacity based on professional standards have been evaluated and their evaluation procedures have been controlled

7) Organizations that have been supported for labor capacity evaluation under professional standard system

8) Percentage of people who have participated in labor capacity evaluation based on professional standards

9) People whose professional capacity have been developed

10) Professions whose evaluation costs have been calculated

5) Network center, database, information technology and services related to professional qualifications and standards have been used to support professional qualification system services

Indicators

1) Information centers relevant to professional qualification and standard system which has been developed

2) Percentage of the dissemination of usage of database that serves professional qualification system

3) TPQI IT master plan B.E. 2561-2565

4) Number of people aware of professional qualification system and number of people using TPQI call center

5) Professional areas whose labor capacity have been developed before being evaluated by electronic system

Goals

1) There are more people aware of the professional qualification and standard system and its benefits

2) Number of professional qualification and standard systems which have been developed based on labor demand and are acceptable in Thailand and abroad

3) Professional qualification and standard system has been used and transferred to education sector so that they could use it for the improvement of their curriculum and to industrial sector so they could improve labor capacity and use it as a tool for labor without opportunity to access education under national qualification framework

4) Organizations whose duty is to certify labor capacity have been certified. Remuneration rates for different professional qualifications and standards have been studied.

5) Network centers, database, IT and services relevant to professional qualifications and standards that support professional qualification system have been established.

Strategies

To achieve the aforementioned vision, mission and objectives, TPQI Strategy B.E. 2560-2564 should implement the following strategies:

Strategy 1: Integrating work with other relevant sectors for the promotion and awareness raising about professional qualification and standard system

Key content: TPQI and the benefits of professional qualification system are not yet well-known among the public. There must be some PR activities to raise awareness about professional qualification and standard system in every sector. TPQI must collaborate with all relevant sectors to increase the channels to promote and raise awareness about the system, especially the private sector which is the main demand driven entity that will make the system successful.

Main objective of the strategy

The professional qualification and standard system is well-known and all relevant sectors are aware of its benefits

Plan

1) Integrate work with other relevant sectors and promote PR activities

Objective**:** To achieve the objectives of TPQI in implementing professional qualification system. However, TPQI is not yet well-known among the public, therefore TPQI must focus on carrying out PR activities towards target groups using all types of media. TPQI should collaborate with all relevant sectors, starting by conducing satisfactory survey towards the services and the confidence of the business owners towards the system. This will help in improving the work of TPQI so that it could integrate its work with other relevant sectors.

Projects/activities to be conducted under the plan include:

Projects/ Activities	Implementation Periods				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. Project to enhance awareness about professional qualification system among target groups	√	√	√	√	√
2. Project to conduct satisfactory survey towards the services, the confidence of clients towards TPQI and the confidence of business owners towards professional qualification and standard system	√	√	√	√	√

2) Increase effectiveness of TPQI to raise confidence among relevant organizations

Objective: To increase the number of staff with expertise on professional qualification and standard system and readiness to represent TPQI to promote its work. This is another mechanism to coordinate with internal and external parties to implement the work of TPQI.

Projects/activities to be conducted under the plan include:

Projects/ Activities	Implementation Periods				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. Project to review TPQI strategy	√	√	√	√	√
2. Project to evaluate the work of TPQI in the past 5 years and the value of key project	√				
3. Project to enhance the work and the capacity of staff	√	√	√	√	√
4. Project to develop staff capacity based on competency	√	√	√	√	√

Strategy 2: Developing and reviewing professional standards and qualifications in line with the demand of economic sector and international standards

Main content: Strategy 2 focuses on reviewing and developing main professional qualifications following the changing economic demand from the new national policies and directions that promote innovations and new professions. This has led to the review of existing professions and the development of standards for important new professions.

Main objective of the strategy

1. Professional qualification and standard system is in line with labor demand and is acceptable in Thailand and abroad

Plan

1) Develop professional qualification and standard system in Thailand covering all important professions

Objective**:** To ensure that TPQI will study, analyze, synthesize data on government policies, national economic and social development plans and targeted industrial groups following Thailand 4.0 model leading by innovations in order to develop professional qualification and standard system in Thailand that covers all important professions. There should also be meetings with other relevant organizations to identify the direction to review professional standards addressing the changing situation in the country, including new professions that need professional standards. In addition, the professional qualification and standard system must be in line with international standards. There needs to be a study and comparison between the Thai system and abroad.

Projects/ activities to be conducted under the plan include:

Projects/ Activities	Implementation Periods				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. Project to review professional standards and qualifications	√	√	√	√	√
2. Project to develop professional standards and qualifications supporting Thailand 4.0 model		√	√	√	√
3. Project to develop tools for evaluating English language capacity	√				

2) Extending collaboration to relevant partners abroad

Objective: To extend collaboration with other partners abroad and to develop professional qualification and standard system that links with ASEAN and international level, focusing on professions in important industrial sectors

Projects/ activities to be conducted under the plan include:

Projects/ Activities	Implementation Periods				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. Project to promote and develop professional qualification system that links to ASEAN and international level	√	√	√	√	√
2. Project to support the comparison of professional standards and qualifications between Thai industries and ASEAN countries	√	√	√	√	√

Strategy 3: Promoting the use of professional qualification and standard system in educational, labor and entrepreneurial organizations so that they could develop their capacity for their staff and for people who do not have access to education system

Main content: Professional standards should be transferred to education and industrial sectors so that they could develop their capacity and build career path for their employees. TPQI should collaborate with the education sector for the development of curriculum to enhance knowledge, skills and characteristics among students based on the demand of the industrial sector. TPQI should collaborate with the industrial sector to promote the use of professional standard/ capacity standard among business owners so that they could develop the capacity of their staff. TPQI should also collaborate with other organizations handling the transferring of professional qualifications and educational qualifications so that employers without access to education or with limited education can use professional qualifications to enhance their capacity and their qualification level.

Main objective of the strategy

1. Professional qualification and standard system is used for the improvement of curriculum in the education sector, for the labor development in the industrial sector (agriculture, industry and services) and for creating career path for people without access to education under national qualification framework.

Plan

1) Extend collaboration to main organizations for the development of professional standards and professional qualification system

Objective**:** To use as a model to link professional qualification system with education system for professional trainings. The collaboration should be extended to education and labor sectors so that they could improve their curriculum so that employees' capacity is in line with professional standards. It will also be way to create career path for people without access to education system.

Projects/ activities to be conducted under the plan include:

Projects/ Activities	Implementation Periods				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. Project to start the link between professional qualification system with education/ training system for human resource development	√	√	√	√	√

2) Create mechanism to implement professional qualification and standard system among target groups

Objective: To raise public awareness about the implementation of professional qualification system and to increase its use by transfer relevant knowledge to target groups.

Projects/ activities to be conducted under the plan include:

Projects/ Activities	Implementation Periods				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. Project to transfer knowledge to create mechanism supporting the implementation of professional qualification and standard system	√	√	√	√	√

Strategy 4: Developing capacity certification system based on professional standards following international standards and encouraging people in all professions to get capacity certifications

Main content: TPQI as the main organization promoting professional qualification system must develop procedure to certify professional capacity based on professional standards following international standards. This is to enhance confidence among the public towards capacity development and career path building for employees who receive certifications by focusing on effective capacity evaluation based on professional standards.

Main objective of the strategy

1. Effectiveness of organizations certifying capacity based on professional standards is enhanced. They could evaluate capacity based on professional standards following international

standards. Employees with capacity certifications should receive appropriate remuneration following their professional qualification and standard level.

Plan

1) Develop capacity certification system based on professional standards

Objective: To have organizations certifying capacity based on professional standards which are effective and reliable following international standards. The performance of these organizations is the reflection of TPQI's functions. These organizations will also help build confidence of business owners towards the capacity of employees with certifications.

Projects/ activities to be conducted under the plan include:

Projects/ Activities	Implementation Periods				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. Project to promote organizations certifying capacity following professional standards	√				
2. Project to develop organizations certifying capacity based on professional standards following international standards ISO/IEC 17024)	√	√	√	√	√
3. Project to train examiners of organizations certifying capacity based on professional standards	√	√	√	√	√
4. Project to develop knowledge for capacity evaluation to build action communities of examiners	√	√	√	√	√
5. Project to train assessors	√	√	√	√	√
6. Project to carry out monitoring and evaluation process on organizations certifying capacity based on professional standards and to control the organizations' capacity evaluation procedure	√	√	√	√	√
7. Project to follow up in order to support capacity evaluation under professional qualification system	√	√	√	√	√

2) Encourage people to get capacity certifications following professional standards

Objective: To promote and create opportunities for employees to go through capacity evaluation process based on professional standards so they could receive professional qualification certifications

Projects/ activities to be conducted under the plan include:

Projects/ Activities	Implementation Periods				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. Project to encourage employees to go through capacity evaluation process based on professional qualifications	√	√	√	√	√
2. Project to create opportunities to build capacity of employees	√	√	√	√	√
3. Project to calculate costs of capacity evaluation based on professional standards	√	√	√	√	√

Strategy 5: Using network center, data, IT and services relevant to professional qualifications and standards to support professional qualification and standard system following government policy on e-government

Main content: TPQI must develop database and IT on professional qualifications for people who are interested to use them for the development of professional qualification system. TPQI should also develop database that links to other relevant organizations to identify the direction for the development of professional qualification and standard system of other organizations.

Main objective of the strategy

1. Network center, database, IT and services relevant to professional qualifications and standards are used to support services related to professional qualification system

Plan

1) Develop database system on professional qualifications covering all professions

Objective: To conduct research and development on professional qualification system by developing database for people interested to use them to improve professional qualification system. The process includes studying, analyzing and synthesizing data and factors related to the direction of economic development as well as organizing meetings with other organizations to find the direction to develop professional qualification system covering all professional groups

Projects/ activities to be conducted under the plan include:

Projects/ Activities	Implementation Periods				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. Project to develop database on professional qualification and standard system	√	√	√	√	√
2. Project to disseminate the use of database on professional qualification system services	√	√	√	√	√
3. Project to develop TPQI IT master plan B.E. 2561-2565		√			

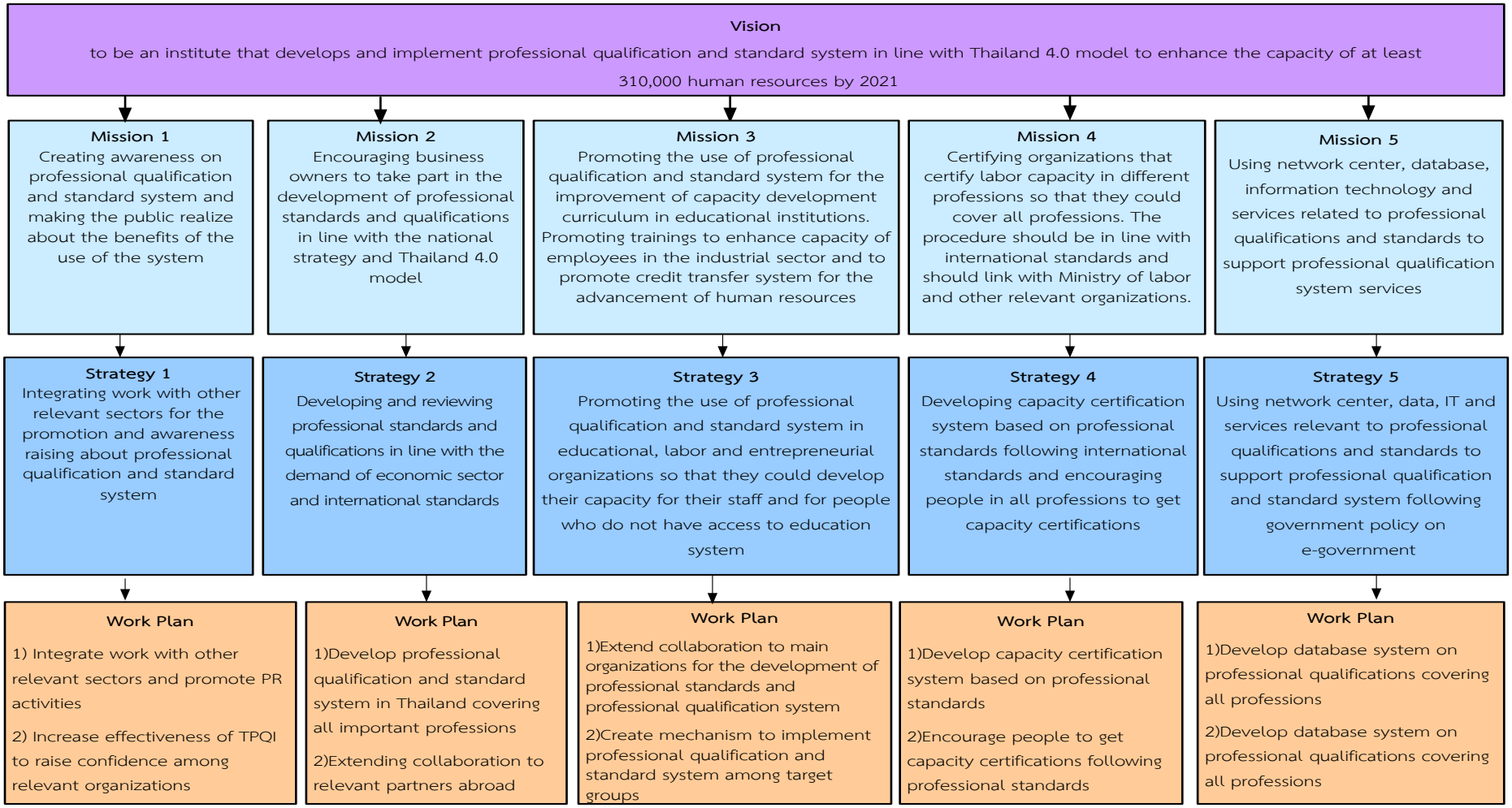
2) Establish database linking organizations developing capacity based on professional standards

Objective: To ensure that TPQI is a learning organization with facilities to help staff learning process, TPQI must develop learning organization mechanisms for example, continuously organizing human resource development activities to enhance capacity of staff

Projects/ activities to be conducted under the plan include:

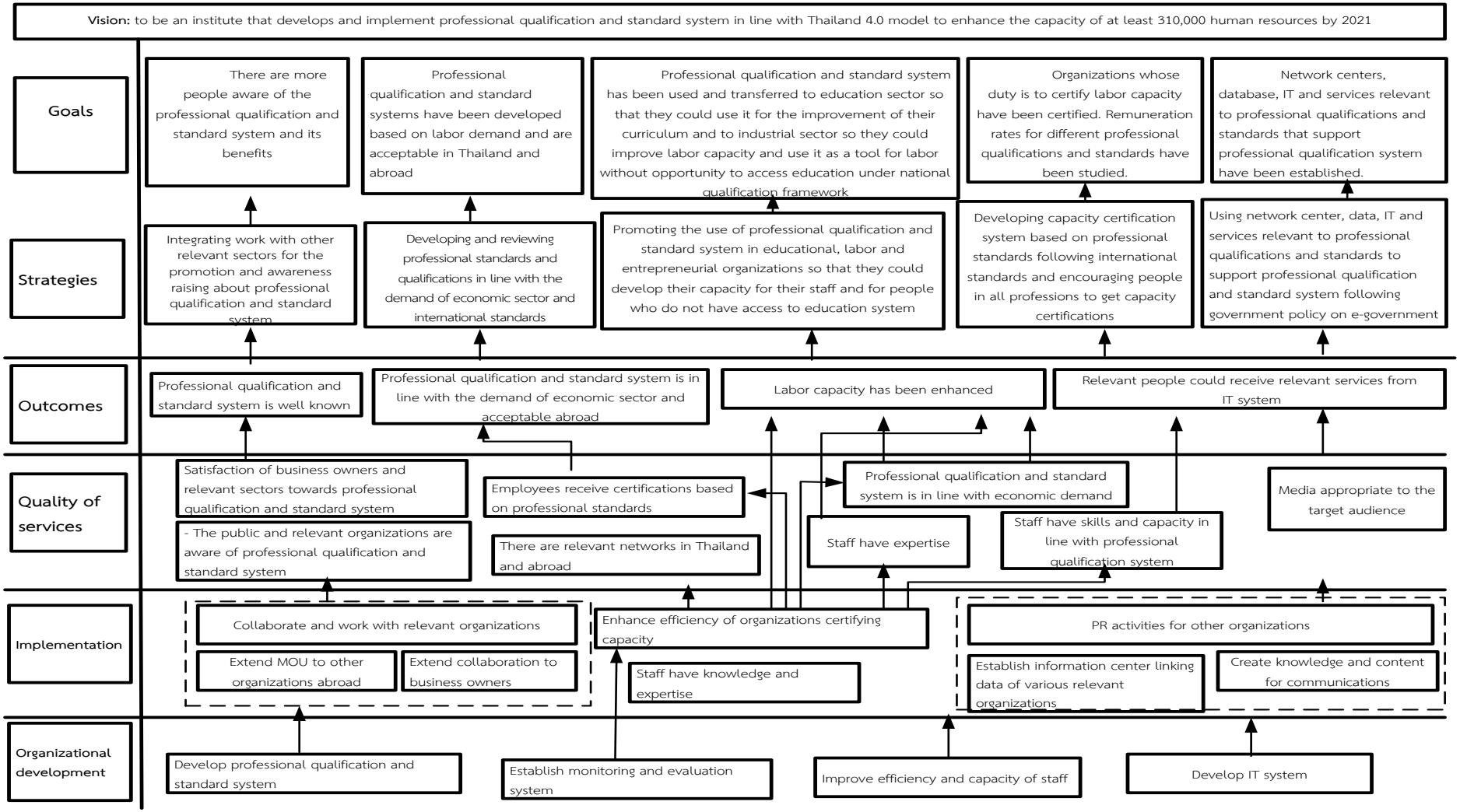
Projects/ Activities	Implementation Periods				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. Project to establish information center on professional qualification system and call center	√	√	√	√	√
2. Project to develop capacity before participating in the evaluation process using e-training system for competency development	√	√	√	√	√

Diagram 1: Integration among vision, mission, key objectives and plans of TPQI strategy B.E. 2560-2564



Source: Research team

Diagram 2: Strategic Map of TPQI Strategy B.E. 2560-2564



Source : Research Team

Mechanisms to implement TPQI strategy B.E. 2560-2564

TPQI strategy B.E. 2560-2564 will be implemented by establishing TPQI action plan for B.E. 2560-2564 with the object of using it as framework and guidance for the implementation and managing the annual budgets. The action plan must have specific timeline and targets for the work/ projects/ activities during B.E. 2560-2564.

TPQI action plan has taken into consideration the theory of change that links inputs, process, output, outcome and impact. The theory of change has been used to ensure effectiveness of the implementation. The main objectives of the action plan include:

1) To enable each organization under TPQI to use the directions of TPQI, including strategies, work plans, projects and activities for the development of their own action plans

2) To develop TPQI action plan in line with TPQI strategy B.E. 2560-2564 and to ensure that it will benefit the development of work plans, projects and activities following the strategy

The detail of the action plan based on TPQI strategy B.E. 2560-2564 could be summarized as follows:

Strategic point 1: Collaborate with all relevant sectors for the promotion and awareness raising on professional qualification and standard system and promote its use

Objective: Professional qualification and standard system is well-known and all relevant sectors are aware of its benefits

Goals

1. More people are aware about professional qualification and standard system
2. Performance of TPQI and its staff is more effective leading to more use of professional qualification system

Strategic indicators:

1. Number of people aware of professional qualification and standard system
2. Percentage of satisfaction towards services and percentage of confidence of business owners towards professional qualification and standard system
3. Number of projects to review strategic plans of TPQI
4. Number of evaluations of performance of TPQI
5. Percentage of improvement of TPQI performance and staff
6. Percentage of staff capacity based on competency which has been developed

Strategic point 2: Develop and review professional standards and qualifications in line with the demand of economic sector

Objective Professional qualification and standard system is in line with human resource demand and acceptable in Thailand and abroad

Goals

1. Review professional standards and qualifications in line with the demand of economic sector
2. Develop professional standards and qualifications in line with the demand of economic sector

Strategic indicators:

1. Number of professional areas whose professional standards and qualifications have been reviewed
3. Number of professional areas whose professional standards and qualifications have been developed
4. Number of tools/ example of test to evaluate capacity
5. Number of reports on the development and monitoring of quality assurance
6. Report on the development of professional qualification system which will be linked to ASEAN and international level
7. Number of professional areas whose professional standards and qualifications are comparable to ASEAN member countries

Strategic point 3: Use professional qualification and standard system in education and industrial sectors and use it as guidance for capacity development to create career path options for people without access to education system

Objective Transfer professional qualification and standard system to improve capacity development curriculum in the education and labor sectors. Industrial sector (agriculture, industries and services) use it for capacity development. It is also used as a tool to develop career path for people without access to education system following national qualification framework

Goals

1. To begin the linkage between professional qualification system and education and training system
2. To disseminate knowledge knowledge about professional qualification and standard system

Strategic indicators

1. Number of curriculum linking professional qualification system with education and professional training system
2. Number of people who receive information about professional qualification and standard system

Strategic point 4: Develop procedure for certifying labor capacity based on professional standards following international standards and encourage employees to receive capacity certifications based on professional standards covering all targeted professions

Objective Certify organizations certifying capacity based on professional standards to evaluate capacity based on professional standards following international standards. Employees with capacity certifications based on professional standards should receive appropriate remunerations following their professional qualification and standard level

Goals

1. To certify organizations certifying capacity based on professional standards
2. To evaluate capacity based on professional standards following internaitonal standards and to evaluate capacity of employees with certifications

Strategic indicators

1. Organizations whose duty is to certify capacity based on professional standards have been supported
2. Organizations whose duty is to certify capacity have been developed following international standards (ISO/IEC 17024)
3. Examiners of the organizations certifying capacity based on professional standards have been trained
4. Examiners have knowledge to evaluate capacity to establish action community (people: professional areas)
5. Assessors have been trained
6. Number of organizations whose duty is to certify capacity based on professional standards that have been evaluated and managed
7. Organizations which have received support on capacity evaluation under professional qualification system
8. Percentage of people participating in capacity evaluation based on professional standards
9. People whose capacity have been developed based on professional standards

10. Professions whose capacity evaluation costs have been calculatged

Strategic point 5: Use network center, database, IT and services related to professional qualifications and standards to support professional qualification system services via e-government

Objective Network center, database, IT and services relevant to professional qualifications and standards are used to support professional qualification system services

Goals

1. To establish network center, database, IT and services relevant to professional qualifications and standards
2. To use network center, database, IT and services to support professional qualification system services

Strategic indicators

1. Network center system relevant to professional qualification and standard system has been developed
2. Percentage of the dissemination of the use of database system and professional qualification services

3. TPQI IT master plan B.E. 2561-2565

4. Number of people aware of professional qualification system through call center
5. Professional areas whose labor capacity has been developed before evaluation process via electronic system

สารบัญ

หน้า

1. บทนำ 1-1

1.1 หลักการและเหตุผล 1-1

1.2 วัตถุประสงค์ 1-2

1.3 ขอบเขตการศึกษา 1-2

1.4 วิธีการศึกษา 1-3

1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ 1-5

2. แนวคิดทฤษฎี ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง 2-1

2.1 แนวคิดทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2-1

2.2 แนวทางการพัฒนากำลังคนของประเทศ 2-9

2.3 สถานการณ์ตลาดแรงงานไทย 2-37

2.4 สถานการณ์ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา 2-46

2.5 สถานการณ์ตลาดแรงงานประเทศสมาชิกอาเซียน 2-48

2.6 การเปลี่ยนแปลงของบริบทแวดล้อม 2-53

2.7 บทวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลต่อการดำเนินงาน 2-55

2.8 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมจากปัจจัยภายภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ 2-56

3. ทบทวนบทบาทสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3-1

3.1 สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) 3-1

3.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนระดับกระทรวง 3-21

3.3 สรุปกฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ 3-55

4. การศึกษารูปแบบระบบคุณวุฒิวิชาชีพในต่างประเทศและทบทวนกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในการพัฒนา 4-1

4.1 ประเทศนิวซีแลนด์ 4-1

4.2 ประเทศออสเตรเลีย 4-10

4.3 ประเทศเกาหลีใต้ 4-22

4.4 ประเทศฮ่องกง 4-37

4.5 ประเทศสมาชิกในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN) 4-45

4.6 ข้อสังเกตที่ได้จากการศึกษากรอบคุณวุฒิแห่งชาติในต่างประเทศ 4-57

4.7 ทบทวนกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในการพัฒนา 4-65

หน้า

5. แผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564 5-1

5.1 การวิเคราะห์ผลจากการประชุม 5-1

5.2 สรุปสภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) 5-6

5.3 สรุปยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 - 2564 5-8

6. แผนปฏิบัติการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 - 2564 6-1

6.1 หลักการและเหตุผล 6-1

6.2 วัตถุประสงค์ 6-2

7. สรุปผลการดำเนินงานและข้อเสนอแนะ 7-1

7.1 สรุปผลการดำเนินงาน 7-1

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 7-3

7.3 กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 – 2564 และการติดตามและประเมินผล 7-5

บรรณานุกรม

ภาคผนวก ก การประชุมผู้บริหารและบุคลากรเพื่อวิเคราะห์ SWOT

ภาคผนวก ข การประชุมระดมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียส่วนกลาง

ภาคผนวก ค การประชุมระดมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในภูมิภาค

ภาคผนวก ง การประชุมประชาพิจารณ์

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 สรุปปฏิทินการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 2-16

ตารางที่ 2.2 ร่างยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่มีความเชื่อมโยงกับการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ 2-17

ตารางที่ 2.3 กิจกรรมทางเศรษฐกิจเป้าหมายของ SEZ ระยะที่ 1 และระยะที่ 2 2-24

ตารางที่ 2.4 ภาพรวมกำลังแรงงานของประเทศไทย (พ.ศ. 2547 – 2558) 2-37

ตารางที่ 2.5 ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ (พ.ศ. 2547 – 2558) 2-38

ตารางที่ 2.6 ผู้มีงานทำจำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ (พ.ศ. 2547 – 2558) 2-38

ตารางที่ 2.7 ผู้มีงานทำจำแนกตามอาชีพ (พ.ศ. 2547 – 2558) 2-39

ตารางที่ 2.8 อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยแบบช่วงปี พ.ศ. 2544-2556 2-40

ตารางที่ 2.9 อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย 2-41

ตารางที่ 2.10 ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร 2-42

ตารางที่ 2.11 จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ เขตการปกครอง ทั่วราชอาณาจักร ปี พ.ศ. 2555 และ ปี พ.ศ. 2558 2-42

ตารางที่ 2.12 จำนวนผู้มีงานทำที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จำแนกตามหลักสูตรที่ต้องการพัฒนา 2-45

ตารางที่ 2.13 จำนวนประชากรจากค่าเฉลี่ยจำนวนผู้เข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ใน 3 รุ่น ปีการศึกษา 2543-2544-2545 ต่อเนื่องไป 12 ปี จนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. ในปี 2554-2555-2556 2-48

ตารางที่ 2.14 ข้อมูลทั่วไปทางด้านประชากร พื้นที่ และเศรษฐกิจของอาเซียน ปี พ.ศ. 2556 2-49

ตารางที่ 2.15 รายได้ต่อหัวของประชากร (GDP Per Capita) ประเทศสมาชิกอาเซียน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546–2556 2-51

ตารางที่ 2.16 จำนวนกำลังแรงงานและอัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานประเทศสมาชิกอาเซียน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546–2556 2-52

ตารางที่ 3.1 สรุปผลและแผนการบูรณาการเพื่อสร้างความร่วมมือกับภาคการศึกษา ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน 3-12

ตารางที่ 3.2 ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 3-41

หน้า

ตารางที่ 3.3 ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนภายใต้กรอบ ICT 2020 3-42

ตารางที่ 3.4 ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนของ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 3-44

ตารางที่ 3.5 ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนของ สวทน. 3-45

ตารางที่ 3.6 บทบาทของหน่วยงานต่างๆ ในระบบมาตรฐาน/คุณวุฒิของประเทศ 3-52

ตารางที่ 3.7 เปรียบเทียบบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพกับ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 3-53

ตารางที่ 3.8 สาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง 3-56

ตารางที่ 3.9 สาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 3-58

ตารางที่ 3.10 สาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 3-60

ตารางที่ 3.11 สาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 3-62

ตารางที่ 3.12 สาระสำคัญของพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังคน และฝีมือแรงงานแห่งชาติ 3-64

ตารางที่ 4.1 ความรับผิดชอบหลักและงานบริการของ NZQA 4-9

ตารางที่ 4.2 กรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศบรูไนดารุสซาลาม 4-46

ตารางที่ 4.3 กรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศกัมพูชา 4-47

ตารางที่ 4.4 ร่างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 4-49

ตารางที่ 4.5 ร่างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา 4-52

ตารางที่ 4.6 ระดับคุณวุฒิทักษะของสิงคโปร์ 4-54

ตารางที่ 4.7 รายละเอียดในแต่ละระดับของ AQRF 4-56

ตารางที่ 4.8 ลักษณะของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และหลักเกณฑ์ในการแบ่งระดับคุณวุฒิ ภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ เกาหลีใต้ ฮ่องกง และภูมิภาคอาเซียน 4-58

ตารางที่ 4.9 บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานกำกับดูแลกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และการประสาน ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ของประเทศออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ เกาหลีใต้ ฮ่องกง และอาเซียน 4-59

ตารางที่ 4.10 กรอบคุณวุฒิวิชาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ 4-63

ตารางที่ 4.11 ตัวเลขอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในช่วงที่ผ่านมา 4-67

ตารางที่ 4.12 เป้าหมายการพัฒนาของประเทศ 4-69

สารบัญแผนภาพ

หน้า

แผนภาพที่ 2.1 กรอบการพัฒนาระยะยาว 2-10

แผนภาพที่ 2.2 อุตสาหกรรม First S-Curve และ New S-Curve 2-28

แผนภาพที่ 2.3 การพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่ที่มีฐานรากสืบเนื่องจากอุตสาหกรรมปัจจุบัน 2-29

แผนภาพที่ 2.4 การขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศ ด้วยการบูรณาการความร่วมมือร่วมกันระหว่าง ภาครัฐ ภาคเอกชน และ ภาคประชาสังคม 2-30

แผนภาพที่ 2.5 กรอบแนวคิดและข้อเสนอในภาพรวม 2-31

แผนภาพที่ 2.6 สัดส่วนผู้มีงานทำจำแนกจากระดับทักษะของ ILO 2-40

แผนภาพที่ 2.7 ร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จำแนกตามกลุ่มอายุ 2-43

แผนภาพที่ 2.8 ร้อยละของประชากรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ปี พ.ศ. 2558 2-44

แผนภาพที่ 2.9 กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาที่หลุดหายไปจากระบบการศึกษา 2-47

แผนภาพที่ 2.10 สัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศในภาคเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกอาเซียน ตั้งแต่ปี 2546–2556 2-50

แผนภาพที่ 2.11 จำนวนประชากรผู้สูงอายุและสัดส่วนต่อประชากรทั้งหมด 2-53

แผนภาพที่ 2.12 วิธีการวิเคราะห์ – ปัจจัยภายนอก 2-56

แผนภาพที่ 3.1 โครงสร้างการบริหาร 3-2

แผนภาพที่ 3.2 องค์ประกอบคณะกรรมการจัดทำกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ (TVQ) 3-24

แผนภาพที่ 3.3 เครื่องมือในการบริการจัดการอาชีวศึกษา 3-25

แผนภาพที่ 3.4 แนวทางการปรับบทบาทใหม่ 4 ด้านของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 3-33

แผนภาพที่ 3.5 ผังโครงสร้างกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา 3-39

แผนภาพที่ 3.6 แผนผังองค์กรสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย 3-51

แผนภาพที่ 4.1 โครงสร้างของคุณวุฒิภายใต้ NZQF ของประเภทและระดับคุณวุฒิ 4-2

แผนภาพที่ 4.2 ระบบการประกันคุณภาพขององค์กรการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัย 4-5

แผนภาพที่ 4.3 กระบวนการนำเสนอคุณวุฒิหรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัย 4-7

แผนภาพที่ 4.4 กระบวนการประกันคุณภาพมหาวิทยาลัย โดยหน่วยงาน AQA 4-8

หน้า

แผนภาพที่ 4.5 ระดับและประเภทของคุณวุฒิภายใต้ AQF 4-12

แผนภาพที่ 4.6 โครงสร้างองค์กร ASQA 4-17

แผนภาพที่ 4.7 ระดับของคุณวุฒิภายใต้ KQF 4-24

แผนภาพที่ 4.8 โครงสร้างองค์กร KRIVET 4-27

แผนภาพที่ 4.9 โครงสร้างองค์กรของสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเทศเกาหลีใต้ 4-36

แผนภาพที่ 4.10 ระดับและประเภทของคุณวุฒิภายใต้ HKQF 4-39

แผนภาพที่ 4.11 กรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศอินโดนีเซีย 4-48

แผนภาพที่ 4.12 กรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศมาเลเซีย 4-51

แผนภาพที่ 4.13 กรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศฟิลิปปินส์ 4-53

แผนภาพที่ 4.14 ร่างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศเวียดนาม 4-55

แผนภาพที่ 4.15 ช่วงเวลาการพัฒนา AQRF 4-55

แผนภาพที่ 4.16 องค์ประกอบของ AQRF กับ NQF ของแต่ละประเทศ 4-57

แผนภาพที่ 4.17 การเทียบเคียงผลลัพธ์การเรียนรู้ของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติกับกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน 4-62

แผนภาพที่ 4.18 (ร่าง) การเทียบเคียงระบบคุณวุฒิในประเทศไทยกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน 4-64

แผนภาพที่ 4.19 ภูมิคุ้มกันและความเสี่ยงที่ประเทศไทยต้องเผชิญ 4-69

แผนภาพที่ 4.20 อุตสาหกรรม First S-Curve และ New S-Curve 4-74

แผนภาพที่ 4.21 การพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่ที่มีฐานรากสืบเนื่องจากอุตสาหกรรมปัจจุบัน 4-75

แผนภาพที่ 4.22 วิวัฒนาการของโมเดล Thailand 1.0 ถึง Thailand 4.0 4-76

แผนภาพที่ 4.23 แนวโน้มจำนวนแรงงานจำแนกตามอุตสาหกรรมใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (New S-curve) 4-77

แผนภาพที่ 5.1 ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์หลัก ยุทธศาสตร์และแผนงานของแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 - 2564 5-24

แผนภาพที่ 5.2 Strategic Map ยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 – 2564 5-25

แผนภาพที่ 7.1 กรอบแนวคิดเรื่องการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 7-8

แผนภาพที่ 7.2 ภาพรวมของการประเมินระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 7-8

บทที่ 1
บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายในและภายนอกประเทศในด้านต่างๆ ล้วนเป็นประเด็นท้าทายที่ประเทศไทยต้องเผชิญ ซึ่งปัจจัยภายในประเทศประการสำคัญคือการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและสังคม อาทิ การเปลี่ยนแปลงรัฐบาล ส่งผลให้มีการกำหนดนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 11 ที่กำลังจะสิ้นสุด ทำให้มีการจัดทำแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ซึ่งจะเริ่มขับเคลื่อนในปี พ.ศ. 2560 ส่วนปัจจัยภายนอกประการสำคัญในระยะเวลาอันใกล้นี้คือการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายเสรีของกำลังแรงงานใน 10 ประเทศสมาชิกอาเซียนในปี 2559 ในขณะที่ประเทศมีเพียงกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework: NQF) เป็นกรอบมาตรฐานด้านวิชาการระดับอุดมศึกษาในหลายสาขา แต่ยังขาดกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ (National Professional Qualification Framework) ที่จะตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศ และยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ข้อที่ 4 ว่าด้วยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการรับรองสมรรถนะแรงงานไทยให้มีโอกาสในการพัฒนาฝีมือและก้าวเข้าสู่การเป็นที่ยอมรับในระดับ AEC ทำให้ประเทศไทยต้องมีการปรับตัวให้ทันและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นการยกระดับทักษะ ความรู้ความสามารถกำลังคนของชาติให้มีสมรรถนะในการทำงานสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ รวมทั้งมีการสร้างกรอบและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อที่จะกำหนดคุณวุฒิวิชาชีพระดับต่างๆ ให้เป็นมาตรฐานในการบ่งชี้สมรรถนะของกำลังคนของไทย ให้สามารถตอบสนองได้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการและตอบสนองต่อความต้องการของประเทศได้อย่างแท้จริง

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) หรือ สคช. (Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization): TPQI) เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2554 เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2554 มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งไว้ 6 ข้อ คือ พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ สนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพให้ได้มาตรฐานสากล การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ รวมถึงเป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยหน้าที่ที่มีความสำคัญประการหนึ่งคือการเป็นหน่วยงานกลางในการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์ หรือสถาบันฝึกอบรม สถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรเอกชน ในการเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ โดยมีการดำเนินงานเชื่อมต่อ (Missing Link) กับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้ประชาชนผู้ประกอบอาชีพที่มีทักษะฝีมือมีโอกาสในการได้รับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ และหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ ในการนำไปพัฒนาทักษะฝีมือและสร้างรายได้จากการประกอบอาชีพ อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งที่ร่วมสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับประเทศอย่างยั่งยืน

แม้ว่าสถาบันฯ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2558-2562 เพื่อใช้ดำเนินการมาระยะหนึ่ง แต่ด้วยประเด็นความท้าทายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและในอนาคตทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว ทำให้สถาบันฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการทบทวนยุทธศาสตร์การดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาตร์ชาติระยะ 20 ปี และแนวทางตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 รวมทั้งบริบทต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นสำนักนโยบายและแผนคุณวุฒิวิชาชีพ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) จึงเห็นความสำคัญในการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564 เพื่อนำไปกำหนดทิศทางการดำเนินงานตามภารกิจของสถาบันให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม สามารถตอบสนองนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติ และเกิดประโยชน์สูงสุดในการเป็นสถาบันหลักให้การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพของประเทศไทย รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพของไทยกับมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพของอาเซียนและระดับสากลได้

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพให้มีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศ (แนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมถึงสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาสมรรถนะตามความต้องการกำลังคนของประเทศ

1.2.2 เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานได้จริงและตอบสนองความต้องการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแผนขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

1.2.3 เพื่อให้การดำเนินภารกิจของสถาบันฯ มีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน และสามารถบูรณาการแผนการดำเนินงานระดับประเทศร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ขอบเขตการศึกษา

1.3.1 ศึกษาทบทวนวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดที่ผ่านมาของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุง

1.3.2 ศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรค จุดแข็ง จุดอ่อน ทั้งจากปัจจัยภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกรอบด้านทั้งในและต่างประเทศ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ข้อมูลเชิงสถิติต่างๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ รวมทั้งศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี กฎหมาย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1.3.3 ศึกษาทบทวนนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศ แนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนแม่บทระดับชาติที่เกี่ยวข้อง และแผนยุทธศาสตร์อื่นๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อนำมากำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพของกำลังคนจากระบบคุณวุฒิสำหรับรับรองสมรรถนะวิชาชีพ และการสนับสนุนแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของทรัพยากรมนุษย์

1.3.4 ทบทวนระบบคุณวุฒิวิชาชีพในกลุ่มประเทศอาเซียนและรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดูแลด้านมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพในต่างประเทศ เพื่อหาแนวทางการปรับใช้ในด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ดี (Best Practice)

1.3.5 ทำการศึกษาทบทวนกลุ่มอุตสาหกรรม/กลุ่มอาชีพ ที่มีศักยภาพในการพัฒนาในอนาคต (5-10 ปี) ของประเทศไทยที่คาดว่าจะมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ

1.3.6 ศึกษาทบทวนการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น และรวบรวมข้อมูลการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับระบบมาตรฐานอาชีพของประเทศไทย โดยหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.3.7 ประชุมผู้บริหารและบุคลากรของสถาบันฯ จำนวน 2 ครั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งร่างการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ในการหาจุดแข็ง จุดอ่อน จากปัจจัยภายใน และหาโอกาสและอุปสรรคจากปัจจัยภายนอก

1.3.8 ประชุมระดมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในส่วนกลาง จำนวน 2 ครั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งร่างการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ในการหาจุดแข็ง จุดอ่อน จากปัจจัยภายใน และหาโอกาสและอุปสรรคจากปัจจัยภายนอก

1.3.9 ประชุมระดมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในส่วนภูมิภาค จำนวน 5 ครั้ง (4 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออก ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งเป็น 2 ครั้ง คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนและตอนล่าง) เพื่อให้ได้มาซึ่งร่างการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ในการหาจุดแข็ง จุดอ่อน จากปัจจัยภายใน และหาโอกาสและอุปสรรคจากปัจจัยภายนอก ตลอดจนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากหน่วยงานต่างๆ

1.3.10 นำผลการศึกษาทั้งหมด (ข้อ 3.1- 3.9) มาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เพื่อจัดทำร่างยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

1.3.11 ประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้บริหารและบุคลากรของสถาบันจำนวน 1 ครั้ง เพื่อนำผลการศึกษาและผลการวิเคราะห์ทั้งหมดมาทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และแผนยุทธศาสตร์ใหม่

1.3.12 ประชุมผู้บริหารและบุคลากรของสถาบันฯ จำนวน 1 ครั้ง เพื่อยกร่างแผนยุทธศาสตร์ และจัดทำแผนปฏิบัติการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ

1.3.13 จัดประชุมเพื่อเสนอร่างแผนฯ ต่อคณะกรรมการบริหารสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ หลังจากมีการแก้ไขปรับปรุงร่างแผนฯ ตามผลการประชาพิจารณ์เสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อย

1.4 วิธีการศึกษา

เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ต่างๆ ของโครงการจะได้มีวิธีการศึกษาดำเนินงานดังต่อไปนี้

1.4.1 ภายใต้วัตถุประสงค์ข้อที่ 1.2.1 “เพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพให้มีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ประเทศ (ตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ.2560 - 2564) และแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมถึงสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาสมรรถนะตามความต้องการกำลังคนของประเทศ จะได้มีวิธีการศึกษาดังต่อไปนี้

1) ทบทวนวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดที่ผ่านมาของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

2) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี กฎหมาย รวมถึงการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

3) ศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรค จุดแข็ง จุดอ่อน ทั้งจากปัจจัยภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกรอบด้านทั้งในและต่างประเทศ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี เพื่อนำมากำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพของกำลังคนจากระบบคุณวุฒิสำหรับรับรองสมรรถนะวิชาชีพ และการสนับสนุนแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของทรัพยากรมนุษย์

<u>ข้อมูล</u>

- ข้อมูลทุติยภูมิจากสิ่งพิมพ์ (ผลงานวิจัย บทความและข้อเขียน และสื่ออิเล็กทรอนิกส์) ที่เกี่ยวข้องกับคุณวุฒิวิชาชีพ

- ข้อมูลเชิงสถิติต่างๆ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศ แนวทางตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทระดับชาติที่เกี่ยวข้อง และแผนยุทธศาสตร์อื่นๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

1.4.2 ภายใต้วัตถุประสงค์ข้อที่ 1.2.2 “เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรมสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานได้จริงและตอบสนองความต้องการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง” จะได้มีวิธีการศึกษาดังต่อไปนี้

1) ศึกษาและทบทวนรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดูแลด้านมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพในต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จและมีลักษณะทางวัฒนธรรมรวมทั้งโครงสร้างพื้นฐานที่ใกล้เคียงกันกับประเทศไทย อาทิ ประเทศมาเลเซีย ประเทศเกาหลีใต้ และประเทศที่มีลักษณะทางวัฒนธรรมและโครงสร้างพื้นฐานที่แตกต่างกับประเทศไทยแต่เป็นต้นแบบที่ดีและสามารถนำมาปรับใช้ในด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ดี (Best Practice) ให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย อาทิ ประเทศนิวซีแลนด์

2) ศึกษาทบทวนกลุ่มอุตสาหกรรม/กลุ่มอาชีพ ที่มีศักยภาพในการพัฒนาในอนาคต (5-10 ปี) ของประเทศไทยที่คาดว่าจะมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเพื่อนำมาประกอบการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564

3) ศึกษาทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม เป็นต้น

4) ทบทวนและรวบรวมข้อมูลการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับระบบมาตรฐานแรงงานของไทย จากหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการวิเคราะห์ภาพรวมและกลไกเพื่อการขับเคลื่อนและผลักดันแผนพัฒนายุทธศาสตร์ระดับชาติในด้านคุณวุฒิวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพ

<u>ข้อมูล</u>

- ข้อมูลทุติยภูมิจากสิ่งพิมพ์ (ผลงานวิจัย บทความและข้อเขียน และสื่ออิเล็กทรอนิกส์) ที่เกี่ยวข้อง
- ข้อมูลเชิงสถิติต่างๆ

1.4.3 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้อ 1.2.3 “เพื่อให้การดำเนินภารกิจของสถาบันฯ มีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน และสามารถบูรณาการแผนการดำเนินงานระดับประเทศร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ” จะได้มีวิธีการศึกษาดังต่อไปนี้

1) ประชุมระดมความคิดเห็น (Focus Group) จากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในส่วนกลาง ประกอบไปด้วยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หน่วยงานราชการ สถานศึกษา ผู้ประกอบการและภาคเอกชนให้ครอบคลุมคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 60 ของผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน 2 ครั้ง (ประมาณ 80 คนต่อครั้ง) เพื่อให้ได้มาซึ่งร่างการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ในการหาจุดแข็ง จุดอ่อน จากปัจจัยภายใน และหาโอกาสและอุปสรรคจากปัจจัยภายนอก

2) ประชุมระดมความคิดเห็น (Focus Group) จากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียใน 4 ภูมิภาค ประกอบไปด้วยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หน่วยงานราชการ สถานศึกษา ผู้ประกอบการ และภาคเอกชนให้ครอบคลุมคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 60 ของผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน 5 ครั้ง (ประมาณ 50 คนต่อครั้งต่อภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออก ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งเป็น 2 ครั้ง คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนและตอนล่าง) เพื่อให้ได้มาซึ่งร่างการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ในการหาจุดแข็ง จุดอ่อน จากปัจจัยภายใน และหาโอกาสและอุปสรรคจากปัจจัยภายนอก

3) ประชุมร่วมกับผู้บริหารและบุคลากรสถาบันเพื่อเคราะห์ SWOT (TOW Analysis) หรือปัจจัยภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน) ของสถาบันฯ และปัจจัยภายนอก (โอกาสและภัยคุกคาม) จำนวนประมาณ 2 ครั้ง

4) นำผลการศึกษาทั้งหมด (ข้อ 1.4.1-1.4.2) มาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) และจัดทำการยกร่างข้อเสนอเชิงนโยบายและร่างแผนยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์คุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2564

5) นำร่างข้อเสนอเชิงนโยบายและร่างแผนยุทธศาสตร์ฯ ประชุมระดมความคิดกับผู้บริหารและบุคลากรสถาบันเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และแผนยุทธศาสตร์ เพื่อใช้ประกอบการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ จำนวนประมาณ 2 ครั้ง

6) นำเสนอผล (ร่าง) ข้อเสนอเชิงนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ต่อที่ประชุมใหญ่ (จำนวนประมาณ 200 คน) เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และนำผลไปใช้ในการจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

7) ทีมที่ปรึกษานำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายและแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพต่อคณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

8) จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ จำนวน 100 เล่ม พร้อมบทสรุปผู้บริหารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

<u>ข้อมูล</u>

- การจัดประชุมผู้บริหารและบุคลากรสถาบันเพื่อวิเคราะห์ SWOT (TOW Analysis) หรือปัจจัยภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน) ของสถาบันฯ และปัจจัยภายนอก (โอกาสและภัยคุกคาม) จำนวนประมาณ 2 ครั้ง
- ประชุมระดมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อสังเคราะห์ SWOT (TOW Analysis) หรือปัจจัยภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน) ของสถาบันฯ และปัจจัยภายนอก (โอกาสและภัยคุกคาม) โดยจะมีการจัดประชุมระดมความคิดเห็นจำนวน 5 ครั้ง (ใน 4 ภูมิภาค โดยภาคตะวันออกเฉียงเหนือจัดประชุม 2 ครั้ง)
- การจัดประชุมเพื่อระดมความคิดกับผู้บริหารและบุคลากรสถาบันเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และแผนยุทธศาสตร์ เพื่อใช้ประกอบการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ จำนวนประมาณ 2 ครั้ง

<u>การวิเคราะห์</u>

- ใช้เทคนิค AIC (Appreciation, Influence, and Control) ประยุกต์ในการระดมความคิดเพื่อให้ได้มาซึ่ง SWOT และ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล SWOT จะใช้วิธี TOW Analysis and Ranking Analysis ส่วนการประมวลผลอื่นๆ จะวิเคราะห์และนำเสนอในรูปตาราง สถิติ ร้อยละ ผลรวมค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ระดับผลผลิต

- มีรูปแบบของการนำเอาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์คุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2564 ไปเป็นแนวทางการดำเนินงานและปฏิบัติได้จริงและสามารถนำไปประกอบการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพของกำลังคนจากระบบคุณวุฒิสำหรับรับรองสมรรถนะวิชาชีพ และการสนับสนุนแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกำลังคนของประเทศ

ระดับผลลัพธ์

- องค์กร หรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ประโยชน์จากผลการศึกษาในการใช้เป็นกรอบและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของกำลังคนเพื่อรับรองสมรรถนะวิชาชีพ

บทที่ 2
แนวคิดทฤษฎี ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1.1 ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory)

แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ จากหนังสือเรื่อง The Wealth of Nations ของ Adam Smith เมื่อปี 1776 ชี้ให้เห็นว่าแหล่งที่มาของความมั่งคั่งของชาตินั้นคือ แรงงาน (Labor) และการแบ่งงานกันทำของแรงงาน (Division of Labor) ความคิดนี้ขัดแย้งกับความคิดของพวก Physocrats ซึ่งเชื่อมั่นว่าที่ดินเป็นที่มาของความร่ำรวย ในตอนแรกความคิดของเขายังไม่ได้รับความสนใจมากนัก จนกระทั่งหลังสงครามโลกครั้งที่สอง นักเศรษฐศาสตร์จึงให้ความสำคัญแก่ทุนมนุษย์มากกว่าเดิม โดยเริ่มจาก Robert M. Solow ได้ศึกษาโดยใช้ Production Function เพื่อจะอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงเทคนิคการผลิตกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และได้ชี้ให้นักเศรษฐศาสตร์ตระหนักถึงรายจ่ายในการศึกษาว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการลงทุน แต่ก็ยังไม่มีใครสนใจการลงทุนในทุนมนุษย์ จนกระทั่งนักเศรษฐศาสตร์แห่ง University of Chicago คือ Theodore Schultz ได้เขียนบทความเน้นให้เห็นถึงความสำคัญและบทบาทของทุนมนุษย์จนพัฒนามาเป็นทฤษฎีทุนมนุษย์หรือ Human Capital Theory (บุญคง หันจางสิทธิ์, 2543)

ส่วน Schultz (1960) ได้เขียนเรื่อง “Capital Formation by Education” ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการลงทุนในการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการอธิบายการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และพบว่าประมาณร้อยละ 20-40 ของผลผลิตรวมที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากการลงทุนในการศึกษา เพราะการลงทุนในการศึกษาทำให้แรงงานมีประสิทธิภาพในการผลิตเพิ่มมากขึ้นจึงทำให้ผลผลิตรวมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ในบทความเรื่อง “Investment in Human Capital” Shultz (1961) ได้วิเคราะห์และสรุปว่ากิจกรรม 5 ประการที่ถือเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ ได้แก่ 1) สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาพและบริการ 2) การฝึกอบรมในงาน 3) องค์กรการศึกษาที่เป็นทางการระดับปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา 4) โปรแกรมการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ที่ไม่ได้จัดโดยบริษัท รวมทั้งหลักสูตรต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเกษตร และ 5) การย้ายถิ่นของบุคคลและครอบครัวเพื่อโอกาสในการเปลี่ยนงาน ซึ่งหากพิจารณาให้ลึกซึ้งจะพบว่าข้อเสนอเกี่ยวกับกิจกรรม 5 ประการดังกล่าวได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดเรื่องการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

นอกจากนี้ยังมีนักเศรษฐศาสตร์คนสำคัญที่บุกเบิกและพัฒนาทฤษฎีทุนมนุษย์ เช่น Becker (1964) Denison (1983) Carnoy (1995) Sweetland (1996) และ Swanson (2001) เป็นต้น ซึ่งนักทฤษฎีทุนมนุษย์เหล่านี้มีแนวคิดที่สำคัญอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อว่าการศึกษาและฝึกอบรมถือเป็นการลงทุนซึ่งจะส่งผลต่อความสามารถในการผลิต (Productivity) และรายได้ส่วนบุคคล (Personal Income) ที่เพิ่มสูงขึ้น ดังที่ Maran et al. (2009) ได้ชี้ให้เห็นว่า Model of Human Capital Theory ประกอบด้วยความสัมพันธ์ (Relationship) สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) การลงทุนในการศึกษาและฝึกอบรมนำไปสู่การเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น 2) การเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นนำไปสู่ความสามารถในการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น และ 3) ความสามารถในการผลิตของแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้นทำให้องค์กรได้รับกำไรสูงขึ้น ทั้งนี้ การอบรมทั่วไป (General Training) เป็นการอบรมความรู้และทักษะทั่วไป ไม่ได้เจาะจงสำหรับงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะประโยชน์จึงตกอยู่กับผู้เข้ารับการอบรมและแรงงานสามารถนำสมรรถนะที่สูงขึ้นไปช่วยเพิ่มพูนความสามารถในการผลิตให้แก่องค์กรใดก็ได้ ค่าใช้จ่ายในการอบรมจึงมักจะต้องรับผิดชอบโดยผู้เข้ารับการอบรมเอง ในขณะที่การอบรมเฉพาะอย่าง (Specific Training) คือการอบรมที่จำเป็นสำหรับงานใดงานหนึ่งหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ ผลประโยชน์จึงตกอยู่แก่องค์กรโดยตรง ค่าใช้จ่ายสำหรับการอบรมจึงเป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กร (Becker, 1964)

โดยทั่วไป นิยามของทุนมนุษย์จึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่จำนวนปีที่บุคคลได้รับการศึกษาในระบบเท่านั้น หากแต่รวมถึงคุณลักษณะอื่นๆ ภายในตัวของบุคคลทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและเกิดจากการเรียนรู้ผ่านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยด้วย อีกทั้ง ประโยชน์อันเกิดจากการลงทุนในทุนมนุษย์ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่ประโยชน์ทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์ด้านอื่นๆ เช่น ผลประโยชน์ทางสังคมทั้งต่อบุคคล องค์กร และสังคมโดยรวมด้วย ส่วนคุณค่าทางเศรษฐกิจของทุนมนุษย์สะท้อนออกมาในรูปของรายได้ การมีงานทำ และความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ แม้ว่าปัจจัยอื่นๆ เช่น อุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน การต่อรอง เชื้อชาติ เพศ และอายุจะมีผลต่อรายได้และการมีงานทำของบุคคล แต่คุณวุฒิทางการศึกษาและสมรรถนะของบุคคลก็ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อรายได้ของเขางานวิจัยโดย Krueger &Lindahl อ้างใน OECD (2001) ค้นพบว่า จำนวนปีการศึกษาที่เพิ่มขึ้นทำให้รายได้ของบุคคลเพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 5-15 นอกจากนี้ ในด้านความสามารถในการมีงานทำ งานวิจัยโดย Riddell (2011) ค้นพบว่า การศึกษาที่สูงขึ้นทำให้อัตราการกลับเข้าสู่การจ้างงานอีกครั้ง (Re-Employment) ของผู้ว่างงานสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้ที่ได้รับการศึกษา 12-16 ปี ส่วนผลของการได้รับการศึกษาในระบบที่มีต่อการว่างงาน (Unemployment) นั้น งานวิจัยนี้พบว่าผู้ได้รับการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะมีโอกาสว่างงานน้อยลง

Carnoy (1995) ได้อธิบายว่าทุนมนุษย์สามารถทำให้เศรษฐกิจเจริญเติบโตขึ้นได้ในระดับมหภาค เพราะทุนมนุษย์เป็นบ่อเกิดของเทคโนโลยี (Technology) ประสิทธิภาพภายในองค์กร (Organizational Efficiency) และการได้มาของแหล่งทุนจากภายนอก (Acquisition of External Source of Capital) ทั้งนี้ Sweetland (1996) ขยายความว่านั่นเพราะสติปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ก่อให้เกิดเทคโนโลยี นวัตกรรม ความสามารถในการผลิต และความสามารถในการลงทุน นอกจากนี้ ทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสามารถในการทำงานเป็นทีมของมนุษย์ทำให้ประสิทธิภาพภายในองค์กรสูงขึ้น และทำให้เครือข่ายทางธุรกิจกว้างขวางมากขึ้น ซึ่งท้ายที่สุดแล้วนำไปสู่การได้มาซึ่งแหล่งทุนจากภายนอกองค์กร นอกประเทศ ตลอดจนนอกภูมิภาค

งานวิจัยโดย Ordine & Rose (2011) ในอิตาลีค้นพบว่า บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยในอิตาลีต้องประสบกับปัญหาความไม่เท่าเทียมกันของค่าจ้าง (Wage Inequality) เนื่องจากบัณฑิตบางกลุ่มมีทักษะไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน นโยบายที่สำคัญที่จะแก้ปัญหานี้ได้คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นและจัดการฝึกอบรมที่เหมาะสมจนกระทั่งผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีทักษะตรงกับงานหรือมีโอกาสได้ทำงานที่ตรงกับทักษะที่ตนเองมี ซึ่งในประเด็นของการจัดการฝึกอบรมนั้น งานวิจัยโดย Messinis&Olekalns (2007) ในประเทศออสเตรเลียค้นพบว่าการฝึกอบรมหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว (Post-Education Training) เป็นประโยชน์อย่างมากทั้งต่อผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับงานที่ตนเองทำ (Under-Educated Workers) และผู้ที่มีการศึกษาสูงเกินกว่าระดับงานที่ตนเองทำ (Over-Educated Workers) เพราะการฝึกอบรมจะช่วยให้แรงงานกลุ่มแรกมีทักษะที่สูงขึ้นจนอยู่ในระดับที่ตอบสนองความต้องการของนายจ้างได้ และช่วยให้แรงงานกลุ่มหลังซึ่งแม้จะต้องทำงานต่ำกว่าวุฒิมีโอกาสพัฒนาทักษะบางอย่างที่อาจจะยังไม่ได้รับการพัฒนาผ่านการศึกษาภายในระบบโรงเรียนในระดับคุณวุฒิที่ตนเองได้มาแล้ว

2.1.2 ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แรงงาน (Labor Economics)

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แรงงานต่างๆ จะช่วยอธิบายให้เห็นภาพได้ว่าผู้ที่มีบทบาทสำคัญ (Actors) ในตลาดแรงงาน ได้แก่ แรงงาน (Workers) หน่วยผลิต (Firms) และรัฐบาล (Government) มีบทบาทและมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างไรในตลาดแรงงาน และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่ออุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) ของแรงงาน จุดดุลยภาพในตลาดแรงงาน (Labor Market Equilibrium) จะเกิดขึ้นได้อย่างไร นอกจากนี้ ยังอธิบายได้อีกว่าทำไมจึงมีปัญหาการว่างงาน (Unemployment) Borjas (2000) และบุญจง หันจางสิทธิ์ (2543) ได้ให้ประเด็นเหล่านี้ สรุปได้ดังนี้

ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในตลาดแรงงาน (The actors in the labor market)

บุคคลแรกที่มีบทบาทสำคัญในตลาดแรงงานที่สุดคือ ตัวแรงงานเองแรงงาน (Workers) จะเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะทำงานหรือไม่ จะทำงานกี่ชั่วโมง จะพัฒนาทักษะอะไรให้แก่ตนเอง จะลาออกจากงานเมื่อไหร่ จะประกอบอาชีพใด จะเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือไม่ และจะทุ่มเทพยายามทำงานมากน้อยเพียงใด โดยมากการตัดสินใจเลือกคำตอบที่เหมาะสมของแรงงานจะอยู่บนพื้นฐานของความพยายามในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุดให้กับตนเอง (Maximizing Well-Being) การตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานก่อให้เกิดอุปทานแรงงาน (Labor Supply) ไม่ใช่เฉพาะในเชิงจำนวนของแรงงาน แต่รวมถึงในเชิงคุณภาพของทักษะที่แรงงานเหล่านั้นมีให้แก่นายจ้างด้วย โดยมากแรงงานจะพยายามแสวงหาคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุดให้กับตนเองโดยการทุ่มเทเวลาและความพยายามทั้งหมดไปกับกิจกรรมต่างๆ ที่จะทำให้ตนเองได้รับค่าจ้างที่สูงมากขึ้น เส้นกราฟของอุปทานแรงงานจึงมักจะโค้งขึ้น (Upward Sloping)

บุคคลสำคัญบุคคลที่สองคือ หน่วยผลิต (Firms) หน่วยผลิตแต่ละแห่งจะเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะจ้างคนงานมากน้อยเพียงใด คนงานที่มีลักษณะเช่นไรควรจะได้รับการจ้างงานหรือถูกไล่ออก วันและเวลาที่ลูกจ้างจะต้องมาทำงานควรเป็นเช่นไร จะต้องใช้ทุนมากน้อยขนาดไหน และจะจัดหาปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) ที่ปลอดภัยให้แก่แรงงานหรือไม่ แรงจูงใจที่สำคัญของหน่วยผลิตคือ การสร้างผลกำไรสูงสุด (Maximizing Profits) ในทรรศนะของหน่วยผลิตนั้น ลูกค้าคือพระราชา หน่วยผลิตจำเป็นที่จะต้องตัดสินใจในประเด็นต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับการผลิตและการจ้างงานบนพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของลูกค้าเป็นสำคัญ

แรงงานและหน่วยผลิตเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยมุ่งหวังผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกัน แรงงานมักจะยินดีทำงานเมื่อค่าจ้างสูง แต่ว่าเมื่อค่าจ้างสูงก็จะมีหน่วยผลิตเพียงไม่กี่แห่งที่ต้องการจะจ้างแรงงานด้วยค่าจ้างที่สูงนั้น ในขณะเดียวกันมีแรงงานเพียงไม่กี่คนยินดีที่จะทำงานเมื่อค่าจ้างต่ำ ในขณะที่หน่วยผลิตจำนวนมากต้องการจ้างแรงงานที่ค่าจ้างถูก อย่างไรก็ตาม เนื่องจากแรงงานจำเป็นที่จะต้องมีงานทำและนายจ้างจำเป็นที่จะต้องใช้แรงงาน ทำให้สถานการณ์ดังกล่าวจำเป็นที่จะต้องปรับเข้าสู่จุดดุลยภาพ (Equilibrium) ในตลาดที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ จุดดุลยภาพจะเกิดขึ้นเมื่ออุปสงค์แรงงาน (Labor demand) เท่ากับอุปทานแรงงาน (Labor Supply) ในระดับค่าจ้างดุลยภาพ (Equilibrium Wage)

บุคคลที่สำคัญบุคคลสุดท้ายแต่มีอิทธิพลสูงในตลาดแรงงานคือ รัฐบาล (Government) รัฐบาลมีอำนาจในการกำหนดภาษีเงินได้ของบุคคล ให้เงินสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาแรงงาน กำหนดอัตราภาษีเงินเดือน (Payroll Tax) ที่จะเรียกเก็บจากหน่วยผลิต กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และเพิ่มอุปทานในตลาดแรงงานโดยการสนับสนุนการย้ายถิ่นเข้ามาของแรงงานจากต่างประเทศ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่ออกโดยรัฐบาลมีผลอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงจุดดุลยภาพในตลาดแรงงาน

<u>อุปทานแรงงาน (Labor Supply)</u>

“อุปทานแรงงาน” (Labor Supply) หมายถึง จำนวนแรงงานซึ่งอาจจะวัดเป็นชั่วโมงการทำงานหรือเป็นคนที่เสนอขายแรงงาน ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่างๆ ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งที่กำหนดให้ ส่วน “ปริมาณอุปทาน” (Quantity Supplied) คือ ปริมาณที่เสนอขาย ณ ราคาใดราคาหนึ่ง มิใช่ ณ ราคาต่างๆ ทั้งนี้ หัวใจสำคัญของทฤษฎีเกี่ยวกับอุปทานแรงงานมีดังนี้

1) ค่าจ้างสำรอง (Reservation Wage) คือระดับค่าจ้างที่ทำให้บุคคลรู้สึกไม่แตกต่างระหว่างการทำงานและไม่ทำงาน บุคคลจะตัดสินใจทำงานเมื่ออัตราค่าจ้างในตลาดแรงงาน (Market Wage Rate) สูงกว่าค่าจ้างสำรอง (Reservation Wage) รายได้ที่ไม่ได้มาจากการใช้แรงงาน (Non-Labor Income) จะเป็นตัวทำให้ค่าจ้างสำรอง (Reservation Wage) เพิ่มสูงขึ้น และทำให้ความเป็นไปได้ที่บุคคลจะตัดสินใจทำงานน้อยลง ในขณะที่การเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้าง (Wage Rate) จะทำให้ความเป็นไปได้ที่บุคคลจะตัดสินใจทำงานมีมากขึ้น

2) การเพิ่มขึ้นของรายได้ที่ไม่ได้มาจากการใช้แรงงาน (Non-Labor Income) ทำให้ชั่วโมงที่แรงงานต้องการจะทำงานลดลง

3) การเพิ่มขึ้นของค่าจ้าง (Wage) ทำให้เกิดผลทางรายได้ (IncomeEffect) และผลทางการทดแทน (Substitution Effect) ในกลุ่มบุคคลที่ทำงาน ผลทางรายได้ (Income Effect) ทำให้ชั่วโมงการทำงานลดลง ในขณะที่ผลทางการทดแทน (Substitution Effect) ทำให้ชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้น ดังนั้น เส้นอุปทานแรงงาน (Labor Supply Curve) จึงโค้งขึ้น (Upward Sloping) หากผลทางการทดแทน (Substitution Effect) มีอิทธิพลสูงกว่า และจะโค้งลง (Downward Sloping) เมื่อผลทางรายได้ (Income Effect) มีอิทธิพลสูงกว่า

4) การเพิ่มขึ้นของรายได้ที่ไม่ได้มาจากการใช้แรงงาน (Non-Labor Income) ทำให้ความเป็นไปได้ที่บุคคลจะเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง ในขณะที่การเพิ่มขึ้นของค่าจ้าง (Wage) ทำให้ความเป็นไปได้ที่บุคคลจะเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มสูงขึ้น

5) ความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงาน (Labor Supply Elasticity) มีค่าเท่ากับ -0.1 ในกลุ่มผู้ชาย และมีค่าเท่ากับ +0.2 ในกลุ่มผู้หญิง

6) โปรแกรมสวัสดิการต่างๆ (Welfare Programs) ทำให้แรงจูงใจในการไม่ต้องการทำงานเพิ่มสูงขึ้น ผู้ที่เข้าร่วมโครงการจะได้รับเงินช่วยเหลือ (Cash Grants) ในขณะที่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานจะต้องโดนเรียกเก็บภาษีในทางตรงกันข้ามเครดิตภาษีจากรายได้ (Tax Credits on Earned Income) ทำให้แรงงานมีแรงจูงใจอยากจะทำงานเพิ่มสูงขึ้นและเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มมากขึ้น

7) ในระยะยาวอุปทานแรงงานยังขึ้นอยู่กับการตัดสินใจมีบุตร (Fertility Decisions) ของประชากรในรุ่นก่อนหน้านั้นอีกด้วย เพราะการตัดสินใจดังกล่าวเป็นสิ่งกำหนดจำนวนประชากรในปัจจุบัน ความสัมพันธ์ระหว่างราคาของการมีบุตรอันวัดจากค่าแรงของมารดาและอัตราการเจริญพันธุ์ในครัวเรือนเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางลบ (Negative Correlation) หรือมีลักษณะผกผันกัน ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของครัวเรือนและอัตราการเจริญพันธุ์ของครัวเรือนเป็นไปในทิศทางบวกหรือแปรผันตามกัน แม้ว่าความสัมพันธ์นั้นจะไม่ค่อยชัดเจนมากนัก

8) บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานและตัดสินใจทำงานในช่วงวงจรชีวิต (Life Cycle) ที่เขาจะได้รับค่าจ้างที่สูง

9) Added Worker Effect ส่งผลให้ Secondary Workers ผู้ซึ่งในปัจจุบันไม่ได้เข้าสู่ตลาดแรงงาน เช่น มารดาที่อยู่ระหว่างการให้นมบุตร มีแนวโน้มที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานเมื่อสถานการณ์ทางเศรษฐกิจกำลังย่ำแย่และผู้หารายได้หลักให้ครอบครัว เช่น สามี ต้องโดนปลดออกจากงานหรือได้รายได้ลดลง ในขณะที่ Discouraged Worker Effect จะส่งผลให้ Secondary Workers เหล่านั้นออกจากตลาดแรงงานเมื่อสถานการณ์ทางเศรษฐกิจตกต่ำลง เพราะสถานการณ์นี้จะทำให้คนจำนวนมากที่หางานทำไม่ได้รู้สึกท้อแท้จนตัดสินใจออกจากตลาดแรงงานไปในที่สุด ทฤษฎีนี้ยืนยันว่าความสัมพันธ์ระหว่างอัตราการว่างงานรวม (Aggregate Unemployment Rate) และอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (Labor Force Participation Rate) ของ Secondary Workers จะเป็นความสัมพันธ์ทิศทางลบ (Nagative Correlation) หรือแปรผกผันกัน จนกระทั่ง Discouraged Worker Effect มีอิทธิพลเหนือ Added Worker Effect

10) แรงงานที่ได้รับค่าจ้างสูงมีแนวโน้มที่จะเลื่อนการเกษียณอายุออกไปให้ช้าลง ในขณะที่แรงงานที่ได้รับสวัสดิการบำนาญที่ดีมีแนวโน้มจะเกษียณอายุเร็วขึ้น

<u>อุปสงค์แรงงาน (Labor Demand)</u>

“อุปสงค์แรงงาน” (Labor Demand) คือ จำนวนหรือปริมาณแรงงานที่ผู้ซื้อหรือหน่วยผลิตเสนอซื้อหรือจ้างแรงงาน ณ อัตราค่าจ้างระดับต่างๆ อุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) เพราะแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง ซึ่งอุปสงค์สำหรับปัจจัยการผลิตจะมากหรือน้อยนั้นสืบเนื่องมาจากอุปสงค์สำหรับสินค้าที่

แรงงาน ปัจจัยทุน เครื่องมือ และปัจจัยอื่นๆ ร่วมกันผลิตขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ หากสินค้าที่ผลิตได้สามารถขายได้ราคาดีเพราะมีผู้ต้องการซื้อมาก ผู้ผลิตหรือธุรกิจก็จะเพิ่มขึ้น การจ้างแรงงานและปัจจัยการผลิตต่างๆ ก็จะเพิ่มขึ้น ด้วยเหตุนี้อุปสงค์สำหรับแรงงานจึงสัมพันธ์กับอุปสงค์สำหรับสินค้าในตลาดผลผลิตด้วย หัวใจสำคัญของทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอุปสงค์แรงงานมีดังนี้

1) ในระยะสั้น หน่วยผลิตซึ่งโดยธรรมชาติจะต้องการกำไรสูงที่สุดจะยังคงจ้างแรงงานอยู่จนกระทั่งอัตราค่าจ้าง (Wage) เท่ากับมูลค่าของผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน (Value of Marginal Product of Labor)

2) ในระยะยาว หน่วยผลิตซึ่งโดยธรรมชาติจะต้องการกำไรสูงที่สุดจะจ้างปัจจัยการผลิต (Input) เพิ่มอีกหนึ่งหน่วยเมื่อราคาของปัจจัยการผลิตหน่วยนั้นเท่ากับมูลค่าของผลผลิตหน่วยสุดท้ายที่ปัจจัยการผลิตหน่วยนั้นจะผลิตได้ เงื่อนไขนี้บอกเป็นนัยว่าจำนวนปัจจัยการผลิตที่เหมาะสมคือ จำนวนที่ทำให้อัตราส่วนของผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงานและปัจจัยทุน (Ratio of Marginal Products of Labor and Capital) เท่ากับอัตราส่วนของราคาปัจจัยการผลิตต่างๆ (Ratio of Input Prices)

3) ในระยะยาว การลดลงของค่าจ้างจะทำให้เกิดทั้งผลทางการทดแทน (Substitution Effect) และผลทางด้านขนาด (Scale Effect) ผลที่เกิดขึ้นทั้งสองประการนี้จะกระตุ้นให้หน่วยผลิตเพิ่มมากขึ้น

4) เส้นกราฟอุปสงค์แรงงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว (Both the Short-run and Long-run Demand Curvesfor Labor) จะโค้งลง (Downward Sloping) แต่ว่าเส้นกราฟอุปสงค์ระยะยาวจะมีความยืดหยุ่น (Elasticity) มากกว่าเส้นกราฟอุปสงค์ระยะสั้น

5) ความยืดหยุ่นของอุปสงค์แรงงานระยะสั้น (Short-run Labor Demand Elasticity) จะมีค่า -0.4 ถึง -0.5 ในขณะที่ความยืดหยุ่นของอุปสงค์แรงงานระยะยาว (Long-run Labor Demand Elasticity) จะมีค่า -0.1

6) แรงงานทุนและแรงงานฝีมือ (Capital and Skilled Workers) จะช่วยเติมเต็มซึ่งกันและกัน (Complement) ในกรณีที่การเพิ่มขึ้นของราคาทุน (Price of Capital) ทำให้ความต้องการแรงงานฝีมือ (Skilled Workers) ลดน้อยลง ในขณะที่แรงงานทุนและแรงงานฝีมือ (Capital and Skilled Workers) จะทดแทนซึ่งกันและกัน (Substitute) ในกรณีที่ราคาทุน (Price of capital) พุ่งสูงขึ้น จนความต้องการแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Worker) เพิ่มสูงขึ้น กล่าวคือหน่วยผลิตเลือกที่จะใช้แรงงานไร้ฝีมือเพื่อทดแทนราคาทุนที่สูงขึ้น

7) การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (Imposition of Minimum Wage) ในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันส่งผลให้เกิดปัญหาการว่างงาน (Unemployment) เพราะจะทำให้แรงงานบางคนต้องโดนปลดออกจากงานในขณะที่แรงงานใหม่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานด้วยความหวังว่าจะได้ค่าจ้างที่สูงขึ้น แม้ว่าตำแหน่งงานที่ว่างจะมีน้อยลงก็ตาม

8) ความยืดหยุ่น (Elasticity) ของการมีงานทำของแรงงานวัยรุ่น (Teenage Employment) เมื่อพิจารณาร่วมกับค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage) จะมีค่าระหว่าง -0.1 ถึง -0.3

9) การเกิดขึ้นของต้นทุนในการปรับตัวที่ผันแปร (Variable Adjustment Cost) สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยผลิตจะปรับตัวอย่างช้าๆ เมื่อค่าจ้างเปลี่ยนแปลง ถ้าต้นทุนการปรับตัวคงที่ (Fixed Adjustment Cost) เป็นสิ่งสำคัญและเกิดขึ้น การปรับตัวของหน่วยผลิตจะเป็นไปอย่างฉับพลันและมีผลในวงกว้าง

10) แรงงานเป็นปัจจัยกึ่งคงที่ (Labor as a Quasi Fixed Factor) หมายความว่า ในขณะใดขณะหนึ่งมีจำนวนแรงงานอยู่คงที่ระดับหนึ่งในระยะสั้น เมื่อหน่วยผลิตต้องการเพิ่มการผลิตชั่วคราว หน่วยผลิตอาจจะไม่จำเป็นต้องจ้างจำนวนคนงานเพิ่มขึ้นแต่ประการใด แต่สามารถเพิ่มชั่วโมงการทำงานของคนงานให้สูงขึ้นกว่าเดิม

Labor Market Equilibrium (ดุลยภาพในตลาดแรงงาน)

ตลาดแรงงานคือ สถานที่ที่แรงงานมองหางานและหน่วยผลิตมองหาแรงงาน จนกระทั่งความต้องการของบุคคลทั้งสองมาบรรจบกันเมื่อได้การจ้างงานในระดับค่าจ้างที่เหมาะสม ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานและหน่วยผลิตจะเป็นตัวกำหนดจุดดุลยภาพของค่าจ้างและการจ้างงาน (Equilibrium Wage and Employment Level) ซึ่งหมายถึงระดับค่าจ้างและการจ้างงานที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างจำนวนชั่วโมงการทำงานที่แรงงานต้องการจะทำและจำนวนชั่วโมงการทำงานที่หน่วยผลิตประสงค์ที่จะจ้างแรงงาน

การว่างงาน (Unemployment)

แม้ว่าตามทฤษฎีดุลยภาพในตลาดแรงงาน(Market Equilibrium) จะทำให้ไม่มีปัญหาการว่างงานเกิดขึ้น แต่ปัญหาการว่างงานก็ยังเกิดขึ้นอย่างแพร่หลายในบางตลาดแรงงาน สาเหตุของการว่างงานมีหลากหลายสาเหตุ และการว่างงานมีหลายประเภท ทั้งนี้ ผู้กำหนดนโยบายจะกังวลและให้ความสำคัญต่อปัญหาการว่างงานบางประเภทเท่านั้น ในตลาดแรงงานหนึ่งๆ อย่างน้อยก็จะต้องมีการว่างงานในระยะสั้นเกิดขึ้นในระหว่างที่แรงงานเพิ่งเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อหางานทำ หรืออยู่ระหว่างการเปลี่ยนจากงานหนึ่งไปสู่อีกงานหนึ่ง แต่แรงงานบางคนอาจประสบปัญหาการว่างงานที่ยาวนานกว่าเนื่องจากความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงานในตลาดแรงงาน

ประเภทของการว่างงานที่สำคัญจึงอาจจำแนกได้เป็น 3 ประเภท ประเภทแรก คือ การว่างงานชั่วคราว (Frictional Unemployment) ซึ่งเกิดขึ้นเพราะทั้งนายจ้างและแรงงานต้องอาศัยเวลาในการปรับตัวและแสวงหาสิ่งที่ตนต้องการ กล่าวคือ แรงงานยังอยู่ระหว่างการวิเคราะห์เลือกหางานและปรับตัวเมื่อเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ๆ ส่วนนายจ้างเองก็ต้องอาศัยเวลาในการคัดเลือกพนักงาน การว่างงานประเภทนี้ไม่ได้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาเชิงโครงสร้างในระบบเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน และในขณะเดียวกันยังเป็นประโยชน์เพราะกระบวนการเลือกหางานและหาแรงงานของทั้งแรงงานและหน่วยผลิตอาจมีส่วนช่วยปรับปรุงระบบการจัดสรรทรัพยากรในตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ การแก้ปัญหาการว่างงานประเภทนี้สามารถทำได้ด้วยวิธีการง่ายๆ เช่น การให้ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครแก่ผู้ว่างงาน และให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้หางานแก่หน่วยผลิต

ในบางครั้ง แรงงานอาจจะเผชิญกับการว่างงานประเภทที่ 2 นั่นก็คือ การว่างงานตามฤดูกาล(Seasonal Unemployment) โดยทั่วไปแรงงานในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและอุตสาหกรรมเครื่องยนต์มักจะถูกยกเลิกการจ้างงานในช่วงเวลาที่หน่วยผลิตอยู่ระหว่างการเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรกลหรือกำลังปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิต การว่างงานประเภทนี้เป็นสิ่งที่คาดการณ์ล่วงหน้าไว้ได้ เมื่อฤดูการผลิตมาถึงอีกครั้ง แรงงานที่เคยถูกเลิกจ้างเหล่านี้ก็จะมีโอกาสกลับเข้ามาทำงานใหม่

ส่วนการว่างงานประเภทที่ 3 หรือการว่างงานเชิงโครงสร้าง (Structural Unemployment) จัดได้ว่าเป็นปัญหาและควรได้รับการแก้ไข สาเหตุสำคัญ 2 ประการที่ทำให้เกิดปัญหาการว่างงานเชิงโครงสร้าง ประการแรก คือการที่เกิดภาวะอุปทานส่วนเกิน (Excess Supply) หรือการที่อุปทานแรงงานมีมากกว่าอุปสงค์แรงงาน แม้ว่าทักษะที่แรงงานมีจะสามารถนำไปใช้ในการทำงานในภาคเศรษฐกิจใดๆ ก็ได้ แต่อุปทานมีมากเกินไปและค่าจ้างก็มีแนวโน้มที่จะคงที่ (Sticky Wage) และลดลงได้ยาก ซึ่งรัฐบาลจะต้องพยายามแก้ปัญหาโดยการสร้างดุลยภาพให้เกิดขึ้นให้ได้แม้ค่าจ้างจะคงที่ (Reestablish Market Equilibrium at the Sticky Wage)

สาเหตุประการที่สอง คือ ความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะที่แรงงานมีและความต้องการของตลาดแรงงาน (Skill Mismatch) การแก้ปัญหาการว่างงานประเภทนี้ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในหัวข้อทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) จะต้องคำนึงถึงหัวใจของปัญหานั่นคือ “ทักษะ” (Skills) ของแรงงานโดยให้การศึกษาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของแรงงานให้สูงขึ้นและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพราะแรงงานเหล่านี้กำลังมีทุนมนุษย์ที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์อีกต่อไป และทักษะที่เขามีนั้นอาจจะเฉพาะเกินไปทำให้ไม่สามารถเข้าสู่การจ้างงานในภาคเศรษฐกิจอื่นได้

หัวใจสำคัญของทฤษฎีเกี่ยวกับการว่างงาน (Unemployment) มีดังนี้

1) อัตราการคงอยู่ของการว่างงาน (Steady-state Rate of Unemployment) ขึ้นอยู่กับความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนผ่านระหว่างการมีงานทำ (Employment) การว่างงาน (Unemployment) และการอยู่นอกตลาดแรงงาน (Non-market Sector)

2) แม้ว่าการว่างส่วนใหญ่จะไม่เกิดขึ้นยาวนาน แต่ก็ยังมีแรงงานบางกลุ่มที่ต้องประสบกับปัญหาการว่างงานเรื้อรัง

3) ระดับค่าจ้างที่แรงงานเรียกร้อง (Asking Wage) ทำให้แรงงานเกิดความรู้สึกไม่แตกต่างระหว่างการตัดสินใจค้นหางานที่ตนต้องการต่อไปหรือการตัดสินใจทำงานที่ตนกำลังได้รับการเสนอ การเพิ่มขึ้นของประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการค้นหางานต่อไปจะทำให้ระดับค่าจ้างที่แรงงานเรียกร้อง (Asking Wage) สูงขึ้นและทำให้ระยะเวลาการว่างงานนานขึ้น ในขณะที่ต้นทุนในการหางานที่สูงขึ้นจะทำให้ระดับค่าจ้างที่แรงงานเรียกร้อง (Asking Wage) ลดต่ำลงและทำให้ระยะเวลาการว่างงานสั้นลงด้วย

4) ประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance) จะทำให้ระยะเวลาของการว่างงานยาวนานขึ้น และทำให้ความเป็นไปได้ที่แรงงานจะถูกปลดออกจากงาน (Laid Off) เป็นเวลาชั่วคราวเกิดขึ้นได้

5) สมมติฐานการแทนที่ระหว่างช่วงเวลา (Intertemporal Substitution Hypothesis) อ้างว่าการเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่ของอุปทานแรงงานในบางช่วงของวงจรธุรกิจ อาจจะเกิดจากการที่แรงงานเลือกที่จะใช้เวลาไปกับการพักผ่อนหย่อนใจมากกว่าการทำงาน เนื่องจากในช่วงที่เศรษฐกิจชะลอตัวราคาสินค้าและบริการบางอย่างอาจจะถูกลง

6) ค่าจ้างที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Wage) หรือค่าจ้างที่สูงกว่าค่าจ้างดุลยภาพเป็นเครื่องมือที่ใช้เพื่อแก้ปัญหาความยากลำบากในการควบคุมผลผลิตของแรงงาน แต่ในขณะเดียวกันก็ทำให้เกิดปัญหาการว่างงานโดยไม่สมัครใจ (Involuntary Unemployment)

ทฤษฎีสำคัญที่ได้ทบทวนในบทนี้ คือ ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) และทฤษฎีต่างๆ ทางด้านเศรษฐศาสตร์แรงงาน (Labor Economics) เน้นย้ำให้เห็นว่าการวางแผนพัฒนากำลังคนหรือทุนมนุษย์อย่างรอบคอบตลอดจนการดำเนินการผลิตและพัฒนากำลังคนให้เป็นไปตามแผนนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมาก โดยจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่ออุปสงค์และอุปทานแรงงานทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต โดยจะต้องคำนึงถึงหัวใจของปัญหานั่นคือ “ทักษะ” (Skills) ของแรงงานโดยให้การศึกษาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของแรงงานให้สูงขึ้นและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนตามประสิทธิภาพของแรงงานด้วย

2.1.3 กรอบแนวคิดของแมคคินซีย์ (McKinsey 7-S Framework)

แนวคิดของแมคคินซีย์ได้รับการเผยแพร่เป็นครั้งแรกในปีค.ศ.1980 โดย Robert Waterman, Tom Peter and Julien Phillips แนวคิดนี้ต้องการนำเสนอว่าประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ 7 ประการของธุรกิจว่ามีลักษณะและมีสภาพอย่างไร จึงเป็นที่มาของศัพท์คำหนึ่งว่า **McKinney 7- S**

แบบจำลอง 7-S เป็นกรอบการพิจารณาและการวางแผนเพื่อการกำหนดกลยุทธ์ในองค์การโดยการประสานองค์ประกอบทั้ง 7 ตัวแปรให้สอดคล้องประสานกัน ตัวแปรแต่ละตัวมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ เริ่มตั้งแต่การกำหนดกลยุทธ์องค์การเกี่ยวข้องกับการพิจารณาโครงสร้างองค์การ เป้าหมายขององค์การ ระบบการดำเนินงาน ทักษะที่ใช้ในการทำงาน บุคลากร รูปแบบพฤติกรรมของพนักงาน และเป้าหมายที่ต้องการ โดยกรอบแนวคิดของแมคคินซีย์ (McKinsey 7’s Framework) ได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารเป็นหลักสากลประกอบไปด้วย

1) **Structure (โครงสร้างองค์กร)** หมายถึง ลักษณะโครงสร้างขององค์การที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ตามผลิตภัณฑ์ ตามลูกค้า ตามภูมิภาคได้อย่างเหมาะสม เช่น โครงสร้างองค์กรมีความยืดหยุ่นมากน้อยเพียงไร หากไม่ยืดหยุ่นหรือมีความยืดหยุ่นน้อย โอกาสความสำเร็จก็จะมากหรือมีน้อยเพียงใด

2) **Strategy (กลยุทธ์)** หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อนของกิจการ โดยพิจารณาว่าองค์กรมีการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนหรือไม่ และกลยุทธ์นั้นกระจายออกไปใน sector ต่างๆ หรือไม่

3) **Staff (การจัดการบุคคลเข้าทำงาน)** หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พนักงานมีคุณภาพสอดคล้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรหรือไม่

4) **Style (รูปแบบ)** หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์การ เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การ รูปแบบการบริหารเป็นอย่างไร

5) **System (ระบบ)** หมายถึง กระบวนการและลำดับขั้นการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบที่ต่อเนื่องเชื่อมโยงและสอดคล้องสอดคล้องประสานกันทุกระดับกับการวางระบบงานมากน้อยเพียงใด

6) **Shared value (ค่านิยมร่วม)** หมายถึง ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์การ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเชื่อร่วมกันในหน่วยงานเหล่านี้มีมากน้อยเพียงใด

7) **Skill (ทักษะ)** หมายถึง ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญของพนักงานในองค์การตามตำแหน่งงาน อาทิ ในการผลิต การขาย การให้บริการ พนักงานมีทักษะในการทำงานเพียงพอหรือไม่

องค์ประกอบของ 7-S มีลักษณะที่แตกต่างกัน โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1) ส่วนที่จับต้องได้ (Hardware: structure strategic/staff) สามารถนำมาลอกเลียนแบบ และประยุกต์ใช้ได้ง่าย

2) ส่วนที่จับต้องไม่ได้ (Software: managerial style/shared value/skill) วิธีคิดของคน วัฒนธรรมของแต่ละแห่งและทักษะในการทำงาน

ดังนั้นคำถามที่ตามมาก็คือวัฒนธรรมการบริหาร (Software) แบบใดที่ส่งผลให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ

2.1.4 PESLT Analysis

PESLT Analysis เป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกทางการบริหารจัดการระดับมหภาค (Macro Environment) ด้านโอกาสหรือข้อจำกัด ประกอบด้วย

1) Political นโยบายของรัฐบาล การเมือง การปกครอง กฎหมายต่างๆ ที่มีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น นโยบายของรัฐบาลที่มีผลต่อกฎหมายที่เกี่ยวกับองค์การ เกี่ยวกับภาษี นโยบายทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

2) Economic วิเคราะห์ผลกระทบจากสภาพเศรษฐกิจ ปัจจัยทางด้านเศรษฐศาสตร์ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เช่น อัตราดอกเบี้ย ระดับเงินเฟ้ออัตราการว่างงาน GDP และอื่นๆ การเติบโตทางเศรษฐกิจโดยรวมและแยกแต่ละภาคธุรกิจ หรือธุรกิจรายสาขา

3) Sociocultural การวิเคราะห์ผลกระทบจากสังคม วัฒนธรรม สภาพความเป็นอยู่ ความสนใจในเรื่องศาสนาและวัฒนธรรม ที่มีอิทธิพลแตกต่างกันตามแต่ละประเทศ เช่น ศาสนาหลักของประชากร ทัศนคติต่อสินค้าหรือบริการจากต่างชาติต่างภาษามีผลต่อสินค้าในตลาดหรือไม่ การใช้เวลาว่างของผู้บริโภค บทบาทของชายหญิงในสังคม ความใส่ใจสิ่งแวดล้อม อายุขัยของประชากร ระดับการศึกษา สวัสดิการ โครงสร้างประชากรและขนาดครอบครัว

4) Legal วิเคราะห์ผลกระทบจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร อาทิ การเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายว่าเป็นโอกาสหรืออุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพหรือไม่

5) Technology วิเคราะห์ผลกระทบจากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมอื่นๆ เพื่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันเป็นแรงผลักที่สำคัญของโลกาภิวัตน์ในการดำเนินงานขององค์การ เช่น เทคโนโลยีระบบอัตโนมัติจะช่วยผลิตสินค้าและบริการได้รวดเร็วและลดต้นทุน ทำให้ลูกค้าหรือองค์การมีนวัตกรรมใหม่ช่วยขยายช่องทางการจัดจำหน่ายใหม่และเทคโนโลยีที่ช่วยในการสื่อสาร

การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก (PESLT) นี้จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงศักยภาพในการดำเนินธุรกิจในกลุ่มประเทศเป้าหมายนั้นๆ ในวงการธุรกิจจะใช้การระดมความคิดเพื่อร่วมกันวิเคราะห์สิ่งแวดล้อม (PESLT) และทำการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร คือ จุดแข็ง (S) จุดอ่อน (W) และการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (O) อุปสรรค (T) ต่อไป

2.2 แนวทางการพัฒนากำลังคนของประเทศ

ประเทศไทยได้ตระหนักและเห็นความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคนมากขึ้น ในตลอดหลายปีที่ผ่านมา รัฐบาลไทยมีนโยบายที่เกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งปรากฏอยู่อย่างชัดเจนในแผนระดับชาติ เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกภาคส่วนในทุกระดับนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้บรรลุผล รวมทั้งนโยบายด้านต่างๆ หรือกระทรวงต่างๆ ยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนากำลังคนของไทย ดังนี้

2.2.1 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (สลค.) เสนอ ดังนี้

1) เห็นชอบให้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งมีเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน

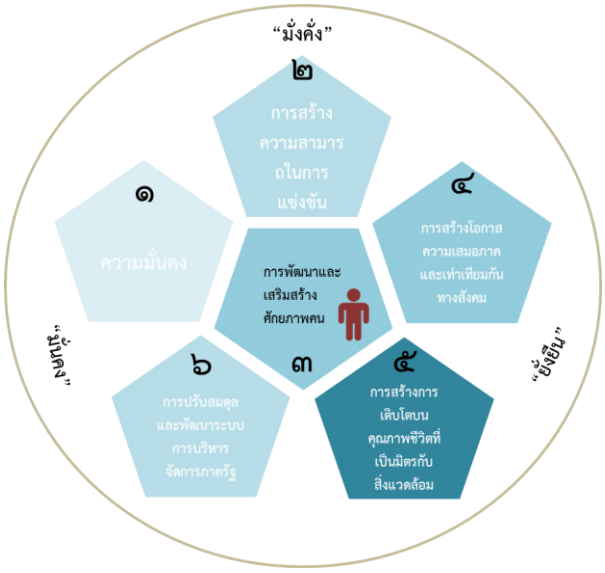
2) มอบหมายให้ทุกหน่วยงานจัดส่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องสำหรับการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ให้คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี

3) มอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) นำกรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ไปหารือกับสภาปฏิรูปแห่งชาติ เพื่อให้แนวทางปฏิรูปดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน

4) มอบหมายให้ สลค. และสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (สลน.) จัดทำแนวทางการปรับปรุงกลไกการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลในรูปของคณะกรรมการเพื่อกำกับดูแลในภาพรวมเพื่อเสนอต่อนายกรัฐมนตรีต่อไป

โดยคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติได้จัดทำ (ร่าง) กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เน้นคนเป็นศูนย์กลาง และมีวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ โดยมีกรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว 20 ปี ดังแผนภาพ 2.1

แผนภาพที่ 2.1 กรอบการพัฒนาระยะยาว



ที่มา: ที่มา: เอกสารประกอบการเสวนา เรื่อง ทิศทางยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยการปาฐกถาเรื่อง ยุทธศาสตร์ประเทศไทยใน 20 ปี ข้างหน้าโดย พลเอก วิลาศ อรุณศรี สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ/เลขาธิการนายกรัฐมนตรี/และประธานกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ

กรอบแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว 20 ปี ให้ความสำคัญกับด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ซึ่งต้องมีการเน้นการพัฒนาด้านกำลังคนเป็นอย่างมาก ประกอบด้วย

1. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

1) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น ส่งเสริมการค้าการลงทุน และพัฒนาสู่ความเป็นชาติการค้า
2) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิต เข้มแข็งและยั่งยืน พัฒนาสินค้าเกษตรและอาหาร และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่รูปแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และรวมกลุ่มเกษตรกร ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ สร้างความเข้มแข็งให้ผู้ประกอบการ ภาคบริการ พัฒนาผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยว ผลักดันไทยสู่ศูนย์กลางการบริการสุขภาพ และส่งเสริมธุรกิจบริการที่มีศักยภาพ
3) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน ได้แก่ พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ ยกระดับผลิตภาพแรงงาน พัฒนา SMEs ยกระดับศักยภาพ OTOP และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร
4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง โดยพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน พื้นที่เศรษฐกิจชายฝั่งทะเลตะวันออก ระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญของประเทศ และคลัสเตอร์ที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนประเทศ
5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา
6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

2. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ โดยพัฒนาตลอดช่วงชีวิต
2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ
3) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
4) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

3. การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

1) การสร้างความมั่นคงและลดความเหลื่อมล้ำด้านเศรษฐกิจและสังคม
2) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
3) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสังคมสูงวัย
4) การสร้างความเข้มแข็งสถาบันทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและชุมชน
5) การพัฒนาการสื่อสารมวลชน

2.2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศไทยได้เริ่มต้นขึ้นในปี พ.ศ. 2504 โดยในช่วงฉบับที่ 1 ถึง 7 ให้ความสำคัญในการเพิ่มรายได้ของประชากรเพื่อเร่งเสริมสร้างความแข็งแกร่งในการพัฒนาประเทศ ส่วนการพัฒนากำลังคนเริ่มเห็นชัดเจนในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510 – 2514) ที่กำหนดให้มีการขยายโอกาสการเข้าถึงงาน การมีงานทำ และให้ความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับต่างๆ ให้มีคุณภาพสูงขึ้น ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนพัฒนาฯ ได้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ สร้างงาน และมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี จนมาถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนากำลังคนมากขึ้น โดยกำหนดแนวคิดให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยอาศัยการพัฒนาทางเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือ และเปลี่ยนแนวคิดในการพัฒนาแบบองค์รวมที่เชื่อมโยงมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกันอย่างสมดุล ผ่านการพัฒนาศักยภาพของคน และพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย

ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ระหว่างการดำเนินการภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ซึ่งยังคงให้ความสำคัญของคนในการเป็นศูนย์กลางและน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อเป็นแนวทางหลักในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนทรรศน์การพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวม และในปัจจุบันประเทศไทยเริ่มต้องเผชิญกับปัจจัยภายในและภายนอกประเทศในรูปแบบใหม่ๆ อาทิ การรวมตัวของกลุ่มสมาชิกประเทศในภูมิภาคและประชาคมโลก การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างประชากรในประเทศ ด้วยเหตุนี้ทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จึงให้ความสำคัญกับการสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างสมดุล จากวิสัยทัศน์ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” นำมาซึ่งยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน มีดังต่อไปนี้

1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทยในทุกช่วงวัยด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาทักษะให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนั้นยังส่งเสริมให้ฝึกฝนความคิดในเชิงสร้างสรรค์ และเตรียมพร้อมกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมเมื่อก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

2) ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ผ่านการสร้างความเข้มแข็งให้ผู้ประกอบการทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับวิสาหกิจให้สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับภูมิภาค อนุภูมิภาค และนานาชาติ อีกทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้เกิดความยั่งยืน โดยอาศัยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และความคิดเชิงสร้างสรรค์

3) ยุทธศาสตร์การสร้างเศรษฐกิจฐานความรู้และการสร้างปัจจัยแวดล้อม เพื่อสนับสนุนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางในการผลิตสินค้าและบริการในภูมิภาคโดยอาศัยพื้นฐานแนวคิดเศรษฐกิจในเชิงสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมต่อยอดองค์ความรู้

4) ยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกภาคส่วน และสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันการศึกษาให้มีมาตรฐาน ยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 นั้นจะสิ้นสุดในปี 2559 ปัจจุบันจึงได้มีการจัดทำทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ซึ่งประเทศไทยจะยังคงประสบสภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสภาวการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ดังนั้น การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้

1) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม
3) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ
4) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

โดยกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนได้พิจารณาจากสถานะของประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมของประเทศไทย รวมถึงบริบทการเปลี่ยนแปลงและภาพอนาคตประเทศไทย ดังนี้

1) สถานะของประเทศ

<u>ด้านเศรษฐกิจ</u>

- สามปีแรกของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 เริ่มแสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดในการขยายตัวทางเศรษฐกิจ
- การปรับโครงสร้างการผลิตสู่ประเทศรายได้ปานกลางขั้นสูง แต่ความสามารถในการแข่งขันเริ่มลดลง
- ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยการผลิต (Total Factor Productivity: TFP) ยังคงอยู่ในระดับต่ำทำให้ขาดพลังในการขับเคลื่อนการขยายตัวทางเศรษฐกิจให้หลุดพ้นจากการเป็นประเทศรายได้ปานกลาง
- การลดลงของความแข็งแกร่งด้านเสถียรภาพทางเศรษฐกิจจะเป็นอุปสรรคต่อการแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้าง การรองรับเงื่อนไขในระบบเศรษฐกิจโลก การดำเนินนโยบายและการบริหารจัดการเศรษฐกิจในอนาคต
- อันดับความสามารถในการแข่งขันโดยรวม ยังปรับตัวดีขึ้นไม่มากนัก
- สถานการณ์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมของประเทศได้รับการยกระดับดีขึ้น
- สถานการณ์ด้านโครงสร้างพื้นฐานยังคงมีปัญหาในหลายๆ ด้าน

<u>ด้านสังคม</u>

- โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงเข้าสู่การเป็นสังคมสูงวัย แต่ยังคงมีปัญหาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของประชากรในทุกช่วงวัย
- ครัวเรือนไทยโดยเฉลี่ยมีขนาดลดลงและรูปแบบของครอบครัวเปลี่ยนแปลงมีหลากหลายรูปแบบมากขึ้น
- คนไทยยังมีปัญหาเชิงคุณภาพทั้งด้านสุขภาพ การเรียนรู้ จริยธรรมและคุณธรรม
- สถานการณ์ความยากจนมีแนวโน้มลดลงแต่ยังคงมีความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้
- ความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคนยังคงเป็นปัญหาสำคัญของสังคมไทย
- คนไทยมีความมั่นคงทางสังคมมากขึ้นจากการที่คนไทยมีหลักประกันสุขภาพครอบคลุมอย่างทั่วถึง
- วัฒนธรรมอันดีงามของไทยเริ่มเสื่อมถอยและสังคมไทยมีแนวโน้มเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมมากขึ้น
- ความเข้มแข็งของชุมชนมีแนวโน้มที่ดีขึ้น ชุมชนสามารถแก้ปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนด้วยตนเองได้ดีขึ้น
- ความไม่ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในสังคม

2) บริบทการเปลี่ยนแปลงและภาพอนาคตประเทศไทย

<u>บริบทภายใน</u>

- **ภาพเศรษฐกิจไทยในกรณีฐาน (ภายใต้สมมติฐาน)** การขยายตัวในกรณีฐานดังกล่าวทำให้เศรษฐกิจไทยมีความเสี่ยงที่จะตกอยู่ภายใต้กับดักประเทศรายได้ปานกลางอย่างถาวรมากขึ้น เมื่อคำนึงถึงเงื่อนไขในระยะยาว

- **การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ**ของประเทศไทยส่งผลให้อัตราการพึ่งพิงของประชากรวัยแรงงานต้องแบกรับการดูแลผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น ต้องนำเข้าแรงงานไร้ทักษะจากประเทศเพื่อนบ้าน ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานไทยในด้านการยกระดับรายได้และทักษะฝีมือแรงงานช้าลง ผลิตภาพแรงงานไทยอาจเพิ่มขึ้นช้า ปัญหาการค้ามนุษย์ และการขาดการคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานที่จำเป็น ซึ่งจะเป็นปัญหาต่อเนื่องที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของคนไทย

- **ความเหลื่อมล้ำ** เป็นปัญหาสำคัญในสังคมไทยทั้งความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ โอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐและการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติ นำไปสู่ความขัดแย้งในสังคม และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งยังส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆ อาทิ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่น คนยากจนขาดโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาและสาธารณสุขที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม การแย่งชิงทรัพยากร การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติด

- **ความเป็นเมือง** การเปลี่ยนแปลงพื้นที่ชนบทไปสู่ความเป็นเมืองมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จำเป็นต้องมีการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานการจัดบริการสาธารณะ เพื่อรองรับการเติบโตของเมือง ควบคู่กับการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

- **การบริหารจัดการภาครัฐ** อาทิ (1) ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2558 วางกรอบด้านการบริหารจัดการภาครัฐ เอื้อต่อการพัฒนาธรรมาภิบาลภาครัฐ มีมาตราสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้การบริหารจัดการและการปรับปรุงประสิทธิภาพกลไกการพัฒนา ได้แก่ มาตรา 69 มาตรา 82 และมาตรา 89 เป็นต้น (2) ภาคประชาสังคมให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการของภาครัฐ อาทิ มูลนิธิ สถาบันการศึกษา หน่วยงานวิจัยต่างๆ นำเสนอผลการติดตาม วิเคราะห์ สังเคราะห์ เรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการประเทศและการปรับปรุงประสิทธิภาพกลไกการพัฒนา

<u>บริบทภายนอก</u>

- **การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของโลก** องค์การสหประชาชาติประเมินสถานการณ์ว่าในช่วงปี 2544-2643 (2001-2100) จะเป็นศตวรรษแห่งผู้สูงอายุ นับเป็นโอกาสอย่างมากสำหรับประเทศไทยที่จะพัฒนาด้านธุรกิจและ

ลงทุนด้านการค้าและบริการ ด้านการท่องเที่ยว ที่พักอาศัย การให้บริการสุขภาพในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งเป็นโอกาสของแรงงานไทยในการไปทำงานในประเทศที่พัฒนาแล้ว

- **การปรับเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว** ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการผลิตและการค้าที่มีการใช้เทคโนโลยีมาเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ภาคการผลิตที่ปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีไม่ทัน ขาดการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม จะทำให้ความสามารถในการแข่งขันลดลง

- **ความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและระดับโลกที่สูงขึ้น** อาทิ

  - แนวโน้มการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้าน จะมีผลต่อทิศทางการวางแผนพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานของประเทศไทย
  - การเปิดเสรีภายใต้ข้อตกลงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จะนำมาซึ่งโอกาสที่สำคัญๆ หลายประการต่อการยกระดับศักยภาพการขยายตัวของเศรษฐกิจไทย
  - การเปิดเสรีทางการค้ากับประเทศที่พัฒนาแล้ว ผู้ประกอบการภายในประเทศโดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาผลิตภาพการผลิตและรูปแบบธุรกิจ พัฒนามาตรฐานของอุตสาหกรรม ตลอดจนพัฒนาสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม/ชุมชนมากขึ้น
  - ตลาดเงิน ตลาดทุน และเศรษฐกิจโลกยังมีความเสี่ยงที่จะผันผวนตลอดช่วงแผนฯ 12
  - ความเลื่อนไหลของกระแสวัฒนธรรมโลกส่งผลให้มีทั้งโอกาสและความเสี่ยง ต่อวิถีชีวิต ทัศนคติ และความเชื่อในสังคม ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กระบวนการเรียนรู้ และพฤติกรรมการบริโภคของคนในประเทศ

- **การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ** (Climate Change) จะส่งผลกระทบซ้ำเติมต่อสถานการณ์ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความรุนแรงมากขึ้น รวมถึงส่งผลให้ภัยพิบัติทางธรรมชาติมีแนวโน้มเกิดบ่อยครั้งขึ้นและมีความรุนแรงมากขึ้นเช่นกัน ทำให้ข้อตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจะทวีความเข้มข้นและเป็นแรงกดดันให้ประเทศไทยต้องเตรียมพร้อมรับภาระในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ภายใต้กระแสการแข่งขันทางการค้า

ดังนั้น **กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12** จึงให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยได้กำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ ให้ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- **การยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง**

  - ส่งเสริมด้านการวิจัยและพัฒนา
  - การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน
  - การส่งเสริมผู้ประกอบการที่เข้มแข็งและพาณิชย์ดิจิตอล
  - การลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน
  - ปรับโครงสร้างการผลิต

- **การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบเพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ**
  - การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
  - การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง
  - การพัฒนาด้านสุขภาพ
  - การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีพในสังคมสูงวัย
- **การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม**
  - การยกระดับรายได้และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ
  - การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐานและเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจกและสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาประเทศ
  - การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงทรัพยากร
  - การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค
- **การรองรับการเชื่อมโยงภูมิภาค และความเป็นเมือง**
  - การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอานวยความสะดวกของเมือง
  - การพัฒนาด้านการขนส่งและโลจิสติกส์เชื่อมโยงกับเพื่อนบ้าน
  - ส่งเสริมการลงทุน การค้าชายแดน และการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศ
- **การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม**
  - การรักษาทุนทางธรรมชาติเพื่อการเติบโตสีเขียว
  - ส่งเสริมการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
  - ส่งเสริมการผลิต การลงทุนและการสร้างงานสีเขียว
  - การจัดการมลพิษและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
  - พัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ
  - เพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ
- **การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ**
  - การสร้างความโปร่งใส
  - การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
  - การสร้างรูปแบบการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย (อปท.) ให้เหมาะสม
  - การสร้างระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบทิศทางและกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 รวมถึงรับทราบแนวทางการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ข้างต้น ปีงบประมาณ 2559 (ตุลาคม 2558- กันยายน 2559) ซึ่งสรุปปฏิทินการดำเนินงาน ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สรุปปฏิทินการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12

2558			2559					
ต.ค.-ต้น พ.ย.	**ต้น พ.ย.**	**พ.ย.58-ก.พ.**	**มี.ค.**	**เม.ย.**	**พ.ค.**	**มิ.ย.**	**ก.ค.-ส.ค.**	**ก.ย.**
สรุปผลประจำปี 2558 และจัดทำทิศทางและกรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 เสนอคณะกรรมการ สศช. พิจารณาก่อนนำเสนอ ครม.	ตั้งคณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์เฉพาะด้าน	คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ยกร่างยุทธศาสตร์ในรายละเอียด	คณะทำงานจัดทำเอกสารประมวลยุทธศาสตร์จากคณะอนุกรรมการฯ เพื่อยกร่างแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 สำหรับการระดมความคิดเห็นระดับภาค	ระดมความคิดเห็นร่างแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ระดับภาค	ปรับปรุงเอกสารร่างแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ตามผลการระดมความคิดเห็นระดับภาค	ประชุมประจำปี 2559 เรื่องร่างแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12	ปรับปรุงร่างแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ตามความเห็นที่ประชุมประจำปี 2559 เสนอ ครม. (และ สนช. ในกรณีที่รัฐธรรมนูญใหม่กำหนดให้ดำเนินการ)	ปรับปรุงร่างแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ตามความเห็นของ ครม. (และสนช.) จากนั้นนำขึ้นทูลเกล้าถวายฯ เพื่อทรงลงพระปรมาภิไธย

ที่มา : MGR Online . 22 Dec. 2015 http://www.manager.co.th/Politics/ViewNews.aspx?NewsID=9580000140032

จากปฏิทินการดำเนินข้างต้น ในปัจจุบัน (เดือนพฤษภาคม 2559) การดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยังเป็นร่างแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และอยู่ในระหว่างปรับปรุงตามผลการระดมความคิดเห็นระดับภาค ซึ่งรายละเอียดในร่างแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ประกอบด้วย 10 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในภาครัฐและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ 8 วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 10 การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

เมื่อพิจารณาทั้ง 10 ยุทธศาสตร์ข้างต้น พบว่า การดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมีความเชื่อมโยงทั้งโดยตรงและโดยอ้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 3 ที่เกี่ยวข้องการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ และการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน รวมทั้งในยุทธศาสตร์ที่ 10 การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค โดยสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนายุทธศาสตร์ดังกล่าวโดยสรุป เพื่อให้เห็นถึงการเชื่อมโยงการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ร่างยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่มีความเชื่อมโยงกับการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	
สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง	**เป้าหมายการพัฒนา**
• โครงสร้างประชากรจะเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ • ประชากรทุกช่วงวัยยังมีปัญหาเชิงคุณภาพ • สุขภาพของคนไทยมีแนวโน้มเป็นโรคไม่ติดต่อเรื้อรังมากขึ้น • การศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทยยังมีผลลัพธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ • ครอบครัวไทยมีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้นส่งผลต่อบทบาทในการบ่มเพาะคนให้มีคุณภาพ • สังคมไทยเผชิญกับค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงตามวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นตามกระแสของโลก	• คนไทยทุกกลุ่มวัยมีทักษะและความรู้ความสามารถที่จะเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ • คนไทยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตพร้อมรับบริบทการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ • คนไทยมีพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพที่ลดลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น • คนไทยมีจิตสำนึกพลเมืองที่มีทัศนคติและพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมไทย
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม	
สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง	**เป้าหมายการพัฒนา**
• สถานการณ์ความยากจนดีขึ้นต่อเนื่อง แต่การกระจายรายได้แย่ลง • ศักยภาพของชุมชนมีความเข้มแข็งมากขึ้น • การเข้าถึงบริการภาครัฐที่มีคุณภาพยังไม่ทั่วถึง ทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และการเข้าถึงแหล่งทุน • การคุ้มครองทางสังคมยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุมประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานนอกระบบ • ความเหลื่อมล้ำด้านการถือครองที่ดิน • ปัญหากระบวนการยุติธรรมนำไปสู่ความไม่เป็นธรรมในสังคม • โครงสร้างทางภาษีไม่สนับสนุนการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม • ลักษณะบางประการของครัวเรือนทำให้เกิดการส่งผ่านปัญหาการกระจายรายได้จากรุ่นสู่รุ่น	• ลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ และแก้ไขปัญหาความยากจน • รายได้เฉลี่ยต่อหัวของกลุ่มประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุดเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 15 ต่อปี • ค่าสัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาคด้านรายได้ (Gini Coefficient) ลดลงเหลือ 0.424 เมื่อสิ้นสุดแผนฯ • การถือครองสินทรัพย์ทางการเงินของกลุ่มประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุดเพิ่มขึ้น • สัดส่วนประชากรที่อยู่ใต้เส้นความยากจนลดลงเหลือร้อยละ 7.4 ณ สิ้นแผนฯ • สัดส่วนหนี้สินต่อรายได้ทั้งหมดของครัวเรือนของกลุ่มครัวเรือนที่ยากจนที่สุดลดลง • เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ ทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข การคุ้มครองทางสังคม และกระบวนการยุติธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	
สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง	**เป้าหมายการพัฒนา**
• การแข่งขันในตลาดโลกจะรุนแรงขึ้นโดยที่ประเทศต่างๆ มุ่งเน้นการนำนวัตกรรมมาเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน • เศรษฐกิจไทยขยายตัวต่ำกว่าศักยภาพมาต่อเนื่องหลายปี ทั้งจากผลกระทบทางเศรษฐกิจโลกที่ซบเซาและข้อจำกัดภายในประเทศเองที่เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน • ในอีก 5 ปี ข้างหน้า (พ.ศ.2560-2564) เป็นช่วงเวลาของการฟื้นฟูเศรษฐกิจไทยให้กลับมาขยายตัวได้สูงขึ้น • เร่งการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ • สร้างบรรยากาศการลงทุนที่จูงใจให้ภาคเอกชนขยายการลงทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาเป้าหมายสำคัญ	• เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน • ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยการผลิตโดยรวมเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปีและผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี • เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5 โดยมีรายได้ต่อหัวเป็น 8,200 ดอลลาร์สหรัฐ ในปี พ.ศ.2564 ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับบที่ 12 • อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย โดย IMD เลื่อนขึ้นไปอยู่ในกลุ่ม 1 ใน 25 ของประเทศที่ได้รับการจัดอันดับทั้งหมด • การสร้างความเข้มแข็งในเศรษฐกิจรายสาขา

	• ภาคเกษตร อุตสาหกรรมและบริการ (นอกเหนือจากการบริการภาครัฐ) ขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ,4.5 และ 6 ต่อปี ตามลำดับ
ยุทธศาสตร์ที่ 10 การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค	
สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง	**เป้าหมายการพัฒนา**
• การดำเนินนโยบายความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านในอนุภูมิภาคเป็นการดำเนินนโยบายต่างประเทศ ส่วนที่สำคัญที่สุดของไทยมาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิด • ปัจจุบันประเทศมหาอำนาจต่างให้ความสำคัญและมีการกำหนดยุทธศาสตร์สำคัญที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศ GMS ACMECS และ IMT-GT • การเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 จะทำให้อาเซียนมีการรวมตัวกันอย่างลึกซึ้งมากขึ้นทั้งด้านการเมืองและ ความมั่นคง เศรษฐกิจ และสังคมและวัฒนธรรม	• ประเทศไทยมีบทบาทนำในภูมิภาคทั้งทางด้านโลจิสติกส์ การค้า การบริการและการลงทุน • ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการกระจายความเจริญในภูมิภาคเอเชีย กลุ่มอาเซียน และอนุภูมิภาคเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง และมีการพัฒนาแนวระเบียงเศรษฐกิจในอนุภูมิภาค และในส่วนขยายครอบคลุมภูมิภาคอาเซียน เอเชียตะวันออก และเอเชียใต้ • ระบบห่วงโซ่มูลค่าในอนุภูมิภาค และภูมิภาคอาเซียน มีความเชื่อมโยงกัน เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง
สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง	**เป้าหมายการพัฒนา**
• การดำเนินงานตามแผนแม่บทว่าด้วยความเชื่อมโยงระหว่างกันในอาเซียนอย่างต่อเนื่องมีส่วนสำคัญ ในการเพิ่มพูนความเชื่อมโยงในอาเซียน ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านกฎระเบียบ และด้านประชาชน เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงถึงกันแบบไร้รอยต่อในภูมิภาค • ประเทศมหาอำนาจต่าง ๆ พยายามเข้ามามีอิทธิพลในอาเซียน • ความตกลงหุ้นส่วนยุทธศาสตร์เศรษฐกิจภาคพื้นเอเชียแปซิฟิกเป็นข้อท้าทายที่สำคัญต่อไทยและประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน • ความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค (Regional Comprehensive Economic Partnership: RCEP) หากเจรจาสำเร็จภายในปี 2559 จะนับเป็นความตกลงการค้าเสรีที่มีผลกระทบสูงต่อไทยและภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายห่วงโซ่การผลิตของภูมิภาคเพิ่มขึ้น	• ไทยมีภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่เชื่อมั่นของนานาชาติในฐานะประเทศที่มาตรฐานดำเนินการต่างๆ เป็นไปตามมาตรฐานสากลและบรรทัดฐานระหว่างประเทศ • ไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญทั้งในระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาค โดยมีส่วนร่วมสำคัญ ในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ • ภาคเอกชนไทยมีเครือข่ายและองค์ความรู้ที่ส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขัน การขยายตลาด ทั้งตลาดเดิมและตลาดใหม่

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559)

นอกจากนี้จากการวิเคราะห์ผลจากอดีต พบว่า แม้ประเทศไทยจะมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจที่สูง แต่เศรษฐกิจของประเทศไทยยังคงต้องผูกติดกับเศรษฐกิจโลก จากปัจจัยที่เกิดขึ้นภายนอกก่อให้เกิดข้อจำกัดในการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และการลดลงของขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิต จึงเป็นอุปสรรคหลักที่ทำให้ประเทศไทยไม่สามารถก้าวข้ามไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง หรือประเทศไทยยังคงประสบอยู่ในภาวะของกับดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) โดยสำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติยังได้วิเคราะห์เอาไว้ว่า ส่วนหนึ่งของการชะลอตัวทางเศรษฐกิจเป็นผลมาจากปัจจัยด้านกำลังคนที่มีปริมาณลดลง ซึ่งมีสาเหตุเนื่องมาจาก

1) การเคลื่อนย้ายปัจจัยกำลังคนจากภาคเกษตรซึ่งเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีรายได้ต่ำไปสู่ภาคเศรษฐกิจที่มีรายได้สูง (Transformation Rate) ช้าลง และเข้าสู่ภาวะทรงตัวในช่วงปี พ.ศ. 2552

2) ขาดการใช้เทคโนโลยีและการใช้สินค้าทุนที่เหมาะสมสำหรับการเพิ่มผลิตภาพของกำลังคน

3) ความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของตลาดและคุณภาพของกำลังคน (Mismatching)

4) ขาดการรวมกลุ่มในการผลิตภาคเกษตรเพื่อให้ได้รับประโยชน์จากการประหยัดต่อขนาดทำให้การทำงานต่ำระดับอยู่ในเกณฑ์สูง

5) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างล่าช้า ในด้านการผลิตกำลังคนในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทำให้ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยลดลง

จุดอ่อนด้านกำลังคนดังที่กล่าวมา ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงได้มีการวางแนวทางการพัฒนาคนด้วยการเพิ่มผลิตภาพกำลังคน โดย (1) อาศัยการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนากำลังคน อันเป็นการสนับสนุนให้มีกำลังคนที่สามารถเคลื่อนย้ายสู่สาขาการผลิตที่มีผลิตภาพสูง ทั้งนี้จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือในการพัฒนากำลังคนและแรงงาน ผ่านการสนับสนุนให้ภาคอุตสาหกรรมและบริการร่วมจัดทำกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งจำเป็นต้องเชื่อมโยงเพื่อยกระดับทักษะของกำลังคนและแรงงานไทย อีกทั้ง (2) จำเป็นต้องพัฒนาและยกระดับคุณภาพกำลังคนทั้งในและนอกระบบ เพื่อการพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศตามเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ประกอบด้วย การทำให้ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพและสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน ซึ่งจากจุดอ่อนด้านกำลังคนนี้ถือเป็นโอกาสอันดีที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจะเป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมการส่งเสริม/สนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพเพื่อช่วยยกระดับทักษะของกำลังคนและแรงงานไทย

2.2.3 นโยบายของรัฐบาล

รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้เข้ามาสืบทอดงานและสานต่อภารกิจจากการที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) โดยกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาของประเทศไว้ก่อนแล้วเป็น 3 ระยะ โดยระยะแรก ได้มุ่งเน้นระงับยับยั้งความแตกแยก ยุติการใช้กำลังและอาวุธสงครามก่อความรุนแรง แก้ไขผลกระทบ จากการที่รัฐบาลและรัฐสภาก่อนหน้านั้นอยู่ในสภาพที่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ตามปกตินานกว่า 6 เดือน ตลอดจนได้เร่งแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าของประชาชน และมุ่งนำความสงบสุข ความสงบ กลับคืนสู่ประเทศ จากนั้นเพียง 2 เดือน ก็เข้าสู่ ระยะที่สอง ด้วยการประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับชั่วคราว การจัดตั้งสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) การเสนอร่าง พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 และการจัดตั้งคณะรัฐมนตรีชุดนี้ หลังจากนั้น คสช.จะลดบทบาทและภารกิจเป็นที่ปรึกษาและทำงานร่วมกับคณะรัฐมนตรีในการพิจาณาหรือแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือความมั่นคงของชาติ และได้มีการจัดตั้งสภาปฏิรูปแห่งชาติและคณะธรรมาธิการยกร่างรัฐธรรมนูญ เพื่อออกแบบวางรากฐานทางการเมือง เศรษฐกิจ และ สังคมอันมั่นคงให้แก่ประเทศก่อนจะส่งผ่านไปสู่ ระยะที่สาม คือ การประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับถาวร และการจัดการเลือกตั้งทั่วไป เงื่อนไขดังกล่าวถือเป็นพันธกิจที่รัฐบาลจะยังคงยึดมั่นและดำเนินการต่อไป ซึ่งรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้กำหนดนโยบายซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับด้านกำลังคนไว้ในข้อ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ ข้อที่ 4 การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และนโยบายด้านการวิจัย ข้อที่ 6 การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ ข้อที่ 7 การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน และข้อที่ 8 การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีการวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม ซึ่งนโยบายทั้ง 5 ข้อนั้นมีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาด้านกำลังคน กล่าวคือ

นโยบายของรัฐบาลด้านที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

- ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้ง**ยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน ทั้งจะเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินการระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่และของประเทศโดยรวม** นอกจากนี้จะส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

- เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการมีงานหรือกิจกรรมที่เหมาะสม เพื่อสร้างสรรค์และไม่ก่อภาระต่อสังคมในอนาคต โดยจัดเตรียมระบบการดูแลในบ้าน สถานพักฟื้น และโรงพยาบาลที่เป็นความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และครอบครัว รวมทั้งพัฒนาระบบการเงินการคลังสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ

- เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน โดยสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทยและร่วมพัฒนาระบบ ความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน

นโยบายของรัฐบาลด้านที่ 4 การศึกษาและเรียนรู้การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม รัฐบาลจะนำการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ความภาคภูมิใจในประวัติศาสตร์และความเป็นไทยมาใช้สร้างสังคมให้เข้มแข็งอย่างมีคุณภาพและคุณธรรมควบคู่กัน ดังนี้

- จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบ และการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้พัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ ประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความใฝ่รู้และทักษะที่เหมาะสม เป็นคนดีมีคุณธรรม สร้างเสริมคุณภาพการเรียนรู้ โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ

- ให้องค์กรภาคประชาสังคม ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนทั่วไป มีโอกาสร่วมจัดการการศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง และร่วมในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้กระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามศักยภาพและความพร้อม โดยให้สถานศึกษาสามารถเป็นนิติบุคคลและบริหารจัดการได้อย่างอิสระและคล่องตัวขึ้น

- **พัฒนาคนทุกช่วงวัยโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถมีความรู้และทักษะใหม่ที่สามารถประกอบอาชีพได้หลากหลายตามแนวโน้มการจ้างงานในอนาคต ปรับกระบวนการเรียนรู้และหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับภูมิสังคม** โดยบูรณาการความรู้และคุณธรรมเข้าด้วยกันเพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ทักษะ การใฝ่เรียนรู้การแก้ปัญหา การรับฟังความเห็นผู้อื่น การมีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองดีโดยเน้นความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียน

- **ส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะ โดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีความต้องการแรงงาน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพ**

- **สนับสนุนการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ** วัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้านและวัฒนธรรมสากล และการสร้างสรรค์งานศิลปะและวัฒนธรรมที่เป็นสากล เพื่อเตรียมเข้าสู่เสาหลักวัฒนธรรมของประชาคมอาเซียน และเพื่อการเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก

นโยบายของรัฐบาลด้านที่ 6 การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

- ในระยะยาว พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและคมนาคม ด้านคมนาคมทางบกโดยเริ่มโครงการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนในกรุงเทพมหานครและรถไฟฟ้าเชื่อม กรุงเทพมหานครกับเมืองบริวารเพิ่มเติมเพื่อลดเวลาในการเดินทางของประชาชนและเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อตั้งฐานให้รัฐบาลต่อไปทำต่อได้ทันที ด้านคมนาคมทางอากาศโดยปรับปรุงท่าอากาศยานสุวรรณภูมิระยะที่ 2 ท่าอากาศยานดอนเมือง และท่าอากาศยานสากลในภูมิภาค ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ท่าอากาศยานในภูมิภาค เพื่อให้สามารถรองรับปริมาณการจราจรทางอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมการบินของประเทศ การซ่อมบำรุงอากาศยานและการพัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการขนส่งทางอากาศให้มีคุณภาพได้มาตรฐานในระดับสากล รวมทั้งการใช้ท่าอากาศยานในภูมิภาคเสริมท่าอากาศยาน สุวรรณภูมิและท่าอากาศยานดอนเมือง เช่น ท่าอากาศยานอู่ตะเภา เป็นต้น และด้านการคมนาคมทางน้ำโดยพัฒนาการขนส่งสินค้าทางลำน้ำและชายฝั่งทะเล เพื่อลดต้นทุนระบบโลจิสติกส์ของประเทศ เริ่มจากการเร่งรัดพัฒนาท่าเทียบเรือชายฝั่งที่ท่าเรือแหลมฉบัง ท่าเรือชายฝั่งทะเลอ่าวไทยและอันดามัน ตลอดจนผลักดันให้ท่าเรือในลำน้ำเจ้าพระยาและป่าสักมีการใช้ประโยชน์ในการขนส่งสินค้า ภายในประเทศและเชื่อมโยงกับท่าเรือแหลมฉบัง รวมทั้งการขุดลอกร่องน้ำลึก

นโยบายของรัฐบาลด้านที่ 7 การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนซึ่งจะมีผลใช้บังคับอย่างเต็มที่ ณ สิ้นปี 2558 จะเกิดประโยชน์แก่ประเทศไทยเป็นอย่างมาก หากประเทศไทยเตรียมการในเรื่องต่างๆ ให้พร้อม การเร่งดำเนินการเตรียมความพร้อมทั้งในเรื่องความเชื่อมโยงด้านระบบการขนส่งและโลจิสติกส์ ด้านกฎระเบียบ การอำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด่านชายแดน และการเตรียมการด้านทรัพยากรมนุษย์จะส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสของประเทศไทยในประชาคมอาเซียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนชาวไทยร่วมกับประชาชนอาเซียน ดังนี้

- พัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทยทุกระดับ โดยสอดคล้องกับข้อตกลงในการเคลื่อนย้ายในด้านสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ และ ปัจจัยการผลิตต่างๆ ที่เปิดเสรีมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย ให้สามารถแข่งขันได้ รวมทั้งสามารถดำเนินธุรกิจร่วมกับผู้ประกอบการในประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อนำไปสู่ความเชื่อมโยงกับห่วงโซ่อุปทานตลาดโลกได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งฐานการผลิตสินค้าหลายชนิดและธุรกิจเกี่ยวเนื่องที่ประเทศไทยได้เข้าไปลงทุนขยายฐานการผลิตในประเทศอื่นในอาเซียนมาเป็นเวลานานแล้ว ตลอดจนกลุ่มการผลิตที่ผู้ประกอบการของไทยเตรียมที่จะขยาย ฐานการผลิตเพิ่มเติมอีกหลายชนิด ซึ่งช่วยให้ประเทศไทยมีฐานการผลิตสินค้าคุณภาพหลากหลาย เพื่อขายในตลาดต่าง ๆ ได้มากขึ้น ทั้งในอาเซียนและในตลาดโลก และเป็นการช่วยเหลือประเทศเพื่อนบ้านในกระบวนการพัฒนาอุตสาหกรรม

- **พัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ โดยการเร่งรัดและขยายผลการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เกิดผลในทางปฏิบัติโดยคำนึงถึงความเป็นเอกภาพกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานวิชาชีพใน 8 กลุ่ม** ที่มีข้อตกลงการเปิดเสรีในอาเซียนควบคู่ไปกับการวางแผนด้านการผลิตให้เพียงพอ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

- เร่งพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่งและระบบโลจิสติกส์ภายในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน โดยเร่งขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนงานการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง 6 ประเทศ (GMS) แผนพัฒนาเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย (IMT-GT) แผนความร่วมมือทางเศรษฐกิจอิระวดี-เจ้าพระยา-แม่โขง (ACMECS) แผนความร่วมมือแห่งอ่าวเบงกอลสำหรับความร่วมมือหลากหลายสาขาวิชาการและ

เศรษฐกิจ (BIMSTEC) และแผนแม่บทความเชื่อมโยงในอาเซียนซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้ความเชื่อมโยงด้านการขนส่งและระบบโลจิสติกส์ในอาเซียนสัมฤทธิผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

- ต่อเชื่อมเส้นทางคมนาคมขนส่งและระบบโลจิสติกส์จากฐานการผลิตในชุมชนสู่แหล่งแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าทั้งภายในประเทศและเชื่อมโยงกับอาเซียน เพื่อยกระดับศักยภาพของผู้ประกอบการรายย่อยสู่ตลาดที่กว้างขวางยิ่งขึ้นทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ และขณะเดียวกันก็ช่วยสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจแก่พื้นที่ต่าง ๆ ภายในประเทศด้วย

- พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษโดยเริ่มจากการพัฒนาด่านการค้าชายแดน และโครงข่ายการคมนาคมขนส่งบริเวณประตูการค้าหลักของประเทศเพื่อรองรับการเชื่อมโยง กระบวนการผลิตและการลงทุนข้ามแดน โดยปรับปรุงโครงข่ายระบบถนน พัฒนาระบบ National Single Window (NSW) และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการค้าและการขนส่งสินค้าข้ามแดนอย่างต่อเนื่อง โดยในระยะแรกให้ความสำคัญกับด่านชายแดนที่สำคัญ 6 ด่าน ได้แก่ ปาดังเบซาร์ สะเดา อรัญประเทศ แม่สอด บ้านคลองลึกและบ้านคลองใหญ่ซึ่งจะทำให้ระบบขนส่งและโลจิสติกส์ สามารถเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพและรองรับปริมาณการเดินทาง และการขนส่งที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

นโยบายรัฐบาลด้าน 8 การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีการวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม

รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการวิจัย การพัฒนาต่อยอด และการสร้างนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การผลิตและบริการที่ทันสมัย โดยการส่งเสริมให้โครงการลงทุนขนาดใหญ่ของประเทศ เช่น ด้านพลังงาน สะอาด ระบบราง ยานยนต์ไฟฟ้า การจัดการน้ำและขยะ ใช้ประโยชน์จากผลการศึกษาวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมของไทยตามความเหมาะสม ไม่เพียงแต่จะใช้เทคโนโลยีจากต่างประเทศส่งเสริมการใช้เครื่องมือ วัสดุและสินค้าอื่นๆ ที่เป็นผลจากการวิจัยและพัฒนาภายในประเทศในวงกว้าง โดยจัดให้มีนโยบายจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐที่เอื้ออำนวย เพื่อสร้างโอกาสการพัฒนาเทคโนโลยีของประเทศ ในกรณีที่จำเป็นจะต้องจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีจากต่างประเทศ จะให้มีเงื่อนไขการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ในอนาคตด้วย

จะเห็นได้ชัดเจนว่ารัฐบาลปัจจุบัน (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี) ให้ความสำคัญกับการศึกษา การพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถแข่งขันได้กับตลาดโลก เพื่อยกระดับผลิตภาพแรงงานและคุณภาพของสินค้าและบริการ โดยได้เน้นย้ำเป็นพิเศษในเรื่องการพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ควบคู่ไปกับ ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้เกิดเอกภาพของการดำเนินงาน และส่งเสริมการใช้ระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อประเมินค่าจ้างแรงงาน

2.2.4 นโยบายที่เกี่ยวข้องกับเขตเศรษฐกิจพิเศษ

ด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเขตเศรษฐกิจพิเศษถือเป็นประเด็นสำคัญที่ภาครัฐและภาคเอกชนของประเทศให้ความสำคัญในการดำเนินนโยบายเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ภายใต้การเชื่อมโยงระหว่างกันในภูมิภาคอาเซียน (ASEAN Connectivity) การดำเนินนโยบายเพื่อพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษของประเทศไทยได้มีการกำหนดหลักการในการดำเนินงานด้วยกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนไว้ด้วยกัน โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ดังนี้ ภาครัฐ จะคอยกำหนดสิทธิประโยชน์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และปรับกฎระเบียบ กฎหมายในการลงทุนเพื่อให้เอื้อต่อภาคเอกชน ซึ่งภาคเอกชนจะมีบทบาทในการเข้ามาลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษที่ได้มี การจัดตั้งขึ้น ในขณะที่ภาคประชาชนจะมีบทบาทในการมีส่วนร่วมและได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาของภาครัฐและการลุงทุนของภาคเอกชนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งรัฐบาลได้มีการกำหนดขอบเขตพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและการจัดเตรียมที่ดิน โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 พื้นที่ 5 จังหวัด รวม 36 ตำบล ใน 10 อำเภอ ระยะที่ 2 พื้นที่ 5 จังหวัด ซึ่งคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.) ได้ออกประกาศที่ 1/2558 วันที่ 19 มกราคม

พ.ศ. 2558 เรื่องการกำหนดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ระยะที่ 1 และประกาศฉบับที่ 2/2558 วันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2558 เรื่องการกำหนดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ระยะที่ 2 เขตเศรษฐกิจพิเศษถือเป็นประเด็นสำคัญที่ทุกภาคส่วนในประเทศไทยได้ให้ความสำคัญ โดยได้มีการกำหนดนโยบายจากส่วนของภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ(คสช.) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.) ในคำสั่ง คสช.ที่ 72/2557 ลงวันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ.2557 โดยได้มอบบหมายนโยบายเกี่ยวกับการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษซึ่งมุ่งหมายให้เป็นส่วนหนึ่งของการนำประเทศเข้าสู่ประชาคมอาเซียน คณะกรรมการ กนพ. ได้มีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานพัฒนาเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ คือต้องการจะสร้างพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ เน้นบริเวณชายแดนสำหรับระยะแรก โดยใช้ประโยชน์จากการเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน อีกทั้งยังต้องการสนับสนุน SMEs ของประเทศไทย ในการเข้าไปลงทุนในประเทศเพื่อนบ้าน ตลอดจนจัดระเบียบพื้นที่เศรษฐกิจชายแดน แก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและสินค้าเกษตรลักลอบจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2558 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบการจัดระบบการจ้างคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาล ให้สามารถใช้บัตรผ่านแดนหรือเอกสารที่ประเทศต้นทางออกให้แทนหนังสือเดินทาง

จากรายงานความก้าวหน้าเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ประจำเดือนธันวาคมพ.ศ.2558 หน่วยงานภาครัฐได้มีการดำเนินนโยบายในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยมีกระทรวงกระทรวงแรงงานดำเนินการ ดังนี้

- ออกประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องกำหนดท้องที่ สัญชาติ ประเภท หรือลักษณะงาน ช่วงระยะเวลาหรือฤดูกาล หรือเงื่อนไขที่คนต่างด้าวอาจขอรับใบอนุญาตตามมาตรา14 แห่งพ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ.2558
- จัดทำคู่มือการออกใบอนุญาติทำงานให้คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาล เพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนตาม พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาติของทางราชการ พ.ศ.2558 โดยให้มีระยะเวลาการขออนุญาติให้แล้วเสร็จภายใน 1 วัน
- จัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (OSS) ด้านแรงงาน โดยดำเนินงานร่วมกันกับกระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษระยะแรก 5 จังหวัด และในขณะนี้อยู่ในระหว่างการของบประมาณปี 2560 เพื่อเตรียมจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จด้านแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษระยะที่ 2
- ฝึกอบรมแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า รัฐบาลได้มีการให้ความสำคัญกับด้านแรงงานทั้งไทยและต่างด้าว โดยนโยบายส่วนใหญ่ที่สนับสนุนด้านแรงงานนั้นที่ต้องมีการฝึกอบรมแรงงานให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนได้ออกประกาศที่ 4/2557 ลงวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ.2557 เรื่องนโยบายส่งเสริมการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ โดยได้กำหนดการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษแบ่งเป็น 2 กรณีได้แก่ 1) กรณีทั่วไป โดยคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนได้มีการกำหนดเป้าหมายไว้ 13 กลุ่มกิจการ ได้แก่ อุตสาหกรรมเกษตร ประมงและกิจการที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรมเซรามิกส์ อุตสาหกรรมสิ่งทอเครื่องนุ่งห่ม และเครื่องหนัง อุตสาหกรรมผลิตเครื่องเรือน อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ อุตสาหกรรม การผลิตเครื่องมือแพทย์ อุตสาหกรรมยานยนต์ เครื่องจักรและชิ้นส่วน อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมผลิตพลาสติก อุตสาหกรรมผลิตยา กิจการโลจิสติกส์ นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม และกิจกรมเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยว 2) กิจการเป้าหมายในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (Special Economic Zone: SEZ) และ (2) เขตเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์เน้นอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (Super Cluster) โดยแต่ละรูปแบบมีเป้าหมายของกิจกรรมแตกต่างกันไป คือ

- เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (Special Economic Zone: SEZ) – มีเป้าหมายเพื่อการเชื่อมโยงการค้า การลงทุน และการผลิตกับประเทศในภูมิภาค โดยใช้ประโยชน์จากประชาคมอาเซียนในการช่วยยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ รวมถึงเน้นธุรกิจที่ใช้แรงงานจำนวนมาก ใช้วัตถุดิบจากท้องถิ่นบริเวณชายแดนหรือประเทศเพื่อนบ้าน และธุรกิจด้านโลจิสติกส์ ปัจจุบันแบ่งพื้นที่ SEZ ออกเป็น 2 ระยะ รวมทั้งสิ้น 10 จังหวัด ประกอบไปด้วย (1) ระยะที่ 1 จำนวน 5 จังหวัด จากประกาศคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษที่ 1/2558 ลงวันที่ 19 มกราคม 2558 เรื่อง กำหนดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ระยะที่ 1 ในพื้นที่จังหวัดตาก สระแก้ว มุกดาหาร ตราด และสงขลา และ (2) ระยะที่ 2 จำนวน 5 จังหวัด จากประกาศคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษที่ 2/2558 ลงวันที่ 24 เมษายน 2558 เรื่อง กำหนดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ระยะที่ 2 ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย นราธิวาส เชียงราย นครพนม และกาญจนบุรี โดยในระยะที่ 1 ได้มีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายในกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างชัดเจนและสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 กิจกรรมทางเศรษฐกิจเป้าหมายของ SEZ ระยะที่ 1 และระยะที่ 2

จังหวัดและอำเภอที่ประกาศ	ความสำคัญและเมือง/ประเทศตรงข้าม	กิจกรรมทางเศรษฐกิจเป้าหมาย
ตาก - อำเภอพบพระ - ตำบลพบพระ ตำบลช่องแคบ และตำบลวาเล่ย์ - อำเภอแม่ระมาด - ตำบลแม่ระมาด ตำบลแม่จะเราและตำบลขะเนจื้อ - อำเภอแม่สอด - ตำบลแม่สอด ตำบลแม่ตาว ตำบลท่าสายลวด ตำบลพระธาตุผาแดง ตำบลแม่กาษา ตำบลแม่ปะแม่กุ และตำบลมหาวัน	ประตูฝั่งตะวันตกของไทยบนแนวระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก/ตะวันตก(East-West Economic Corridor: EWEC) สามารถเชื่อมกับเขตเศรษฐกิจชายแดนจังหวัดเมียวดีของประเทศเมียนมา เป็นเส้นทางทางบกสู่ท่าเรือเมาะละแหม่ง และกรุงย่างกุ้ง โดยมีระยะห่างจากนิคมอุตสาหกรรมเมียวดีเพียง 17 กิโลเมตร และห่างจากกรุงย่างกุ้ง 560 กิโลเมตร	- อุตสาหกรรม ○ เกษตร ประมง และกิจการเกี่ยวเนื่อง ○ เซรามิก ○ สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง ○ ผลิตเครื่องเรือน ○ อัญมณีและเครื่องประดับ ○ การผลิตเครื่องมือแพทย์ ○ ยานยนต์ เครื่องจักร และชิ้นส่วน ○ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ○ การผลิตพลาสติก ○ การผลิตยา - บริการ ○ กิจการโลจิสติกส์ ○ นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม ○ กิจการสนับสนุนการท่องเที่ยว
มุกดาหาร - อำเภอเมือง - ตำบลศรีบุญเรือง ตำบลมุกดาหาร ตำบลคำอาฮวน และตำบลนาสีนวน - อำเภอหว้านใหญ่ - ตำบลป่งขาม ตำบลหว้านใหญ่ ตำบลชะโนด และตำบลบางทรายน้อย และ - อำเภอดอนตาล – ตำบลโพธิ์ไทร และตำบลดอนตาล	อยู่บนเส้นทางระเบียงเศรษฐกิจ EWEC มีสะพานมิตรภาพไทย-ลาว เชื่อมสู่ สปป.ลาว ผ่านเขตเศรษฐกิจพิเศษสะหวัน-เซโน (Savan-SENO Special Economic Zone: SASEZ) เชื่อมต่อสู่ท่าเรือดานังของประเทศเวียดนาม (ระยะทาง 520 กิโลเมตร)หรือขึ้นสู่จีนตอนใต้ (มณฑลหนานหนิง)	- อุตสาหกรรม ○ เกษตร ประมง และกิจการเกี่ยวเนื่อง ○ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ - บริการ ○ กิจการโลจิสติกส์ ○ นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม ○ กิจการสนับสนุนการท่องเที่ยว
สระแก้ว - อำเภออรัญประเทศ - ตำบลท่าข้าม ตำบลป่าไร่ และตำบลบ้านด่าน และ	เชื่อมโยงเส้นทางระเบียงเศรษฐกิจทางใต้ (Southern Economic Corridor: SEC) อันเป็นช่องทางที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับกรุงพนมเปญของประเทศกัมพูชาและเวียดนามตอนใต้	- อุตสาหกรรม ○ เกษตร ประมง และกิจการเกี่ยวเนื่อง ○ เซรามิก ○ สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง ○ ผลิตเครื่องเรือน

จังหวัดและอำเภอที่ประกาศ	ความสำคัญและเมือง/ประเทศตรงข้าม	กิจกรรมทางเศรษฐกิจเป้าหมาย
- อำเภอวัฒนานคร - ตำบลผักขะ		○ อัญมณีและเครื่องประดับ ○ การผลิตเครื่องมือแพทย์ ○ ยานยนต์ เครื่องจักร และชิ้นส่วน ○ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ○ การผลิตพลาสติก ○ การผลิตยา - บริการ ○ กิจการโลจิสติกส์ ○ นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม ○ กิจการสนับสนุนการท่องเที่ยว
ตราด - อำเภอคลองใหญ่ - ตำบลคลองใหญ่ ตำบลหาดเล็ก และตำบลไม้รูด	เป็นประตูระเบียงเศรษฐกิจชายฝั่งทะเลตอนใต้ (Southern Coastal Road Corridor/ SubCorridor) อีกทั้งเป็นแนวเขตเชื่อมต่อกับอำเภอเกาะกง ซึ่งมีเขตเศรษฐกิจพิเศษเกาะกง ประเทศกัมพูชา อันเป็นพื้นที่ที่มีการลงทุนจากต่างชาติในหลายๆอุตสาหกรรมที่น่าสนใจ อาทิ โรงงานรถยนต์เกาหลี (ฮุนได) โรงงานผลิตลูกวอลเล่ย์บอล (Mikasa) และโรงงานผลิตสายไฟฟ้ารถยนต์ (Yazaki)	- อุตสาหกรรม ○ เกษตร ประมง และกิจการเกี่ยวเนื่อง - บริการ ○ กิจการโลจิสติกส์ ○ นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม ○ กิจการสนับสนุนการท่องเที่ยว
สงขลา - อำเภอสะเดา - ตำบลสะเดา ตำบลสำนักขาม ตำบลสำนักแต้ว และตำบลปาดังเบซาร์	ตั้งอยู่ในแนวระเบียงเศรษฐกิจเหนือใต้ (North-South Economic Corridor: NSEC) เป็นช่องทางหลักในการเชื่อมโยงกับประเทศมาเลเซีย สู่ประเทศสิงคโปร์ ซึ่งอยู่ไม่ไกลจากท่าเรือปีนัง และท่าเรือกลาง (Klang) ของประเทศมาเลเซีย	- อุตสาหกรรม ○ เกษตร ประมง และกิจการเกี่ยวเนื่อง ○ สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง ○ ผลิตเครื่องเรือน - บริการ ○ กิจการโลจิสติกส์ ○ นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม ○ กิจการสนับสนุนการท่องเที่ยว
หนองคาย - อำเภอเมือง – ตำบลในเมือง ตำบลบ้านเดื่อ ตำบลพระธาตุบังพวน ตำบลโพธิ์ชัย ตำบลโพนสว่าง ตำบลมีชัย ตำบลเวียงคุก ตำบลสีกาย ตำบลหนองกอมเกาะ ตำบลหาดคำ ตำบลหินโงม - อำเภอสระใคร – ตำบลสระใคร	ตั้งอยู่แนวระเบียงเศรษฐกิจภาคกลาง (Central Economic Corridor) และยังเป็นเส้นทางหลักในการเชื่อมต่อรถไฟความเร็วสูงที่เชื่อมจากจีนตอนล่างมายังประเทศไทย	- อุตสาหกรรม ○ เกษตร ประมง และกิจการเกี่ยวเนื่อง ○ สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง - บริการ ○ กิจการโลจิสติกส์ ○ นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม ○ กิจการสนับสนุนการท่องเที่ยว
นราธิวาส - อำเภอเมือง – ตำบลโคกเคียน - อำเภอตากใบ – ตำบลเจ๊ะเห - อำเภอยี่งอ – ตำบลละหาร - อำเภอแว้ง – ตำบลโล๊ะจูด - อำเภอสุไหงโก-ลก – ตำบลสุไหงโก-ลก	เป็นเส้นทางเชื่อมโยงทางบก และทางรางจากประเทศไทยไปยังมาเลเซีย และสิงคโปร์ได้ นอกจากนี้ยังมีท่าอากาศยานและท่าเรือพาณิชย์สำหรับขนส่งสินค้า	- อุตสาหกรรม ○ เกษตร ประมง และกิจการเกี่ยวเนื่อง - บริการ ○ กิจการโลจิสติกส์ ○ นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม ○ กิจการสนับสนุนการท่องเที่ยว

จังหวัดและอำเภอที่ประกาศ	ความสำคัญและเมือง/ประเทศตรงข้าม	กิจกรรมทางเศรษฐกิจเป้าหมาย
เชียงราย - อำเภอเชียงของ – ตำบลครึ่ง ตำบลบุญเรือง ตำบลริมโขง ตำบลเวียง ตำบลศรีดอนชัย ตำบลสถาน ตำบลห้วยซ้อ - อำเภอเชียงแสน – ตำบลบ้านแซว ตำบลป่าสัก ตำบลแม่เงิน ตำบลโยนก ตำบลเวียง ตำบลศรีดอนมูล - อำเภอแม่สาย – ตำบลเกาะช้าง ตำบลบ้านด้าย ตำบลโป่งงาม ตำบลโป่งผา ตำบลแม่สาย ตำบลเวียงพางคำ ตำบลศรีเมืองชุม ตำบลห้วยไคร้	เป็นเส้นทางหลักเชื่อมโยงกับประเทศพม่าและลาว โดยเป็นจุดยุทธศาสตร์เชื่อมโยงตามแนว NSEC โดยเส้นทาง R3A และ R3B ภายใต้กรอบ GMS และใกล้กับพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษสามเหลี่ยมทองคำของประเทศลาว	- อุตสาหกรรม ○ เกษตร ประมง และกิจการเกี่ยวเนื่อง ○ สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง ○ ผลิตเครื่องเรือน ○ อัญมณีและเครื่องประดับ ○ การผลิตเครื่องมือแพทย์ ○ การผลิตพลาสติก ○ การผลิตยา - บริการ ○ กิจการโลจิสติกส์ ○ นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม ○ กิจการสนับสนุนการท่องเที่ยว
นครพนม - อำเภอเมือง – ตำบลกุรุคุ ตำบลท่าค้อ ตำบลนาทราย ตำบลนาราชควาย ตำบลในเมือง ตำบลบ้านผึ้ง ตำบลโพธิ์ตาก ตำบลหนองญาติ ตำบลหนองแสง ตำบลอาจสามารถ - อำเภอท่าอุเทน – ตำบลโนนตาล ตำบลรามราช ตำบลเวินพระบาท	เป็นเส้นทางที่สั้นที่สุดในการเชื่อมโยงระหว่างไทย – ลาว – เวียดนามตอนเหนือ – จีนตอนใต้ นอกจากนี้ยังเชื่อมโยงทางน้ำไปยังเอเชียตะวันออก โดยท่าเรือน้ำลึกหวุ่งอ๋างในเวียดนาม	- อุตสาหกรรม ○ เกษตร ประมง และกิจการเกี่ยวเนื่อง ○ เซรามิก ○ สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง ○ ผลิตเครื่องเรือน ○ อัญมณีและเครื่องประดับ ○ การผลิตเครื่องมือแพทย์ ○ ยานยนต์ เครื่องจักร และชิ้นส่วน ○ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ○ การผลิตพลาสติก ○ การผลิตยา - บริการ ○ กิจการโลจิสติกส์ ○ นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม ○ กิจการสนับสนุนการท่องเที่ยว
กาญจนบุรี - อำเภอเมือง – ตำบลแก่งเสี้ยน ตำบลบ้านเก่า	เป็นโครงข่ายก่อสร้างถนนมอเตอร์เวย์ ทางหลวงพิเศษหมายเลข 81 เชื่อมโยงท่าเรือแหลมฉบัง – กรุงเทพฯ (บางใหญ่ - กาญจนบุรี) – ทวาย (กาญจนบุรี – พุน้ำร้อน)	- อุตสาหกรรม ○ เกษตร ประมง และกิจการเกี่ยวเนื่อง ○ เซรามิก ○ สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง ○ ผลิตเครื่องเรือน ○ อัญมณีและเครื่องประดับ ○ การผลิตเครื่องมือแพทย์ ○ ยานยนต์ เครื่องจักร และชิ้นส่วน ○ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ○ การผลิตพลาสติก ○ การผลิตยา - บริการ ○ กิจการโลจิสติกส์ ○ นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม ○ กิจการสนับสนุนการท่องเที่ยว

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม. 2559. เขตเศรษฐกิจพิเศษในประเทศไทย

- เขตเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์เน้นอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (Super Cluster) เริ่มต้นมาจากมติ ครม. ในวันที่ 22 กันยายน 2558 ที่มีมติเห็นชอบเรื่องนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์ โดยมอบหมายให้กระทรวงอุตสาหกรรมเป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบขับเคลื่อนให้เป็นรูปธรรม และเป็นศูนย์ประสานงานการพัฒนาแต่ละคลัสเตอร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสร้างความเข้มแข็งของห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain) และนำไปสู่การสร้างอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (2) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านการลงทุนของประเทศไทย เพื่อดึงดูดการลงทุนที่มีคุณค่าทั้งจากนักลงทุนรายเดิมและรายใหม่ และ (3) เพื่อกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น ตลอดจนสร้างโอกาสทางธุรกิจให้กับผู้ประกอบการ SMEs สำหรับหลักการในการกำหนดเขตเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์นั้น จะคัดเลือกพื้นที่ที่มีความหนาแน่นของอุตสาหกรรม อันก่อให้เกิดการจ้างงาน สร้างรายได้อันเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจในระดับพื้นที่และประเทศ อีกทั้งพื้นที่ดังกล่าวจะต้องมีการเชื่อมโยงสถาบันการศึกษาหรือสถาบันวิจัยในพื้นที่ ในระยะแรกได้มีการกำหนดพื้นที่ใน 9 จังหวัด ประกอบไปด้วย พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครราชสีมา เชียงใหม่ และภูเก็ต และคัดเลือกอุตสาหกรรมหลักๆ 6 กลุ่ม โดย 4 กลุ่มแรกประกอบไปด้วย (1) ยานยนต์และชิ้นส่วน (2) เครื่องใช้ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์โทรคมนาคม (3) ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (4) ดิจิทัล (แผนภาพที่ 3.7) และ คลัสเตอร์เป้าหมายอีก 2 กลุ่ม คือ (1) เกษตรแปรรูป จะแบ่งออกเป็น 5 ภูมิภาคหลักของประเทศ ตามลักษณะพื้นที่ของวัตถุดิบ และ (2) สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม โดยจะเชื่อมโยงแหล่งผลิตในประเทศกลุ่ม CLMV คือ เมียนมาในฝั่งตะวันตก และกัมพูชาในฝั่งตะวันออก โดยอาจกำหนดให้กรุงเทพมหานครจะเป็นศูนย์กลางด้านการออกแบบการค้า โดยผู้ประกอบการที่ลงทุนในคลัสเตอร์ดังกล่าวจะได้รับสิทธิพิเศษต่างๆ อาทิ การลดหย่อนภาษี หรือการพิจารณาถิ่นที่อยู่ถาวรสำหรับนักวิจัยต่างชาติ การกำหนดเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์ ถือเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่ดีของประเทศ โดยระบบภูมิคุ้มกันที่ดีนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงส่วนประกอบโครงสร้างทางด้านห่วงโซ่มูลค่าของกิจกรรมทางเศรษฐกิจนั้น ตั้งแต่ระบบกระบวนการผลิต การใช้ทรัพยากร ทุน ลดการพึ่งพาเศรษฐกิจจากภายนอก รวมถึงการจัดกระบวนการสินค้าในรูปแบบที่พึ่งพาตัวเองและการรวมกลุ่มในกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งคำนึงถึงความต้องการของผู้บริโภคอันเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการสร้างภูมิคุ้มกัน นอกจากนี้แล้วการพัฒนาเศรษฐกิจในรูปแบบคลัสเตอร์ให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานโดยให้ความสำคัญกับการนำเอาเทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนาในการช่วยยกระดับแรงงานของประเทศให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ

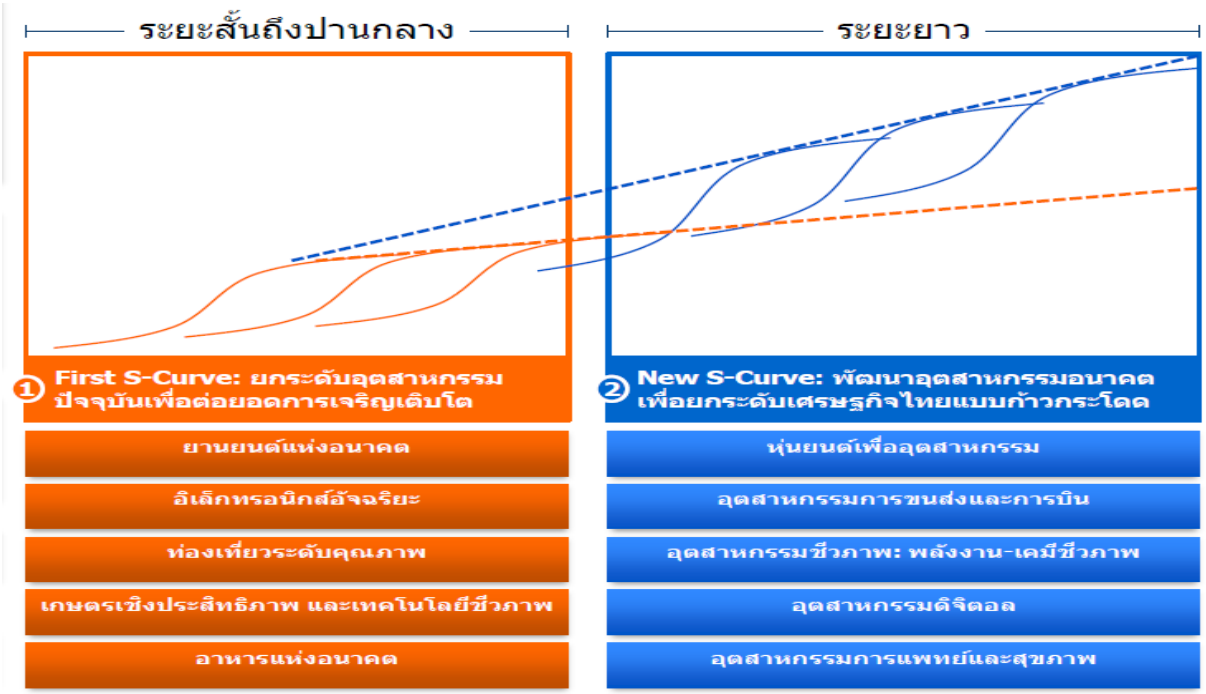
จากมติครม. เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2558 ที่ผ่านมาได้เห็นชอบในหลักการสำหรับข้อเสนอของกระทรวงอุตสาหกรรมในเรื่อง “10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย: กลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต” เพื่อเป็นมาตรการระยะยาวที่จะกำหนดทิศทาง “การปรับโครงสร้างด้านการผลิต ทั้งเกษตร-อุตสาหกรรม-บริการ”ของประเทศให้มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการแข่งขัน มีการสร้างงานคุณภาพ และมีการสนับสนุนเศรษฐกิจภูมิภาคอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและยั่งยืน โดยผลักดันการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (S-curve) ได้ใน 2 รูปแบบ ได้แก่

รูปแบบที่ 1 คือ First S-Curve – การลงทุนในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีอยู่แล้วในประเทศ หรืออีกนัยหนึ่งคือ การต่อยอดอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ปัจจัยผลิตโดยการลงทุนชนิดนี้จะส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะสั้นและระยะกลาง โดย 5 อุตสาหกรรมเดิมประกอบไปด้วย (1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next – Generation Automotive) (2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics) (3) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism) (4) การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology) และ (5) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (Food for the Future) อย่างไรก็ดีปัญหาหลักที่พบคือ กลุ่มอุตสาหกรรมในปัจจุบันนั้นไม่เพียงพอที่จะทำให้เศรษฐกิจของประเทศไทยเติบโตได้อย่างก้าวกระโดด จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา S-curve ในรูปแบบที่ 2 คือ New S-Curve ควบคู่ไป

รูปแบบที่ 2 คือ New S-Curve – เป็นรูปแบบของการลงทุนในอุตสาหกรรมใหม่ เพื่อเปลี่ยนรูปแบบสินค้าและเทคโนโลยี โดยอุตสาหกรรมใหม่หรืออุตสาหกรรมอนาคตเหล่านี้จะเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (New Growth Engines) ของประเทศ อีกทั้งเป็นการต่อยอดอุตสาหกรรมเดิมที่จะสามารถเพิ่มรายได้ของประชากรได้ประมาณ ร้อยละ 70 จากเป้าหมาย ส่วนอีกร้อยละ 30 จะมาจากอุตสาหกรรมใหม่ การเติม 5 อุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) ประกอบด้วย (1) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (Robotics) (2) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics) (3) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemicals) (4) อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital) และ (5) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub)

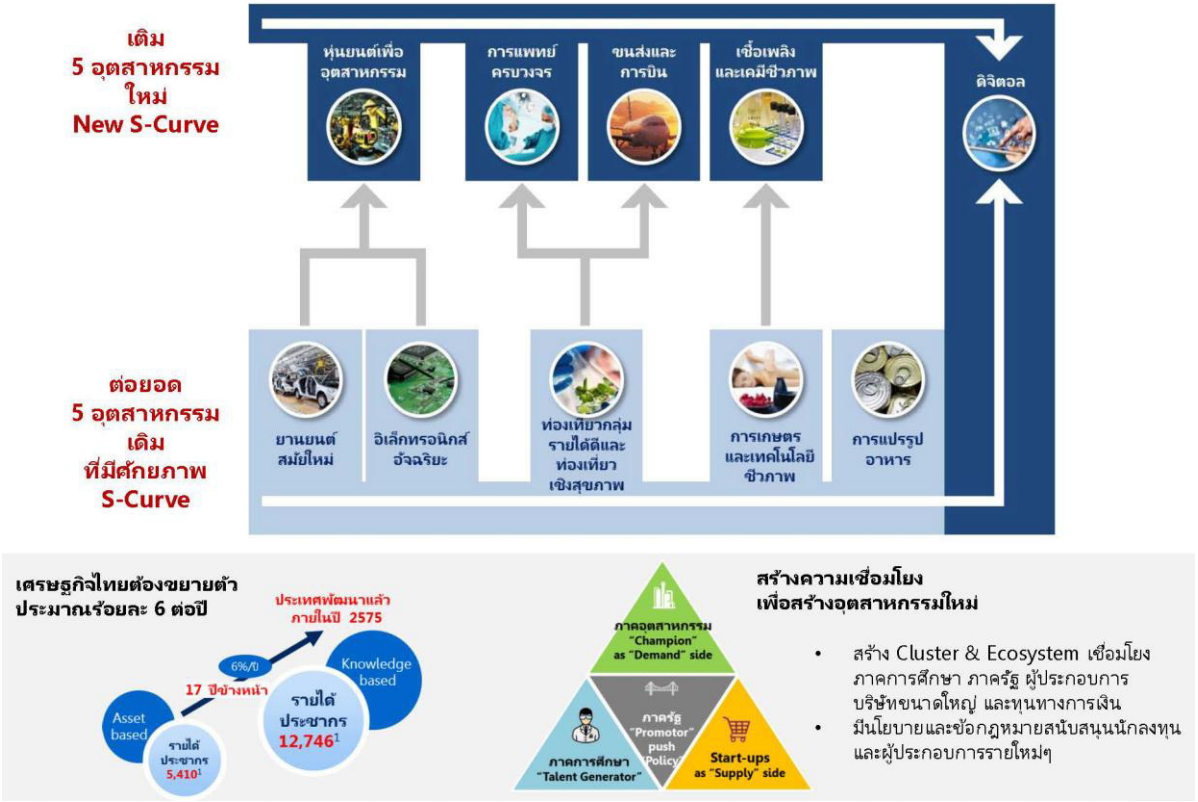
โดยอุตสาหกรรมเดิมและอุตสาหกรรมใหม่จะเป็นอุตสาหกรรมเกื้อหนุนกันในรูปแบบต่างๆก่อให้เกิดการเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจของประเทศ (แผนภาพที่ 2.2) ด้วยเหตุนี้ 10 อุตสาหกรรมดังกล่าวเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและเป็นที่สนใจของนักลงทุนทั่วโลก ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญในการผลักดันเศรษฐกิจของไทยในอนาคต

แผนภาพที่ 2.2 อุตสาหกรรม First S-Curve และ New S-Curve



ที่มา: คณิต แสงสุพรรณ. 2558. 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต New Engine of Growth

แผนภาพที่ 2.3 การพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่ที่มีฐานรากสืบเนื่องจากอุตสาหกรรมปัจจุบัน



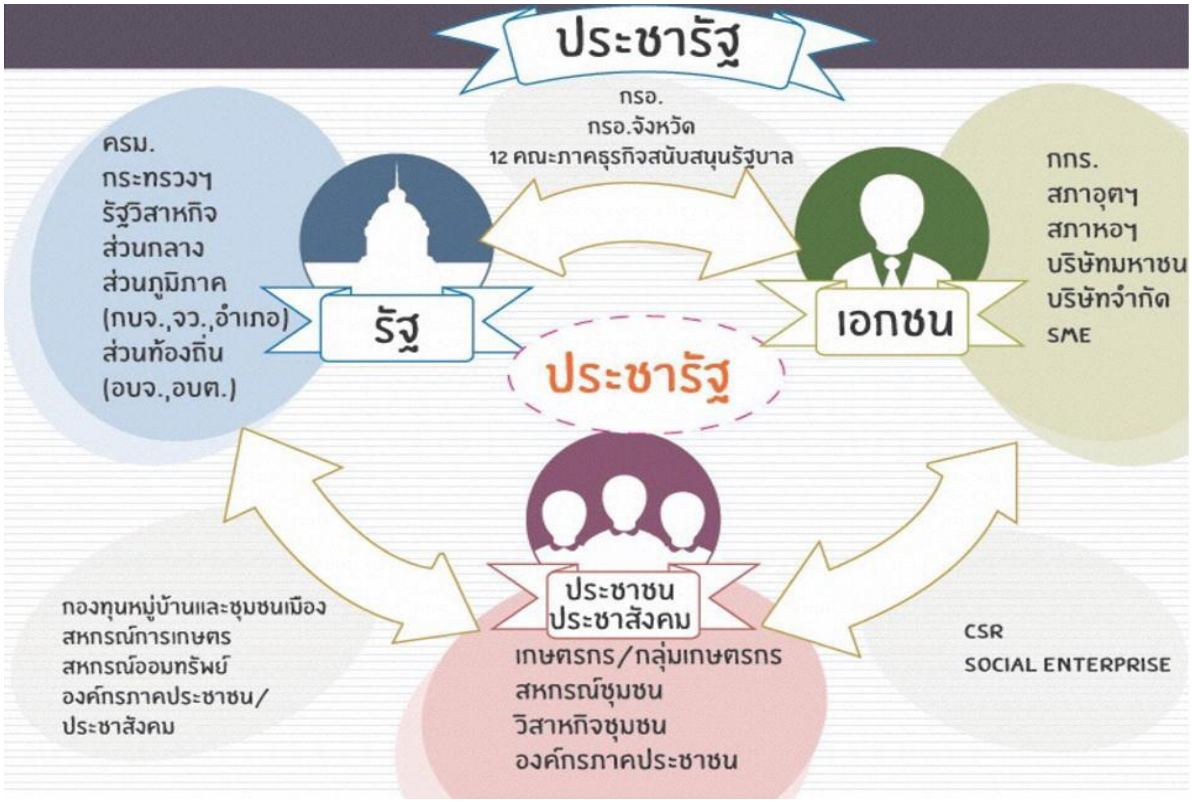
ที่มา: http://www.xn--72cgs7alq1bbn1c4digdj.com/2016/04/16/doc-1/

2.2.5 ยุทธศาสตร์ประชารัฐของรัฐบาล คสช.

ยุทธศาสตร์ประชารัฐของรัฐบาล คสช.นั้น เป็นการร่วมมือกันในการสร้างสรรค์ สร้างพลังในการทำความดีให้ประเทศชาติ ไม่ใช่เพื่อตนเอง หรือข้าราชการ แต่ทำเพื่อประชาชนทุกคน โดยถือเป็นสัญญาระหว่างรัฐและประชาชนที่จะร่วมมือแก้ไขปัญหา หรือแก้ไขความผิดพลาดในอดีตทั้งหมดให้ได้โดยความร่วมมือกัน แต่ไม่ใช่เป็น "ประชานิยม" เพราะประชานิยมเป็นเรื่องที่ประชาชนให้ความนิยมต่อภาครัฐ แต่รัฐบาลเน้นความร่วมมือของรัฐบาลกับประชาชน ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งยุทธศาสตร์ "ประชารัฐ" ไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เริ่มมีมาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประชารัฐในอดีตมี 4 ข้อใหญ่ ได้แก่ (1) การเสริมสร้างหลักการใช้บังคับกฎหมายที่ถูกต้องตามเจตนารมณ์ และปรัชญากฎหมาย โอกาสและสภาวะแวดล้อม ให้การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ย่อย คือการให้หลักประกันสิทธิเสรีภาพ การจัดการแก้ไขความขัดแย้งในสังคมด้วยสันติวิธี การสร้างเสริมสมรรถนะของประชาชนและพลังทางสังคม (2) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาของทุกภาคส่วน ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ย่อย คือการสร้างภาคีเพื่อการพัฒนา การปรับดุลยภาพการมีส่วนร่วมในการพัฒนา การส่งเสริมท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา การเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรประชาชน ประการที่ (3) การเพิ่มพูนประสิทธิผลและประสิทธิภาพของภาครัฐ ประกอบด้วย 8 ยุทธศาสตร์ย่อย ได้แก่ การปรับปรุงบทบาทการบริหารจัดการของส่วนราชการ การปรับปรุงกระบวนการทางงบประมาณ การกำหนดให้จังหวัดมีบุคลากรที่มีความสามารถมากขึ้น การสร้างเกณฑ์ชี้วัดและระบบประเมินผลงาน การสร้างความรับผิดชอบทางการบริหาร การสร้างความโปร่งใส การปรับการบริหารจัดการนโยบายสาธารณะ การพัฒนาด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ และ (4) การสร้างความต่อเนื่องในการบริหารรัฐกิจ ประกอบด้วย 2 ยุทธศาสตร์ย่อย ได้แก่ การสร้างพันธมิตรเพื่อกำหนดระเบียบวาระแห่งชาติ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะเพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งตามที่ระบุในแผนฯ 8 มีลักษณะดังนี้

- ประชาชน ชุมชน และประชาสังคม มีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนาท้องถิ่น สังคม และประเทศ
- การบริหารจัดการและพัฒนาประเทศโดยภาครัฐ ใช้หลักการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างกว้างขวาง จริงจัง และต่อเนื่อง ในทุกระดับ
- การดำเนินงานของภาครัฐ มีความสุจริต โปร่งใส ถูกต้อง มีประสิทธิผล คุณภาพ และประสิทธิภาพ รวมถึงการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างทั่วถึงและเพียงพอ ทุกส่วนของสังคม ทั้งภาครัฐและภาคประชาชน ร่วมเป็น “ภาคีการพัฒนา” โดยร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

แผนภาพที่ 2.4 การขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศ ด้วยการบูรณาการความร่วมมือร่วมกันระหว่าง ภาครัฐ ภาคเอกชน และ ภาคประชาสังคม



ที่มา: http://www.xn--72cgs7alq1bbn1c4digdj.com/committee/

ปัจจุบันประชารัฐมีคณะทำงาน 12 คณะทำงาน ภายใต้คณะกรรมการสานพลังประชารัฐ แบ่งเป็น D1. การยกระดับนวัตกรรมและการผลิต (Innovation & Productivity) D2. การส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและวิสาหกิจเริ่มต้น (SMEs & Start-up) D3. การส่งเสริมการท่องเที่ยว & MICE D4. การส่งเสริมส่งออกและการลงทุนในต่างประเทศ D5. การพัฒนาคลัสเตอร์ภาคอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New S-Curve) D6. การพัฒนาการเกษตรสมัยใหม่ D7. การสร้างรายได้และการกระตุ้นการใช้จ่ายของประเทศ E1. การดึงดูดการลงทุน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ E2. การยกระดับคุณภาพวิชาชีพ E3. การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ E4. การปรับแก้กฎหมายและกลไกภาครัฐ E5. การศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ (Human Capital Development) โดยคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านกำลังคน คือ คณะ E2 ซึ่งเป็นคณะทำงานด้านการยกระดับคณุภาพวิชาชีพอาชีวศึกษา ดำเนินการโครงการยกระดับคุณภาพวิชาชีพอาชีวศึกษา เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก โดยมุ่งเน้นผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก มีวัตถุประสงค์ คือ

1) สร้างค่านิยมให้เด็กมาเรียนสายวิชาชีพอาชีวศึกษามากขึ้น ทั้งโอกาสในการเติบโตและผลตอบแทน (Inspiration)

2) ผลิตผู้เรียนสายวิชาชีพอาชีวศึกษาให้มีปริมาณเพียงพอต่อการพัฒนาประเทศ(Quantity)

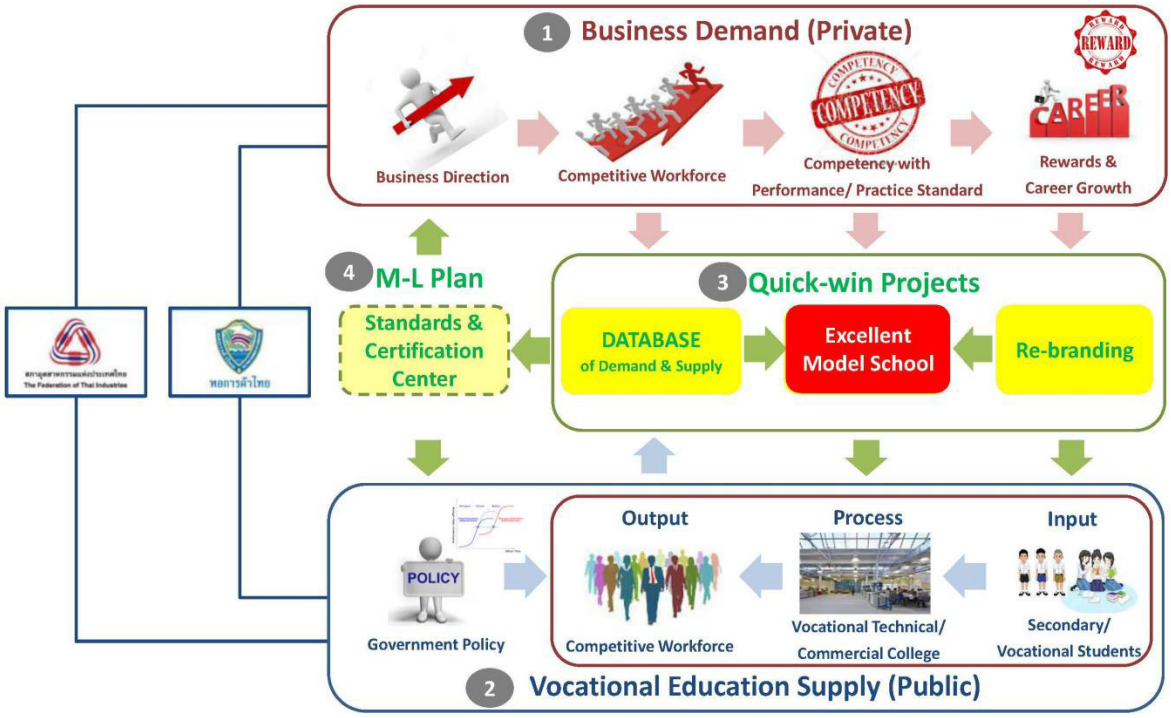
3) พัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนสายวิชาชีพอาชีวศึกษาให้เป็นที่ยอมรับตรงตามความต้องการของตลาด โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี (Quality)

4) สร้างวิชาชีพอาชีวศึกษาให้มีความเป็นเลิศในแต่ละด้าน โดยพัฒนาแบบครบวงจรตั้งแต่หลักสูตร ครูผู้สอน อุปกรณ์เครื่องมือ สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีใหม่ๆ ในอุตสาหกรรม (Excellence)

5) ยกระดับให้สายวิชาชีพอาชีวศึกษามีความเป็นสากล โดยมีความร่วมมือกับต่างประเทศมากขึ้น ได้แก่ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้มาตรฐานสากลมาใช้ในอุตสาหกรรมหรือโครงสร้างพื้นฐานหลักๆ (Global Practices)

คณะทำงานด้านการยกระดับคุณภาพวิชาชีพอาชีวศึกษา ได้มีการกำหนดกรอบแนวคิดและข้อเสนอแนะในภาพรวม ดังแผนภาพที่ 2.5

แผนภาพที่ 2.5 กรอบแนวคิดและข้อเสนอในภาพรวม



ที่มา: http://www.xn--72cgs7alq1bbn1c4digdj.com/2016/04/16/doc-1/

2.2.6 นโยบายด้านการศึกษา

นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา สามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ (1) นโยบายทั่วไป (2) นโยบายเฉพาะ (เห็นผลใน 1 ปี) และ (3) นโยบายเร่งด่วน (เห็นผลใน 3 เดือน) โดยนโยบายทั้งหมดเน้นไปทางด้านการพัฒนาระบบรากฐานและช่องว่างของการศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันให้ดีขึ้นสามารถอธิบายคร่าวๆ ได้ ดังนี้

1) <u>นโยบายทั่วไป</u>

- **การพัฒนาและปฏิรูปการศึกษา** จะต้องมีการกระจายอำนาจและพัฒนาอย่างสอดคล้องกับทิศทางการแข่งขันในของประเทศ และอยู่ภายใต้กฎหมายเพื่อทำให้เกิดความยั่งยืนในระบบการศึกษาไทย
- **การสร้างโอกาสทางการศึกษาในสังคมไทย** จะต้องสร้างความเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยเน้นแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นการยกระดับการศึกษาของคนทุกกลุ่มชั้น
- **การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรทางการศึกษา** จะต้องให้ความสำคัญกับการยกระดับความรู้ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ควบคู่ไปกับการส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปลูกฝังคุณธรรม การสร้างวินัย ปลูกฝังอุดมการณ์ความยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
- **การส่งเสริมและยกสถานะของครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักในระบบการศึกษา** ให้เป็นบุคลากรที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม มีภูมิความรู้และทักษะในการสื่อสารถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ตลอดจนมีฐานะและคุณภาพชีวิตที่ดีสอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบัน
- **การบริหารและการปฏิบัติราชการกระทรวงในทุกระดับ** เน้นการประสานสอดคล้องกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ปราศจากการทุจริตคอรัปชั่น ตลอดจนให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานด้านการศึกษาที่ถูกต้อง รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของสังคม

2) <u>นโยบายเฉพาะ (เห็นผลใน 1 ปี)</u>

- **การพัฒนาการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้** อาทิ มีมาตรการด้านความปลอดภัยที่ชัดเจนสำหรับนักเรียนนักศึกษา ครูอาจารย์ และสถานศึกษาโดย การบูรณาการแผนและการปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่
- **การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558 และการดำรงความต่อเนื่องภายหลังการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน** อาทิ สามารถพัฒนาและเสริมทักษะด้านภาษาอังกฤษและภาษาประเทศสมาชิกอาเซียน สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน การยอมรับในความแตกต่างหลากหลายในลักษณะพหุสังคมวัฒนธรรม
- **การพัฒนาศักยภาพการแข่งขันและสนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน** อาทิ แนวทางการส่งเสริมและดำเนินการเพื่อปรับสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาและสามัญศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการกำลังคนในตลาดแรงงานรองรับการพัฒนาประเทศ โดยเน้นด้านการผลิตกำลังคนให้ตรงกับความต้องการของแต่ละภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจ โดยใช้หลักสูตรการสอนมาประยุกต์ใช้และต่อยอดในการทำงาน
- **การมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ** อาทิ มีแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครูให้เพียงพอต่อความต้องการและเหมาะสมกับอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีแผนงานและโครงการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

- **การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้ทันสมัย** อาทิ การสามารถใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและบูรณาการเครือข่ายคอมพิวเตอร์เครือข่ายต่างๆ เชื่อมโยงกับสถิติข้อมูลทางการศึกษา และประมวลผลข้อมูลที่จำเป็นสำหรับใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- **การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2558 ของกระทรวงศึกษาธิการ** อาทิ สามารถติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติราชการและผลการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นรายไตรมาสได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถกำหนดมาตรการเพื่อปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาอย่างทันต่อสถานการณ์ มีระบบวิเคราะห์ประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณและจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพ รวมทั้งมีระบบการกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

- **การดำเนินการตามแผนการศึกษาแห่งชาติและการปฏิรูปการศึกษา** อาทิ มีแผนงานและโครงการในการจัดและส่งเสริมการศึกษา โดยเฉพาะการดำเนินการต่อเนื่องของการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระบบให้เชื่อมโยงกันทั้งการปฏิรูปหลักสูตรและการปฏิรูปการเรียนการสอนกับการเรียนรู้ยุคใหม่ ปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการปฏิรูปการเรียนรู้ การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล และการส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดและสนับสนุนการศึกษา

3) <u>นโยบายเร่งด่วน (เห็นผลใน 3 เดือน)</u>

- **เร่งสำรวจและให้ความช่วยเหลือเยียวยา** รวมทั้งฟื้นฟูโรงเรียน สถานศึกษา นักเรียน นักศึกษา ครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์อุทกภัยโดยเร็ว

- **เร่งแก้ไขปัญหา**ความรุนแรงและเหตุทะเลาะวิวาทของนักศึกษาอาชีวศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

- **เร่งสร้างค่านิยมอาชีวศึกษา** ปรับภาพลักษณ์ และกำหนดมาตรการเพื่อจูงใจให้นักเรียนนักศึกษา พ่อแม่และผู้ปกครอง มีความยินดีและส่งเสริมให้บุตรหลานเข้ารับการศึกษาในสายอาชีพอาชีวศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะวิชาชีพที่ขาดแคลนและเป็นความต้องการของตลาดแรงงาน

- **ทบทวนหลักสูตรการเรียนการสอน** เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ มีเวลาทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ รวมทั้งปลูกฝังในเรื่องค่านิยมหลัก มีคุณธรรมจริยธรรม สร้างวินัย จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม การยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และความภาคภูมิใจในการเป็นคนไทย

- **เร่งพิจารณาทบทวน**การอุดหนุนรายหัวแก่นักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งของภาครัฐและเอกชน การช่วยเหลือค่าอุปกรณ์การเรียนของนักเรียนสายอาชีพ อาชีวศึกษา และการช่วยเหลือเด็กยากจน พิการ และด้อยโอกาส

- **เร่งขยายบทบาท**ของภาคเอกชนในการมีส่วนร่วมในระบบการศึกษา โดยเฉพาะการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประกอบการธุรกิจเอกชนในการให้การสนับสนุนและการรับนักเรียนนักศึกษาเข้าทำงานหลังสำเร็จการศึกษา และการสนับสนุนอื่นๆ ให้เพิ่มมากขึ้น

- **เร่งปรับระบบ**การบรรจุครูและการรับรองมาตรฐานวิชาชีพครูให้เอื้อต่อการเพิ่มโอกาสให้มีบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมเข้ามาในระบบการศึกษาเพิ่มมากขึ้น เพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรอาชีวศึกษา และครูสาขาขาดแคลนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- **เร่งทบทวนมาตรการ**การจัดกิจกรรมรับน้องของนักเรียนนักศึกษาในสถาบันการศึกษาต่างๆ และมาตรการติดตาม ควบคุม การลักลอบการจัดกิจกรรมรับน้องทั้งภายในและภายนอกสถาบันการศึกษาให้เป็นไปในแนวทางที่สร้างสรรค์ ปลอดภัย ปราศจากการใช้ความรุนแรง การละเมิดและคุกคามทางเพศ รวมทั้งไม่ขัดต่อหลักศีลธรรมขนบประเพณีอันดีงาม และเป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยให้มีผลบังคับใช้ให้ทุกสถาบัน การศึกษายึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

- **เร่งทบทวนมาตรการ**ความปลอดภัยสำหรับสถาบันการศึกษาต่างๆ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทัศนศึกษานอกสถานศึกษา และมาตรการความปลอดภัยในการเดินทางและการขนส่งเป็นหมู่คณะของนักเรียน นักศึกษา ครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยให้มีผลบังคับใช้ให้ทุกสถาบันการศึกษายึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

- **เร่งดำเนินการ**ตามนโยบายเร่งด่วนของคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาทั้งที่เป็นหน่วยรับผิดชอบหลักและหน่วยสนับสนุนให้เห็นผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นไปตามเป้าหมายและกรอบระยะเวลาที่กำหนด

2.2.7 ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561)

ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) มีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา และมีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญ ดังนี้

1) <u>พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่</u>

- พัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ อาทิ การจัดการวัดประเมินผลอย่างมีมาตรฐาน การจัดหลักสูตรที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างรอบด้าน การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานอาชีวศึกษาให้มีกำลังคนที่มีความสามารถทั้งวิชาการและวิชาชีพ และการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาที่ด้อยคุณภาพ และส่งเสริมบทบาทของครอบครัว
- ผลิตและพัฒนาคนที่มีคุณภาพ และสมรรถนะความรู้ความสามารถ อาทิ การพัฒนากรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification framework) เพื่อรองรับสมรรถนะ ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานอาชีพ การพัฒนามาตรฐานอาชีพต่อยอดจากการศึกษาภาคบังคับ การสร้างกลไกการวิจัยและถ่ายทอดความรู้ระหว่างภาคเอกชน การจัดการศึกษาและเรียนรู้อาชีวศึกษาโดยเน้นภาคปฏิบัติ

2) <u>พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่</u>

- รณรงค์ให้คนไทยมีนิสัยรักการอ่าน
- พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั่วไปในรูปแบบอื่นๆ ที่หลากหลายและกระจายอย่างทั่วถึง
- ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมของชุมชน และท้องถิ่นที่เอื้อต่อการศึกษา
- พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและโครงสร้างพื้นฐาน หรือพัฒนาแหล่งเรียนรู้รูปแบบอื่นๆ

3) <u>พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่</u>

- กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษาให้สถานศึกษาละเขตพื้นที่การศึกษา อาทิ ให้มีกลไกขับเคลื่อนการกระจายอำนาจแบบขั้นบันได สู่เขตพื้นที่และสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามศักยภาพความพร้อม การพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมการบริหารเชิงคุณภาพ พัฒนาภาวะผู้นำบริหารเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
- พัฒนาระบบบริการจัดการตามหลักธรรมมาภิบาลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และมีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ อาทิ ทบทวนระบบการบริหารโดยองค์คณะบุคคลในทุกระดับ/ประเภทการศึกษา การปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูให้สามารถบริหารจัดการตามหลักธรรมมาภิบาล และสามารถส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครู และวิชาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับในสังคม
- พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ อาทิ การพัฒนาระบบการศึกษาและเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นหลากหลาย เข้าถึงได้ง่าย มีระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เพื่อให้ประชาชนทุกคนเข้าถึงโอกาสการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีพ การส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ให้มากขึ้น อาทิ ส่งเสริมให้การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัวชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษา และส่งเสริมบทบาทองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ให้เข้าร่วมจัดและสนับสนุนการจัดการศึกษามากขึ้น

พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ อาทิ การปรับปรุงการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณโดยเน้นอุปสงค์หรือผู้เรียนเป็นสำคัญ วางแผนเป็นขั้นตอนและ จัดระบบบริหารจัดการเพื่อรองรับการยุบ เลิก หรือควบรวมสถานศึกษาขนาดเล็กเพื่อให้การใช้ทรัพยากรการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการจัดสรรทุนการศึกษาทั้งทุนให้เปล่าและทุนกู้ยืม เพื่อเป็นกลไกเพิ่มโอกาสทางการศึกษา การผลิตพัฒนากำลังคนตามความต้องการของประเทศ และวางแผนขั้นตอนและจัดระบบบริหารจัดการเพื่อรองรับการยุบเลิกเพื่อให้การใช้ทรัพยากรการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.8 บทวิเคราะห์ภาพรวมระดับนโยบายที่มีผลต่อการดำเนินงาน

นโยบายส่วนใหญ่ของประเทศไทยทั้งระดับชาติและกรทรวงต่างๆ ล้วนตระหนักและเห็นความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคนมากขึ้น โดยตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา รัฐบาลไทยมีนโยบายที่เกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งปรากฏอยู่อย่างชัดเจนในแผนระดับชาติ เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกภาคส่วนในทุกระดับนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้บรรลุผล รวมทั้งนโยบายด้านต่างๆ หรือกระทรวงต่างๆ ก็ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งรัฐบาลปัจจุบันได้วางกรอบแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว 20 ปี ที่เน้นการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ซึ่งมีการเน้นการพัฒนาด้านกำลังคนเป็นอย่างมาก โดยการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ตลอดช่วงชีวิตเพื่อสนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ รวมทั้งการยกระดับคุณภาพการศึกษาการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ซึ่งการยกระดับการศึกษานั้นสอดคล้องกับทิศทางแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ซึ่งได้มีการวางแนวทางการพัฒนาคนด้วยการเพิ่มผลิตภาพกำลังคน โดยการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนากำลังคน อันเป็นการสนับสนุนให้มีกำลังคนที่สามารถเคลื่อนย้ายสู่สาขาการผลิตที่มีผลิตภาพสูง ทั้งนี้จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือการในการพัฒนากำลังคนและแรงงาน ผ่านการสนับสนุนให้ภาคอุตสาหกรรมและบริการร่วมจัดทำกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งจำเป็นต้องเชื่อมโยงกัน

เพื่อยกระดับทักษะของกำลังคนและแรงงานไทย อีกทั้ง (2) จำเป็นต้องพัฒนาและยกระดับคุณภาพกำลังคนทั้งในและนอกระบบ เพื่อการพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศตามเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ประกอบด้วยการทำให้ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ และสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน ซึ่งรัฐบาลก็ได้มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐในระยะเฉพาะหน้า โดยจะเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน ทั้งจะเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินการระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่และของประเทศโดยรวม นอกจากนี้ทางภาคการศึกษาเองก็อยู่ในช่วงของการปฏิรูปการศึกษาและการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมียุทธศาสตร์ที่สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าตั้งแต่นโยบายระดับชาติและระดับกระทรวงเองนั้นก็มุ่งเน้นที่ต้องการพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้สอดคล้องกัน นอกจากนี้นโยบายที่สำคัญอีกประการที่ต้องการกำลังแรงงานที่มีทักษะตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก คือ นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์เน้นอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ซึ่งการพัฒนาเศรษฐกิจในรูปแบบคลัสเตอร์ให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานโดยให้ความสำคัญกับการนำเอาเทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนาในการช่วยยกระดับแรงงานของประเทศให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ

ดังนั้นจากนโยบายต่างๆ เหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ สคช. โดย สคช.สามารถร่วมส่งเสริม/สนับสนุนการเสริมสร้างศักยภาพคนได้โดยเริ่มตั้งแต่การจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิสำหรับผู้ประกอบอาชีพที่เป็นอาชีพที่เป็นความต้องการของภาคเอกชนให้มีสามารถมีประสิทธิภาพมาก จนกระทั่งส่งต่อมาตรฐานอาชีพเข้าสู่ภาคการศึกษา ซึ่งนโยบายการศึกษาปัจจุบันก็มุ่งเน้นที่จะมีการปรับเนื้อหาของหลักสูตรให้ตรงกับตำแหน่งงานและความต้องการของผู้ประกอบการมากขึ้น อย่างไรก็ตาม สคช. ควรมีการประชาสัมพันธ์ และการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลในอุตสาหกรรมเร่งด่วนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยนำนโยบายดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ.2560-2564 ได้ดังต่อไปนี้

1. มุ่งพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพของประเทศไทยให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาทางเศรษฐกิจ

2. เน้นการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่สอดคล้องและทันต่อความต้องการของภาคการผลิตและบริการ

3. สร้างความเป็นเอกภาพของระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานและระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

4. มีมาตรการส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการจ้างงานผู้ที่ผ่านการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทั้งมาตรการแรงจูงใจ มาตรการเชิงบังคับ และอื่นๆ

5. ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่จัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เพื่อสร้างกลไกความเชื่อมโยงระหว่างโลกการทำงานและโลกแห่งการเรียน

6. การนำมาตรฐานอาชีพไปสอดแทรกเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพและความพร้อมในการทำงานของผู้จบการศึกษาทุกระดับ

7. เน้นการบูรณาการการดำเนินงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

2.3 สถานการณ์ตลาดแรงงานไทย

กระแสสังคมของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้มีการแข่งขันกันด้านการค้ากันมากขึ้นทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคี โดยมีการพัฒนาสู่เศรษฐกิจที่ใช้เทคโนโลยีและความรู้เป็นฐานในการพัฒนา ซึ่งกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศได้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญกับกำลังคนที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน และการพัฒนากำลังคนในอนาคต เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประเทศได้อย่างแท้จริง ในช่วงที่ผ่านมา โดยด้านคุณภาพของกำลังคนนับเป็นปัจจัยสนับสนุนการขับเคลื่อนในการพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล จำเป็นต้องติดตามสถานการณ์ตลาดแรงงานเพื่อการรักษาสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงานของประเทศ

2.3.1 โครงสร้างประชากร ประชากรวัยแรงงาน และกำลังแรงงาน

จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในไตรมาสสามปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยมีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 65.2 ล้านคน โดยมีประชากรในวัยแรงงานจำนวน 55.3 ล้านคน ซึ่งในจำนวนนี้เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานรวมจำนวน 38.8 ล้านคน (ประกอบด้วย ผู้มีงานทำ 38.3 ล้านคน ผู้ว่างงาน 3.6 แสนคน ผู้รอฤดูกาล 8.0 หมื่นคน) คิดเป็นอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเท่ากับร้อยละ 70.0 ซึ่งเมื่อพิจารณาแนวโน้มจำนวนประชากรตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547-2558 พบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2547-2558 จำนวนกำลังแรงงานรวมมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นมาโดยตลอด แต่ในปี พ.ศ. 2555 พบว่าโครงสร้างแรงงานมีกำลังแรงงานลดลงจาก 39.40 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2555 เหลือ 38.57 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2557 ส่งผลให้ผู้มีงานทำในประเทศลดลง แต่อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังคงเป็นหนึ่งในไม่กี่ประเทศของภูมิภาคที่อัตราการว่างงานต่ำมาก โดยในปี พ.ศ. 2558 พบว่ามีอัตราการว่างงานเพียงร้อยละ 0.78 (ตารางที่ 2.4)

ตารางที่ 2.4 ภาพรวมกำลังแรงงานของประเทศไทย (พ.ศ. 2547 – 2558)

หน่วย: พันคน

	2547	2549	2551	2553	2555	2557	Q3/2558
กำลังแรงงาน	35,717.78	36,429.01	37,700.39	38,643.48	39,408.99	38,576.23	38,621.2
- ผู้มีงานทำ	*34,728.81*	*35,685.53*	*37,016.61*	*38,037.34*	*38,941.10*	*38,077.43*	38,321.1
- ผู้ว่างงาน	*739.16*	*551.73*	*521.98*	*402.18*	*259.09*	*322.68*	300.1
- กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล	*249.81*	*191.75*	*161.8*	*203.96*	*208.79*	*176.13*	*31.4*
อัตราการว่างงาน (หน่วย: ร้อยละ)	2.08	1.52	1.39	1.04	0.66	0.84	0.78

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

เมื่อพิจารณาถึงโครงสร้างกำลังแรงงานและการมีงานทำในประเทศไทย พบว่าประเทศไทยมีลักษณะดังนี้

1) เมื่อพิจารณาด้านการศึกษาของผู้มีงานทำ พบว่า ผู้มีงานทำส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาถึงต่ำกว่า รองลงมาเป็นระดับอุดมศึกษา โดยสัดส่วนผู้มีงานทำที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยตลอด 10 ปีที่ผ่านมาผู้มีงานทำที่จบระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 5.14 ต่อปี หรือเพิ่มจาก 4.44 ล้านคนในปีพ.ศ. 2547 เป็น 7.53 ล้านคนในปีพ.ศ. 2557 (ตารางที่ 2.5) นอกจากนี้แล้วยังเป็นที่น่าสังเกตว่าในขณะที่ผู้มีงานทำที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลายสายสามัญยังคงมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น โดยมีอัตราการเติบโตโดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 4.8 ต่อปี แต่ผู้มีงานทำที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลายสายอาชีวศึกษายังคงมีอัตราการเติบโตที่น้อยกว่าอย่างเห็นได้ชัด โดยมีอัตราการเติบโตโดยเฉลี่ยเพียงร้อยละ 1.64 ต่อปี

ตารางที่ 2.5 ผู้มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ (พ.ศ. 2547 – 2558)

หน่วย: พันคน

ระดับการศึกษาสูงสุด	2547	2549	2551	2553	2555	2557	Q2/2558
ประถมศึกษาถึงต่ำกว่า	21,324.84	21,203.17	21,004.82	20,638.61	20,192.24	18,402.55	17,774.32
มัธยมศึกษาตอนต้น	4,906.86	5,061.12	5,620.10	5,965.45	6,288.16	6,096.25	5,962.67
มัธยมศึกษาตอนปลาย	3,907.64	4,261.96	4,755.44	5,260.43	5,655.63	5,773.03	5,984.76
- *สายสามัญ*	*2,754.92*	*3,094.86*	*3,544.81*	*3,951.76*	*4,378.69*	*4,439.95*	*4,619.28*
- *สายอาชีวศึกษา*	*1,137.64*	*1,153.05*	*1,196.84*	*1,297.08*	*1,262.59*	*1,325.10*	*1,361.36*
- *สายวิชาการศึกษา*	*15.09*	*14.06*	*13.80*	*11.59*	*14.35*	*7.99*	*4.12*
อุดมศึกษา	4,442.81	4,975.35	5,486.63	6,042.97	6,652.61	7,530.50	7,712.16
การศึกษาอื่นๆ	20.76	24.84	27.71	35.07	33.19	89.59	147.03
ไม่ทราบ	125.91	159.10	121.92	94.81	119.31	185.53	170.83
รวมจำนวนผู้มีงานทำ	**34,728.81**	**35,685.53**	**37,016.61**	**38,037.34**	**38,941.12**	**38,077.43**	**37,751.75**

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

2) เมื่อพิจารณาตามภาคเศรษฐกิจหลัก ได้แก่ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม และบริการ พบว่า ผู้มีงานทำมีสัดส่วนมากที่สุดในภาคบริการ โดยตลอด 10 ปีที่ผ่านมามีอัตราเติบโตโดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 1.86 ต่อปี ผู้มีงานทำส่วนใหญ่จะทำงานในกิจกรรมการผลิตประเภทการค้าส่ง ค้าปลีก ซ่อมยานพาหนะและของใช้ ส่วนผู้ทำงานภาคอุตสาหกรรมมีสัดส่วนเป็นรองจากภาคบริการบริการ และภาคเกษตร พบว่า ตลอด 10 ปีที่ผ่านมามีอัตราเติบโตโดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 1.37 ต่อปี ซึ่งผู้มีงานทำส่วนใหญ่จะทำงานในกิจกรรมการผลิต คิดเป็นอัตราเติบโตโดยเฉลี่ยคิดร้อยละ 1.42 ต่อปี ส่วนภาคเกษตรในปัจจุบันนั้นไม่ใช่เป็นภาคกิจกรรมเศรษฐกิจหลักของประเทศ เนื่องจากจำนวนผู้ทำงานในภาคเกษตรของประเทศเริ่มมีจำนวนลดลง (ตารางที่ 2.6)

ตารางที่ 2.6 ผู้มีงานทำจำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ (พ.ศ. 2547 – 2558)

หน่วย: พันคน

กิจกรรมทางเศรษฐกิจ	2547	2549	2551	2553	2555	2557	Q2/2558
ภาคการเกษตร (เกษตรกรรมการล่าสัตว์ การป่าไม้ และประมง)	**13,633.87**	**14,170.51**	**14,699.12**	**14,546.88**	**15,433.58**	**12,732.72**	**11,677.52**
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	50.42	57.58	57.93	40.76	72.94	68.98	73.60
การผลิต	5,476.14	5,504.13	5,453.27	5,348.79	5,394.46	6,393.46	6,533.86
การไฟฟ้า ก๊าซ และประปา	100.38	106.54	106.39	103.21	161.16	222.54	188.26
ก่อสร้าง	2,080.36	2,150.74	2,214.04	2,356.15	2,493.06	2,269.20	2,446.85
รวมอุตสาหกรรม	**7,707.30**	**7,818.99**	**7,831.63**	**7,848.91**	**8,121.62**	**8,954.18**	**9,242.57**
การค้าส่ง ค้าปลีกซ่อมยานพาหนะและของใช้	5,540.31	5,513.60	5,754.28	6,236.29	5,993.81	6,184.87	6,278.25
โรงแรม และภัตตาคาร	2,255.89	2,274.67	2,384.25	2,654.16	2,307.21	2,567.80	2,656.77
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้าและคมนาคม	1,100.44	1,072.30	1,117.09	1,107.52	925.94	1,192.30	1,184.94
การเงินการธนาคาร	296.65	340.15	373.13	366.66	417.78	526.83	540.00
การค้าอสังหาริมทรัพย์ธุรกิจให้เช่าและธุรกิจอื่นๆ	623.84	672.39	731.51	765.12	131.12	159.15	182.90
การบริหารราชการแผ่นดิน	993.98	1,156.01	1,299.30	1,488.39	1,713.62	1,589.36	1,631.21
การศึกษา	1,031.41	1,043.65	1,061.56	1,246.06	1,201.15	1,152.72	1,164.13
การบริการสุขภาพและสังคมสงเคราะห์	546.77	588.81	681.39	701.33	660.20	683.68	647.47
ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	243.00	223.25	217.71	233.94	253.02	216.30	251.30
องค์กรระหว่างประเทศ	1.92	1.67	1.25	2.57	4.05	4.23	3.77
อื่นๆ	753.45	809.55	864.42	835.20	1,778.03	2,113.30	2,290.91
รวมบริการ	**13,387.66**	**13,696.05**	**14,485.89**	**15,637.24**	**15,385.93**	**16,390.54**	**16,831.65**
รวมจำนวนผู้มีงานทำ	**34,728.83**	**35,685.55**	**37,016.64**	**38,033.03**	**38,941.13**	**38,077.44**	**37,751.74**

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

3) เมื่อพิจารณาตามอาชีพ พบว่า อาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริการยังคงเป็นอาชีพที่มีจำนวนผู้ทำงานมากที่สุดในตลาดแรงงาน รองลงมาจะอยู่ในภาคเกษตร (ตารางที่ 2.7) อย่างไรก็ดีเมื่อแบ่งสัดส่วนทักษะผู้มีงานทำออกเป็น 4 ระดับตามหลักการ International Standard Classification of Occupation (ISCO-08) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (แผนภาพที่ 2.6) พบว่า แรงงานไทยส่วนใหญ่มีทักษะอยู่ในระดับ 2 กล่าวคือ ลักษณะการทำงานในระดับ 2 นั้น ไม่ได้ใช้ทักษะที่ซับซ้อนมาก อาศัยเพื่อการปฏิบัติงานเบื้องต้น เมื่อเปรียบเทียบระดับที่ 2 กับการศึกษา พบว่าเทียบได้เท่ากับระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า ซึ่งเมื่อพิจารณาแนวโน้มตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา พบว่า แรงงานที่อยู่ในทักษะระดับ 2 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ระดับทักษะจึงเป็นเหมือนเครื่องยืนยันให้เห็นว่าประเทศไทยยังคงใช้แรงงานเข้มข้น และยังไม่มีแนวโน้มลดลง

ตารางที่ 2.7 ผู้มีงานทำจำแนกตามอาชีพ (พ.ศ. 2547 – 2558)

หน่วย: พันคน

ประเภทอาชีพ	2547	2549	2551	2553	2555	2557	Q2/2558
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการอาวุโส และผู้จัดการ	2,448.14	2,489.18	1,373.13	1,173.48	1,214.55	1,533.34	1,482.57
ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	1,330.45	1,450.68	1,493.33	1,608.64	1,888.41	2,097.84	2,168.67
ผู้ประกอบวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆและอาชีพที่เกี่ยวข้อง	1,344.66	1,495.49	1,532.34	1,501.12	1,375.04	1,745.22	1,721.37
เสมียน	1,212.26	1,288.59	1,380.89	1,513.77	1,375.09	1,500.77	1,474.73
พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด	4,914.29	5,023.33	6,061.17	6,848.05	7,191.18	7,273.57	7,479.73
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	11,855.99	12,496.41	13,179.34	13,225.14	13,992.66	11,774.03	10,576.60
ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง	4,156.29	4,033.25	4,392.93	4,533.57	4,337.41	4,461.35	4,654.97
ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	2,940.56	2,969.17	3,024.62	3,027.93	3,134.10	3,602.19	3,813.27
อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขายและการให้บริการ	4,500.25	4,386.24	4,545.20	4,587.00	4,404.68	4,067.05	4,327.85
อาชีพซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	25.92	53.20	33.68	18.64	28.02	64.30	52.00
ผู้มีงานทำ	**34,728.81**	**35,685.53**	**37,016.61**	**38,037.34**	**38,941.12**	**38,117.41**	**37,751.75**

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

แผนภาพที่ 2.6 สัดส่วนผู้มีงานทำจำแนกจากระดับทักษะของ ILO

หมายเหตุ: 1. ระดับที่ 1 ประกอบไปด้วย อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในด้านการขายและการให้บริการ

2. ระดับที่ 2 ประกอบไปด้วยเสมียนพนักงานบริการและพนักงานใน ร้านค้าและตลาดผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมงผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจการค้าทีเกี่ยวข้องและ ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ

3. ระดับที่ 3 ประกอบไปด้วย ผู้ประกอบวิชาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆและอาชีพที่เกี่ยวข้อง

4. ระดับที่ 4 ประกอบไปด้วย ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการอาวุโส และผู้จัดการ และ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ

ที่มา: คำนวณจากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

2.3.2 ด้านผลิตภาพแรงงาน

ผลิตภาพแรงงานถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยในช่วงเกือบ 10 ปีที่ผ่านมา ผลิตภาพแรงงานของไทยขยายตัวอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและมีแนวโน้มลดลง สะท้อนว่าไทยมุ่งเน้นปัจจัยด้านเงินทุนและปริมาณแรงงานมากกว่าการพัฒนาคุณภาพแรงงาน กล่าวคือ เพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.6 ซึ่งเป็นการเพิ่มขึ้นของภาคการผลิตเป็นสำคัญ ส่วนผลิตภาพแรงงานในภาคเกษตรมีอัตราการการเติบโตน้อยมาก โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 0.6 เท่านั้น (ตารางที่ 2.8) นอกจากนี้ ภาคที่มิใช่ภาคเกษตรและภาคการผลิตมีผลิตภาพแรงงานลดลง ขณะที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ ภาคก่อสร้าง การค้า อสังหาริมทรัพย์ การบริหารราชการแผ่นดิน และการบริการสุขภาพและสังคมสงเคราะห์

ตารางที่ 2.8 อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยแบบช่วงปี พ.ศ. 2544-2556

ภาคส่วนทางเศรษฐกิจ	2544-48	2549-52	2553-56	2544-56
ภาคการเกษตร	3.2	0	1.4	1.7
นอกภาคการเกษตร	2.5	-0.3	3.5	2.4
การผลิต	4.8	1.5	-0.9	3.3
การก่อสร้าง	-3.6	-1.2	-2.3	-2.3
การค้าส่ง และค้าปลีก	0.2	-0.6	5.4	1.2
โรงแรม และภัตตาคาร	1.4	-4.4	16.8	5.1
การค้าอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจให้เช่าและธุรกิจอื่นๆ	-1.2	-1.9	1.6	-0.5
การบริหารราชการแผ่นดิน	2.5	-2.7	2.9	-0.9
การบริหารสุขภาพ และสังคมสงเคราะห์	-2.9	-1.6	-4.4	-1.8

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557) และ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2557)

2.3.3 ขีดความสามารถในการแข่งขัน

World Economic Forum หรือ WEF[1] ได้รายงานการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่างๆ ในโลก 144 ประเทศ พบว่า ในปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 32 และในปี พ.ศ. 2557 อยู่ในอันดับที่ 31 จาก 148 ประเทศ เมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัย พบว่า ในปี พ.ศ. 2558 กลุ่มข้อกำหนดพื้นฐานอยู่ในลำดับที่ 42 (ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมด้านสถาบัน โครงสร้างพื้นฐาน นโยบายเกี่ยวกับเศรษฐกิจ มหภาค และด้านสุขภาพและการศึกษาขั้นพื้นฐาน) ลำดับเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2557 ซึ่งอยู่ในลำดับที่ 40 สำหรับกลุ่มเสริมประสิทธิภาพอยู่ในลำดับที่ 38 (ประกอบด้วย การศึกษาขั้นสูงและการฝึกอบรม ความมีประสิทธิภาพของตลาดสินค้า ประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน ระดับการพัฒนาของตลาดเงิน ความพร้อมของเทคโนโลยี และขนาดของตลาด) ลำดับดีขึ้นเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2557 อยู่ในลำดับที่ 39 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณากลุ่มนวัตกรรมและระดับการพัฒนาอยู่ในลำดับที่ 48 ลดลำดับลงเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2556 (ตารางที่ 2.9)

ตารางที่ 2.9 อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย

ปัจจัย	2556		2557		2558	
	คะแนน	อันดับ	คะแนน	อันดับ	คะแนน	อันดับ
กลุ่มข้อกำหนดพื้นฐาน	4.9	49	5	40	4.94	42
- สภาพแวดล้อมด้านสถาบัน	3.8	78	3.7	84	3.69	82
- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	4.5	47	4.6	48	4.62	44
- ด้านนโยบายเกี่ยวกับเศรษฐกิจมหภาค	5.6	31	6	19	5.68	27
- ด้านสุขภาพและการศึกษาพื้นฐาน	5.5	81	5.8	66	5.76	67
กลุ่มเสริมประสิทธิภาพ	4.4	40	4.5	39	4.56	38
- การศึกษาขั้นสูงและการฝึกอบรม	4.3	66	4.6	59	4.57	56
- ความมีประสิทธิภาพของตลาดสินค้า	4.7	34	4.7	30	4.69	30
- ประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน	4.4	62	4.2	66	4.23	67
- ระดับการพัฒนาของตลาดการเงิน	4.6	32	4.6	34	4.38	39
- ความพร้อมของเทคโนโลยี	3.6	78	3.9	65	4.24	58
- ขนาดของตลาด	5.1	22	5.1	22	5.25	18
กลุ่มนวัตกรรมและระดับการพัฒนา	3.8	52	3.8	54	3.88	48
- ระดับการพัฒนาของธุรกิจ	4.4	40	4.4	41	4.36	35
- นวัตกรรม	3.2	66	3.3	67	3.41	57

ที่มา: World Economic Forum 2014-2015

จากผลจากสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี 2558 พบว่า ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากรของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานและนอกกำลังแรงงาน ซึ่งจำนวนประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป มีประมาณ 55.0 ล้านคน และมีประชาชนที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถตนเอง จำนวน 4.5 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 8.2 โดยเป็นเพศชายจำนวน 2.1 ล้านคน และเพศหญิง 2.4 ล้านคน

[1] การจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่างๆ ในโลกนี้ มีผู้จัดใหญ่ๆ อยู่ 2 แห่ง คือ IMD และ WEF โดย IMD จะจัดในกลุ่มที่เล็กกว่า ประมาณ 60 ประเทศที่มีศักยภาพและมีบทบาทในเศรษฐกิจโลกสูง ในขณะที่ WEF จะจัดครอบคลุมประเทศที่มีศักยภาพและมีบทบาทในเศรษฐกิจโลกสูง ครอบคลุมประเทศที่กำลังพัฒนาและด้อยพัฒนาในแอฟริกาด้วย รวมทั้งสิ้น 144 ประเทศ

เมื่อเปรียบเทียบในช่วง 9 ปีที่ผ่านมา ผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถมีจำนวนลดลง 4.8 ล้านคน จาก 9.3 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2550 เป็น 4.5 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2558 ในขณะที่ผู้ไม่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถกลับมีจำนวนเพิ่มขึ้น 9 ล้านคน จาก 41.6 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2550 เป็น 50.6 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2558 (ตารางที่ 2.10)

ตารางที่ 2.10 ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร

ปี	รวม	ต้องการ		ไม่ต้องการ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2550	50,824.2	9,252.0	18.2	41,572.2	81.8
2551	51,412.0	8,211.1	16.0	43,200.9	84.0
2552	52,565.2	8,752.9	16.7	43,812.3	83.3
2553	53,226.6	7,068.1	13.3	46,158.9	86.7
2554	53,807.8	5,483.0	10.2	48,324.8	89.8
2555	54,322.3	5,416.7	10.0	48,905.6	90.0
2556	54,829.7	4,696.6	8.6	50,133.1	91.4
2557	54,686.9	4,002.1	7.3	50,684.8	92.7
2558	55,090.3	4,492.9	8.2	50,597.4	91.8

ที่มา: การสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ. 2558 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

หากพิจารณาสัดส่วนของผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถต่อประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่อยู่อาศัยในแต่ละภูมิภาค พบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสัดส่วนของผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถมากที่สุด คือ ร้อยละ 14.8 รองลงมาเป็นภาคเหนือ ร้อยละ 9.5 ภาคใต้ ร้อยละ 8.5 ภาคกลาง ร้อยละ 3.9 และกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 1.9 เมื่อเปรียบเทียบกับปี พ.ศ. 2555 พบว่า ในทุกภูมิภาคมีความต้องการลดลงมากที่สุดคือ ภาคใต้ รองลงมาเป็นกรุงเทพมหานคร และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามลำดับ (ตารางที่ 2.11)

ตารางที่ 2.11 จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามความต้องการพัฒนาขีดความสามารถ เขตการปกครอง ทั่วราชอาณาจักร ปี พ.ศ. 2555 และ ปี พ.ศ. 2558

ภูมิภาค	2555			2558		
	จำนวนประชากรอายุ 15 ปี ขึ้นไป (พันคน)	ต้องการฯ (พันคน)	สัดส่วนต่อประชากร (ร้อยละ)	จำนวนประชากรอายุ 15 ปี ขึ้นไป (พันคน)	ต้องการฯ (พันคน)	สัดส่วนต่อประชากร (ร้อยละ)
ทั่วราชอาณาจักร	54,322.30	5,416.70	10	55,090.30	44,492.90	8.2
ในเขตเทศบาล	18,812.40	1,273.10	6.8	25,013.00	1,555.00	6.2
นอกเขตเทศบาล	35,509.90	4,143.60	11.7	30,077.30	2,937.90	9.8
กรุงเทพมหานคร	5,612.70	182.3	3.3	7,466.10	145.4	1.9
กลาง	13,091.60	613.9	4.7	16,132.60	637	3.9
เหนือ	10,081.70	1,019.30	10.1	9,476.30	899.4	9.5
ตะวันออกเฉียงเหนือ	18,206.40	2,861.20	15.7	14,839.00	2,198.60	14.8
ใต้	7,330.10	740.1	10.1	7,176.30	612.5	8.5

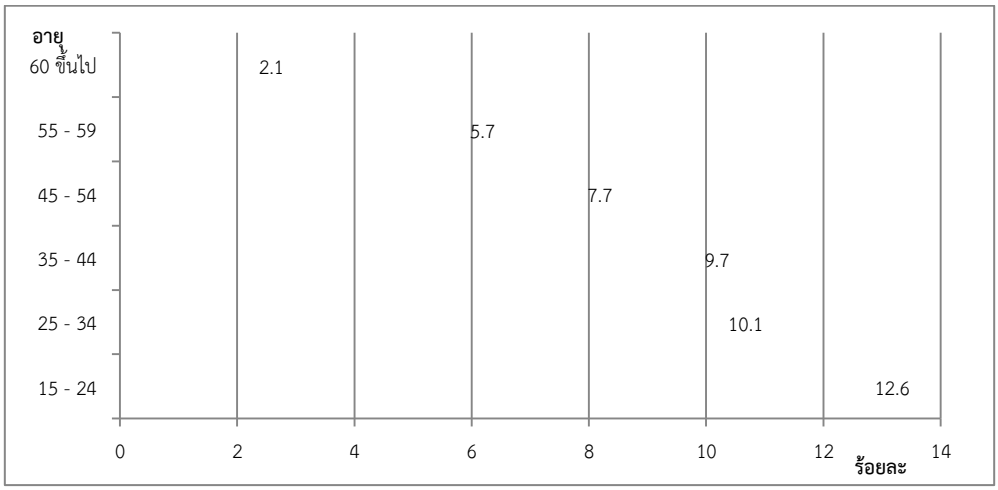
ที่มา: การสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ. 2558, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

นอกจากนี้สำนักงานสถิติแห่งชาติยังได้ทำการสำรวจผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถจำแนกตามกลุ่มต่างๆ ดังนี้

1) จำแนกตามกลุ่มอายุ

ถ้าพิจารณาผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ 4.49 ล้านคน ในแต่ละกลุ่มอายุ พบว่า กลุ่มอายุ 15-24 ปี หรือกลุ่มเยาวชน มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถมากที่สุด 1.21 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 12.6 กลุ่มอายุ 25-34 ปี 9.7 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 10.1 กลุ่มอายุ 35-44 ปี 1.02 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 9.7 กลุ่มอายุ 45-54 ปี 8.3 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 7.7 กลุ่มอายุ 55-59 ปี 2.4 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 5.7 และกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด 2.1 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 2.1 จะเห็นได้ว่า ผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถส่วนใหญ่แล้วจะอยู่ในกลุ่มอายุ 15-34 ปี ซึ่งเป็นวัยหนุ่มสาวหรือช่วงเริ่มต้นเข้าสู่การทำงานที่ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ตนเองไม่รู้และสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาการทำงานของตนเอง (แผนภาพที่ 2.7)

แผนภาพที่ 2.7 ร้อยละของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จำแนกตามกลุ่มอายุ

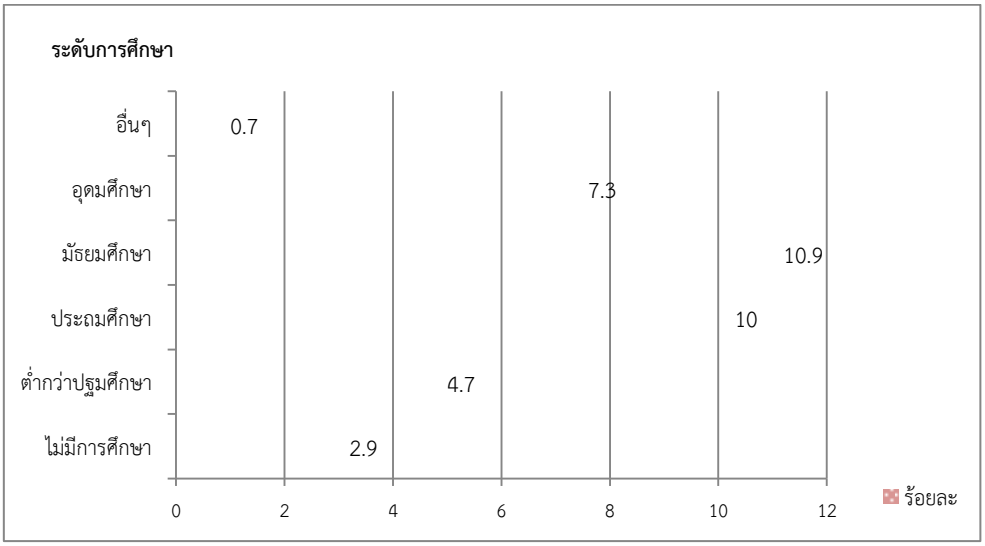


ที่มา: การสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ. 2558, สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2558)

2) จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ

ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากรในแต่ละระดับการศึกษาที่สำเร็จ พบว่า เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษามากที่สุด 1.99 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 10.9 รองลงมาเป็นระดับประถมศึกษา 1.12 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ระดับอุดมศึกษา 6.7 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา 6.5 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ผู้ไม่มีการศึกษา 7 หมื่นคน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ที่เหลือเป็นการศึกษาอื่นๆ ร้อยละ 0.7 (แผนภาพที่ 2.8)

แผนภาพที่ 2.8 ร้อยละของประชากรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ปี พ.ศ. 2558



ที่มา: การสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ. 2558, สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2558)

3) จำแนกตามหลักสูตรที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ

ในปี พ.ศ. 2558 มีผู้สนใจเข้ารับการพัฒนาขีดความสามารถในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านคหกรรม จำนวน 1.33 ล้านคน หรือร้อยละ 29.7 ด้านช่างอุตสาหกรรม 1.16 ล้านคน หรือร้อยละ 25.7 ด้านเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ 7.8 แสนคน หรือร้อยละ 17.4 ด้านคอมพิวเตอร์ 3.6 แสนคน หรือร้อยละ 8.0 ด้านศิลปหัตถกรรมและด้านภาษาศาสตร์เท่ากันประมาณ 2.4 แสนคน หรือร้อยละ 5.4 ด้านพาณิชยกรรม 1.5 แสนคน หรือร้อยละ 3.3 ด้านการบริหารจัดการ การบริการ และอื่นๆ 1.6 แสนคน หรือร้อยละ 3.5 การโรงแรมและภัตตาคาร 7 หมื่นคน หรือร้อยละ 1.5 ที่เหลือเป็นด้านอื่นๆ

หากพิจารณาหลักสูตรตามหมวดย่อยๆ ที่มีผู้ต้องการเข้ารับการพัฒนาขีดความสามารถมากที่สุดใน 10 อันดับแรก ได้แก่ ด้านอาหารและโภชนาการมีผู้ต้องการพัฒนาขีดความสามารถมากที่สุด 6.3 แสนคน รองลงมาเป็นด้านการเพาะปลูกและขยายพันธุ์พืช 4.4 แสนคน ด้านช่างยนต์และการบำรุงรักษาและด้านเสริมสวยเท่ากันประมาณ 3.9 แสนคน ด้านการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป 3.6 แสนคน ด้านตัดเย็บเสื้อผ้า 3.2 แสนคน ด้าน ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ 3.1 แสนคน การอบรมการอ่าน - พูดภาษาต่าง ๆ และช่างกลโรงงานเท่ากันประมาณ 1.8 แสนคน และด้านการบัญชี การเงิน การธนาคาร และอื่นๆ 1.5 แสนคนตามลำดับ (ตารางที่ 2.12)

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาสัดส่วนแรงงานไทยโดยส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผลของการฝึกอบรมกับการมีรายได้เพิ่มขึ้นมากเท่าใดนัก โดยไม่ให้ความสำคัญและพึงพอใจต่อการเพิ่มความรู้ ทักษะและความสามารถตลอดจนโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้แรงงานไทยยังขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นควรมีกระตุ้นและมีสิ่งจูงใจให้แรงงานเห็นข้อดีการการฝึกอบรมพัฒนาตนเอง นอกเหนือจากการปรับปรุงรายได้ของแรงงานในระดับที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้แรงงานไทยมีทัศนคติต่องานและสนใจในการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 2.12 จำนวนผู้มีงานทำที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ จำแนกตามหลักสูตรที่ต้องการพัฒนา

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนา	จำนวนผู้มีงานทำที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ทั่วราชอาณาจักร (พันคน)
ยอดรวม	**4,492.9**
หมวดช่างอุตสาหกรรม	**1,154.5**
ช่างกลโรงงาน	175.6
ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น	85.4
ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	306.6
ช่างยนต์และการบำรุงรักษา	391.9
ช่างก่อสร้าง	142.0
ช่างเขียนแบบ	48.3
ช่างเครื่องมือวัดอุตสาหกรรม	0.4
ช่างอุตสาหกรรมอื่นๆ	4.2
หมวดคหกรรม	**1,332.6**
อาหารและโภชนาการ	626.7
เสริมสวย	385.9
ตัดเย็บเสื้อผ้า	315.5
อื่นๆ	4.4
หมวดศิลปหัตถกรรม	**241.8**
สิ่งทอและลายประดิษฐ์	87.8
การประดิษฐ์ผลิตภัณฑ์	108.7
การเจียระไนพลอย	4.4
การแกะสลักไม้ การทำเครื่องไม้	2.4
การจักสานไม้ไผ่	32.4
เซรามิก	0.6
การออกแบบฯ และบรรจุภัณฑ์	5.4
หมวดเกษตรกรรมและการเลี้ยงสัตว์	**780.9**
การเพาะปลูกและการขยายพันธุ์พืช	441.0
ประมง เพาะเลี้ยง	56.7
การเลี้ยงสัตว์ และการขยายพันธุ์สัตว์	139.5
การจัดสวน พืชประดับ	2.0
การทำปุ๋ยธรรมชาติ	95.4
อบรมการเตรียมพื้นที่การเกษตร	40.1
วิธีกำจัดแมลง และอื่นๆ	6.3
หมวดพณิชยกรรม	**149.3**
การบัญชี การเงิน การธนาคาร และอื่นๆ	149.3
หมวดภาษาศาสตร์	**243.8**
การอบรมการเขียน	55.0
การอบรมการอ่าน - พูดภาษาต่างๆ	182.7
การอบรมการแปลภาษาต่างๆ	26.1

หลักสูตรที่ต้องการพัฒนา	จำนวนผู้มีงานทำที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถทั่วราชอาณาจักร (พันคน)
หมวดคอมพิวเตอร์	**359.3**
การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ฯลฯ	359.3
หมวดเทคโนโลยีพลังงานและสิ่งแวดล้อม	**4.0**
การกำจัดอากาศเสีย บำบัดน้ำเสีย ฯลฯ	4.0
หมวดการบริหารจัดการ การบริการ ฯลฯ	**156.7**
การบริหารจัดการ	57.9
วิชาชีพและวิชาการ (การอบรมเพิ่มเติม)	20.6
บริการทั่วไป	51.3
การกีฬา และมหรสพ	5.6
การพิมพ์	13.3
การถ่ายรูป	2.4
ความรู้ทั่วไป	5.6
หมวกการท่องเที่ยว การโรงแรมและอื่นๆ	**69.1**
การต้อนรับในโรงแรมและภัตตาคาร	0.4
งานแม่บ้านในโรงแรมและภัตตาคาร	1.5
งานด้านอาหารในโรงแรมและ	45.6
จัดการอาหารและเครื่องดื่มในโรงแรม	6.7
การป้องกันการเกิดอาชญากรรมใน	-
การเป็นตัวแทนจัดการการท่องเที่ยว	6.8
การทำบริษัททัวร์	8.1
หลักสูตรที่ไม่ระบุชัดเจน	**0.9**

ที่มา: การสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ. 2558, สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2558)

2.4 สถานการณ์ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา

2.4.1 สถานการณ์กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาที่หลุดหายไปจากระบบการศึกษา

การศึกษาให้แก่เยาวชนไม่ต่ำกว่า 12 ปี และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ ปัจจุบันกำหนดให้เยาวชนได้รับการศึกษาภาคบังคับอย่างน้อย 9 ปี แต่มีเด็กส่วนหนึ่งยังหลุดจากระบบการศึกษาจากข้อมูลแผนภาพที่ 2.9 พบว่า มีเด็กที่หลุดออกจากระบบหรือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาจำนวนประมาณ 5 ล้านคน ผลกระทบที่เกิดจากกลุ่มที่หลุดออกจากระบบการศึกษาทำให้เกิดความเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจ จากการคาดการณ์ เด็กที่เรียนไม่จบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีจำนวนขั้นต่ำประมาณ 5 ล้านคน จะทำให้เกิดความสูญเสียโอกาสในช่วงอายุการทำงานอีก 40 ปีข้างหน้า จากระดับการศึกษาที่ใช้ในการทำงาน ประมาณ 3.75 ล้านล้านบาท หรือเท่ากับ 5 เท่าของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ดังนั้นในอนาคตแนวโน้มความต้องการแรงงานในภาครวมของประเทศยังมีความต้องการแรงงานระดับพื้นฐานในสัดส่วนที่มาก การพัฒนาเด็กที่หลุดออกจากนอกระบบการศึกษาเพื่อนำสู่ตลาดแรงงานเป็นหนึ่งวิธีที่สามารถลดการขาดแคลนแรงงานระดับพื้นฐานได้ เมื่อเด็กกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาและมีประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงก็สามารถนำมาพัฒนาต่อยอดให้เป็นแรงงานในระดับที่สูงขึ้นจากการทดสอบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อรองรับอุตสาหกรรม 4.0 ที่มีความต้องการแรงงานทักษะหรือแรงงานที่จบทางด้านสายอาชีพมากกว่าแรงงานระดับพื้นฐาน ผลจากการพัฒนาเด็กกลุ่มที่หลุดออกจากระบบการศึกษานอกจากจะเป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศ ยังเป็นการลดความเหลื่อมล้ำของเด็กที่หลุดออกจากระบบการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

แผนภาพที่ 2.9 กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาที่หลุดหายไปจากระบบการศึกษา

หมายเหตุ: เด็กเยาวชนบางคนมีความเสี่ยงมากกว่า 1 ลักษณะ
ที่มา: โครงการติดตามสภาวการณ์เด็กและเยาวชน (Child Watch) ปี 2544-2556 สถาบันรามจิตติ

2.4.2 เด็กที่หลุดจากระบบการศึกษาของประเทศไทย

จากข้อมูลของสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค) จะพบว่าในระบบการศึกษาของเด็กเยาวชนไทย เยาวชนไทยเกือบร้อยละ 70 เข้าสู่ตลาดแรงงานด้วยวุฒิสูงสุดมัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. หรือต่ำกว่า ซึ่งจำนวนนักเรียนเฉลี่ย 3 รุ่นที่ที่เข้าประถมศึกษาปีที่ 1 ปี 2543-2545 จำนวน 1,075,332 คน เมื่อถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนนักเรียนที่เรียนจบ 977,057 คน จำนวนนักเรียนที่หายไปจากประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 98,275 คน หรือร้อยละ 9 เมื่อถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับมีนักเรียนที่เรียนจบ 886,446 คน จำนวนเรียนที่หายไปจากที่เข้าประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 188,887 คน หรือร้อยละ 18 ซึ่งไม่จบแม้แต่การศึกษาภาคบังคับ และมีจำนวนนักเรียนที่เรียนต่อมัธยมศึกษาปีที่4/ปวช.1 จำนวน 776,514 คน จำนวนเรียนที่หายไปจากที่เข้าประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 298,818 คน หรือร้อยละ 29 เมื่อถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช.3 มีจำนวนนักเรียนที่เรียนจบจำนวน 657,070 คน จำนวนเรียนที่หายไปจากที่เข้าประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 418,262 คน หรือร้อยละ 39 และมีจำนวนนักเรียนที่เรียนต่ออุดมศึกษาปีที่ 1 รวมถึงระดับอนุปริญญา จำนวน 614,397 คน จำนวนเรียนที่หายไปจากที่เข้าประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 460,936 คน หรือร้อยละ 45 สุดท้ายมีจำนวนนักเรียนที่เรียนจบระดับอุมศึกษาเพียง 344,344 คน และจำนวนเรียนที่หายไปจากที่เข้าประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 730,988 คน หรือร้อยละ 68 หากเทียบเป็นอัตราส่วนจะสามารถเห็นภาพได้ง่ายขึ้นว่าหากประเทศไทยมีนักเรียน 10 คน จะเห็นความแตกต่างบนเส้นทางของแต่ละคน โดยจากจำนวนรวม 10 คนนั้น นักเรียน 2 คน เรียนไม่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (ไม่จบแม้แต่การศึกษาภาคบังคับ) มีนักเรียน 2 คน จบมัธยมศึกษาปีที่ 3 แต่ไม่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. และมีนักเรียน 3 คน

เรียนจนจบมัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. แต่ไม่จบปริญญาตรี/อนุปริญญา เหลือเพียงนักเรียน 3 คน ที่เรียนจบระดับอุดมศึกษา หากพิจารณาเด็กนักเรียน 3 คนที่ได้เรียนจนจบอุดมศึกษา มีเพียงไม่กี่คนเท่านั้นที่ได้งานทำในปีแรกหลังจากจบปริญญา ส่วนที่เหลือจบแล้วต้องว่างงานในระยะ 12 เดือนแรก โดยระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานมีเด็กเยาวชนเข้ามาอยู่ในโรงเรียนยาวนาน 12-15 ปี เด็กแต่ละรุ่นนั้นเมื่ออายุ 18 ปี มีจำนวนมากถึง 4 ใน 10 คน ออกจากระบบการศึกษา ซึ่งเด็กเยาวชนเหล่านี้เมื่อออกจากระบบการศึกษา ต้องรับผิดชอบชีวิตตนเองและต้องหางานทำ ดังนั้นในช่วงเวลา 12-15 ปีนั้นโรงเรียนต้องเตรียมพร้อมให้กับเด็กที่จะออกจากระบบการศึกษา โดยมีการสอนรวมทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ หากประกอบกับโอกาสที่เด็กเหล่านี้จะได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องในวัยทำงานด้วยก็ย่อมหมายถึงการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อชีวิตจริง

ตารางที่ 2.13 จำนวนประชากรจากค่าเฉลี่ยจำนวนผู้เข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ใน 3 รุ่น ปีการศึกษา 2543-2544-2545 ต่อเนื่องไป 12 ปี จนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. ในปี 2554-2555-2556

หน่วย: คน

จำนวนนักเรียนชั้น	ป.1	ป.6	ม.3	ม.4/ปวช.1	ม.6/ปวช.3	อุดมศึกษาปีที่ 1 (รวมอนุปริญญา)	จบอุดมศึกษา
จำนวนนักเรียน (เฉลี่ย 3 รุ่นที่เข้า ป.1 ปี 2543-2545)	1,075,332	977,057	886,446	776,514	657,070	614,397	344,344
จำนวนหายไปจากที่เข้า ป.1		98,275	188,887	298,818	418,262	460,936	730,988

หมายเหตุ: ปรัดลบจำนวนนักเรียนที่มีรายชื่อซ้ำซ้อนในปีการศึกษา 2556 ชั้นล่ะ 2% (ประมาณการนักเรียนที่มีรายชื่อซ้ำซ้อน 2.9 แสนคน)

ที่มา: - ข้อมูลนักเรียน จากสถิติฉบับย่อ ปีการศึกษา 2545-2556 สำนักงานปลัดกระทรวงการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ รวบรวมโดยสำนักงานสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ
- ข้อมูลประชากรจากสำมะโนประชากรปี 2543 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ
- จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาอุดมศึกษาจากสถิติการศึกษาปี 2554 – 2556 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- คาดประมาณสถิติด้วย cohort โดย ดร.รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ สสค.

2.5 สถานการณ์ตลาดแรงงานประเทศสมาชิกอาเซียน

2.5.1 โครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกอาเซียน

อาเซียนประกอบไปด้วย 10 ประเทศ ในปีพ.ศ. 2558 มีประชากรรวมกันทั้งสิ้น 612.31 ล้านคน โดยประเทศอินโดนีเซียเป็นประเทศที่มีประชากรมากที่สุดประมาณ 241 ล้านคน (ตารางที่ 2.14) ส่วนประเทศบรูไนเป็นประเทศที่มีประชากรน้อยที่สุดประมาณ 4.02 ล้านคน เนื่องจากอาเซียนประกอบไปด้วยประเทศที่มีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และประเทศที่กำลังพัฒนา อีกทั้งสภาพทางการเมือง และโครงสร้างทางประชากรที่แตกต่างกัน ทำให้สภาพเศรษฐกิจของอาเซียนมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Production: GDP) ของประเทศสมาชิกอาเซียนในปี 2556 พบว่า ประเทศอินโดนีเซียมี GDP สูงที่สุดคือ 28,273,334 ล้านบาท ซึ่งสูงเป็นอันดับ 16 ของ 192 ประเทศทั่วโลก รองลงมาเป็นประเทศไทยอยู่อันดับที่ 30 ประเทศมาเลเซียอยู่อันดับที่ 35 และประเทศสิงคโปร์อยู่อันดับที่ 36 ตามลำดับ โดยประเทศที่มีผลิตภัณฑ์มวลรวมสูงสุดในประเทศ 3 อันดับแรกในปี 2556 คือ สหรัฐอเมริกา มี GDP 545,969,336 ล้านบาท รองลงมาคือประเทศจีน (300,863,206 ล้านบาท) และญี่ปุ่น (160,180,975 ล้านบาท) ตามลำดับ ตลอด 10 ปีที่ผ่านมา พบว่า GDP ของประเทศสมาชิกอาเซียนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมาโดยตลอด เมื่อพิจารณาอัตราการเติบโตของ GDP ของแต่ละประเทศตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา พบว่า ประเทศลาวมีอัตราการเติบโตเพิ่มขึ้นสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 20.57 โดยเฉลี่ยต่อปี รองลงมาคือประเทศอินโดนีเซีย (ร้อยละ 18.06 โดยเฉลี่ยต่อปี) เวียดนาม (ร้อยละ 17.63 โดยเฉลี่ยต่อปี) และกัมพูชา (ร้อยละ 15.35 โดยเฉลี่ยต่อปี) ตามลำดับ ในขณะที่ประเทศฟิลิปปินส์ มาเลเซีย ไทยและสิงคโปร์มีอัตราการเติบโตใกล้เคียงกันที่ประมาณร้อยละ 12 โดยเฉลี่ยต่อปี ส่วนประเทศบรูไนกลับมีอัตราการเติบโตต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศสมาชิกอื่นๆ คือ มีอัตราเติบโต โดยเฉลี่ยร้อยละ 10.38 ต่อปี สำหรับประเทศเมียนม่าแม้ว่าจะไม่ได้มีใน

ฐานข้อมูลของธนาคารโลก แต่ข้อมูลจาก UN Data[2] ได้ประมาณการว่าในปี 2555 ประเทศเมียนม่ามี GDP อยู่ที่ประมาณ 59,444 ล้านดอลล่าร์สหรัฐหรือประมาณ 1,935,496.64 ล้านบาท โดยเพิ่มขึ้นจากปี 2554 ประมาณ 17,926 ล้านดอลล่าร์สหรัฐ (ประมาณ 583,670.56 ล้านบาท)

ตารางที่ 2.14 ข้อมูลทั่วไปทางด้านประชากร พื้นที่ และเศรษฐกิจของอาเซียน ปี พ.ศ. 2556

ประเทศ	พื้นที่ (ตร.กม.)	จำนวนประชากรโดยปะมาณ (พันคน)	ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (ล้านบาท)
บรูไน	5,769	402	524,578.58
กัมพูชา	180,000	14,700	496,171.74
อินโดนีเซีย	1,904,433	241,000	28,273,334.44
ลาว	236,000	6,500	366,056.66
มาเลเซีย	329,758	30,018	10,196,460.21
พม่า	677,000	56,400	
ฟิลิปปินส์	300,000	103,000	8,858,487.03
สิงคโปร์	697.1	5,469	9,700,967.46
ไทย	513,115	65,124	12,608,930.47
เวียดนาม	331,689	89,693	5,580,458.51
รวมอาเซียน	**4,478,461**	**612,306**	**76,605,445.10**

หมายเหตุ: (1) ไม่มีข้อมูลประเทศเมียนม่า

(2) แปลงข้อมูลจากดอลล่าร์สหรัฐเป็นบาท โดยคิดที่อัตราแลกเปลี่ยน ณ วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2558 (1 ดอลล่าร์สหรัฐ = 32.56 บาท)

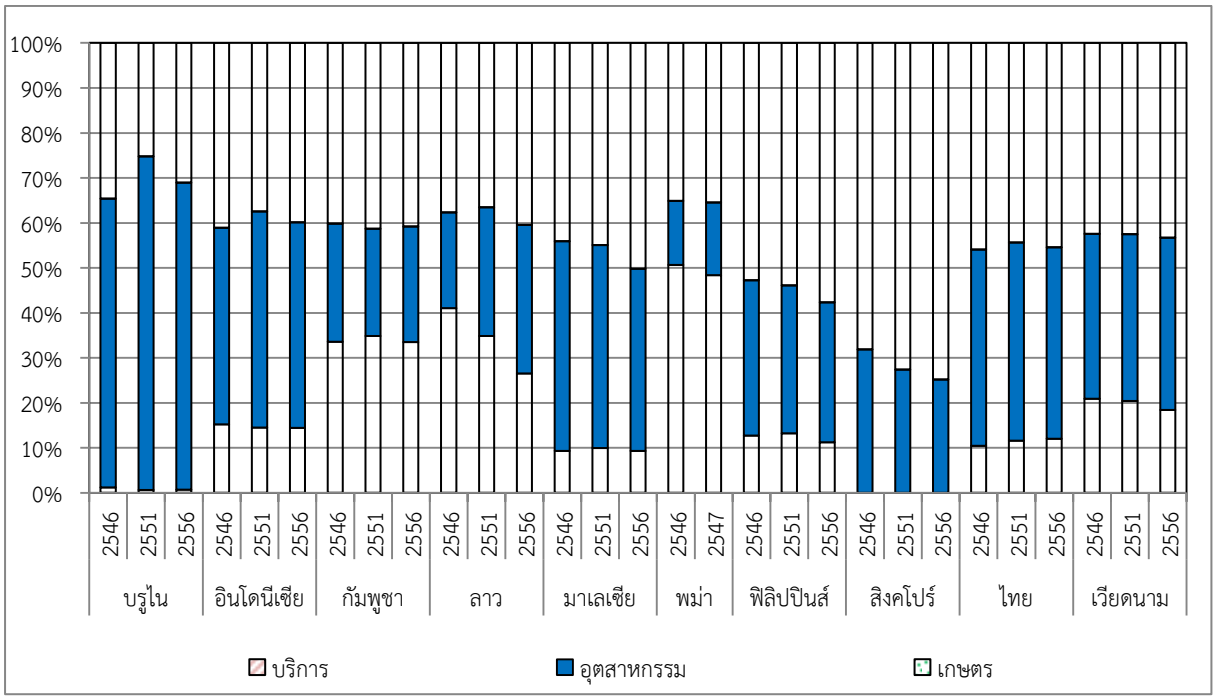
ที่มา: World Bank , https://aecaseanfocus.wordpress.com

เมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนภาคเศรษฐกิจที่มีผลต่อโครงสร้างเศรษฐกิจ จะพบว่าแต่ละประเทศนั้นภาคเศรษฐกิจมีสัดส่วนแตกต่างกันไป แผนภาพที่ 2.10 แสดงให้เห็นว่า ประเทศในกลุ่ม CLMV ภาคการเกษตรยังคงเป็นภาคการผลิตหลักที่สร้าง GDP ประเทศในสัดส่วนที่สูง อย่างไรก็ดี เป็นที่น่าสังเกตว่าแนวโน้มการสร้างมูลค่าเพิ่มในส่วนภาคการเกษตรจะมีแนวโน้มลดลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศลาวที่มีแนวโน้มลดลงอย่างรวดเร็ว คือจากร้อยละ 41.03 ของ GDP ในปี 2546 เหลือเพียงร้อยละ 26.51 ของ GDP ในปี 2556 สำหรับภาคอุตสาหกรรม พบว่า ประเทศบรูไนภาคอุตสาหกรรมมีสัดส่วนต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 68.24 ของ GDP ในปี 2556 อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาในทุกประเทศของอาเซียน พบว่าตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา แนวโน้มอุตสาหกรรมที่ส่งผลต่อโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกในแต่ละประเทศนั้นมีแนวโน้มคงที่ ยกเว้นเพียงประเทศลาวที่ภาคอุตสาหกรรมมีแนวโน้มส่งผลต่อภาคเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้น โดยเพิ่มจากร้อยละ 21.32 ของ GDP ในปี 2546 เป็นร้อยละ 31.12 ของ GDP ในปี 2556 ดังจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันภาคบริการจึงเป็นภาคเศรษฐกิจหลักที่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจแก่ประเทศสมาชิกอาเซียนในหลายๆ ประเทศ และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นมา โดยสิงคโปร์ภาคบริการมีสัดส่วนสร้างมูลค่าแก่เศรษฐกิจในประเทศสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับ 10 ประเทศสมาชิกคิดเป็นร้อยละ 74.86 ของ GDP ในปี 2556

[2] ที่มา: UN Data เข้าถึงได้จาก https://data.un.org/CountryProfile.aspx?crName=MYANMAR

แผนภาพที่ 2.10 สัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศในภาคเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกอาเซียน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546–2556

หน่วย: ร้อยละ



ที่มา: World Bank

เมื่อพิจารณารายได้ต่อหัวของประชากร (GDP Per Capita) ที่แสดงถึงความสามารถการใช้จ่ายและบริโภคของประชากรในแต่ละประเทศ เป็นที่ทราบกันดีว่าประเทศสมาชิกของอาเซียนมีโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกันอย่างมาก ด้วยเหตุนี้รายได้ต่อหัวของประชากรจึงเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยสะท้อนระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สำหรับในอาเซียนพบว่าประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศที่มีรายได้ต่อหัวสูงที่สุด ตารางที่ 2.14 แสดงให้เห็นว่าในปี 2556 ชาวสิงคโปร์มีรายได้ต่อหัวสูงประมาณ 1.8 ล้านบาท รองลงมาคือ บรูไน (ประมาณ 1.3 ล้านบาท) มาเลเซีย (ประมาณ 3.43 แสนบาท) และไทย (1.88 แสนบาท) ตามลำดับ สำหรับประเทศในกลุ่ม CLMV นั้น พบว่า เวียดนามมีรายได้ต่อหัวของประชากรสูงที่สุด คือ 62,206 บาท รองลงมาคือ ลาว (54,072 บาท) และกัมพูชา (32,782 บาท) ตามลำดับ สำหรับประเทศเมียนม่าแม้ว่าจะไม่ได้มีในฐานข้อมูลของธนาคารโลก แต่ข้อมูลจาก UN Data ได้ประมาณการว่าในปี 2555 ประเทศเมียนม่ามีรายได้ต่อหัวของประชากรอยู่ที่ประมาณ 1,125.9 ดอลล่าร์สหรัฐ หรือประมาณ 36,659.30 บาท โดยเพิ่มขึ้นจากปี 2554 ประมาณ 326.4 ดอลล่าร์สหรัฐ (ประมาณ 10,627.58 บาท)

ตารางที่ 2.15 รายได้ต่อหัวของประชากร (GDP Per Capita) ประเทศสมาชิกอาเซียน ตั้งแต่ปี 2546–2556

หน่วย: บาท

ประเทศ	2546	2548	2550	2552	2554	2556
บรูไน	603,725.06	843,746.11	1,045,472.22	886,018.88	1,336,911.81	1,255,621.52
อินโดนีเซีย	35,041.69	41,464.03	60,929.15	73,977.65	112,975.18	113,154.16
กัมพูชา	11,726.32	15,341.05	20,461.58	23,945.25	28,600.15	32,782.70
ลาว	11,724.26	15,381.62	22,865.92	30,299.88	41,211.50	54,072.59
เมียนม่า	-	-	-	-	-	-
มาเลเซีย	144,158.09	180,836.40	235,030.67	236,963.96	327,817.57	343,119.16
ฟิลิปปินส์	33,073.81	39,102.55	54,718.75	59,649.09	76,778.83	90,031.15
สิงคโปร์	767,569.52	972,555.24	1,277,118.14	1,256,065.79	1,721,464.94	1,796,741.64
ไทย	72,018.62	87,584.87	121,700.07	129,553.16	169,055.39	188,163.50
เวียดนาม	17,284.65	22,775.33	29,928.53	40,125.96	50,240.96	62,206.30

หมายเหตุ: (1) ไม่มีข้อมูลประเทศเมียนม่า

(2) แปลงข้อมูลจากดอลล่าร์สหรัฐเป็นบาท โดยคิดที่อัตราแลกเปลี่ยน ณ วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2558 (1 ดอลล่าสหรัฐ = 32.56 บาท)

ที่มา: World Bank

2.5.2 กำลังแรงงาน การจ้างงาน[3] และการว่างงาน[4]

เนื่องจากอาเซียนเป็นภูมิภาคที่มีประชากรเป็นจำนวนมาก ทำให้อาเซียนจึงมีกำลังแรงงานขนาดใหญ่โดยในปี 2556 มีจำนวนกำลังแรงงานจากประเทศสมาชิกทั้งสิ้น 315 ล้านคน โดยประเทศอินโดนีเซียถือเป็นประเทศที่มีกำลังแรงงานมากที่สุด คือ 120 ล้านคนในปี 2556 รองลงมาคือเวียดนาม (53.74 ล้านคน) และ ฟิลิปปินส์ (42.25 ล้านคน) ตามลำดับ ในขณะที่ประเทศบรูไนซึ่งเป็นประเทศที่มีขนาดเล็กมีจำนวนกำลังแรงงานน้อยที่สุด คือ 199,681 คน (ตารางที่ 2.16) และเมื่อพิจารณาถึงอัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานของประเทศสมาชิกอาเซียนส่วนใหญ่อยู่ระหว่างร้อยละ 60.00 ถึงร้อยละ 82 ของจำนวนประชากรทั้งหมด โดยประเทศกัมพูชามีสัดส่วนแรงงานต่อประชากรสูงที่สุด คือ ร้อยละ 82.50 ขณะที่ประเทศมาเลเซียมีสัดส่วนต่ำที่สุด คือ ร้อยละ 59.40

[3] คำจำกัดความขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้กำหนดเอาไว้ว่ากำลังแรงงานหมายถึงประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปที่เป็นคนทำงาน (Economically Active Population) ผลิตสินค้าและบริการทางเศรษฐกิจตามข้อกำหนดระบบบัญชีแห่งชาติขององค์การสหประชาชาติ โดยคนกลุ่มนี้จะรวมถึงผู้มีงานทำ กำลังหางาน ผู้ว่างงานทั้งที่ทำงานเต็มงานเวลาหรือไม่เต็มเวลาก็ตาม ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้จะรวมถึงผู้ที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจแบบเป็นทางการเท่านั้น โดยไม่รวมกลุ่มผู้ที่ทำงานแบบไม่ได้รับเงินเดือนและผู้ทำงานในระบบเศรษฐกิจแบบไม่เป็นทางการ

[4] คำจำกัดความของการว่างงานจาก ILO ที่กำหนดเอาไว้คือผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทุกคนที่ (1) ไม่ได้ทำงานแบบรับค่าจ้างในช่วงเวลาหนึ่งๆ (Reference Period) หรือ (2) ผู้ที่พร้อมที่จะทำงานในช่วงเวลาหนึ่งๆ หรือ (3) ผู้ที่กำลังหางาน

ตารางที่ 2.16 จำนวนกำลังแรงงานและอัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานประเทศสมาชิกอาเซียน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546–2556

หน่วย: คน

ประเทศ	2546	2548	2550	2552	2554	2556
จำนวนกำลังแรงงาน (หน่วย: คน)						
บรูไน	167,545	173,965	180,942	187,584	193,895	199,681
อินโดนีเซีย	102,515,240	106,377,062	109,421,521	112,927,742	116,379,606	120,289,413
กัมพูชา	6,396,541	6,891,176	7,416,461	7,875,330	8,260,386	8,605,270
ลาว	2,586,053	2,710,220	2,867,245	3,047,571	3,230,458	3,409,503
เมียนม่า	27,193,475	28,036,735	28,882,173	29,715,387	30,543,793	31,433,674
มาเลเซีย	10,509,126	10,961,174	11,394,970	11,834,730	12,399,724	13,043,599
ฟิลิปปินส์	34,592,776	34,994,459	35,784,409	37,896,522	40,340,543	42,250,282
สิงคโปร์	2,101,249	2,238,348	2,482,294	2,737,054	2,906,975	3,072,691
ไทย	36,147,843	37,370,933	38,276,044	38,651,150	39,109,600	39,654,276
เวียดนาม	44,295,828	46,296,863	48,167,588	50,072,336	51,933,140	53,740,954
รวม	266,505,676	276,050,935	284,873,647	294,945,406	305,298,120	315,699,343
อัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงาน (หน่วย: ร้อยละ)						
บรูไน	67.20	66.50	65.90	65.20	64.60	64.00
อินโดนีเซีย	67.20	67.70	67.70	67.90	67.80	67.70
กัมพูชา	79.60	80.70	81.90	82.40	82.50	82.50
ลาว	79.10	78.50	78.00	77.70	77.60	77.70
เมียนม่า	77.30	77.70	78.10	78.40	78.50	78.60
มาเลเซีย	61.60	60.80	60.00	59.30	59.20	59.40
ฟิลิปปินส์	67.20	64.80	63.30	64.10	65.20	65.20
สิงคโปร์	63.90	64.90	66.30	66.70	67.50	67.80
ไทย	72.90	73.40	73.50	72.80	72.40	72.30
เวียดนาม	77.40	77.10	76.70	76.60	76.90	77.50

ที่มา: World Bank อ้างจาก ILO

นอกจากสถานการณ์ตลาดแรงงานประเทศสมาชิกอาเซียน ดังกล่าวแล้ว ในปี พ.ศ. 2558 สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยศึกษาโครงการศึกษาวิจัยฐานข้อมูลกลางด้านตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งมีข้อค้นพบจากการเปิดประชาคมอาเซียนต่อตลาดแรงงานไทยว่าประเทศไทยมีข้อได้เปรียบในด้านตลาดแรงงาน เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศเดียวที่มีอัตราการว่างงานต่ำที่สุดในอาเซียน ในขณะเดียวกันอุปสงค์ด้านกำลังคนยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่องในทุกระดับทักษะ แต่ก็ยังมีข้อจำกัดพบว่าเมื่อพิจารณากลุ่มประเทศอาเซียนที่มีเศรษฐกิจอยู่ในระดับใกล้เคียงประเทศไทย คือ มาเลเซีย อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ พบว่าประเทศไทยยังคงมีข้อเสียเปรียบประเทศเหล่านั้นอยู่หลายปัจจัย อาทิ ผลิตภาพแรงงานของไทยยังคงห่างประเทศมาเลเซียอยู่เกือบช่วงตัว แรงงานไทยยังคงเป็นแรงงานที่มีทักษะต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับมาเลเซียและฟิลิปปินส์ หรือคุณภาพทางการศึกษาไทยยังอยู่ในอันดับที่ต่ำกว่าประเทศมาลเซีย อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ นอกจากนี้ค่าแรงที่สูงประกอบกับความสามารถในการดึงดูดการเข้ามาลงทุนโดยตรงของต่างชาติในประเทศเริ่มมีแนวโน้มตึงตัว ไม่น่าดึงดูดเหมือนประเทศ CLMV ซึ่งเริ่มมีการเปิดประเทศ และมีค่าแรงที่ถูกกว่า ในขณะที่ตลาดแรงงานในประเทศยังคงมีลักษณะการใช้แรงงานเข้มข้น พึ่งพิงแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก

ในส่วนของด้านกำลังคนมี ข้อค้นพบจากงานวิจัย คือ ประเทศไทยยังไม่มีมาตราการเชิงรุกในการเตรียมพร้อมหรือสนับสนุนกำลังคนให้แข่งขันในระดับภูมิภาค กล่าวคือ มาตราการภาครัฐส่วนใหญ่เป็นแนวทางป้องกันกำลังคนไม่ให้ไปทำงานต่างประเทศ (Brain Drain) ในขณะที่ประเทศอื่นๆ อาทิ ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ กลับเห็นประโยชน์ต่อการ

ไปทำงานในระยะภูมิภาคและนานาชาติ อันเป็นเสมือนตัวแทนของประเทศ โดยมีการเตรียมคนสำหรับไปทำงานในต่างประเทศในรูปแบบผู้เชี่ยวชาญ หรือแรงงานในระดับทักษะสูง ดังนั้นจึงควรสนับสนุนแรงงานไทยและธุรกิจของไทยไปลงทุนในต่างประเทศเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มทักษะและขีดความสามารถของคนให้เป็นที่รู้จักในระดับภูมิภาค อีกทั้งเป็นการต่อยอดหรือขยายฐานสินค้าและบริการของประเทศไทยได้มากขึ้น

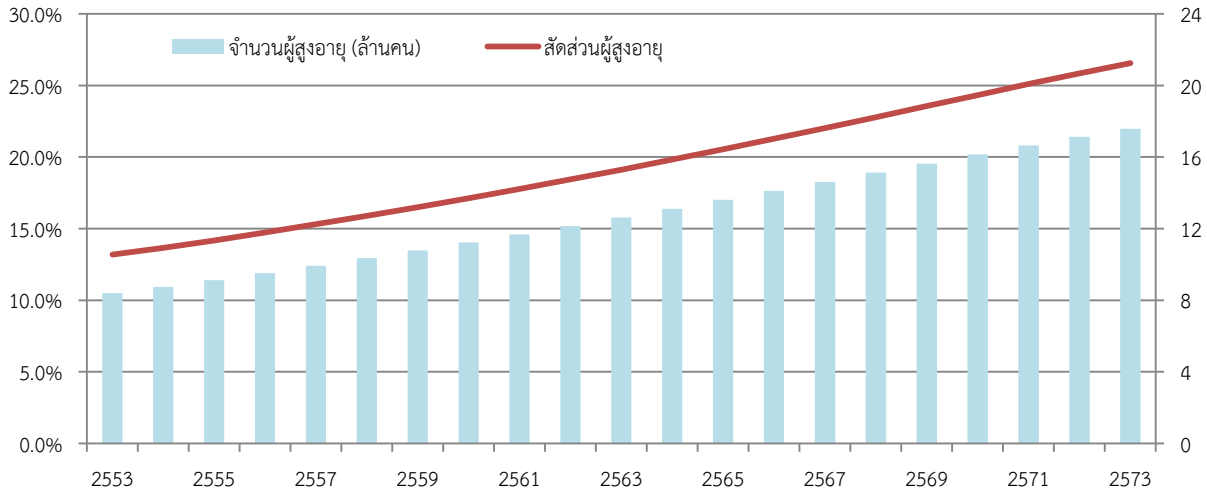
2.6 การเปลี่ยนแปลงของบริบทแวดล้อม

ปัจจุบันประเทศต้องประสบกับบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศในอนาคต มีรายละเอียดดังนี้

1) การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างประชากร

ปัจจุบันประเทศไทยและโลกได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อันจะทำให้ประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในอีก 20 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2573) คาดว่าจะมีจำนวนสูงถึง 17.6 ล้านคนหรือเพิ่มขึ้นประมาณ 2 เท่าเมื่อเทียบกับจำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนผู้สูงอายุต่อประชากรจะยิ่งน่าเป็นห่วงมากขึ้น เนื่องจาก พบว่าในปี พ.ศ. 2553 มีสัดส่วนผู้สูงอายุต่อประชากรรวมสูงถึงร้อยละ 13.2 และจะเพิ่มสูงขึ้นเป็นร้อยละ 26.6 ในปีพ.ศ. 2573 (แผนภาพที่ 2.11) ขณะที่อัตราการเกิดที่ลดลงมาตลอดทำให้ประชากรวัยทำงานลดลง ส่งผลต่อการจ้างงาน และการพัฒนาประเทศ การที่ประชากรวัยแรงงานลดลงในขณะที่ผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทำให้สัดส่วนของอัตราการพึ่งพิง (Dependency Ratio) จะเพิ่มขึ้นในอนาคตอันจะส่งผลต่อภาระทางการคลัง และเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาเศรษฐกิจ อย่างไรก็ดี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะเป็นผลดีต่อธุรกิจที่ให้บริการแก่ผู้สูงอายุ

แผนภาพที่ 2.11 จำนวนประชากรผู้สูงอายุและสัดส่วนต่อประชากรทั้งหมด



ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2) การขาดแคลนของทรัพยากรและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Resource Scarcity and Climate Change)

การขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมในช่วงที่ผ่านมามีการใช้ทรัพยากรอย่างมากและส่งผลต่อสภาพแวดล้อมเป็นอย่างมาก อันจะเห็นได้จากปรากฏการณ์ "เอลนินโญ"และ "ลานินญา" ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศอย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน ทั้งนี้ Price Waterhouse Coopers (2013) ได้ประมาณการไว้ว่า ปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนฯ จากการเผาไหม้เชื้อเพลิง (fossil fuel) จะเพิ่มขึ้นร้อยละ 16 จากปัจจุบันถึงปีพ.ศ. 2573 และจะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศของโลกและทำให้อุณหภูมิโลกเพิ่มสูงขึ้น 0.5 - 1.5 องศาเซลเซียสในอีก 20 ปีข้างหน้า และการ

เปลี่ยนแปลงของอุณหภูมิโลก ทำให้เกิดความยากลำบากในการเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ประมง ส่งผลต่อเนื่องในการผลิตอาหารของโลก

ผลการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อผลผลิตทางการเกษตร รวมกับประชากรโลกอย่างสูงในด้านการขาดแคลนทั้งสินค้าอุปโภคบริโภค และวัตถุดิบในภาคอุตสาหกรรม โดย Barton (2014) คาดว่าในปี 2030 การขยายตัวของประเทศตลาดเกิดใหม่ จะทำให้เกิดแรงกดดันในทรัพยากรของโลกมากขึ้น โดยจะมีช่องว่างระหว่างอุปทานและอุปสงค์การใช้น้ำถึงร้อยละ 40 และช่องว่างระหว่างอุปทานและอุปสงค์การใช้พลังงานเชื้อเพลิงเพิ่มสูงขึ้น (ร้อยละ 25 ในน้ำมัน และร้อยละ 30 ในก๊าซธรรมชาติ) นอกจากนี้ คาดว่าในปี พ.ศ. 2593 จะมีความต้องการเนื้อและนมเพิ่มขึ้น 2 เท่า และมีความต้องการธัญพืชเพิ่มขึ้น 1.5 เท่า ส่งผลให้ราคาอาหารจะพุ่งสูงขึ้นร้อยละ 40 จากการเพิ่มขึ้นของความต้องการการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวน่าจะส่งผลดีต่อประเทศไทยที่จะสามารถพัฒนาเป็นแหล่งผลิตอาหาร โดยเฉพาะการส่งเสริมอุตสาหกรรมการผลิตอาหารและเครื่องดื่มในภาคเกษตรและอุตสาหกรรมต่างๆ

3) โลกในยุคดิจิทัล (Digital Age)

ในปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของคน ปัจจุบันประชากรโลกมีอุปกรณ์สื่อสารเฉลี่ยมากกว่า 1.84 เครื่องต่อคน และคาดว่าจะเพิ่มเป็น 3.47 และ 6.58 เครื่องต่อคนในปี 2015 และปี 2020 ตามลำดับ (Price Waterhouse Coopers, 2013) นอกจากนี้ภาคอุตสาหกรรมได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสินค้าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ใช้เวลานาน หรือ อันตราย (Barton, 2014) เช่น Adidas ใช้ 3D printing technology ในการสร้างต้นแบบสินค้า ลดการทำงาน 4-6 อาทิตย์ของคน 12 คน ลงเหลือ 1-2 วัน ต่อคน 2 คน และ Rio Tinto's "Mine of the Future" ใช้รถบรรทุกและรถไฟอัตโนมัติ รวมทั้งเครื่องขุด ทำงานจากระยะไกลถึง 1,500 กิโลเมตร ทั้งนี้รัฐบาลได้ประกาศ "นโยบายเศรษฐกิจดิจิตอล (Digital Economy)" นั้น น่าจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศในการปรับตัวไปสู่ธุรกิจและการผลิตรองรับสังคมเศรษฐกิจดิจิตอล

4) การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community)

การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2559 โดยเฉพาะประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการขยายตัวในด้านการค้าและการลงทุนของไทย เนื่องจากการผลักดันมาตรการต่างๆ ในการยกเลิกหรือลดอุปสรรคในการเข้าสู่ตลาด และอุปสรรคทางการค้าทั้งที่เป็นภาษีและมิใช่ภาษีจะลดลงหรือหมดไป กฎระเบียบต่างๆ จะมีการปรับประสาน เพื่อให้สอดคล้องและเอื้อประโยชน์ในกลุ่มสมาชิกมากขึ้น เป็นโอกาสให้ประเทศไทยสามารถขยายการส่งออกสินค้าไปยังประเทศในกลุ่มอาเซียนได้มากขึ้น อาเซียนถือได้ว่าเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่อันเนื่องมาจากมีประชากรมากกว่า 570 ล้านคน โดยสามารถนำจุดแข็งของประเทศสมาชิกมาเสริมจุดแข็งของประเทศไทยในด้านต่างๆ อาทิ กลุ่มที่มีวัตถุดิบและแรงงาน : เวียดนาม กัมพูชา สาธารณรัฐสหภาพพม่า สปป.ลาว กลุ่มที่มีความถนัดด้านเทคโนโลยี : สิงคโปร์ มาเลเซีย ไทย และกลุ่มที่เป็นฐานการผลิต : ไทย มาเลเซีย อินโดนีเซีย เวียดนาม เพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดในการผลิต ส่งออก และบริการ ซึ่งจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตทั้งแรงงานและทุนได้อย่างเสรีมากขึ้น และดึงดูดการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) เข้ามาในอาเซียน ทั้งนี้ภาคการผลิตต่างๆ ของไทยควรมีดำเนินการเชิงรุกเพื่อชิงความได้เปรียบจากโอกาสดังกล่าว โดยพัฒนาด้านเทคโนโลยีการผลิตและฝีมือแรงงานในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ โดยเฉพาะสาขาที่ไทยมีความพร้อมและมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง เช่น ผลิตภัณฑ์อาหาร ยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ การท่องเที่ยว การบริการด้านสุขภาพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

5) วาระการพัฒนาของโลกภายหลัง ค.ศ. 2015 (Post 2015 Agenda)

ประเด็นสำคัญของวาระการพัฒนาโลกภายหลัง ค.ศ. 2015 คือ การจัดทำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals–SDGs) ในช่วงเวลา 15 ปี โดยสหประชาชาติให้การรับรองแล้วเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2557 ซึ่งจะส่งผลกระทบกับการวางแนวทางการพัฒนาประเทศในอนาคต ที่ต้องเน้นขจัดความยากจนให้หมดไป ประชาชนมีสุขภาพที่ดี มีระบบการศึกษา มีความเท่าเทียมกันทางเพศ ส่งเสริมการ

เติบโตทางเศรษฐกิจแบบยั่งยืน มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ยั่งยืน ลดความไม่เท่าเทียมกันทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ มีรูปแบบการผลิตและการบริโภคแบบยั่งยืน เตรียมความพร้อมในการรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สงวนรักษาทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ มีการจัดการทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืน ส่งเสริมให้สังคมมีความสุข มีความยุติธรรมและส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาในระดับโลกร่วมกัน

2.7 บทวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลต่อการดำเนินงาน

ปัจจุบันประเทศไทยมีกำลังแรงงานประมาณ 38.8 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ ,2558) โดยเป็นผู้มีงานทำ 38.3 ล้านคน (ผู้ว่างงาน 3.6 แสนคน ผู้รอฤดูกาล 8.0 หมื่นคน) คิดเป็นอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเท่ากับร้อยละ 70.0 ซึ่งเมื่อพิจารณาแนวโน้มจำนวนประชากรตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547-2558 พบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2547-2558 จำนวนกำลังแรงงานรวมมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นมาโดยตลอด แต่ในปี พ.ศ. 2555 พบว่า โครงสร้างแรงงานมีกำลังแรงงานลดลงจาก 39.40 ล้านคน ในปีพ.ศ. 2555 เหลือ 38.57 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2557 ส่งผลให้ผู้มีงานทำในประเทศลดลง แต่อย่างไรก็ตามในช่วง 9 ปีที่ผ่านมา กลับมีผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถมีจำนวนลดลง 4.8 ล้านคน จาก 9.3 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2550 เป็น 4.5 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2558 ในขณะที่ผู้ไม่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถกลับมีจำนวนเพิ่มขึ้น 9 ล้านคน จาก 41.6 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2550 เป็น 50.6 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2558 โดยผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในกลุ่มอายุ 15-24 ปี หรือกลุ่มเยาวชน มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถมากที่สุด ซึ่งจากข้อมูลที่กล่าวมาทำให้เห็นว่าประเทศไทยยังคงประสบปัญหาการยกระดับสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพและคนทำงานทำได้ยาก ส่งผลให้ขาดแคลนผู้ประกอบอาชีพที่มีสมรรถนะเป็นจำนวนมาก ในระยะยาวอาจส่งผลให้ประเทศไทยต้องเสียเปรียบด้านการแข่งขัน และอันดับความสามารถในการแข่งขันอาจลดลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับประเทศในภูมิภาคอาเซียน ที่มีประชากรรวม 612 ล้านคน ซึ่งกระแสการแข่งขันทางการค้าทั้งในระดับภูมิภาคและนานาชาติ และกระแสการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จะส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายบุคลากรอย่างเสรี ทำให้ประเทศต่างๆ มีความตื่นตัวที่จะพัฒนากำลังคนในประเทศของตนเองให้เป็นผู้ประกอบอาชีพที่มีสมรรถนะเพิ่มมากขึ้น เพราะผู้ประกอบอาชีพที่มีสมรรถนะจะช่วยให้ประเทศสามารถที่จะรักษาเสถียรภาพในการแข่งขันได้ ซึ่งประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศสมาชิกอาเซียนจำเป็นต้องเร่งดำเนินนโยบายพัฒนาทักษะและสมรรถนะผู้ประกอบอาชีพและคนทำงานของประเทศ และพัฒนาระบบและกลไกผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะบุคคลทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการจัดทำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาที่หลุดหายไปจากระบบการศึกษาซึ่งเป็นประชาชนด้อยโอกาส 8.8 ล้านคน ซึ่งต้องการการพัฒนาศักยภาพ ว่าสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจะเข้าไปมีส่วนเพิ่มสมรรถนะและได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อรองรับความต้องการแรงในอุตสาหกรรมได้อย่างไร

จากสถานการณ์ทั้งในและต่างประเทศที่ต้องพัฒนาสมรรถนะบุคคลแล้ว ประเทศไทยยังต้องเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทแวดล้อมของโลกที่เปลี่ยนแปลง ทั้งการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างประชากรและวาระการพัฒนาของโลกภายหลัง ค.ศ. 2015 (Post 2015 Agenda) โดยประเทศไทยและโลกได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อันจะทำให้ประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในอีก 20 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2573) คาดว่าจะมีจำนวนสูงถึง 17.6 ล้านคนหรือเพิ่มขึ้นประมาณ 2 เท่าเมื่อเทียบกับจำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ในขณะที่สังคมโลกอยู่ในยุคดิจิทัล (Digital Age) ทำให้เทคโนโลยีได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของทุกคน และภาคอุตสาหกรรมเองก็ได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสินค้าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ใช้เวลานาน หรืออันตราย รวมทั้งรัฐบาลได้ประกาศ “นโยบายเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy)” ซึ่งส่งผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น สคช. ต้องมีการปรับตัวทั้งในส่วนของการดำเนินการของสถาบัน รวมทั้งในด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพกำลังคนเพื่อรองรับยุคดิจิทัลด้วย

2.8 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมจากปัจจัยภายในภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

การิเคราห์สภาวะแวดล้อมมีผลต่อการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ.2560-2564 โดยในส่วนนี้เป็นการประมวลผลจากการทบทวนข้อมูลแวดล้อมในด้านต่างๆ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักทางวิชาการและมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพในการส่งเสริมและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ โดยใช้วิธี PESTL (ตามแผนภาพที่ 2.11)

แผนภาพที่ 2.12 วิธีการวิเคราะห์ – ปัจจัยภายนอก

ที่มา: รูป: http://cdn.slidesharecdn.com/ss_thumbnails/mark6slidedeckclass9pestle-120202152901-phpapp01-thumbnail-4.jpg?cb=1328197316

วิธี PESLT Analysis เป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกทางการบริหารจัดการระดับมหภาค (Macro Environment*) ด้านโอกาสหรือข้อจำกัด* โดยวิธีการดังกล่าวจะนำมาวิเคราะห์โอกาสและข้อจำกัด ที่ผลกระทบต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สรุปดังนี้

1. การเมือง (Political) แนวทางการวิเคราะห์จะคำนึงถึง นโยบายของรัฐบาล การเมือง การปกครอง กฎหมายต่างๆ ที่มีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น นโยบายของรัฐบาลที่มีผลต่อกฎหมายที่เกี่ยวกับองค์การ เกี่ยวกับภาษี นโยบายทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม โดยจากการทบทวนข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านโอกาส

1) รัฐบาลให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนากำลังคนของประเทศ โดยปรากฏอยู่อย่างชัดเจนในแผนระดับชาติ
2) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเป็นอย่างมากตรงกับวัตถุประสงค์ของ สคช.
3) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพการเป็นองค์กรที่ถูกจัดตั้งขึ้นตามนโยบายของรัฐที่มีความชัดเจน

4) สคช. อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี ทำให้นโยบายรัฐบาล และมติของรัฐมนตรี เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินงานตามนโยบายได้ทันที มีความคล่องตัว
5) ปัจจุบันมีรองรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแล ทำให้สามารถกำกับดูแลสคช. ได้อย่างเต็มที่
6) นโยบายประชารัฐด้านการยกระดับคณุภาพวิชาชีพอาชีวศึกษา ดำเนินการโครงการยกระดับคุณภาพวิชาชีพอาชีวศึกษา ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพ
7) ระบบคุณวุฒิวิชาชีพจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศสมาชิกได้

ด้านข้อจำกัด

1) หากมีเปลี่ยนแปลงทางการเมือง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงภายในรัฐบาลที่มีการเปลี่ยนแปลงรองนายกรัฐมนตรีที่มากำกับดูแล อาจมีผลให้ขาดความต่อเนื่องของการดำเนินงาน
2) การอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี อาจมีการแทรกแซงทางการเมืองในการบริหารจัดการทั้งด้านบุคลากรและงบประมาณของ สคช.
3) งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่แน่นอนและมีแนวโน้มลดลงทำให้มีผลกระทบต่อแผนพัฒนาสถาบัน

2. เศรษฐกิจ (Economic) เป็นการวิเคราะห์ผลกระทบจากสภาพเศรษฐกิจปัจจัยทางด้านเศรษฐศาสตร์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เช่น อัตราดอกเบี้ย ระดับเงินเฟ้ออัตราการว่างงาน GDP และอื่นๆ การเติบโตทางเศรษฐกิจโดยรวมและแยกแต่ละภาคธุรกิจ หรือธุรกิจรายสาขา

ด้านโอกาส

1) การแข่งขันทางการค้าและการเติบโตทางเศรษฐกิจส่งผลให้เกิดความต้องการบุคลากรที่มีความรู้สมรรถนะความชำนาญ/ ความเชี่ยวชาญในอาชีพมากขึ้น
2) การรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเปิดโอกาสให้กับผู้ประกอบอาชีพมีมาตรฐานสู่ระดับสากลและต้องการแรงงานที่มีมาตรฐานอาชีพมากขึ้น แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศได้
3) ภาคเอกชนให้ความสนใจและรับรู้ถึงคุณประโยชน์ของระบบคุณวุฒิวิชาชีพมากขึ้น เนื่องจากการจัดทำมาตรฐานอาชีพช่วยส่งเสริมความสามารถของผู้ประกอบอาชีพได้มากยิ่งขึ้น และทำให้ผลผลิตที่ออกมามีประสิทธิภาพ
4) การจัดทำมาตรฐานอาชีพในบางอาชีพจะช่วยส่งผลให้เกิดการรวมตัวของกลุ่มอาชีพ ซึ่งอาจช่วยให้มีความแข็งแกร่งขึ้น ที่มีผลต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศมาก
5) ภาคเอกชนร่วมสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันฯ โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานอาชีพทุกกลุ่มอุตสาหกรรม

ด้านข้อจำกัด

1) ภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย อาจส่งผลให้บางกลุ่มอุตสาหกรรมมีการจัดทำมาตรฐานอาชีพที่ล่าช้า
2) ความผันผวนของเศรษฐกิจโลก ทำให้บางกลุ่มอุตสาหกรรมที่เคยขยายตัวกลับตกต่ำหรือบางอุตสาหกรรมปิดตัวลง ทำให้คาดการณ์แนวโน้มของกลุ่มอุตสาหกรรมที่จะเลือกทำมาตรฐานอาชีพได้ยากยิ่งขึ้น
3) ประเทศยังไม่ก้าวพ้นกับดักรายได้ปานกลาง (Middle income trap) ที่ประเทศไทยขาดแคลนส่วนใหญ่เป็นระดับอาชีวะศึกษา
4) ภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว ส่งผลให้คนเลือกสร้างรายได้ก่อน แล้วจึงให้ความสำคัญของมาตรฐานอาชีพในลำดับถัดไป

5) การรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนส่งผลให้การเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศมากขึ้น ทำให้ประเทศประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับฝีมือ
6) ผู้ประกอบการกลัวเกรงว่าหากมีการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพแล้วจะทำให้แรงงานฝีมือไหลออกจากสถานประกอบการ และจะนำไปสู่การขึ้นค่าแรง

3. สังคม (Sociocultural) เป็นการวิเคราะห์ผลกระทบจากสังคมวัฒนธรรมสภาพความเป็นอยู่ ความสนใจในเรื่องศาสนาและวัฒนธรรม ที่มีอิทธิพลแตกต่างกันตามแต่ละประเทศ เช่น ศาสนาหลักของประชากร ทัศนคติต่อสินค้าหรือบริการจากต่างชาติต่างภาษามีผลต่อสินค้าในตลาดหรือไม่ การใช้เวลาว่างของผู้บริโภค บทบาทของชายหญิงในสังคม ความใส่ใจสิ่งแวดล้อม อายุขัยของประชากร ระดับการศึกษาสวัสดิการ โครงสร้างประชากรและขนาดครอบครัว

ด้านโอกาส

1) สังคมต้องการการพัฒนาด้านอาชีพ ซึ่งสถาบันสามารถจัดทำตามความต้องการของอุตสาหกรรมเพื่อตอบสนองต่อสังคม
2) กำลังคนของประเทศที่ต้องการการพัฒนาเพื่อรองรับภาคการผลิตและการให้บริการมีจำนวนมาก
3) หลักสูตรการศึกษา ยังไม่ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ ทำให้สถาบันมีโอกาสในการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามุ่งเน้นว่าจำเป็นต้องปรับหลักสูตรในสถาบันการศึกษาให้เข้าสู่มาตรฐานอาชีพ
4) การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้ประเทศสามาชิกสามารถเทียบเคียงคุณวุฒิวิชาชีพกันได้ ซึ่งคุณวุฒิวิชาชีพจะช่วยนำไปสู่เทียบเคียงกับคุณวุฒิทางการศึกษาได้ในอนาคต
5) สังคมไทยมีการพัฒนาคนไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ทำให้คนพัฒนาความรู้และทักษะด้านต่างๆ ช่วยให้เกิดสังคมของการเรียนรู้อย่างยั่งยืน
6) ปัจจุบันหน่วยงานต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ และได้มีความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ
7) ประเทศไทยมีแรงงานที่อยู่นอกระบบจำนวนมาก ซึ่งจะเปิดโอกาสให้สถาบันสามารถส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้แรงงานนอกระบบมีโอกาสในการพัฒนาตนเองเป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นกำลังคนให้แก่ประเทศ
8) ผู้ประกอบการมีองค์ความรู้ ประสบการณ์ มีความพร้อมในการพัฒนาตนเองและเปิดรับแนวคิดในการพัฒนากำลังคนให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
9) ภาคเอกชนโดยเฉพาะภาคผู้ประกอบการเล็งเห็นถึงความสำคัญของงาน สคช. ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันงานมาตรฐานอาชีพได้ดีที่สุด
10) ประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมสูงวัย ซึ่งทำให้วัยทำงานจะมีสัดส่วนลดลงเรื่อยๆ ประเทศจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของคนให้มีมาตรฐานสูงขึ้น

ด้านข้อจำกัด

1) สถาบันยังไม่เป็นที่รู้จัก ซึ่งสังคมอาจจะไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ของสถาบัน และอาจจะยากต่อการขอความร่วมมือแบบไม่มีค่าใช้จ่าย
2) สังคมการศึกษายังมุ่งเน้นที่จะศึกษาในระดับอุดมศึกษามากกว่าระดับอาชีวศึกษา ทำให้ขาดบุคลากรทางด้านฝีมือ

3) ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ยังเป็นสิ่งใหม่สำหรับประเทศไทย จำเป็นต้องมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ความเข้าใจต่อสังคมให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
4) การทำมาตรฐานอาชีพเป็นเรื่องละเอียดอ่อน โดยเฉพาะในบางอาชีพ เช่น กลุ่มอาชีพในสาขาเกษตรกรรม ที่มีความเป็นเฉพาะทาง และอาศัยความรู้แบบเจาะจง (specialist) จึงทำให้การขับเคลื่อนทำได้ช้า
5) ภาคเอกชนโดยเฉพาะภาคผู้ประกอบอาชีพ ยังไม่เห็นความสำคัญ และมีแนวโน้มที่จะผลักดันยากหาก สคช. ไม่เข้มแข็งพอ

4. กฎหมาย (Legal) เป็นวิเคราะห์ผลกระทบจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร อาทิ การเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายว่าเป็นโอกาสหรืออุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพหรือไม่

ด้านโอกาส

1) สคช. มี พรฎ. จัดตั้ง ทำให้มีบทบาทหน้าที่และมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน
2) พรฎ. ให้อำนาจการออกหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพและประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพและมีกฎหมายที่ชัดเจนเอื้อต่อการดำเนินงาน
3) ความเป็นองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดย พรฎ. ทำให้มีความคล่องตัวมากกว่าราชการ ช่วยสนับสนุนการทำงานของสถาบัน
4) การทำงานที่มีความคล้ายคลึงกันกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ถ้ามีการประสานงานที่ดีสามารถช่วยกันทำงานได้
5) หากมีการตีความ กฎหมาย/กฎระเบียบ ให้เข้าใจถ่องแท้และเป็นแนวทางเดียวกัน น่าที่จะปฏิบัติการได้เร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
6) แนวทางตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 สนับสนุนการจัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติไว้อย่างชัดเจน

ด้านข้อจำกัด

1) บทบาทหน้าที่ตามกฎหมายยังมีความซ้ำซ้อนกับหน่วยราชการอื่น เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีกฎหมายที่มีลำดับที่สูงกว่า
2) การปฏิบัติตามกฎหมายที่มีอยู่และแก้ไขได้ยากอาจจะทำให้การตอบสนองไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในภาคธุรกิจและสังคม
3) สคช. ในปัจจุบันยังต้องอิงกฎระเบียบกับทางราชการ ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน
4) อำนาจหน้าที่ตาม พรฎ. ยังขาดความสมบูรณ์ ซึ่ง สคช. ไม่มีอำนาจในการร่วมพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมและสถาบันไม่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม จึงทำให้การดำเนินงานไม่ครบวงจรของระบบคุณวุฒิวิชาชีพ
5) ขาดกฎหมาย/ระเบียบที่สอดรับกับมาตรฐานอาชีพที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
6) สคช. ยังขาดอำนาจในการบังคับให้ผู้ประกอบการรับบุคลากรที่มีคุณวุฒิวิชาชีพ
7) สคช. ยังไม่มีอำนาจทางกฎหมายในการกำหนดอัตราเงินเดือนให้ตรงกับกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ อาจทำให้ผู้ประกอบอาชีพไม่ให้ความสำคัญต่อการทดสอบเพื่อขอใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ การเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับทางกฎหมาย และระเบียบบางข้อยังไม่สามารถมอบอำนาจให้ สคช. ดำเนินการได้ เพราะมีความไม่ชัดเจนในบางข้อกำหนดของอำนาจหน้าที่

8) หน่วยงานที่มีความพร้อมในการเป็นศูนย์ทดสอบส่วนใหญ่เป็นภาคเอกชน ซึ่งระเบียบปฏิบัติบางข้อไม่เอื้อต่อการสร้างความร่วมมือ

5. เทคโนโลยี (Technology) เป็นการวิเคราะห์ผลกระทบจากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมอื่นๆ เพื่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันเป็นแรงผลักที่สำคัญของโลกาภิวัตน์ในการดำเนินงานขององค์การ เช่น เทคโนโลยีระบบอัตโนมัติจะช่วยผลิตสินค้าและบริการได้รวดเร็วและลดต้นทุน ทำให้ลูกค้าหรือองค์การมีนวัตกรรมใหม่ช่วยขยายช่องทางการจัดจำหน่ายใหม่และเทคโนโลยีที่ช่วยในการสื่อสาร

ด้านโอกาส

1) มีการส่งเสริมการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาอาชีพและยกระดับคุณภาพชีวิตและสนับสนุนการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์ในการสร้างค่านิยมใหม่ๆ ในสังคม
2) นโยบายรัฐบาลให้การสนับสนุนการสร้างเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม ซึ่งเป็นการเอื้อต่อการพัฒนามาตรฐานอาชีพด้าน ICT ของสถาบัน
3) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้ง่ายต่อการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และสามารถนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพได้ง่ายยิ่งขึ้น
4) สคช. สามารถเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารผ่านสังคมออนไลน์ (Social Network) มากขึ้น เช่น Facebook, Web site ต่างๆ เป็นต้น และสามารถใช้ Social Media ในการประชาสัมพันธ์ การเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และงานของ สคช. ได้สะดวกและรวดเร็ว
5) เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือ ในการดำเนินงานตามภารกิจ รวมทั้งการสร้างฐานข้อมูลเทคโนโลยี
6) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการสื่อสารได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ทำให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจากต่างประเทศมาปรับใช้ได้
7) สามารถจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และเชื่อมโยงกับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศได้

ด้านข้อจำกัด

1) การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วไม่ทันต่อการสร้างมาตรฐานอาชีพ
2) ระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพสูงต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญมากๆ ในการจัดทำและใช้งบประมาณสูง
3) กลุ่มเป้าหมายของสถาบันในพื้นที่รอบนอกเมืองใหญ่ ยังขาดความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอยู่บ้าง
4) ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศภายนอก อาจมีการจัดทำที่ไม่สอดคล้องกับระบบ Data base ของ สคช.
5) ข้อมูลภายนอกกระจัดกระจายมากและซับซ้อนใช้เวลามากในการวิเคราะห์เพื่อนำมาใช้เป็นฐานข้อมูล
6) มีการลงทุนในการใช้เทคโนโลยีใหม่ด้วยการมองไปข้างหน้าให้คุ้มค่ากับการลงทุน
7) องค์กรรับรองหรือผู้ประเมินบางส่วน อาจจะมีทักษะการใช้เทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยได้ไม่ดีพอ
8) กลุ่มเป้าหมายที่แท้จริง (ผู้ประกอบอาชีพ) อาจยังไม่สามารถเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ต
9) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีใหม่ๆ ทำให้ต้องเสียงบประมาณส่วนหนึ่งในการบำรุง รักษา และปรับปรุงเทคโนโลยี

บทที่ 3
ทบทวนบทบาทสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้เป็นการทบทวนบทบาทของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ ส่วนแรกเป็นการการทบทวนข้อมูลของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เพื่อวิเคราะห์บทบาทภารกิจ รวมทั้งการดำเนินที่ผ่านมา ส่วนที่สองเป็นการทบทวนบทบาทของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน ซึ่งอยู่ภายใต้กระทรวงต่างๆ อาทิ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งหน่วยงานภาคเอกชนต่างๆ อาทิ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ดังนี้

3.1 สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (สคช.) จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2554 ภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี ปัจจุบันได้มอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรี (พล.อ.อ. ประจิน จั่นตอง) กำกับดูแล เพื่อส่งเสริมและช่วยเหลือหน่วยงานของรัฐและเอกชนในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานมากยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำหน้าที่ในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ สนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพให้ได้มาตรฐานสากล ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเพื่อประเมินสมรรถนะบุคคลในการให้การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ รวมถึงเป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

3.1.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจตามกฎหมายจัดตั้ง และยุทธศาสตร์ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

วิสัยทัศน์

“เป็นสถาบันหลักในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้ได้รับการยอมรับทั้งในและต่างประเทศ”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานอาชีพให้สอดคล้องกับทิศทางความต้องการทางเศรษฐกิจ
2. ประสานและบูรณาการการทำงานร่วมกับกลุ่มอาชีพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อผลักดันให้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
3. เป็นศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ
4. พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการที่ดี

อำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 8 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 ให้สถาบันมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ถือกรรมสิทธิ์ มีสิทธิครอบครอง และมีทรัพยสิทธิต่างๆ
2. ก่อตั้งสิทธิ หรือทำนิติกรรมทุกประเภทผูกพันทรัพย์สิน ตลอดจนทำนิติกรรมอื่นใดเพื่อประโยชน์ในการดำเนินกิจการของสถาบัน

3. ทำความตกลงและร่วมมือกับองค์การหรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศในกิจการที่เกี่ยวกับการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน

4. จัดให้มีและให้ทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบัน

5. เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน หรือค่าบริการในการดำเนินกิจการต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการกำหนด

6. มอบให้องค์กรหรือบุคคลอื่นทำกิจการที่อยู่ภายในอำนาจหน้าที่ของสถาบัน

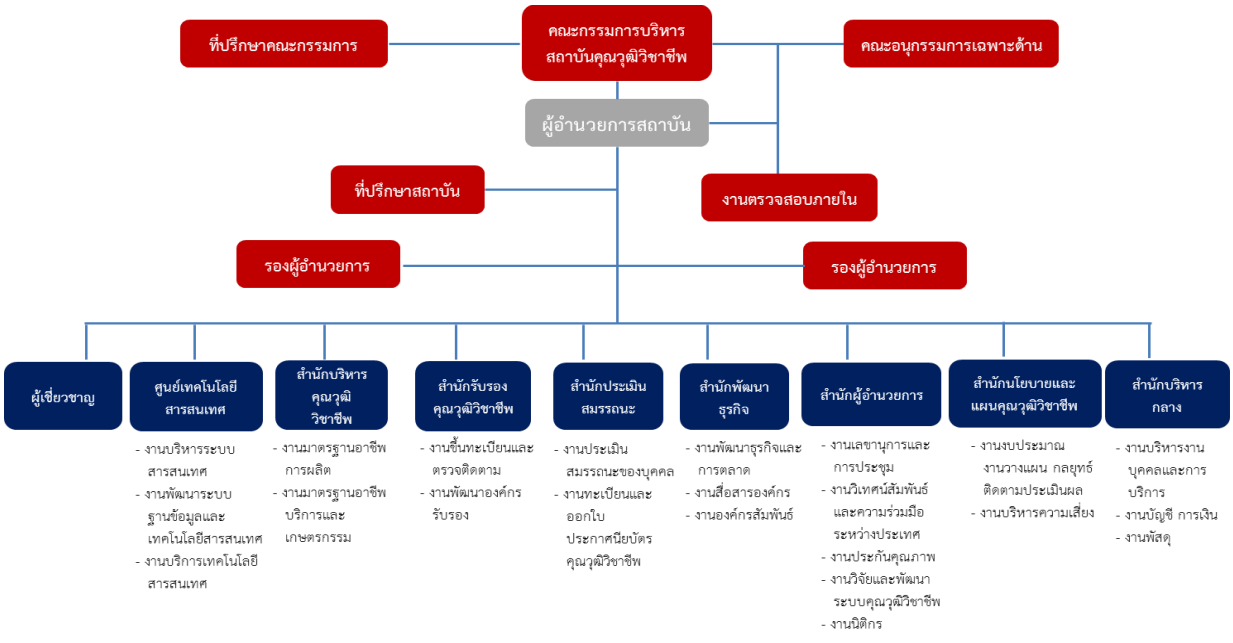
7. ให้ประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ และหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ

8. ดำเนินการอื่นใดที่จำเป็นหรือต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน

คณะกรรมการบริหารสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. ประธานกรรมการบริหาร (พลเอก เลิศรัตน์ รัตนวานิช)
2. เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
4. ปลัดกระทรวงแรงงาน
5. อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
6. ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
7. ประธานสมาคมธนาคารไทย
8. ประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
9. ผู้ทรงคุณวุฒิ

แผนภาพที่ 3.1 โครงสร้างการบริหาร



ที่มา:สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

เป้าหมายการให้บริการ

ระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้การรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพอย่างมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

1. พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้สอดคล้องกับทิศทางความต้องการทางเศรษฐกิจทั้งในและต่างประเทศ

2. ส่งเสริมให้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ

3. เสริมสร้างและบูรณาการความร่วมมือในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

4. พัฒนาสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพให้เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนงานระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

5. เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้เป็นองค์กรหลักในด้านการบริหารจัดการที่ดี

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ปี 2559 ดังนี้

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	หน่วยวัด	เป้าหมาย ปี 2559	หน่วยงานรับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้สอดคล้องกับทิศทางความต้องการทางเศรษฐกิจทั้งในและต่างประเทศ	1. ศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพในกลุ่มวิชาชีพที่มีความสำคัญต่างๆ	1.1 จำนวนสาขาวิชาชีพที่สามารถจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพแล้วเสร็จ	20%	สาขาวิชาชีพ	18	บค.
		1.2 ร้อยละของมาตรฐานอาชีพที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการทดสอบและออกใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะ	-	ร้อยละ	90	พก. รค.
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมให้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ	2. พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและในระดับสากล	2.1 จำนวนผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการปรับปรุงกระบวนการในระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะขององค์กรในระดับสากล	-	เรื่อง	2	ผอ.
		2.2 จำนวนมาตรฐานอาชีพที่ส่งต่อให้สถาบันการศึกษาเพื่อนำไปปรับหลักสูตรการเรียนการสอน	5%	มาตรฐานอาชีพ	37	บค.
		2.3 จำนวนบุคลากรในกลุ่มวิชาชีพได้รับการประเมินและได้รับการรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ	10%	คน	20,000	รค. พก.

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	หน่วยวัด	เป้าหมาย ปี 2559	หน่วยงานรับผิดชอบ
		2.4 จำนวนมาตรฐานอาชีพที่มีการเทียบเคียงดำเนินการแล้วเสร็จ (นับ MOU เดิม)		ความร่วมมือ	4	ผอ.
	3. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	3.1 ประชาชนรับรู้ถึงการมีระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	-	ล้านคน	2	ทุกสำนัก
	4. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของ สคช.	4.1ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจและพัฒนาการให้บริการ	10%	ร้อยละ	90	บค. รค. พก. ผอ.
		4.2 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงคุณภาพงานเพื่อความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	-	ร้อยละ	90	บค. รค. พก. ผอ.
<u>ยุทธศาสตร์ที่ 3</u> เสริมสร้างและบูรณาการความร่วมมือในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	5. ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	5.1 จำนวนความร่วมมือหรือโครงการหรือกิจกรรมกับหน่วยงานทั้งภายในและต่างประเทศในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ และการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ	-	ความร่วมมือ/กิจกรรม/โครงการ	10	บค. ผอ.
		5.2 จำนวนหน่วยงาน/องค์กรที่ได้รับการขึ้นทะเบียนและรับรองให้เป็นองค์กรรับรองตามมาตรฐานอาชีพและระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	15%	แห่ง	50**	รค. บค. พก.
		5.3 จำนวนข้อตกลงความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในต่างประเทศในการเทียบเคียงมาตรฐานอาชีพ		ความร่วมมือ	9	ผอ.
		5.4 ร้อยละของจำนวนสาขาวิชาชีพที่แล้วเสร็จ ภายในเดือน มิ.ย. มีองค์กรรับรองภายในเวลาที่กำหนด		ร้อยละ	100	รค.
		5.5 ร้อยละของจำนวนองค์กรรับรองที่สามารถเริ่มดำเนินการทดสอบภายในระยะเวลาที่กำหนด (2 เดือนหลังได้รับการรับรอง)		ร้อยละ	90	รค. พก.

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	หน่วยวัด	เป้าหมาย ปี 2559	หน่วยงานรับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพให้เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนงานระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	6. พัฒนาระบบฐานข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพที่ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ	6.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบศูนย์กลางข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ (ตามเกณฑ์การประเมิน ก.พ.ร.)	4%	ระดับ	5	บค.
	7. พัฒนาและปรับปรุงองค์กรรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเข้าสู่ระบบประกันคุณภาพ ISO 17024	7.1 จำนวนหน่วยงาน/องค์กรรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและระบบคุณวุฒิวิชาชีพได้รับการติดตามและประเมินผลตามรอบระยะเวลาที่กำหนด	10%	แห่ง	52	รค.
ยุทธศาสตร์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้เป็นองค์กรหลักในด้านการบริหารจัดการที่ดี	8. ประสิทธิภาพในการเบิกจ่ายงบประมาณ	8.1 ร้อยละของการเบิกจ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน	3%	ร้อยละ	100	ทุกสำนัก
		8.2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงานขององค์การมหาชนลดปริมาณการใช้ลงร้อยละ 10 ของปริมาณการใช้มาตรฐาน	2%	ระดับ	5	ทุกสำนัก
		8.3 การประหยัดน้ำ	2%	ระดับ	5	ทุกสำนัก
ยุทธศาสตร์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้เป็นองค์กรหลักในด้านการบริหารจัดการที่ดี	9. เสริมสร้างการบริหารจัดการที่ดี	9.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาด้านการกำกับดูแลกิจการ	10%	ระดับ	5	บร. ผอ. พก. นผ.
		9.2 ระดับคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของหน่วยงาน	5%	ระดับ	5	บร.
		9.3 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถาบันฯ ให้ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน ISO 9001	4%	ระดับ	5	ทุกสำนัก
		9.4 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพการทำงานในสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	-	ร้อยละ	70	บร.
		9.5 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาตัวชี้วัดระดับองค์กรและการประเมินระดับบุคคล	-	ระดับ	5	นผ., บร.
		9.6 อัตราการลาออกของเจ้าหน้าที่ สคช.		ร้อยละ	<6	บร.

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	หน่วยวัด	เป้าหมาย ปี 2559	หน่วยงานรับผิดชอบ
	10. เสริมสมรรถนะให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	10.1 ความสำเร็จของการพัฒนาสถาบันให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	-	ระดับ	5	บร. บค.
	11. เสริมสมรรถนะบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ	11.1 ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมตามแผนการอบรมที่กำหนด	-	ร้อยละ	100	บร.
		รวม	**100%**			

3.1.2 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

ที่ผ่านมาสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) มีการปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความสอดคล้องกับการดำเนินงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการเป็นสถาบันหลักในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้ได้รับการยอมรับทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งมีเป้าหมายของการบริการ คือ ระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้การรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพอย่างมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ผลการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (สคช.) ตามยุทธศาสตร์ในช่วงที่ผ่านมานั้นส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ โดยใน ปี 2559 มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรของ สคช. มีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์อย่างเต็มที่ ซึ่งผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์หลัก 4 ยุทธศาสตร์ ที่สำคัญมีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้สอดคล้องกับทิศทางความต้องการทางเศรษฐกิจทั้งในและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้สอดคล้องกับทิศทางความต้องการทางเศรษฐกิจทั้งในและต่างประเทศ	1) จำนวนสาขาวิชาชีพที่สามารถจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพแล้วเสร็จ 2) ร้อยละของมาตรฐานอาชีพที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการทดสอบและออกใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะ

การดำเนินการตามยุทธศาสตร์นี้ สคช. ได้จัดทำประกาศเรื่องการกำหนดสาขาวิชาชีพที่ได้รับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ.2558 โดยประกาศมาตรฐานอาชีพไปแล้ว 72 สาขาวิชาชีพ และมีอาชีพที่อยู่ภายในแต่ละสาขาวิชาชีพมากกว่า 500 อาชีพ ตามที่มีการปฏิบัติงานจริงในภาคอุตสาหกรรม สคช. ได้สนับสนุนให้มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพเพื่อนำไปใช้ในการกำหนดและประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อให้ได้มาตรฐานอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของผู้ประกอบการ และสามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานอาชีพของกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน และนานาประเทศในสาขาวิชาชีพเดียวกัน โดยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 – 2558 สคช. ได้ดำเนินการพัฒนามาตรฐานอาชีพจำนวน 61 สาขาวิชาชีพ ร่วมกับตัวแทนสมาคม กลุ่มผู้ประกอบการ และหน่วยงานสำคัญในแต่ละสาขาวิชาชีพจัดทำมาตรฐานอาชีพและการประเมินสมรรถนะ ซึ่งมีสาขาวิชาชีพแล้วเสร็จและพร้อมให้การประเมินสมรรถนะ 29 สาขาวิชาชีพ ซึ่งมีจำนวนมากกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ 18 สาขาวิชาชีพ โดยในจำนวนนี้เป็นมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจในการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอุตสาหกรรม Super Cluster จำแนกเป็นอุตสาหกรรมปัจจุบัน (First-S-Curve) จำนวน 5 กลุ่มอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมอนาคต (New-S-Curve) จำนวน 5 กลุ่มอุตสาหกรรม และกลุ่มอุตสาหกรรมคลัสเตอร์อื่นๆ จำนวน 4 กลุ่มอุตสาหกรรม

(รายละเอียดตามภาคผนวก ก) แต่จำนวนร้อยละของมาตรฐานอาชีพที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการทดสอบและออกใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะยังมีสัดส่วนที่น้อย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมให้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
ส่งเสริมให้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ	1.จำนวนผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการปรับปรุงกระบวนการในระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะขององค์กรในระดับสากล 2.จำนวนมาตรฐานอาชีพที่ส่งต่อให้สถาบันการศึกษาเพื่อนำไปปรับหลักสูตรการเรียนการสอน 3.จำนวนบุคลากรในกลุ่มวิชาชีพได้รับการประเมินและได้รับการรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ 4.จำนวนมาตรฐานอาชีพที่มีการเทียบเคียงดำเนินการแล้วเสร็จ (นับ MOU เดิม) 5.ประชาชนรับรู้ถึงการมีระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ ระดับความสำเร็จของการสำรวจความพึงพอใจและพัฒนาการให้บริการ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงคุณภาพงานเพื่อความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

สคช. ได้มีส่วนร่วมในการผลักดันกระบวนการปฏิรูปการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษา โดยได้ลงนาม MOU ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั่วประเทศ และหน่วยงานด้านการศึกษาต่างๆ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สมาคม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มหาวิทยาลัยต่างๆ รวมถึงหน่วยงานในต่างประเทศ ในการร่วมผลักดันให้มีการนำมาตรฐานอาชีพที่ดำเนินการจัดทำแล้วไปปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะและอบรมบุคลากรด้านการศึกษา เพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ รวมถึงการเทียบโอนคุณวุฒิวิชาชีพกับคุณวุฒิการศึกษาผ่านกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ซึ่งได้มีการจัดส่งมาตรฐานอาชีพให้หน่วยงานด้านการศึกษากว่า 33 แห่ง นำไปพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะและหลักสูตรฝึกอบรมแล้ว 19 สาขาวิชาชีพ แต่จำนวนนี้สูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งเป้าหมาย โดยได้ดำเนินการไปแล้ว 25 สาขาวิชาชีพ และในส่วนของการนำมาตรฐานอาชีพไปเทียบเคียงกับกรอบคุณวุฒิของประเทศอาเซียน ได้มีจำนวนมาตรฐานอาชีพที่มีการเทียบเคียงดำเนินการแล้วเสร็จ 3 มาตรฐานอาชีพ โดยยังไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่ 4 มาตรฐานอาชีพ

สคช. ยังได้ลงนามความร่วมมือกับสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์แนวทางการประเมิน และร่วมในการประเมินองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะฯ ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ เพื่อให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะฯ ในการทำหน้าที่ในการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพในแต่ละระดับชั้นโดยพิจารณาหน่วยงานที่มีความพร้อมทั้งด้านบุคลากร สถานที่ และเครื่องมือพื้นฐาน เพื่อให้การประเมินให้ครบทุกอาชีพและครอบคลุมทั่วทุกภาคของประเทศตามความเหมาะสมของอุตสาหกรรมสำคัญในแต่ละพื้นที่ โดยผลการดำเนินที่ผ่านมาได้ให้การรับรองไปแล้ว 70 แห่งใน 18 สาขาวิชาชีพ และจัดให้มีการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพไปแล้ว 15 สาขาวิชาชีพ แต่จำนวนมีผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะยังไม่บรรลุตามเป้าหมายมากนัก โดยมีจำนวนเป็นบุคลากรที่เข้ารับการประเมินสมรรถนะ 11,412 คน ซึ่งเป็นบุคลากรที่เข้ารับการประเมินสมรรถนะในปีงบประมาณ พ.ศ.2559 จำนวน 4,191 คน จากเป้าหมาย 16,000 คน ซึ่งอาจจะ

เป็นผลจากการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน/ผู้ประกอบอาชีพรับรู้ถึงการมีระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร และระดับความสำเร็จของการปรับปรุงคุณภาพงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพยังไม่เพียงพอ อย่างไรก็ตาม สคช. ได้ร่วมมือกับผู้ประกอบการแต่ละอาชีพในการฝึกอบรมบุคลากรในอาชีพให้มีสมรรถนะในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน ซึ่งขณะนี้ได้นำร่องร่วมกับสถาบันไทย-เยอรมัน ในการพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรมและอบรมบุคลากรในสาขาวิชาชีพแมคคาทรอนิกส์ รวมทั้งได้ส่งต่อมาตรฐานอาชีพให้กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน สำหรับนำไปพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมและคัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับความต้องการในหน่วยงานต่างๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน คณะกรรมาธิการการศึกษาและการกีฬา สภานิติบัญญัติแห่งชาติ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมการจัดหางาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าไทย สมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิต สมาคมผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย เป็นต้น รวมทั้งได้ส่งบุคลากรของ สคช. และผู้ชำนาญการมาตรฐานอาชีพไปร่วมให้ข้อมูลมาตรฐานอาชีพและทำความเข้าใจแก่บุคลากรทางการศึกษา เพื่อเตรียมการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะจากมาตรฐานอาชีพ และกระบวนการประเมินสมรรถนะวิชาชีพ โดยมีหน่วยงานที่เข้าร่วมดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม แล้ว 3 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

นอกจากนี้ สคช. ได้สร้างการรับรู้และเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมาเข้ารับการประเมินให้ครอบคลุมทุกอาชีพ โดยมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการรับรู้และพัฒนาเครื่องมือในการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและกระบวนการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ผ่านสื่อต่างๆ ที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และร่วมกับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ จัดกิจกรรมเปิดตัวองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะฯ (Open House) เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่มีความรู้ ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของระบบคุณวุฒิวิชาชีพ สนใจสมัครขอเข้ารับการประเมินสมรรถนะฯ รวมถึงกระตุ้นให้กลุ่มผู้ประกอบการส่งบุคลากรของตนเองเข้ารับการประเมินสมรรถนะฯ ในพื้นที่ต่างๆ โดยมีแผนในการจัดกิจกรรม Open House ควบคู่ไปกับการทดสอบร่วมกับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะฯ แต่ผลของการเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพยังไม่เห็นผลมากนัก เห็นได้จากจำนวนผู้ที่สนใจเข้าร่วมรับการประเมินและได้รับการรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพยังต่ำกว่าเป้าหมายอีกมาก

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างและบูรณาการความร่วมมือในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
เสริมสร้างและบูรณาการความร่วมมือในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	1. จำนวนความร่วมมือหรือโครงการหรือกิจกรรมกับหน่วยงานทั้งภายในและต่างประเทศในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ และการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ 2. จำนวนหน่วยงาน/องค์กรที่ได้รับการขึ้นทะเบียนและรับรองให้เป็นองค์กรรับรองตามมาตรฐานอาชีพและระบบคุณวุฒิวิชาชีพ 3. จำนวนข้อตกลงความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในต่างประเทศในการเทียบเคียงมาตรฐานอาชีพ 4. ร้อยละของจำนวนสาขาวิชาชีพที่แล้วเสร็จ ภายในเดือน มิ.ย. มีองค์กรรับรองภายในเวลาที่กำหนด 5. ร้อยละของจำนวนองค์กรรับรองที่สามารถเริ่มดำเนินการทดสอบภายในระยะเวลาที่กำหนด (2 เดือนหลังได้รับการรับรอง)

เนื่องจากนโยบายรัฐบาลมุ่งเน้นให้หน่วยงานต่างๆ เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ที่ผ่าน สคช. ได้มีการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ข้อนี้และสอดคล้องกับนโยบายรัฐ โดย สคช. ได้สร้างความร่วมมือกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในการเทียบเคียงกรอบคุณวุฒิวิชาชีพกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) และได้ร่วมพัฒนากรอบคุณวุฒิเทียบเคียงอาเซียน (AQRF) กับอีก 9 ประเทศในอาเซียน โดยเลขาธิการอาเซียน เพื่อสร้างโอกาสให้กับบุคลากรในอาชีพทั้งที่มีคุณวุฒิการศึกษาและไม่มีคุณวุฒิการศึกษา ในการสร้างรายได้และสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับตนเอง โดยบุคลากรที่ขาดโอกาสทางการศึกษาสามารถเทียบโอนประสบการณ์สู่การรับรองคุณวุฒิทางการศึกษาได้

นอกจากนี้ สคช. ได้ลงนามความร่วมมือ (MOU) เพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งในคณะกรรมการสานพลังประชารัฐด้านการยกระดับคุณภาพวิชาชีพ (Competitive Workforce) ซึ่งเป็นการรวมพลังระหว่างภาคประชาชน ภาคธุรกิจ และภาครัฐ เพื่อยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก โดยมุ่งเน้นผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก โดยความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ภาครัฐ ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงแรงงาน ร่วมกับหน่วยงานภาคเอกชน ได้แก่ บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) บริษัท ช.การช่าง จำกัด (มหาชน) บริษัท ซัมมิท โอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด บริษัท ไทยเพรสซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) บริษัทน้ำตาลมิตรผล จำกัด บริษัท สรรพสินค้าเซ็นทรัล จำกัด บริษัทไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) บริษัท ไอ.ซี.ซี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด และบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล จำกัด และภาคประชาสังคม ได้แก่ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) โดยมีพันธกิจในการดำเนินงาน ดังนี้

1. Inspiration - สร้างค่านิยมให้เด็กมาเรียนสายวิชาชีพอาชีวศึกษามากขึ้น ทั้งโอกาสในการเติบโตและผลตอบแทน

2. Quantity – การผลิตผู้เรียนสายวิชาชีพอาชีวศึกษา ให้มีปริมาณเพียงพอต่อการพัฒนาประเทศ

3. Quality – การพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนสายวิชาชีพอาชีวศึกษา ให้เป็นที่ยอมรับตรงตามความต้องการของตลาด โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี

4. Exellence – การสร้างวิชาชีพอาชีวศึกษาให้มีความเป็นเลิศในแต่ละด้าน โดยพัฒนาแบบครบวงจร ตั้งแต่ หลักสูตร ครูผู้สอน อุปกรณ์เครื่องมือ สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีใหม่ๆ ในอุตสาหกรรม ได้แก่ การพัฒนาจากศักยภาพของแต่ละวิทยาลัยอาชีวศึกษา เช่น การแลกเปลี่ยนอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญ และการลงทุนร่วมกับภาคเอกชน ซึ่ง สคช. มีบทบาทอย่างมากในการนำมาตรฐานอาชีพที่จัดทำร่วมกับกลุ่มผู้ประกอบการมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน และหลักสูตรฝึกอบรม และร่วมกับสถาบันการศึกษาและกลุ่มผู้ประกอบการในการเป็นสถาบันฝึกอบรมเพื่อเติมเต็มศักยภาพให้กับบุคลากรในอาชีพ

5. Global Standard – ให้สายวิชาชีพอาชีวศึกษามีความเป็นสากล โดยมีความร่วมมือกับต่างประเทศมากขึ้น ได้แก่ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้มาตรฐานสากลมาใช้ในอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมพลังงาน รถไฟฟ้าความเร็วสูง การบิน เป็นต้น กลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงาน ได้แก่ กลุ่มนักเรียนสายวิชาชีพอาชีวศึกษา กลุ่มครูผู้สอนสายวิชาชีพ อาชีวศึกษา กลุ่มผู้ปกครอง กลุ่มอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ

นอกจากนี้ในปี 2558 สคช. ได้สร้างความร่วมมือในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพกับหน่วยงานในประเทศต่างๆ ดังนี้

ด้านระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

- ร่วมกับ New Zealand Qualifications Authority (NZQA) ประเทศนิวซีแลนด์ ทบทวนและปรับปรุงระบบคุณวุฒิวิชาชีพ กระบวนการในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ การประเมินสมรรถนะ และเป็นที่ปรึกษาในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ

ด้านการพัฒนามาตรฐานอาชีพ

- ร่วมกับ Auckland University of Technology (AUT) ประเทศนิวซีแลนด์ ในการพัฒนาเครื่องมือประเมินตามมาตรฐานอาชีพสาขาวิชาชีพผู้สอนภาษาอังกฤษ เพื่อให้ได้เครื่องมือการประเมินที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- ร่วมกับ Victoria University of Technology ประเทศนิวซีแลนด์ในการพัฒนาเครื่องมือประเมินตามมาตรฐานอาชีพสาขาวิชาชีพออกแบบผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐานระดับสากล
- ร่วมกับ Information-Technology Promotion Agency (IPA) ประเทศญี่ปุ่น และสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) เพื่อเสนอความก้าวหน้าและพิจารณาร่างมาตรฐานอาชีพผู้ขายอุปกรณ์ไอที
- ร่วมกับ Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) และ German International Cooperation (GIZ) จากประเทศเยอรมนี พัฒนามาตรฐานอาชีพผู้สอนและผู้ฝึกอบรมด้านวิชาชีพ

ด้านกระบวนการประเมิน

- ร่วมกับ Human Resources Development Service of Korea (HRD Korea) ประเทศเกาหลี พัฒนากระบวนการประเมินสมรรถนะและคลังข้อสอบ และสร้างความร่วมมือในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพ
- ร่วมกับ Institute of Information Technology Promotion (IITP) ประเทศเกาหลีในการจัดทำเครื่องมือประเมินสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ร่วมกับ Kangan Institute ประเทศออสเตรเลีย พัฒนากระบวนการประเมินสมรรถนะและร่วมจัดทำคู่มือ การประเมินสำหรับเจ้าหน้าที่สอบ

ด้านการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะและหลักสูตรอบรม

- Royal Melbourne Institute of Technology (RMIT) ประเทศออสเตรเลีย ร่วมนำมาตรฐานอาชีพไปพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะในภาคการศึกษาของไทยทั้งในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาในสาขาบริการยานยนต์ ซ่อมอากาศยาน และแมคคาทรอนิกส์
- Qualification Framework Secretariat (QFS) ฮ่องกง ส่งเสริมการใช้มาตรฐานอาชีพในการคัดเลือกบุคลากร เลื่อนขั้น หรืออบรมในสถานประกอบการ และการนำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพสาขาโลจิสติกส์ไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพให้เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนงานระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
พัฒนาสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพให้เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนงานระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	1. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบศูนย์กลางข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ (ตามเกณฑ์การประเมิน ก.พ.ร.) 2. จำนวนหน่วยงาน/องค์กรรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและระบบคุณวุฒิวิชาชีพได้รับการติดตามและประเมินผลตามรอบระยะเวลาที่กำหนด

สคช. มุ่งเน้นการเป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพ โดยสถาบันฯ ได้พัฒนาระบบฐานข้อมูลการให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (http://tpqi-net.tpqi.go.th) ให้มีคลังข้อมูลมาตรฐานอาชีพและข้อมูลที่เกี่ยวข้องในแต่ละสาขาวิชาชีพ โดยการดำเนินการพัฒนาระบบฯ แบ่งออกเป็น 5 ระยะ ซึ่งปัจจุบันได้ดำเนินการในระยะที่ 3 เรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างการดำเนินการระยะที่ 4 ส่วนในด้านการให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ได้ดำเนินการไปแล้ว 52 แห่ง 14 สาขาวิชาชีพ ครอบคลุมทั่วทุกภาคของประเทศตามความเหมาะสมของอุตสาหกรรมสาคัญในแต่ละพื้นที่

นอกเหนือจากผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ผ่านมาแล้ว ปัจจุบัน สคช. อยู่ระหว่างกระบวนการบูรณาการร่วมกับภาคการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนของประเทศ โดย สคช. ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางประสานความร่วมมือระหว่างภาคการศึกษาและภาคเอกชนเพื่อให้มีแนวทางการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายเดียวกันในประเด็นสำคัญต่างๆ อาทิ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และเทียบเคียงกรอบอ้างอิงคุณวุฒิอาเซียนร่วมกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) เพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายกำลังคน และแรงงานข้ามชาติ (Work Force Mobility) การนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะในภาคอุตสาหกรรมร่วมกับคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (กรอ.อศ.) การสนับสนุนการทำให้วิทยาลัยอาชีวศึกษามีความเป็นเลิศเฉพาะด้าน อาทิ ด้านปิโตรเคมี ระบบราง และ อื่นๆ เป็นต้น การจัดทำมาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) การสนับสนุนการผลิตกำลังคนให้ทันกับความต้องการของประเทศ โดยนำร่องสาขาช่างซ่อมอากาศยาน การจัดทำมาตรฐานสมรรถนะด้านไอทีของผู้ใช้ทั่วไป เพื่อรองรับระบบเศรษฐกิจดิจิทัล การพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนตามกรอบแนวทางการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืน พ.ศ.2558 – 2564 และแผนบูรณาการการยกระดับคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีการนำมาตรฐานอาชีพที่ สคช. ได้จัดทำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกับภาคการศึกษาในสาขาวิชาชีพตามอุตสาหกรรมซุปเปอร์คลัสเตอร์ ได้แก่ ซ่อมอากาศยาน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แมคคาทรอนิกส์ บริการยานยนต์ อุตสาหกรรมการผลิตแม่พิมพ์ ผู้สอนภาษาอังกฤษ และผู้ใช้ภาษาอังกฤษ รถไฟความเร็วสูงและ ระบบราง โลจิสติกส์ และปิโตรเลียมและปิโตรเคมี โดยสามารถสรุปผลการดำเนินงานได้ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 สรุปผลและแผนการบูรณาการเพื่อสร้างความร่วมมือกับภาคการศึกษาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน

ประเด็นความร่วมมือ	หน่วยงานที่ร่วมมือ	การดำเนินงานที่ผ่านมา	ผลจากการดำเนินงานตามนโยบาย
เทียบเคียงระดับคุณวุฒิ วิชาชีพ (TPQF) กับคุณวุฒิ การศึกษาตามกรอบคุณวุฒิ แห่งชาติ(NQF)	สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษาแห่งประเทศไทย	- ร่วมเทียบเคียงระดับคุณวุฒิวิชาชีพ (TPQF) กับ คุณวุฒิตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) เพื่อ เทียบเคียงผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้ที่อยู่ในและนอกระบบการศึกษา ในการสร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังเป็นเกณฑ์อ้างอิงสำหรับเทียบเคียงคุณวุฒิและสมรรถนะของกำลังคนไทยกับประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทั้งนี้ สถาบันฯ และสภาการศึกษาได้ร่วมกันเป็นตัวแทนประเทศใน ASEAN Task Force ในการร่วมพัฒนากรอบอ้างอิงคุณวุฒิอาเซียน(AQRF) กับอีก 9 ประเทศในอาเซียน โดยเลขาธิการอาเซียน	- สามารถเทียบเคียงคุณวุฒิและสมรรถนะของกำลังคน ไทยกับประเทศสมาชิกอาเซียนและรองรับการเคลื่อนย้ายกำลังคน และแรงงานข้ามชาติ (Work Force Mobility) เป็นการสร้างโอกาสในการแข่งขันให้กับกลุ่มผู้ประกอบอาชีพของไทยในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศหรือทำงานในกลุ่มบริษัทต่างชาติ - เทียบเคียงระดับคุณวุฒิวิชาชีพ 7 ระดับกับคุณวุฒิ การศึกษา 9 ระดับ เพื่อสร้างโอกาสการศึกษาแก่ผู้มีประสบการณ์ด้วยระบบเทียบโอน สะสมหน่วยการเรียน และการพัฒนาความรู้/สมรรถนะ - จัดตั้งคณะกรรมการกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ โดยมีกรรมการจากสกอ. สพฐ. สอศ. กระทรวงแรงงาน สภาพัฒน์ กระทรวงท่องเที่ยวฯ และ สคช. เพื่อกำหนดนโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ มีอำนาจในการอนุมัติหน่วยงานให้การรับรอง อนุมัติเกณฑ์ กรอบมาตรฐาน อาชีพ/สมรรถนะ และระบบเทียบโอน ส่งเสริม สนับสนุนการเชื่อมโยงเทียบเคียงคุณวุฒิระดับนานาชาติ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งติดตาม กำกับดูแล และประเมินผล และจัดตั้งคณะอนุกรรมการระบบและ กลไกการเทียบโอนและคณะอนุกรรมการรับรอง มาตรฐานหลักสูตร (แต่ละสาขาอาชีพ)
ส่งเสริมการปฏิรูป อาชีวศึกษาให้สามารถผลิต และพัฒนากำลังคนได้อย่างมี คุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการ ของสถานประกอบการ และ การพัฒนาประเทศ	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)	- ร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงานด้านคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยนำมาตรฐานอาชีพที่ สคช. พัฒนาซึ่งได้ระบุทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะหรือทัศนคติที่พึง ประสงค์ในการประกอบอาชีพ และส่งต่อให้ สอศ. นำไปพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ 13 สาขาวิชา ได้แก่ - บริหารธุรกิจ (การจัดการโลจิสติกส์) - เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	- หลักสูตรฐานสมรรถนะ 13 รายวิชา สามารถนำมาใช้ ในการเรียนการสอนในระดับอาชีวศึกษา โดยมุ่งเน้นพัฒนานักเรียนนักศึกษาให้มีทักษะในการปฏิบัติงานได้จริงก่อนจบการศึกษา ให้สามารถผ่านการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพได้รับใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพควบคู่กับคุณวุฒิการศึกษา

ประเด็นความร่วมมือ	หน่วยงานที่ร่วมมือ	การดำเนินงานที่ผ่านมา	ผลจากการดำเนินงานตามนโยบาย
		- อุตสาหกรรม ประกอบด้วย + รถไฟความเร็วสูงและระบบราง + แมคคาทรอนิกส์ + ช่างยนต์/เทคนิคเครื่องกล (บริการยานยนต์) + ช่างกลโรงงาน/เทคนิคการผลิต (อุตสาหกรรมการผลิตแม่พิมพ์) + อุตสาหกรรมปิโตรเลียมและปิโตรเคมี + ช่างพิมพ์/การพิมพ์(อุตสาหกรรมการพิมพ์) - คหกรรม ประกอบด้วย + คหกรรมศาสตร์ (ธุรกิจดอกไม้และงานประดิษฐ์) + อาหารและโภชนาการ (การผลิตอาหารและเครื่องดื่ม) + ผ้าและเครื่องแต่งกาย (ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า) + เสริมสวย/เทคโนโลยีความงาม (ช่างท าผม) - ศิลปกรรม สาขาการถ่ายภาพและวีดิทัศน์ การถ่ายภาพและมัลติมีเดีย (ธุรกิจภาพถ่าย) โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานได้จริง เพื่อให้นักเรียนนักศึกษาสามารถประกอบอาชีพได้ทันทีหลังจากจบการศึกษา	
สนับสนุนการทำให้วิทยาลัยอาชีวศึกษามีความเป็นเลิศเฉพาะด้าน	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)	- ร่วมมือในการจัดการศึกษาด้านปิโตรเคมี การท่องเที่ยว โรงแรม ผู้ประกอบอาหาร มัคคุเทศก์ และระบบราง และสนับสนุนครุภัณฑ์ให้กับวิทยาลัยที่ร่วมเป็นองค์กรรับรอง ฯ ในสาขาวิชาชีพดังกล่าว รวมทั้งสิ้น 8 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด หาดใหญ่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ เชียงราย สงขลา ภูเก็ต แพร่ และอุดรธานี รวมถึงส่งเสริมการอบรม ครูเกี่ยวกับมาตรฐานอาชีพดังกล่าวโดยเจ้าของอาชีพ	- วิทยาลัยอาชีวศึกษานำร่อง 8 แห่ง มีความพร้อมในเรื่องกระบวนการจัดการเรียนการสอน และครุภัณฑ์ สำหรับใช้ในการฝึกอบรมและประเมินสรรถนะในสาขาวิชาชีพที่ตอบสนองต่อนโยบายเศรษฐกิจในการส่งเสริม และสนับสนุนอุตสาหกรรมคลัสเตอร์ในการผลิตและเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมคลัสเตอร์ให้มีศักยภาพสูงสุด

ประเด็นความร่วมมือ	หน่วยงานที่ร่วมมือ	การดำเนินงานที่ผ่านมา	ผลจากการดำเนินงานตามนโยบาย
		- จัดฝึกอบรมให้บุคลากรด้านการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาด้านวิชาชีพ ให้ทำความเข้าใจและสามารถนำมาตรฐานอาชีพไปจัดเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ และจัดรูปแบบการเรียนการสอนให้เป็นฐานสมรรถนะ แล้วส่งเสริมให้ทดลองจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะในสาขาวิชาชีพนำร่อง 7 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ ผลิตแม่พิมพ์ บริการยานยนต์ แมคคาทรอนิกส์ เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิตัล คอนเทน ระบบรางและรถไฟความเร็วสูง ผู้ประกอบ อาหารในร้านอาหาร ผู้ประกอบอาหารไทย - สนับสนุนให้ข้อมูล และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรภาคการศึกษาเข้าใจแนวทางในการประเมินสมรรถนะวิชาชีพ ตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพในสถานศึกษา โดยมีเป้าหมาย 5 วิทยาลัยนำร่อง คือ วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี วิทยาลัยการอาชีวศึกษานครปฐม วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม	
นำหลักสูตรฐานสมรรถนะที่พัฒนาจากมาตรฐานอาชีพของ สคช. ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการประเมินให้เป็นไปตามมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อเตรียมนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ให้พร้อมรับการประเมินสมรรถนะก่อนจบการศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)	- ร่วมกับ สอศ. จัดทำโครงการนำร่องการนำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และประเมินให้เป็นไปตามมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อเตรียมนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ ให้พร้อมรับการประเมินสมรรถนะวิชาชีพก่อนจบการศึกษา และสามารถผ่านการประเมินได้รับคุณวุฒิวิชาชีพผ่านกระบวนการประเมินสมรรถนะฯ ร่วมกับคุณวุฒิการศึกษาโดยนำร่องใน 11 แห่ง คือ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย ภูเก็ต แพร่ สงขลา เชียงใหม่ อุดรธานี สมุทรปราการ อุบลราชธานี วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี สัตหีบ และสมุทรสงคราม	- อยู่ระหว่างหารือแนวทางร่วมกับ สอศ. และสามารถดำเนินการได้ทันที เนื่องจาก สคช. ร่วมมือกับ หน่วยงานนำร่องทั้ง 11 แห่ง ในการเป็นองค์กร รับรองฯ อยู่แล้ว

ประเด็นความร่วมมือ	หน่วยงานที่ร่วมมือ	การดำเนินงานที่ผ่านมา	ผลจากการดำเนินงานตามนโยบาย
ยกระดับมาตรฐาน ภาษาอังกฤษในทุกหลักสูตร	- กระทรวงศึกษาธิการ - สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)	โดยบูรณาการความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการในการจัดทำมาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษตามกรอบความสามารถภาษาอังกฤษสากล Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) เพื่อให้สถานศึกษานำไปใช้จัดทำหลักสูตรพัฒนากรอบการเรียนการสอนและประเมิน	- กำหนดลงนามในสัญญาเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2559 มาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษจะแล้วเสร็จในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2559 เพื่อส่งมอบให้ สพฐ. สถาบันอุดมศึกษา และ สอศ. ยกร่างจัดทำหลักสูตรและการประเมินบนมาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษของประเทศไทยที่อ้างอิงสากลได้ภายในปีนี้ เพื่อนำไปพัฒนาและประเมินสมรรถนะผู้เรียนในฐานะผู้ใช้ภาษาอังกฤษมากกว่าในฐานะนักเรียนที่เรียนเพื่อการสอบวัดผล
การสนับสนุนการผลิตกำลังคนให้ทันกับความต้องการของประเทศนำร่องสาขาช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน	- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านมาตรฐานและระเบียบ: - สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย - สถาบันการบินพลเรือน - หน่วยงานภาครัฐและกลุ่มผู้ประกอบการในประเทศ - EASA Transport and Logistics Industry Skills Council (ออสเตรเลีย) ด้านการฝึกอบรมครูฝึก: - Royal Melbourne Institute of Technology (RMIT) ประเทศออสเตรเลีย - Transport & Logistics Industry Skills Council (TLISC) ประเทศออสเตรเลีย ด้านการฝึกอบรม: - Federal Institute for Vocational Training (BIBB) ประเทศเยอรมนี	- ร่วมมือในการสนับสนุนการผลิตกำลังคนให้ทันกับความต้องการของประเทศในสาขาที่ขาดแคลน นำร่อง ในสาขาช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน สคช. ได้จัดทำ “โครงการการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมซ่อม อากาศยานไทย” เพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางการซ่อมอากาศยานของอาเซียน โดยทำหน้าที่ประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ผู้ประกอบการ สถาบันการบินพลเรือน รวมถึงหน่วยงานด้านมาตรฐาน การฝึกอบรม และการประเมินในต่างประเทศ โดยสรุปการดำเนินงาน 4 แนวทาง ดังนี้ 1. สนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน ร่วมกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย สถาบันการบินพลเรือน บ.การบินไทย บ. อุตสาหกรรมการบิน จำกัด กองทัพอากาศ ชส.ทบ. AIRBORNE AVIATION GROUP เป็นต้น โ ดยนำมาตรฐานสากล ICAO FAA และ EASA มาเป็นกรอบในการดำเนินงาน โดยร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศเยอรมนี ได้แก่ IHK และ BIBB ในการนำมาตรฐานของประเทศเยอรมนีมาศึกษาเพื่อประกอบการจัดทำมาตรฐานอาชีพของไทยเป็นเป็นสากล	1. สนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพช่างซ่อมอากาศยานขณะนี้อยู่ระหว่างเตรียมจัดทำมาตรฐานอาชีพ คาดว่าจะลงนามสัญญาจ้างที่ปรึกษาในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2559 และแล้วเสร็จในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 2. สนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูผู้ฝึก (Train the Trainer) ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาของประเทศไทย ได้แก่ มทร. 3 แห่ง และวิทยาลัยเทคนิคในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 5 แห่ง ส่ง บุคลากร (ครูผู้ฝึก) เข้ารับการฝึกอบรม โดยความ ร่วมมือจาก RMIT University และ TLISC ประเทศออสเตรเลีย มาเป็นผู้ฝึกให้กับครูผู้ฝึกในอุตสาหกรรมซ่อมอากาศยานในประเทศไทย เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาที่มีการเรียนการสอนในอุตสาหกรรมซ่อมอากาศยาน 3. สนับสนุนส่งเสริมการเรียนการสอนและการฝึกอบรม (Training Provider) เพื่อให้สามารถต่อยอดระหว่างอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาได้ โดยร่วมกับสถาบันการศึกษาปรับหลักสูตรฐานสมรรถนะภายใน ก.พ. – พ.ค. 2559 มุ่งเน้นพัฒนาเนื้อหาในการอบรมเป็นหลักสูตร 2 ปี และสอดคล้องตามข้อกำหนดในมาตรฐานของ ICAO, EASA และมาตรฐานของประเทศไทยและสอดคล้องกับมาตรฐานทางการศึกษาของประเทศไทย โดยมีภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติร่วมกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) ซึ่งหลังจากนี้ยังต้องมีความร่วมมือกับสถานประกอบการที่ต้องจัดให้มีการทำงานและฝึกประสบการณ์อีก 2 ปี เพื่อสามารถสอบ

ประเด็นความร่วมมือ	หน่วยงานที่ร่วมมือ	การดำเนินงานที่ผ่านมา	ผลจากการดำเนินงานตามนโยบาย
	- Berufskolleg ประเทศ เยอรมนี - Royal Melbourne Institute of Technology (RMIT) ประเทศ ออสเตรเลีย - มทร. ล้านนา มทร.ธัญบุรี มทร. กรุงเทพ - ม.พระจอมเกล้าพระนคร เหนือ ม.นครพนม - ว.เทคนิคถลาง ว.อุบลราชธานี ว.เทคนิคพิษณุโลก ว.เทคนิคสัตหีบ - หน่วยซ่อมบำรุงอากาศยาน หน่วยซ่อมอุปกรณ์และชิ้นส่วน หน่วยถอดแยกชิ้นส่วนอากาศยาน และสายการบินต่างๆ <u>ด้านการประเมิน</u>: - Chamber of Commerce and Industry (IHK) ประเทศ เยอรมนี - Civil Aviation Authority (CAA UK) ประเทศอังกฤษ	2. สนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูผู้ฝึก (Train the Trainer) ขณะนี้ได้หารือและสร้างความร่วมมือกับ RMIT University และ TLISC ประเทศออสเตรเลีย เพื่อให้เป็นผู้ฝึกให้กับครูผู้ฝึกในอุตสาหกรรมซ่อมอากาศยาน เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาที่มีการเรียนการสอนในอุตสาหกรรมซ่อมอากาศยาน 3. สนับสนุนส่งเสริมการเรียนการสอน และการฝึกอบรม (Training Provider) โดยร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างๆ และวิทยาลัยเทคนิคในสังกัด สอศ. เพื่อให้มีการเรียนการสอนและการฝึกอบรมตามมาตรฐานอาชีพที่ สคช. จัดทำขึ้นสอดคล้องตามมาตรฐานสากล ICAO EASA (Maintenance Training Organisation Approvals Part-147) แ ละ FAA ประกอบไปด้วย มทร.ล้านนา มทร.ธัญบุรี มทร. กรุงเทพ มจพ. ม.นครพนม วิทยาลัยเทคนิค 4 แห่ง โดยฝึกอบรมหลักสูตร 2 ปี ภายใต้ข้อกำหนดของ ICAO, EASA และมาตรฐานของประเทศไทย โดยมีภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติร่วมกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) ซึ่งหลังจากนี้ยังต้องมีความร่วมมือกับสถานประกอบการที่ต้องจัดให้มีการทำงานและฝึกประสบการณ์อีก 2 ปี 4. สนับสนุนส่งเสริมให้มีองค์กรรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ โดยได้สร้างความร่วมมือกับ IHK ประเทศเยอรมนี ในการจัดการสอบ CAT A License ให้กับผู้ที่จบการศึกษาหรือทำงานอยู่แล้วในอุตสาหกรรมซ่อมอากาศยาน ทั้งนี้มีผู้ร่วมมือ ได้แก่ หอการค้าเยอรมัน-ไทย (AHK), หอการค้าเยอรมัน (IHK), Berufskolleg, CAA, TG, Lufthansa สำหรับในระดับ CAT B License ได้มีความร่วมมือกับ Cessna (เยอรมนี)	License ต่อไป โดยมีเป้าหมายในระดับมหาวิทยาลัย 100 คน/ปี/แห่ง และในระดับวิทยาลัย 40 คน/ปี/แห่ง เพื่อส่งเสริมให้สถาบันไทยที่ทำงานร่วมกันและมีความพร้อมเป็นศูนย์ฝึกอบรมที่ได้รับการรับรองจาก EASA 4. สนับสนุนส่งเสริมให้มีองค์กรรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพให้การรับรององค์กรรับรองฯ สาขาช่างซ่อมอากาศยาน โดยความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา IHK CAA UK และองค์กรภาคเอกชน เพื่อทำหน้าที่ในการประเมินสมรรถนะบุคคลในสาขาช่างซ่อมอากาศยานและพัฒนาตนเองไปสู่การสอบเพื่อผลักดันให้คนไทยได้ใบประกอบวิชาชีพ (license) ทั้งนี้ เพื่อร่วมกันกำหนดขีดความสามารถของช่างซ่อมอากาศยานและหาแนวทางผลิตและพัฒนากำลังคนให้เพียงพอ ช่วยผลักดันให้ประเทศไทยกลับเข้าสู่ category 1 ของ Federal Aviation Administration (FAA) และรองรับการเป็นศูนย์กลางการซ่อมอากาศยานของอาเซียน โดยคาดว่าสามารถรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมการบินและ ASEAN Single Aviation Market โดย Airbus คาดการณ์ว่าจะมีผู้โดยสารเครื่องบินเพิ่มขึ้นปีละ 4.7% ต่อปี และมีเครื่องบิน เพิ่มขึ้น 950 ลำต่อปี

ประเด็นความร่วมมือ	หน่วยงานที่ร่วมมือ	การดำเนินงานที่ผ่านมา	ผลจากการดำเนินงานตามนโยบาย
		ในการจัดฝึกอบรมให้กับผู้ที่ผ่าน CAT A License และมีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี เพื่อเตรียมการสอบ CAT B License ต่อไป	
จัดทำมาตรฐานสมรรถนะผู้ใช้งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital literacy) สำหรับบุคคลทั่วไป (End User) เพื่อตอบสนองต่อนโยบายส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล	- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร - สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา - สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) - มูลนิธิICDL – Microsoft – CompTIA - กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	- จัดทำมาตรฐานสมรรถนะการใช้งานไอที (Digital Literacy) ในระดับบุคคลทั่วไป (End User) ในทุกสาขาอาชีพ และพัฒนาเครื่องมือประเมินสมรรถนะพร้อมให้การรับรององค์กรรับรองฯ ทั่วประเทศ เพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านไอทีให้มีสมรรถนะที่เป็นมาตรฐานสากล และเตรียมความพร้อมกำลังคนเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิตัล ตามนโยบายส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัล และวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศ เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศและการพัฒนาเศรษฐกิจให้ยั่งยืน	- คาดว่าจะจัดทำมาตรฐานสมรรถนะการใช้งานไอที (Digital Literacy) แล้วเสร็จในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559 และมีองค์กรรับรองฯ ทั่วประเทศพร้อมให้การประเมินสมรรถนะฯ ภายในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2559 เพื่อพัฒนาและให้การรับรองสมรรถนะของผู้ใช้ไอที ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสามารถปรับตัวตามเทคโนโลยีได้ทันรองรับเศรษฐกิจดิจิตัล บุคลากรในทุกสาขาอาชีพสามารถนำมาตรฐานสมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะ เพื่อเพิ่มโอกาสและรายได้ รวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ผู้ประกอบการสามารถนำมาตรฐานสมรรถนะไปใช้ใน การพิจารณาประกอบการจ้างงาน สถานศึกษานำมาตรฐานสมรรถนะใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ซึ่งท้ายที่สุดจะก่อให้เกิดผลลัพธ์สุดท้าย คือ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ภายใต้ระบบเศรษฐกิจดิจิทัล
พัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน ตามตามกรอบแนวทางการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืน พ.ศ.2558 – 2564 และแผนบูรณาการการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	- สภาอุตสาหกรรม - สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) - สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) - Federal Institute of Vocational Training and Education ประเทศเยอรมนี - มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา - Royal Melbourne Institute of Technology (RMIT) ประเทศออสเตรเลีย	- จัดทำมาตรฐานและส่งเสริมการฝึกอบรมครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างรอบด้านและเป็นต้นแบบเพื่อขยายผลไปยังสถานศึกษาอื่นๆ โดยได้นำร่องในสาขา - ผู้ฝึกอบรมในสถานประกอบการร่วมกับสภาอุตสาหกรรม - ครูผู้สอนภาษาอังกฤษร่วมกับสถาบันภาษาอังกฤษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (สคช. จัดทำมาตรฐานอาชีพและ สพฐ. เริ่มหาแนวทางในการนำไปเป็นเกณฑ์ประเมินครูภาษาอังกฤษชาวต่างชาติในประเทศไทย) - สาขาแมคคาทรอนิกส์ ร่วมกับ สอศ. และ Federal Institute of Vocational Training and Education ประเทศเยอรมนี (นำมาตรฐานอาชีพที่ สคช. จัดทำมา	<u>ผู้สอนภาษาอังกฤษ</u> - จัดทำมาตรฐานอาชีพร่วมกับ Auckland University of Technology (นิวซีแลนด์) ส พ ฐ. คุรุสภา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และอีกหลายมหาวิทยาลัย ระหว่าง ม.ค. 2558 - ก.พ. 2559 - สพฐ. คุรุสภา และ สคช. จัดประชุมหาแนวทางในการนำไปเป็นเกณฑ์ประเมินครูภาษาอังกฤษชาวต่างชาติในประเทศไทยในเดือน ม.ค. 2559 โดยสร้างแรงจูงใจด้วยสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นสำหรับครูต่างชาติที่ได้รับคุณวุฒิวิชาชีพ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้สถาบันการศึกษาและทดสอบนำมาตรฐานอาชีพไปใช้พัฒนาข้อสอบและการประเมิน

ประเด็นความร่วมมือ	หน่วยงานที่ร่วมมือ	การดำเนินงานที่ผ่านมา	ผลจากการดำเนินงานตามนโยบาย
		เทียบเคียงกับ meister ของเยอรมนี เพื่อ สอศ. จะจัดทำกรอบในการอบรมครูผู้สอนแมคคาทรอนิกส์ให้มีสมรรถนะตามแบบสากล) - เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ร่วมกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาและ Royal Melbourne Institute of Technology (RMIT) ประเทศออสเตรเลีย พัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนด้านซอฟต์แวร์และโทรคมนาคมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาตามมาตรฐานอาชีพของ สคช. และประเทศออสเตรเลีย ในเดือน ต.ค. 58	- จัดการอบรมเพิ่มสมรรถนะให้กับผู้ประเมินสมรรถนะ โดย Auckland University of Technology ในเดือน ก.พ. 2559 เพื่อให้การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพมีคุณภาพเป็นที่น่าเชื่อถือ ครูแมคคาทรอนิกส์ - ยกร่างกรอบมาตรฐานครูแมคคาทรอนิกส์ในเดือน พ.ค. 2559
ร่วมพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะกับสถาบันการศึกษาเพื่อให้นักเรียนนักศึกษามีสมรรถนะตรงตามที่ผู้ประกอบการต้องการ	คณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (กรอ.อศ.)	- ร่วมส่งเสริมสนับสนุนและเป็นกรรมการใน กรอ.อศ. ในการผลักดันนำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคนรายสาขาวิชาชีพ ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตแม่พิมพ์ กลุ่มบริการยานยนต์ กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มโลจิสติกส์และกลุ่มตัวถังและสี	- สนับสนุนการดำเนินงานของ กรอ. อศ. โดยทุกกลุ่มมีการตั้งคณะอนุกรรมการย่อยสำหรับการทำหลักสูตร โดยมุ่งเน้นที่ระบบทวิภาคี และหลักสูตรระยะสั้น
	วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม และ กรอ. อศ. กลุ่มแม่พิมพ์	- ปรับร่างหลักสูตรฐานสมรรถนะสาขาผลิตแม่พิมพ์ ระดับ ปวส. และปริญญาตรี (เทคโนโลยีบัณฑิต) รวมถึงการฝึกอบรมครูอาชีวศึกษา	- ร่วมกับ กรอ. อศ. และวิทยาลัยเทคนิค 31 แห่งทั่วประเทศ ที่มีการเรียนการสอนในสาขาช่างกลโรงงาน และผลิตแม่พิมพ์ ในการดำเนินการดังนี้ 1) การปรับแผนการสอนในหลักสูตร 2) อบรมครูที่สอนด้านแม่พิมพ์ 31 แห่ง โดย สคช. ทำงานร่วมกับ กรอ. อศ 3) ทำหลักสูตรปริญญาตรี (ทล. บ.) และเตรียมทำแผนการสอนตามระบบทวิภาคี - จะมีการปรับใช้กับวิทยาลัยเทคนิค 31 แห่งทั่ว ประเทศ ที่มีการเรียนการสอนในสาขาช่างกลโรงงาน และผลิตแม่พิมพ์ ในภาคการศึกษาที่ 1/2559

ประเด็นความร่วมมือ	หน่วยงานที่ร่วมมือ	การดำเนินงานที่ผ่านมา	ผลจากการดำเนินงานตามนโยบาย
	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราช มงคลสุวรรณภูมิ	- ร่วมพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ สาขาการผลิตแม่พิมพ์ ICT บริการยานยนต์ แมคคาทรอนิกส์ และโลจิสติกส์	- หลักสูตรฐานสมรรถนะสาขาโลจิสติกส์ และ ICT มี การกำหนดให้นักศึกษาต้องผ่านการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพก่อนสำเร็จการศึกษา โดยจะใช้ประเมินในภาคการศึกษาที่ 2/2558 (ประมาณเดือน ก.พ. – มี.ค. 59)
	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราช มงคลล้านนา	- เทียบเคียงหลักสูตรฐานสมรรถนะ สาขาแมคคาทรอนิกส์ และ ICT	- ติดตามการดำเนินงานในการเทียบเคียงหลักสูตรฐานสมรรถนะ
	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราช มงคลอีสาน	- เทียบเคียงหลักสูตรฐานสมรรถนะ สาขาการผลิตแม่พิมพ์ โลจิสติกส์ และแมคคาทรอนิกส์	- ติดตามการดำเนินงานในการเทียบเคียงหลักสูตรฐานสมรรถนะ
	วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี	- พัฒนารูปแบบการฝึกอาชีพโดยนำหน่วยสมรรถนะ และเกณฑ์การปฏิบัติงานจัดเป็นสถานีการฝึกในสาขาบริการยานยนต์ อาชีพซ่อมเครื่องยนต์ และอาชีพระบบส่งกำลัง	- ได้มีการจัดการเรียนการสอนโดยให้นักศึกษาระดับ ปวส. ชั้นปีสุดท้ายเข้าฝึกตามสถานี และประเมินตามหน่วยสมรรถนะ (Unit of Competencies) และเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria)
	วิทยาลัยการอาชีพไชยา	- พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ (หลักสูตรระยะสั้น) สาขาบริการยานยนต์ (ตัวถังและสี)	- ได้หลักสูตรระยะสั้น (420 ชั่วโมง) สาขาบริการยานยนต์ (ตัวถังและสี) และมีนักศึกษาเข้ามาเรียน 1 รุ่น โดยเริ่มในภาคการศึกษาที่ 2/2558
	มหาวิทยาลัยปัญญาภิวัฒน์ และ กรอ. อศ. กลุ่มบริการยานยนต์	- พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะสาขาบริการยานยนต์ ตัวถังและสี ระดับ ปวช. ปวส. และหลักสูตรระยะสั้น เพื่อปรับใช้กับวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั่วประเทศ ที่มีการเรียนการสอนในสาขาตัวถังและสี	- ทำหลักสูตรระยะสั้นร่วมกับ กรอ. อศ. (ตัวถังและสี) และมีวิทยาลัยสารพัดช่างเป็นหน่วยงานหลักในการนำหลักสูตรไปใช้ และมีการเสนอโครงสร้างหลักสูตร

จากผลการดำเนินการที่ผ่านมาของ สคช. พบจุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงาน ดังนี้

จุดแข็ง

1. การจัดทำมาตรฐานอาชีพตรงตามความต้องการของกลุ่มอาชีพ เนื่องจากการมีส่วนร่วมของคนในอาชีพในทุกกระบวนการจัดทำมาตรฐานอาชีพ

2. มีกรอบระดับอาชีพและคำจำกัดความของอาชีพที่ชัดเจนมี career path ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับการนำไปเทียบเคียงกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และทำกรอบคุณวุฒิอ้างอิง อาเซียน (ASEAN Qualifications Reference Framework)

3. มาตรฐานอาชีพของ สคช.ไม่ใช่มาตรฐานอาชีพทั่วไป และกรอบมาตรฐานอาชีพ สามารถนำปสู่การเทียบเคียงได้กับประเทศอื่นได้

4. สามารถจัดทำมาตรฐานอาชีพได้ในสาขาอาชีพที่กว้าง

5. การทบทวนมาตรฐานอาชีพในต่างประเทศ ทำให้เข้าใจบริบทของการจัดทำมาตรฐานอาชีพในระดับสากลได้ ซึ่งมารถนำมาปรับให้การจัดทำมาตรฐานอาชีพของไทยสามารถเทียบเคียงกับสากลได้

7. มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบอาชีพเข้าใจมาตรฐานอาชีพและเห็นความสำคัญและประโยชน์ของมาตรฐานอาชีพมากขึ้น

จุดอ่อน

1. สังคมยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องของมาตรฐานอาชีพว่ามีประโยชน์อย่างไรสำหรับผู้ประกอบอาชีพ

2. การทำงานของสถาบันฯ ไม่มีลักษณะเฉพาะตัว คือไม่มีบุคลกรเฉพาะทาง ทำให้ Project manager ต้องมีความเข้าใจในภาพรวมอย่างลึกซึ้ง

3. เจ้าหน้าที่บริหารโครงการต้องทำงานหนัก โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 1-3 โครงการ ทำให้มี Turn over สูง

4. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เป็นองค์กรใหม่ ทำให้ยังไม่เป็นที่รู้จัก และการจัดทำมาตรฐานอาชีพต้องมีการทบทวนใหม่

ปัญหา

1. องค์กรรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่ได้รับการรับรองไปแล้วหลายแห่งยังไม่เริ่มกระบวนการประเมินสมรรถนะฯ

2. การจัดหาครุภัณฑ์เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรรับรองฯ ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ตามแผน

3. จำนวนผู้สมัครเข้ารับการประเมินสมรรถนะยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

อุปสรรค

1. เนื่องจากองค์กรรับรองฯหลายแห่งยังไม่เข้าใจในกระบวนการประเมิน และการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายในการประเมิน

2. ไม่มีผู้สมัครขอเข้ารับการประเมินเนื่องจากองค์กรรับรองฯ ยังไม่มีความเชี่ยวชาญในการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในพื้นที่และในอุตสาหกรรมรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

3. เนื่องจาก สคช. ต้องรอข้อเสนอและแผนในการประเมินสมรรถนะขององค์กรรับรองมาประกอบการพิจารณา รวมทั้งวิเคราะห์ความเหมาะสมของครุภัณฑ์ให้สอดคล้องกับจำนวนผู้เข้ารับการประเมินและระดับชั้นในการประเมิน ประกอบกับขั้นตอนในการจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐต้องใช้เวลา การดำเนินงานในระยะแรกจึงมีความล่าช้า

4. เนื่องจากเพิ่งเริ่มกระบวนการประเมินปีแรก ผู้ประกอบอาชีพยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

5. องค์กรรับรองฯ หลายแห่ง ยังไม่ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ในการเปิดรับสมัครสอบ

ข้อมูลปัญหาและอุปสรรคนี้จะนำไปวิเคราะห์ ร่วมการวิเคราะห์ 7's ในการประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกับบุคลากรของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งจะปรากฏในรายงานฉบับถัดไป

3.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนระดับกระทรวง

3.2.1 กระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจุบันนี้ มีหน้าที่หลักในด้านการศึกษาการศาสนา และวัฒนธรรม มีหน่วยงานระดับสำนักงานในสังกัด 5 หน่วยงาน และมีหน่วยงานที่เป็นองค์การมหาชน/หน่วยงานในกำกับ โดยการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 21 พ.ศ. 2555–2559 ได้ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 21 พ.ศ.2555–2559 ขึ้น โดยคำนึงถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และบริบทสภาพแวดล้อมทุกด้านที่มีผลกระทบต่อการศึกษา ประกอบกับทิศทางการพัฒนาประเทศและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของประเทศ รวมทั้งการให้ความสำคัญกับบุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องระดมความคิดเห็นจากทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชนและประชาชนที่สนใจ เพื่อให้แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 21 พ.ศ. 2555–2559 มีความสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่และท้องถิ่น ที่จะส่งผลให้การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาในระดับหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการได้อย่างชัดเจนโดยสามารถสรุปยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนากำลังคนของประเทศของกระทรวงศึกษาธิการดังนี้

กระทรวง	วิสัยทัศน์	พันธกิจ	ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน
กระทรวงศึกษาธิการ (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555–2559)	"คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นคนดี มีความสุข มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันในเวทีโลก"	1. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสู่สากล 2. เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงเท่าเทียม 3. พัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานผู้เรียน ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ที่ผ่านมารัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการหลายสมัยได้ให้ความสำคัญกับการเตรียมการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ซึ่งรัฐบาลมีนโยบายชัดเจนและเร่งดำเนินการให้สอดคล้องกับความจำเป็นและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ แต่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศที่สำคัญมากและขาดไม่ได้ คือ "การพัฒนาคน" เพราะฉะนั้นจึงเป็นโจทย์ที่สำคัญของการจัดการศึกษาและปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย โดยรัฐบาลปัจจุบัน (ประยุทธ์ จันทร์โอชา) ได้มุ่งเน้นให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน

เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้ พัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ ประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความใฝ่รู้และทักษะที่เหมาะสม เป็นคนดีมีคุณธรรม สร้างเสริมคุณภาพการเรียนรู้ โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ โดยพัฒนาคนทุกช่วงวัยโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถมีความรู้และทักษะใหม่ที่สามารถประกอบอาชีพได้หลากหลายตามแนวโน้มการจ้างงานในอนาคตปรับกระบวนการเรียนรู้และหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับภูมิสังคม โดยบูรณาการความรู้และคุณธรรมเข้าด้วยกันเพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะ การใฝ่เรียนรู้ การแก้ปัญหาการรับฟังความเห็นผู้อื่น การมีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองดีโดยเน้นความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียน นอกจากนี้ยังส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะโดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีความต้องการแรงงาน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพ

นอกเหนือจากการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลที่ได้กำหนดไว้ หน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่สำคัญในการกำหนดหลักสูตรการศึกษาเพื่อการสร้าง พัฒนา เตรียมความพร้อมคนให้สอดคล้องกับสังคมโลก ดังนั้นจึงได้จัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีพ[1] (Competency-based Curriculum) สำหรับการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการดำเนินการจัดทำกรอบมาตรฐานต่างๆ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร โดยเริ่มต้นจากหน่วยงานหลักของกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(สกศ.) เป็นหน่วยงานหลักที่จะต้องดำเนินการจัดหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรหลักที่ชี้นำการพัฒนาอุดมศึกษาไทย ให้เป็นพลังสร้างสรรค์สังคมไทยอย่างยั่งยืน โดย สกอ. มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน คือ ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพ และพัฒนาผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพให้เป็นอาจารย์ โดยมีกลยุทธ์ ประกอบไปด้วย และยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพบัณฑิตอย่างก้าวกระโดด โดยมีกลยุทธ์

โดยการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย มี 6 ระดับ ได้แก่ ระดับอนุปริญญา ระดับปริญญาตรี ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ระดับปริญญาโท ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตขั้นสูง และระดับปริญญาเอก ซึ่งการจัดทำหลักสูตรแต่ละระดับมีกระบวนการ ดังนี้

1. การจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education; TQF: HEd) ให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษามาตรา 47 ซึ่งกำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอกโดยที่ สกอ. จะต้องจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติขึ้น เพื่อเป็นมาตรฐานการอุดมศึกษาและเพื่อเป็นการประกันคุณภาพของบัณฑิตในแต่ละระดับคุณวุฒิและสาขา/สาขาวิชาสำหรับใช้เป็นหลักในการจัดทำมาตรฐานด้านต่างๆ เพื่อให้การจัดการศึกษามุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันในการผลิตบัณฑิตได้อย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย 1) ชื่อประกาศกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ 2) ข้อบ่งชี้การนำประกาศไปใช้สำหรับการกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษา 3) ข้อกำหนดวัตถุประสงค์ของกรอบมาตรฐานระดับคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ 4) ข้อแสดงรายละเอียดกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ทั้งในการจำแนกระดับและกำหนดคุณภาพของบัณฑิต 5) กำหนดมาตรฐานในการนำกรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติ 6) กำหนดให้มีการประเมินเพื่อพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องทุกๆ 5 ปี

[1] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.กระทรวงศึกษาธิการ.คู่มือการขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่การปฏิบัติ 7 โมดูล.กรุงเทพมหานคร.หน้า 37

7) การกำหนดมาตรฐานการดำเนินการให้ได้มาตรฐานกรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติเพื่อเผยแพร่หลักสูตรต่อสาธารณชนตามหลักเกณฑ์ และ 8) ต้องมีข้อกำหนดให้ สกอ. มีหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามเจตนารมณ์ของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติให้ผู้สำเร็จการศึกษามีผลลัพธ์การเรียนรู้สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติทุกระดับด้วย

2. การจัดทำกรอบมาตรฐานหลักสูตรสาขาหรือสาขาวิชามีรายละเอียดที่สำคัญประกอบด้วย หมวดทั่วไป หมวดข้อมูลเฉพาะหลักสูตร หมวดระบบการจัดการศึกษา การดำเนินการและโครงสร้างของหลักสูตร หมวดผลการเรียนรู้ กลยุทธ์การสอนและการประเมินผล หมวดพัฒนาคณาจารย์ และหมวดประกันคุณภาพหลักสูตร

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวิสัยทัศน์ คือ เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาสายอาชีพ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และภูมิภาค

พันธกิจ

1. จัดและส่งเสริมและพัฒนาการอาชีวศึกษาและการอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
2. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพสู่สากล
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพให้ทั่วถึง ต่อเนื่อง เสมอภาค และเป็นธรรม
4. เป็นแกนกลางในการจัดอาชีวศึกษาและอบรมวิชาชีพ ระดับฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยีของประเทศ
5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ
6. วิจัย สร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน
7. ส่งเสริม/พัฒนา ครูและบุคลากรอาชีวศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ มั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ

โดย สอศ. มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน คือ

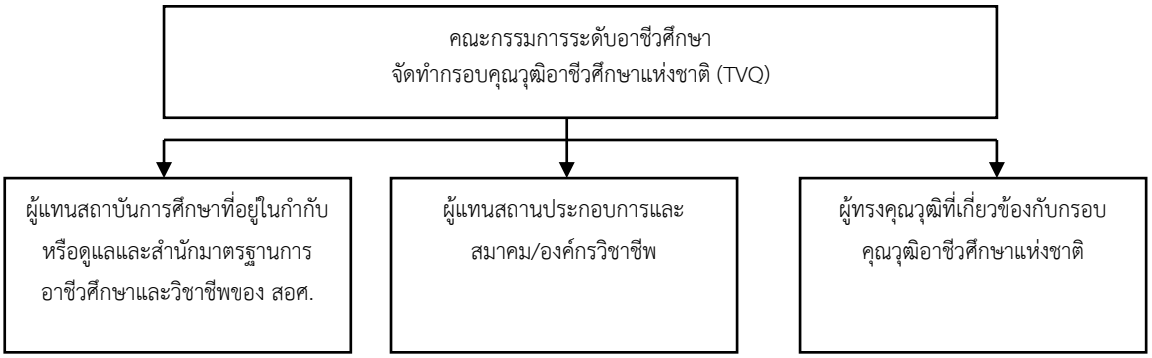
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพผู้เรียนเข้าสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพให้เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดอาชีวศึกษา

สำหรับบทบาทหน้าที่ของ สอศ.กับการนำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติให้ได้ผลลัพธ์การเรียนรู้เกิดจากการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ตามระดับคุณวุฒิการศึกษาซึ่งมี 3 ระดับ โดยเริ่มต้นตั้งแต่ระดับที่ 3–5 ดังนี้ ระดับคุณวุฒิการศึกษาที่ 3 ได้แก่ หลักสูตรระยะสั้น ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับคุณวุฒิการศึกษาที่ 4 ได้แก่ ประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง (ปวส.) ระดับคุณวุฒิการศึกษาที่ 5 ได้แก่ ปริญญาเทคโนโลยีปฏิบัติการ ซึ่ง สอศ. มีพันธกิจที่ต้องดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ 1 และมาตรการที่ 1 ของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualifiations Framework: NQF) คือ แต่งตั้งคณะกรรมการระดับอาชีวศึกษา จัดทำกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Vocational Education: TVQ) ประกอบด้วยหน่วยงาน/บุคคลที่เกี่ยวข้องทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ สถานศึกษา สถานประกอบการและสมาคม/องค์กรวิชาชีพ และผู้ทรงคุณวุฒิ ดังแผนภาพที่ 3.2

แผนภาพที่ 3.2 องค์ประกอบคณะกรรมการจัดทำกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ (TVQ)



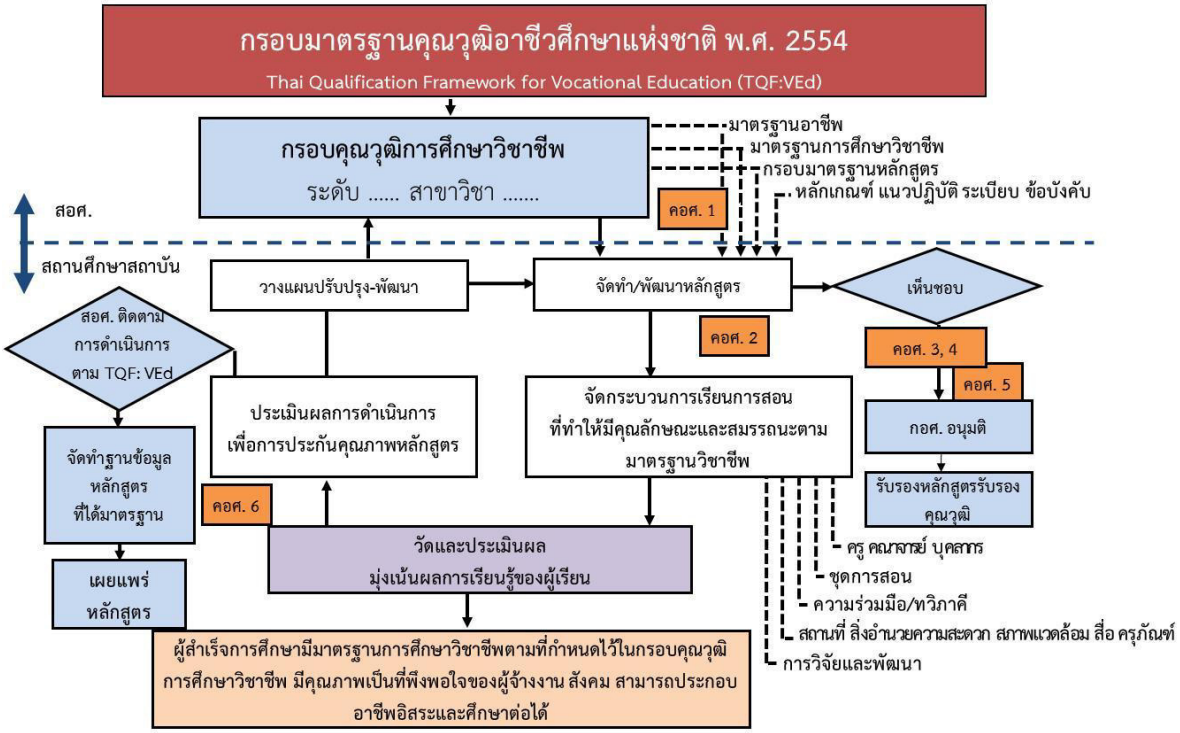
ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556. คู่มือการขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่การปฏิบัติ 7 โมดูล

คณะกรรมการข้างต้นมีหน้าที่บริหารจัดการกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ (TVQ) แบ่งออกเป็นระดับหลักสูตรการอาชีวศึกษาได้ดังนี้ คือกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติหลักสูตรระยะสั้นหรือวิชาชีพเฉพาะกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง (ปวส.) กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติหลักสูตรปริญญาเทคโนโลยี ปฏิบัติการ (ทล.บ.)

การจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Vocational Education: TVQ) ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษามาตรา 47 ได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ และพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ต้องเป็นการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยนำความรู้ทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติหรือผู้ประกอบอาชีพอิสระได้[2] และมาตรา 9 การจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษาและเป็นการประกันคุณภาพของผู้เรียนอาชีวศึกษา และใช้เป็นหลักในการจัดทำมาตรฐานต่างๆ เพื่อใช้ในการจัดการอาชีวศึกษามุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันในการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งมีเครื่องมือในการบริการจัดการอาชีวศึกษา ดังแสดงในแผนภาพที่ 3.3

[2]สำนักงานกฤษฎีกา.พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551.กรุงเทพมหานคร. 2551 หน้า 3

แผนภาพที่ 3.3 เครื่องมือในการบริการจัดการอาชีวศึกษา



ที่มา: ไพฑูรย์ นันตะสุคนธ์.2555 (เอกสารประกอบการบรรยาย กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติกับการพัฒนากับการพัฒนากรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพและหลักสูตรสถาบันการอาชีวศึกษา)

- **ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน** มีวิสัยทัศน์ คือการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพ และมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

โดย สพฐ. มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับ ทุกประเภท

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษา ที่มีคุณภาพและ เสมอภาค

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบ การสนับสนุน การจัดการศึกษา

บทบาทหน้าที่ของ สพฐ. กับการนำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติให้ได้ผลลัพธ์การเรียนรู้เกิดจากการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ ตามระดับคุณวุฒิการศึกษา ซึ่งมีพันธกิจที่ต้องดำเนินการให้หลักสูตรขั้นพื้นฐานมีผลลัพธ์การเรียนรู้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ คือ แต่งตั้งคณะกรรมการระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย หน่วยงาน/บุคคลที่เกี่ยวข้อง 3 ฝ่าย ได้แก่ สถานศึกษา สถานประกอบการและสมาคม/องค์กรวิชาชีพ และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการให้เกิดระบบ

คุณวุฒิระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Thai Qualifications Framework for Basic Education; TQF) สามารถสรุปให้เห็นพันธกิจที่ต้องดำเนินการ

การจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งชาติระดับปฐมวัย มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 มาตราที่ 34 กำหนดให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่เสนอแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งหลักสูตรแกนกลางที่ใช้ในปัจจุบัน คือหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ตามที่ สพฐ. เป็นผู้พัฒนาขึ้นมา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเป็นองค์กรหลักด้านการจัดทำและพัฒนาแผนการศึกษาแห่งชาติ พัฒนานโยบาย แผน มาตรฐานการศึกษาและกฎหมายการศึกษาของชาติ เพื่อให้คนไทยได้มีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

พันธกิจ

1. พัฒนาแผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบาย แผน มาตรฐานการศึกษาของชาติ เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
2. ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา และการเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขัน
3. ประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของประเทศ
4. พัฒนากฎหมายการศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์

1. พัฒนานโยบาย แผนและมาตรฐานด้านการศึกษา เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การปฏิบัติ
2. สร้างและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อพัฒนานโยบาย แผนและมาตรฐานด้านการศึกษา เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ
3. เสริมสร้างความรู้ความสามารถ ทักษะและขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

ที่ผ่านมาสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้พัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualifications Framework – NQF) เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนากำลังคนสู่มาตรฐานสากล ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีไปเมื่อวันที่ 8 มกราคม 2556 จากนั้นสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ดำเนินการจัดประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งได้จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความสามารถด้านกรอบคุณวุฒิแห่งชาติร่วมกับประเทศต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และได้นำข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และองค์ความรู้ที่ได้รับทั้งหมดมาสังเคราะห์จัดทำ (ร่าง) แผนการขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่การปฏิบัติ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีไปเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2557 และได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานประสานความร่วมมือการขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่การปฏิบัติ ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ทั้งในด้านการศึกษา ด้านแรงงาน ด้านการทดสอบ การรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เกิดการบูรณาการและความเชื่อมโยงในการดำเนินงานขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคณะกรรมการชุดนี้ได้มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิของหน่วยงานในประเทศไทย และจัดทำตารางการเทียบเคียงกรอบคุณวุฒิแห่งชาติกับระบบคุณวุฒิของหน่วยงานในประเทศไทยในเบื้องต้น

กรอบคุณวุฒิแห่งชาติถือเป็นร่มใหญ่ของการกำหนดลักษณะที่เป็นผลลัพธ์และคุณภาพของการผลิตคน รวมทั้งการพัฒนากำลังคนของประเทศไทยทั้งในภาคของการศึกษาและภาคของการทำงาน ซึ่ง สกศ. ได้อธิบายว่า กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ คือ กลไกในการพัฒนากำลังคนสู่มาตรฐานสากล โดยใช้ระบบคุณวุฒิเป็นเครื่องมือประเมินศักยภาพการเรียนรู้ของบุคคลโดยการเชื่อมโยงคุณวุฒิการศึกษากับคุณวุฒิวิชาชีพเทียบเคียงกันในการเทียบโอนประสบการณ์ จากการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ ตามอัธยาศัย และระบบทวิภาคี เพื่อส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติรวมทั้งมองเห็นถึงเส้นทางการเรียนรู้และการก้าวหน้าอย่างชัดเจนและเป็นการส่งเสริมการประกันคุณภาพบุคคลตามระดับคุณวุฒิ[3]ซึ่งหลักการสำคัญของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ การนำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติไปใช้ประโยชน์นั้นเกี่ยวข้องกับหน่วยงานทางการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการพัฒนากำลังคน และเชื่อมโยงกับภาคผู้ใช้หรือผู้ที่ต้องการกำลังคน อาทิ เจ้าของอาชีพ สถานประกอบการ สมาคมอาชีพ สมาคมวิชาชีพ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการกำหนดหรือบอกความต้องการกำลังคน ในแต่ละตำแหน่งงาน แต่ละอาชีพ/กลุ่มอาชีพเป็นเบื้องต้น ต่อจากนั้นทาง สกศ.ต้องร่วมกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (สคช.) ดำเนินการจัดทำมาตรฐานอาชีพของแต่ละตำแหน่งงาน แต่ละอาชีพ/กลุ่มอาชีพ ให้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

ส่วนหนึ่งของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติได้เชื่อมโยงให้ สคช. มีหน้าที่สำคัญในการร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในภาคของการศึกษาและภาคของการทำงาน คือ

- มีหน้าที่ประสานงานกับเจ้าของอาชีพ สถานประกอบการ สมาคมอาชีพ สมาคมวิชาชีพ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ฯลฯ ร่วมจัดทำมาตรฐานอาชีพตามความต้องการของหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้อง

- มีหน้าที่ในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการผลิตกำลังคน (ภาคของการศึกษา) ให้นำมาตรฐานอาชีพที่เป็นความต้องการของเจ้าของอาชีพ ไปใช้ในการกำหนดกรอบคุณวุฒิการศึกษา อาทิ กรอบคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF. For Higher Education) กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ (TVQ.For Vocational Education) และกรอบคุณวุฒิการศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งชาติ (TQF.ForBasic education)

- ประสานกับหน่วยงานที่พัฒนาแรงงานในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

- ทำมาตรฐานรับรอง เทียบโอนประสบการณ์ให้คนที่อยู่ในภาคของการทำงานกับภาคของการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์

3.2.2 กระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักที่ดูแลด้านแรงงานของประเทศ เพื่อพัฒนาทิศทางด้านแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนพัฒนาประเทศ กระทรวงแรงงานได้จัดทำยุทธศาสตร์ (พ.ศ. 2555–2559) ซึ่งสามารถสรุปยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนากำลังคนของประเทศของกระทรวงแรงงานดังนี้

[3] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ.2556.หน้า 2

กระทรวง	วิสัยทัศน์	พันธกิจ	ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน
กระทรวงแรงงาน (นโยบายกระทรวงแรงงาน)	แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี	1 พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก 2. ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี 3. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน

นอกจากนี้ภายในกระทรวงแรงงานมีหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน ได้แก่

1) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งเพื่อให้สามารถรองรับภารกิจการให้บริการได้ครอบคลุมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทุกจังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งจะส่งผลทำให้ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นจากการมีทักษะฝีมือ มีงานทำ และมีรายได้อย่างเหมาะสมโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนากำลังคน ซึ่งได้จัดทำยุทธศาสตร์ (พ.ศ. 2555–2559) ดังนี้

หน่วยงาน	วิสัยทัศน์	พันธกิจ	ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กำลังแรงงานไทยมีสมรรถนะได้มาตรฐานสากล (Workforce with world class competency)	1.จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล 2.พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก 3.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	1. กำหนด ทดสอบและสร้างระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล 2. สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน 3. เตรียมความพร้อมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน 4. เป็นศูนย์กลางข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีความทันสมัยและมีขีดความสามารถสูง 5. เพิ่มประสิทธิภาพองค์กรให้เป็นผู้นำในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้ภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีกรมการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ มีหน้าที่ในการพัฒนากำลังแรงงานให้มีผลิตภาพ มีความเชี่ยวชาญและมีอาชีพที่ยั่งยืนนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานถือเป็นองค์กรหลักในการดำเนินงานประสานและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก โดยมีการดำเนินงานภายใต้ภารกิจสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ **การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ** มีรายละเอียดดังนี้

1. การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเป็นภารกิจหลักที่จะทำให้แรงงานมีการพัฒนาฝีมือเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือและพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยให้ความสำคัญ กับสาขาอาชีพที่ขาดแคลนและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานเป็นสำคัญ เนื่องจากจุดเริ่มต้นของการก่อตั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจที่ขาดปัจจัยสำคัญในการผลิต ได้แก่ แรงงานที่มีฝีมือ ดังนั้น จุดหมายหลักจึงต้องพัฒนาคนให้ทันกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของภาคเศรษฐกิจ โดยได้ดำเนินการฝึกในหลักสูตร 3 ประเภท (สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก, 2550) คือ

1) หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (Pre–employment Training) มีข้อกำหนดหลักสูตรดังนี้

ก. หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานแต่ละสาขาอาชีพ

- วัตถุประสงค์ของการฝึก

- เพื่อผลิตกำลังแรงงานฝีมือระดับต้นในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานให้มีเพียงพอกับปริมาณความต้องการของภาคอุตสาหกรรมหรือภาคบริการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่กำลังจะเข้าสู่การทำงานในตลาดแรงงาน ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ ตลอดจนปลูกฝังจิตสำนึกและสร้างเสริมนิสัยในการทำงาน ให้สามารถปฏิบัติงานขั้นพื้นฐานของแต่ละสาขาอาชีพได้เป็นอย่างดี

- กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ แรงงานใหม่หรือแรงงานที่จะเข้าสู่การทำงานในตลาดแรงงาน ซึ่งยังไม่มีพื้นฐานด้านอาชีพ

- ระยะเวลาการฝึก ฝึกโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่นซึ่งมีหน้าที่จัดฝึกอบรม ตั้งแต่ 280 ชั่วโมงหรือ 2 เดือนขึ้นไป แต่ไม่เกิน 1,680 ชั่วโมงหรือ 12 เดือน และฝึกในกิจการอีก 1–4 เดือน (แล้วแต่สาขาอาชีพ)

ข. หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อเสริมศักยภาพของแรงงานให้สามารถปฏิบัติงานในอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- วัตถุประสงค์ของการฝึก

- เพื่อเสริมสร้างกำลังแรงงานฝีมือระดับต้น ในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ให้มีเพียงพอกับปริมาณความต้องการของภาคอุตสาหกรรมหรือภาคบริการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่กำลังจะเข้าสู่การทำงานในตลาดแรงงานให้มีความรู้และทักษะเสริมด้านต่างๆ ที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานในอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ แรงงานใหม่หรือแรงงานที่จะเข้าสู่การทำงานในตลาดแรงงาน ซึ่งมีพื้นฐานด้านอาชีพอยู่แล้วแต่ยังไม่ได้ทำงาน

- ระยะเวลาการฝึก ฝึกโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่นซึ่งมีหน้าที่จัดฝึกอบรม ตั้งแต่ 35 ชั่วโมงขึ้นไป แต่ไม่เกิน 280 ชั่วโมง

2) หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ (Upgrade Training) มีข้อกำหนดหลักสูตรดังนี้

ก. หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านอาชีพให้กับแรงงานได้มีศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้น

- วัตถุประสงค์ของการฝึก

- เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
- เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านอาชีพที่มีอยู่แล้วให้สูงขึ้น
- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

- กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหรือผู้ว่างงานที่เคยทำงานมาแล้ว ซึ่งต้องมีพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพที่จะเข้าฝึก
- ระยะเวลาการฝึก ฝึกโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่นซึ่งมีหน้าที่จัดฝึกอบรม ตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป แต่ไม่เกิน 240 ชั่วโมง

ข. หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านการบริหารจัดการหรือความรู้เสริมอื่นๆ ที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติงานในอาชีพหลักของแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- วัตถุประสงค์ของการฝึก

- เพื่อเสริมศักยภาพของแรงงานให้สามารถปฏิบัติงานในอาชีพหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

- กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว หรือผู้ว่างงานที่เคยทำงานมาแล้ว
- ระยะเวลาการฝึก ฝึกโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่นซึ่งมีหน้าที่จัดฝึกอบรม ตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป แต่ไม่เกิน 240 ชั่วโมง

3) หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม (Re – training) หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพอื่นที่นอกเหนือจากอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ หรือนอกเหนือจากความรู้เดิม โดยมีข้อกำหนดหลักสูตรดังนี้

- วัตถุประสงค์ของการฝึก

- เพื่อสร้างโอกาสให้กับแรงงานได้มีอาชีพอื่นเพิ่มขึ้นตามความถนัดและความสนใจของแรงงานที่นอกเหนือจากอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ
- เพื่อให้ผู้ที่ทำงานอยู่แล้วสามารถประกอบอาชีพใหม่ควบคู่กับอาชีพเดิม หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่และผู้ว่างงานได้มีงานทำมากขึ้น
- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหรือผู้ว่างงานได้พัฒนาตนเอง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพใหม่

- กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว หรือผู้ว่างงานที่ประสงค์จะมีอาชีพใหม่หรืออาชีพเสริม
- ระยะเวลาการฝึก ฝึกโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่นซึ่งมีหน้าที่จัดฝึกอบรม ตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป แต่ไม่เกิน 480 ชั่วโมง

2. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นการทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ เพื่อประเมินศักยภาพ ทักษะ ฝีมือ และสมรรถนะการทำงานของแรงงานฝีมือ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผลผลิตและสร้างมูลค่าสำหรับการแข่งขันของประเทศ

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่บริหารและแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ดำเนินการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแต่ละสาขาอาชีพขึ้น โดยการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานจะเป็นการจำแนกระดับฝีมือแรงงานตามความรู้และความสามารถในการทำงานสาขาอาชีพต่างๆ ตามลักษณะที่ควรรู้และสามารถทำได้ในขั้นตอนต่างๆ ตามลำดับความยากง่ายของงาน เพื่อใช้ทดสอบประเมินศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือ ทัศนคติ และสมรรถนะการทำงานของแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3

2) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ

เป็นการทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของแรงงาน ที่เป็นความต้องการเฉพาะตำแหน่งงานในสถานประกอบการหรือนายจ้าง

3) การทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

เป็นการทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของคนหางานเพื่อจะไปทำงานในต่างประเทศ โดยทำการทดสอบฝีมือจากแบบทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

3. การส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ

จากกระบวนการผลิตที่เปลี่ยนจากการใช้แรงงานคนเป็นหลัก ไปสู่การใช้เครื่องจักรที่ทันสมัย จึงมีผลต่อรูปแบบการจ้างงานที่ใช้ทักษะฝีมือมากขึ้น ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือจึงเพิ่มขึ้นตามมา นอกจากนี้การที่ค่าจ้างแรงงานของประเทศเพื่อนบ้านมีอัตราต่ำกว่าของประเทศไทยทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายฐานการผลิตและการลงทุนไปในประเทศที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำกว่า ดังนั้นประเทศไทยจึงต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพคนที่ได้มาตรฐาน และเทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพการผลิตมูลค่าและมาตรฐานของสินค้า แต่ระบบการศึกษาไม่สามารถผลิตคนออกมาได้ทันและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งหน่วยงานของรัฐก็มีข้อจำกัดในการช่วยยกระดับฝีมือให้แก่แรงงานในสถานประกอบกิจการให้ทันกับเทคโนโลยีการผลิต รัฐบาลจึงมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานในระบบการจ้างงานหรือในสถานประกอบกิจการของตนเอง โดยใช้มาตรการจูงใจภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

พระราชบัญญัติฉบับนี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอนที่ 98/1 ก วันที่ 1 ตุลาคม 2545 โดยให้ยกเลิกพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 เนื่องจากบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ยังไม่เอื้ออำนวยเพียงพอต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาวะปัจจุบัน ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับกาลสมัย จึงมีการปรับปรุงพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ให้นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น รวมทั้งให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนในการใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีการส่งเสริมในเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ประสิทธิผล คุณภาพ และประสิทธิภาพในระดับสากล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 บัญญัติขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น โดยมีข้อกำหนดเรื่องกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งกำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ต้องฝึกอบรมฝีมือแรงงานบุคลากรของสถานประกอบกิจการไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างในแต่ละปี ถ้าไม่จัดฝึกอบรมหรือฝึกอบรมไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนดจะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ (3,990 บาท/เดือน) โดยคิดจากจำนวนลูกจ้างที่ไม่ได้จัดฝึกอบรมตามสัดส่วนและสถานประกอบกิจการที่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานสามารถนำค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมไปยกเว้นภาษีได้ร้อยละ 100 ตาม พ.ร.ฎ. (ฉบับที่ 437) พ.ศ. 2548 ซึ่งออกตามประมวลรัษฎากร

นอกจากนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ(กพร.ปช.)ซึ่งจัดตั้งขึ้นภายใต้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกฝีมือแรงงานแห่งชาติ พ.ศ.2552 ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 126 ตอนพิเศษ 445ง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2552 เพื่อให้การกำหนดนโยบาย แนวทาง มาตรการ และการประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานและการฝึกอาชีพของผู้อยู่ในกำลังแรงงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนการประสานแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย ระหว่างระบบการศึกษากับระบบการพัฒนากำลังแรงงาน ให้สอดคล้องตามนโยบายแห่งรัฐเป็นไปอย่างต่อเนื่องมีระบบและมีประสิทธิภาพ โดยองค์ประกอบของ กพร.ปช. จะประกอบไปด้วย นายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการสำหรับคณะกรรมการโดยตำแหน่งจากกระทรวงต่างๆ[4] ซึ่งคณะกรรมการเหล่านั้นมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพของผู้อยู่ในกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

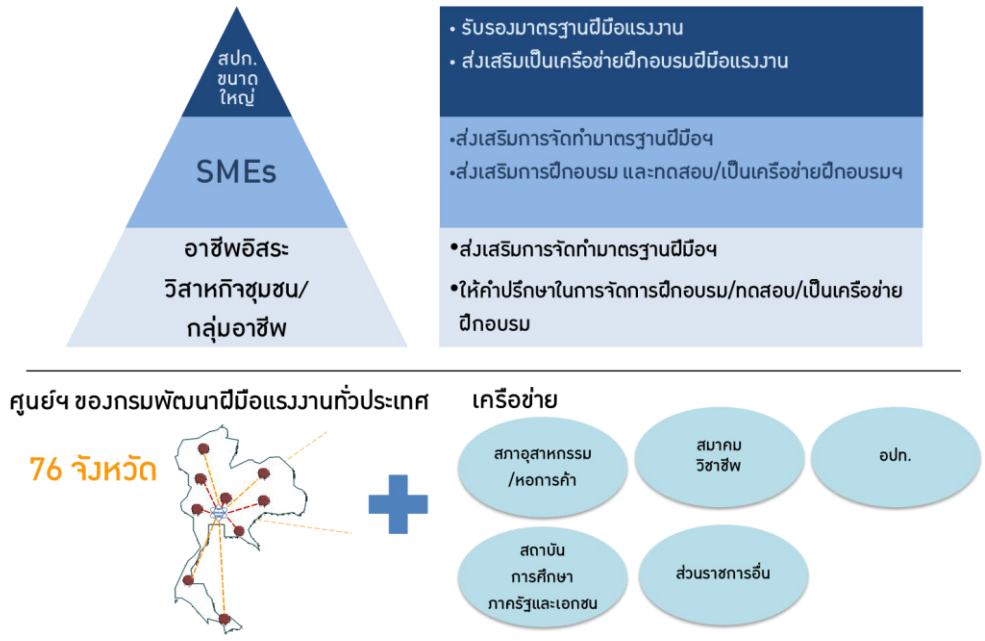
2. ประสานแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษยระหว่างระบบการศึกษากับระบบการพัฒนากำลังแรงงานให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องตามนโยบายแห่งรัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

3. ประสานนโยบาย แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อความเป็นเอกภาพในการพัฒนาแรงงานขจัดปัญหาความซ้ำซ้อน และความสิ้นเปลือง

ปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ระหว่างแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับบทบาทการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเน้นบทบาท ส่งเสริม/ประสานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในสถานประกอบกิจการ (Facilitator/Coordinator) ตามแผนภาพที่ 3.4

[4]กรรมการโดยตำแหนง ไดแก ปลัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตรและเทคโนโลยีปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแหงชาติ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมการจัดหางาน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการคณะกรรมการสงเสริมการลงทุน เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ผู้อำนวยการสำนักงานสงเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดยอม ปลัดกรุงเทพมหานคร นายกสมาคมการจัดการงานบุคคลแหงประเทศไทย ประธานสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ประธานสภาหอการค้าแหงประเทศไทย และประธานสภาอุตสาหกรรมแหงประเทศไทย ผูแทนสภาองคการนายจางและผูแทนสภาองคการลูกจาง และกรรมการผูทรงคุณวุฒิ

แผนภาพที่ 3.4 แนวทางการปรับบทบาทใหม่ 4 ด้านของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ที่มา: คณะผู้วิจัย

บทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเน้นบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมประสานมากขึ้น โดยสร้างเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ (ส.ป.ก.) ให้มีความเข้มแข็งและประสานงานกันอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน จัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ ดำเนินการฝึกอบรมได้ด้วยตนเอง ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ฝึกบุคลากรให้เป็นนักบริหารการจัดการฝึกอบรมและประเมินผลของตนเอง เป็นต้น ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งโดยการฝึกอบรมตามหลักสูตรเตรียมความพร้อมให้เครือข่ายและรับการขึ้นทะเบียนเครือข่าย และผลักดันให้เครือข่ายส่งแผนงานพัฒนากำลังแรงงานหรือลูกจ้างของตนเข้าสู่ระบบการพิจารณาของ กพร.ปจ. เพื่อจัดทำเป็นแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด และพิจารณาให้การส่งเสริมสนับสนุนค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมตามความจำเป็น เช่น ค่าวิทยากร ค่าวัสดุฝึก เป็นต้น และส่งเสริมให้เครือข่ายได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สิทธิได้รับคำปรึกษาแนะนาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมการเงินโดยกู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการเป็นผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรมลูกจ้างได้ด้วยตนเอง

นอกเหนือจากแนวทางการปรับบทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ยังเน้นการประสานภารกิจส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เชื่อมโยงเข้ากับคุณวุฒิวิชาชีพ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะจัดให้มีการบูรณาการร่วมกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องมากขึ้น เพื่อวางแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แรงงานได้รับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และมีฐานสมรรถนะให้เป็นไปตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากำหนด พร้อมทั้งให้การรองรับกับระดับคุณวุฒิวิชาชีพที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพกำหนดต่อไป เพื่อส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานที่ด้อยโอกาสให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าทางอาชีพและการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

2) กรมการจัดหางาน

กรมการจัดหางาน มีวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน คือ “เป็นองค์กรหลักที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการมีงานทำ คุ้มครองคนหางาน และให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่ทันสมัย” มีพันธกิจหลัก 5ประการ คือ 1) พัฒนาระบบและให้บริการจัดหางานทั้งในและต่างประเทศ 2) ส่งเสริม พัฒนา ให้บริการแนะแนวอาชีพและการประกอบอาชีพ 3) ส่งเสริม กำกับดูแล การจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน 4) พัฒนาระบบ สร้างเครือข่าย และผลิตข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน 5) จัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งกรมการจัดหางานมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานกฎหมายว่าด้วย การทำงานของคนต่างด้าวและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงานและเป็นศูนย์ทะเบียนข้อมูลแรงงาน
- พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตราการ และวิธีการด้านการจัดหางานจัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้อง กับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง รวมทั้งกำหนดมาตราฐานอาชีพและอุตสาหกรรม
- ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และให้บริการแนะแนวอาชีพ ทดสอบความถนัดให้แก่ประชาชน
- ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

อีกทั้งกรมการจัดหางานมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมกามีงานทำทั้งในประเทศและต่างประเทศ คุ้มครองคนหางาน วิเคราะห์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน รวมทั้งการจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว จึงจำเป็นต้องพัฒนาหน่วยงานให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีกรอบในการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการด้านกำลังคน ได้แก่

(1) การส่งเสริมการมีงานทำในประเทศ โดยการเตรียมความพร้อมนักเรียน นักศึกษาก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อให้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธภาพ ส่งเสริมประชากรวัยแรงงาน ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้พ้นโทษ ที่ต้องการมีงานทำ มีอาชีพ ได้งานทำในสถานประกอบการและการประกอบอาชีพ ได้รับข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่เพียงพอตาอการทำงาน ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการให้บริการ โดยดำเนินการ

- สำรวจ Demand และ Supply ทั้งในภาพรวมและระดับพื้นที่ เพื่อเป็นฐานข้อมูลด้านแรงงานในการนำมาใช้บริหารทรัพยากรมนุษย์
- วางแผนการผลิตทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยการร่วมกับกระทรวงศึกษาธการและสถาบันการศึกษาในพื้นที่ ในการให้ความรู้ด้านอาชีพและแนวโน้มตลาดแรงงานแก่ครูแนะแนวในสถาบันการศึกษา เพื่อให้สามารถแนะแนวอาชีพนักเรียน นักศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับตลาดแรงงาน
- นำแบบทดสอบความถนัดทางอาชีพมาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของนักเรียนนักศึกษาในรูปแบบสมุดพกเส้นทางอาชีพ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ติดตามความเคลื่อนไหวของบุคคลนั้นจนจบการศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำและวางแผนการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน
- ขยายเครือข่ายครูแนะแนวอาชีพเพิ่มมากขึ้นเพื่อสนับสนุนการทำงานของกรม โดยการสัมมนาให้ความรู้ข้อมูลด้านอาชีพด้าน ข้อมูลตลาดแรงงาน และเผยแพร่เอกสารด้านแรงงานต่างๆ รวมทั้งจัดให้มีการสมนาคุณค่าตอบแทนให้กับครูแนะแนวเพื่อเป็นการตอบแทนในการทำงานให้กับกรมการจัดหางาน
- พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการแนะแนวอาชีพให้กับผู้ต้องการหางานทำและกลุ่มเป้าหมายอื่นๆ

- จัดหาตำแหน่งงานว่างและวิเคราะห์ตำแหน่งงานว่างอย่างมีคุณค่า
- พัฒนาระบบ Matching ตำแหน่งงานกับผู้สมัครงานอย่างมีคุณภาพ

(2) ส่งเสริมการมีงานทำในต่างประเทศ มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ โดยการพัฒนาศูนย์ประสานบริการการไปทำงานต่างประเทศ เพื่อเป็นศูนย์ประสานการให้บริการจัดหางานต่างประเทศแบบครบวงจรในพื้นที่ที่มีการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศและที่มีสถิติการหลอกลวงคนหางานสูง โดยเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ธนาคาร บริษัทจัดหางานมาให้บริการภายในศูนย์ เพื่อช่วยลดขั้นตอนการเดินทางติดต่อกับหนวยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งบูรณาการการไปทำงานต่างประเทศกับศูนยทะเบียนคนหางาน รักษาตลาดแรงงานเดิมและขยายตลาดแรงงานใหม่ที่ต้องการแรงงานที่มีแรงงานฝีมือหรือกึ่งฝีมือ

3.2.3 กระทรวงอุตสาหกรรม

กระทรวงอุตสาหกรรมเป็นกระทรวงหลักที่มีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรม การส่งเสริม การพัฒนาผู้ประกอบการ และราชการอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีส่วนราชการแบ่งออกเป็น 8 หน่วยงานในระดับกรม กระทรวงอุตสาหกรรมได้มีการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 20 ปีขึ้นเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในภาคอุตสาหกรรมมีความตระหนักถึงทิศทางการพัฒนาภายใต้กระแสโลกาภิวัฒน์ ภายใต้วิสัยทัศน์ในการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย คือ “มุ่งสู่อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ที่สมดุลและยั่งยืน” ซึ่งกำหนดเป้าหมายของการดำเนินยุทธศาสตร์ออกเป็น 3 ระยะ คือ

1. ช่วงที่ 1 (ระยะ 5 ปี) : มุ่งให้ความสำคัญในการพัฒนาคลัสเตอร์ และอุตสาหกรรมใหม่ พร้อมการเชื่อมโยงฐานการผลิต และบริการในกลุ่มอาเซียน

2. ช่วงที่ 2 (ระยะ 10 ปี) : ให้ความสำคัญกับบริหารจัดการระบบการผลิต ตลาดและบริการ และสร้างภาพลักษณ์ในตลาดอาเซียนและภูมิภาค

3. ช่วงที่ 3 (ระยะ 20 ปี) : ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการภาพลักษณ์สินค้าไทยในตลาดโลก

ปัจจุบันยังคงอยู่ในช่วงระยะ 5 ปีแรกของการดำเนินงาน โดยส่วนใหญ่จะเป็นการสร้างความพร้อมให้กับประเทศไทยในการก้าวไปสู่การเป็นผู้ผลิตในระดับภูมิภาค เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน รวมถึงการปรับแก้ไขกฎระเบียบ ปัญหาคอขวดเพื่ออำนวยความสะดวก และลดอุปสรรคที่มีพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับ (แรงงาน วัตถุดิบ ดึงดูดเทคโนโลยีใหม่ มาตรฐาน วิจัยและพัฒนา จัดเขตพื้นที่ พัฒนาและจัดเขตพื้นที่ศูนย์ทดสอบ ฯลฯ) พัฒนาคลัสเตอร์ และการเข้าไปสู่การเป็นผู้ผลิตในภูมิภาคจากการสร้าง ASEAN Supply Chain และพัฒนาการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สำหรับทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมที่จัดทำขึ้น ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การยกระดับคลัสเตอร์อุตสาหกรรมและขยายเครือข่ายการผลิตสู่ต่างประเทศ โดยมีกลยุทธ์การดำเนินงานในแต่ละช่วงระยะเวลาดังต่อไปนี้

ระยะ 1 – 5 ปี	ระยะ 5 – 10 ปี	ระยะ 10 – 20 ปี
- ส่งเสริมการพัฒนากลุ่มคลัสเตอร์ให้มีความสามารถเฉพาะด้าน - เชื่อมโยงฐานการผลิตและบริการในภูมิภาค - สนับสนุนการลงทุนในฐานการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมนวัตกรรมต่างประเทศ	- ส่งเสริมการร่วมมือระหว่างกลุ่มคลัสเตอร์กับบริษัทขนาดใหญ่ในภูมิภาค - สนับสนุนการบริหารจัดการเครือข่ายการผลิตบริการและจัดจำหน่วยในประเทศ - สร้างภาพลักษณ์สินค้าไทยในระดับภูมิภาค - สร้างบทบาทให้ประเทศไทยมีส่วนในการกำหนดมาตรฐานการผลิตในภูมิภาค	- ส่งเสริมการลงทุนการผลิต บริหารและจัดจำหน่ายสินค้าในเครือข่ายสู่ภายนอกภูมิภาค - สร้างภาพลักษณ์สินค้าไทยในระดับสากล - สร้างบทบาทให้ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการควบคุมมาตรฐานการผลิตในเวทีโลก

2. ยุทธศาสตร์การยกระดับศักยภาพผู้ประกอบการให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน โดยมีกลยุทธ์การดำเนินงานในแต่ละช่วงระยะเวลาดังต่อไปนี้

ระยะ 1 – 5 ปี	ระยะ 5 – 10 ปี	ระยะ 10 – 20 ปี
- สร้างความเข้มแข็ง SMEs ให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐานการผลิต - ส่งเสริมการบริหารจัดการผลิตด้านต้นทุน ความเสี่ยงและจรรยาบรรณ - สนับสนุนการต่อยอดงานวิจัยสู่การผลิตเชิงพาณิชย์	- สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม มูลค่าเพิ่มและทรัพย์สินทางปัญญา - ส่งเสริมการร่วมทุนกับบริษัทชั้นนำในโลกด้านการวิจัย พัฒนาและการตลาด - พัฒนาการผลิตสู่ Green Industry ทั้งระบบ - สนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีตราสินค้าที่เป็นที่ยอมรับในอาเซียนและภูมิภาค	- ส่งเสริม SMEs ไทย ก้าวเข้าสู่บริษัทชั้นนำในโลก - สนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีตราสินค้าที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล - พัฒนาความเข้มแข็งของการประกอบการอย่างมีส่วนร่วมและสมดุลในแต่ละชุมชน

3. ยุทธศาสตร์การยกระดับโครงสร้างสนับสนุนอุตสาหกรรมเพื่อการบริหารจัดการอุตสาหกรรมอย่างบูรณาการ โดยมีกลยุทธ์การดำเนินงานในแต่ละช่วงระยะเวลาดังต่อไปนี้

ระยะ 1 – 5 ปี	ระยะ 5 – 10 ปี	ระยะ 10 – 20 ปี
- กำหนดแนวทางการจัดสรรทรัพยากรรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรม - ปรับปรุงกฎระเบียบ รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างสมดุล - จัดหาและพัฒนาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมให้มีปริมาณ/คุณภาพเพียงพอ - สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนหรือกองทุน - จัดตั้งหรือพัฒนาศูนย์ทดสอบ/วิจัย/ออกแบบที่รองรับมาตรฐานสากล - สนับสนุนให้มีหน่วยกลางสำหรับบริหารจัดการในแต่ละอุตสาหกรรม	- จัดตั้ง Green Industry Zone รองรับการผลิตและการเชื่อมโยงในภูมิภาคและยกระดับสินค้าเชื่อมโยงเกษตร - ยกระดับบุคลากรให้มีความสามารถเป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาค - พัฒนาศูนย์ทดสอบ/วิจัย/ออกแบบรองรับการใช้งานในอาเซียน - พัฒนาและบูรณาการโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์อาเซียน	- ยกระดับบุคลากรให้มีความสามารถเป็นที่ยอมรับในระดับโลก - พัฒนาและบูรณาการโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์รองรับ ASEAN + 6

ในปี พ.ศ. 2558 กระทรวงอุตสาหกรรม ได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2559 – 2564 ภายใต้กรอบแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 11 แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 20 ปี รวมถึงแนวนโยบายการบริหารแห่งรัฐ และภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่สำคัญของประเทศ ภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรนำการพัฒนาอุตสาหกรรมสู่ความยั่งยืน” โดยมียุทธศาสตร์การดำเนินงานดังต่อไปนี้

1) ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างการผลิตเพื่อเพิ่มศักยภาพของภาคอุตสาหกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ โดยเน้นการใช้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มผลิตภาพและมาตรฐาน ให้ภาคอุตสาหกรรมมีความสามารถในการแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น

2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการลงทุนและการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างโอกาสและลดอุปสรรค ในการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม

3) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมให้เป็นมิตรกับสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดปัญหาการก่อมลภาวะและสร้างความยั่งยืนให้กับภาคอุตสาหกรรม

4) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบและความสามารถของบุคลากรในการให้บริการแก่ผู้ประกอบการและประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล

โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกาพัฒนากำลังคน คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การปรับโครงสร้างการผลิตเพื่อเพิ่มศักยภาพของภาคอุตสาหกรรม ซึ่งมีเป้าประสงค์ คือ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ โดยเน้นการใช้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มผลิตภาพและมาตรฐาน ให้ภาคอุตสาหกรรมมีความสามารถในการแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น โดยกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกำลังคน 6 ข้อ ประกอบไปด้วย

1) ประยุกต์ใช้ดิจิทัล วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรม

2) เสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการโลจิสติกส์ และโซ่อุปทานของภาคอุตสาหกรรมให้มีความได้เปรียบในการแข่งขัน

3) พัฒนาผู้ประกอบการและบุคลากรภาคอุตสาหกรรม

4) เสริมสร้างศักยภาพการรวมกลุ่มของอุตสาหกรรมเป้าหมาย

5) พัฒนามาตรฐาน การตรวจสอบรับรอง และการควบคุมกำกับดูแลเพื่อเอื้อต่อความปลอดภัยของประชาชนและพัฒนาอุตสาหกรรมให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน

6) พัฒนาวัตถุดิบต้นน้ำและอุตสาหกรรมพื้นฐาน

3.2.4 กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 หมวด 5 ตามมาตรา 14 กำหนดให้กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การกีฬา การศึกษา ด้านกีฬา นันทนาการ และราชการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจหน้าที่ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีส่วนราชการตามมาตรา 15 ดังต่อไปนี้

1) สำนักงานรัฐมนตรี

2) สำนักงานปลัดกระทรวง

3) สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ

4) สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักในการสงเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว การกีฬา และนันทนาการ เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

1. กำหนดนโยบาย และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในทุกระดับที่สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาของประเทศ

2. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และผลักดันการนำนโยบายด้านการท่องเที่ยว การกีฬา และนันทนาการไปสู่การปฏิบัติ

3. บูรณาการและบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาการท่องเที่ยว การกีฬา และนันทนาการของประเทศ รวมทั้งกำหนดแนวทางการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนในทุกส่วนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ตลอดจนปัจจัยสนับสนุนด้านการท่องเที่ยว การกีฬา และนันทนาการให้มีคุณภาพและมาตรฐานในระดับ สากล

5. พัฒนาระบบการบริหาร ระบบสารสนเทศ และบุคลากรด้านการท่องเที่ยว การกีฬา และนันทนาการให้มีศักยภาพ

ยุทธศาสตร์กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปี พ.ศ. 2555-2559 ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการท่องเที่ยวในเชิงคุณภาพให้มีการเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมและพัฒนาการพลศึกษา กีฬาขั้นพื้นฐาน กีฬาเพื่อมวลชน นันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อให้เยาวชนและประชาชนมีสุขภาพและพลานามัยที่แข็งแรง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาระดับพื้นฐาน และระดับอุดมศึกษาด้านการพล-ศึกษา นันทนาการกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาและวิทยาศาสตร์การกีฬาอย่างเป็นระบบเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศและเพื่อการอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้านการท่องเที่ยวและกีฬา

เมื่อพิจารณายุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น พบว่า ยุทธศาสตร์ที่มีแนวทางเกี่ยวของกับการพัฒนากำลังคน ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและปลอดภัย มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ พัฒนาบุคลากรและเทคโนโลยีด้านการท่องเที่ยวให้มีความพร้อมในการรองรับนักท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมและพัฒนาการพลศึกษา กีฬาขั้นพื้นฐาน กีฬาเพื่อมวลชน นันทนาการและวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อให้เยาวชนและประชาชนมีสุขภาพและพลานามัยที่แข็งแรง มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ พัฒนาบุคลากรทางการพลศึกษา กีฬา นันทนาการ และวิทยาศาสตร์การกีฬา

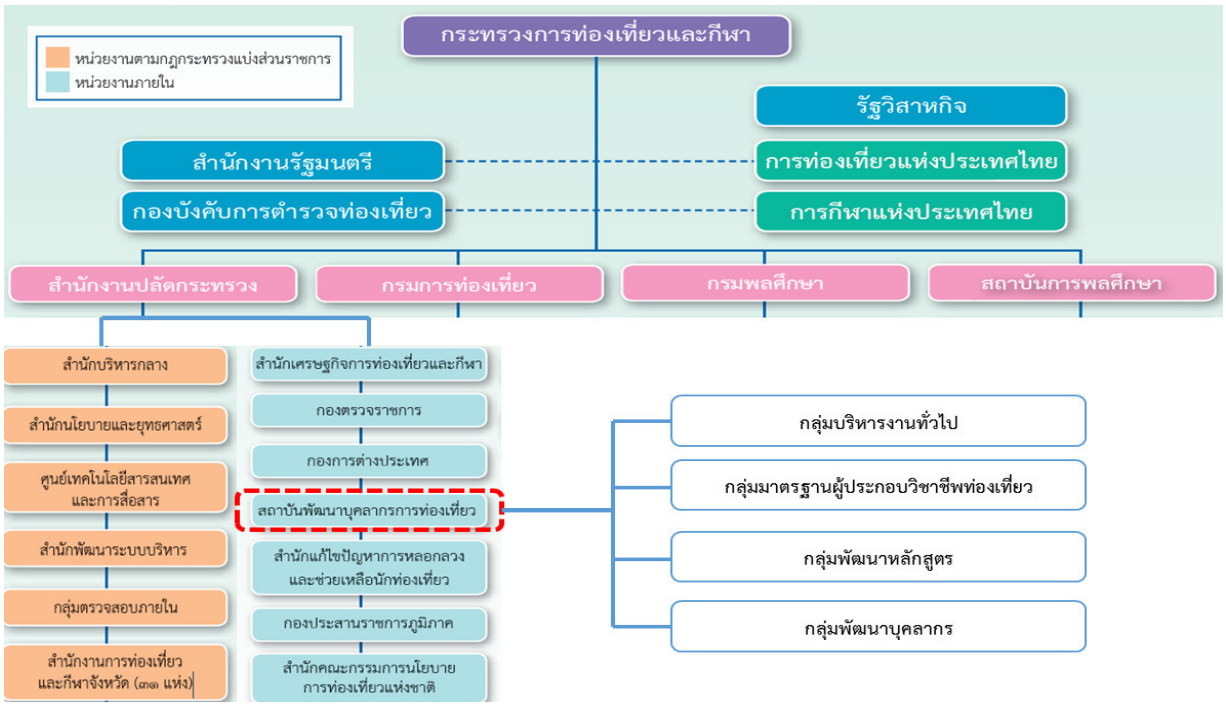
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาระดับพื้นฐาน และระดับอุดมศึกษาด้านการพล-ศึกษา นันทนาการกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ ผลิตและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและผลิตบุคลากรด้านพลศึกษา สุขศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง และ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้านการท่องเที่ยวและกีฬา มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร ระบบงาน และบุคลากรในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ภายใต้โครงสร้างของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาประกอบไปด้วย 7 หน่วยงาน คือ (1) สำนักนายกรัฐมนตรี (2) สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (3) กรมการท่องเที่ยว (4) กรมพลศึกษา (5) สถาบันการพลศึกษา (6) การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย และ (7) การกีฬาแห่งประเทศไทย ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาภารกิจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน พบว่า มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกาพัฒนากำลังคน ดังนี้

1) **สถาบันพัฒนาบุคลากรการท่องเที่ยว** ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่ดูแลในด้านบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยว โดยการกำกับของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ภายใต้สถาบันพัฒนาบุคลากรการท่องเที่ยวแบ่งหน่วยงานออกเป็น 4 หน่วยงาน ได้แก่ กลุ่มบริหารงานทั่วไป กลุ่มมาตรฐานผู้ประกอบวิชาชีพท่องเที่ยว กลุ่มพัฒนาหลักสูตร และกลุ่มพัฒนาบุคลากร แสดงดังแผนภาพที่ 3.5

แผนภาพที่ 3.5 ผังโครงสร้างกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา



ที่มา: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

การจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรการท่องเที่ยว (สพบท.) มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อให้ครอบคลุมถึงภารกิจต่างๆ ในการบริหารจัดการบุคลากรด้านการท่องเที่ยวของประเทศ[5] ดังนี้

1) เพื่อรองรับการดำเนินการตามมาตรา14 (10) และ (11) แห่งกฎหมายว่าด้วยนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ. 2551

2) เพื่อรองรับการดำเนินการตามข้อตกลงร่วมว่าด้วยการยอมรับมาตรฐานวิชาชีพด้านการท่องเที่ยวแห่งอาเซียน (MRA) ใน 6 แผนก 32 ตำแหน่งงานตามที่ประเทศไทยได้มีข้อผูกพันไว้

3) เพื่อเร่งพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวของประเทศ (ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน) ให้อยู่ในระดับมาตรฐานสากลสามารถทัดเทียมและแข่งขันกับนานาประเทศได้

4) เพื่อเตรียมความพร้อมของประเทศไทยในการเปิดเสรีการค้าบริการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ

5) เพื่อเพิ่มส่วนครองตลาดด้านการท่องเที่ยว (Tourism Market Shares) ให้มากขึ้นอย่างก้าวกระโดดและทิ้งห่างจากประเทศคู่แข่งขันให้มากที่สุด

6) เพื่อมุ่งตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การท่องเที่ยว

7) เพื่อให้มีหน่วยงานหลักของชาติที่สามารถกำหนดทิศทางการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบธุรกิจท่องเที่ยวทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

[5] ที่มา: สถาบันพัฒนาบุคลากรการท่องเที่ยว สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. มิถุนายน 2554. เอกสารคำชี้แจงประกอบการแบ่งส่วนราชการ การจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรการท่องเที่ยว

2) กรมการท่องเที่ยว เป็นส่วนราชการระดับกรมสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มาตรา 5 หมวด 5 ตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 มีภารกิจเกี่ยวกับการท่องเที่ยว ในการพัฒนามาตรฐาน การบริการด้าน การท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยว รวมทั้งการสนับสนุนการประกอบธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ให้อยู่ในระดับมาตรฐาน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และเพื่อก่อให้เกิดการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน ซึ่งเดิมเป็นภารกิจของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย และได้ถ่ายโอนมาให้กรมการท่องเที่ยว ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ซึ่งโครงสร้างภายในกรมการท่องเที่ยว ประกอบด้วย (1) กองกลาง (2) สำนักพัฒนาบริการท่องเที่ยว (3) สำนักทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ (4) สำนักพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว (5) กองกิจการภาพยนต์และวีดีทัศน์ต่างประเทศ (6) กองพัฒนามาตรฐานบุคลากรด้านการท่องเที่ยว และ (7) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งกรมการท่องเที่ยวอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย รวบรวมข้อมูลสถิติด้านการท่องเที่ยว และแนวทาง การดำเนินการพัฒนาการท่องเที่ยว ให้สอดคล้อง กับนโยบาย และแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ
- จัดทำแผนพัฒนาบริการการท่องเที่ยว รวมทั้งประสานส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามแผนที่กำหนด
- จัดทำแผนพัฒนาทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ รวมทั้งประสาน ส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการปฏิบัติ ตามที่กำหนด
- จัดทำแผนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว รวมทั้งประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามแผนที่กำหนด
- ดำเนินการตามกฎหมาย ว่าด้วยธุรกิจนำเที่ยว และมัคคุเทศก์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ติดตามประเมินผลงานด้านพัฒนาการท่องเที่ยว
- ส่งเสริม สนับสนุนกิจการภาพยนตร์ ทั้งภาคการผลิต การบริหารและกิจการที่เกี่ยวข้อง
- ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย ตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการกรมการท่องเที่ยว ออกเป็น

เมื่อพิจารณาส่วนราชการกรมการท่องเที่ยว ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวทั้งทางตรงและทางอ้อม คือ

1) สำนักทะเบียนธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตต่ออายุใบอนุญาต สั่งพักหรือเพิกถอนใบอนุญาตการรับชำระค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับธุรกิจนำเที่ยว และมัคคุเทศก์ รวมทั้งการวางหลักประกันของผู้ประกอบธุรกิจนำเที่ยว และการออกใบอนุญาตอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ ดำเนินการจัดทำ เก็บรักษา บันทึกและติดตามแก้ไขข้อมูลและประวัติของธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การประกอบธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ และคณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์แต่งตั้ง

2) สำนักพัฒนาบริการท่องเที่ยว มีอำนาจหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบริการแหล่งท่องเที่ยว เพื่อกำหนดมาตรฐานบริการท่องเที่ยว ติดต่อประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาด้านบริการท่องเที่ยว การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว

3.2.5 กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการนโยบายด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารในภาพรวมของประเทศ ซึ่งถือว่าเป็นกระทรวงที่มีความสำคัญในยุคไร้พรมแดนเช่นปัจจุบัน กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศมีวิสัยทัศน์ คือ “เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างยั่งยืน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีประชาคมโลก”(วิสัยทัศน์ประจำปีงบประมาณ 2559-2562) โดยมีพันธกิจหลักอยู่ 6 ประการด้วยกัน ได้แก่ (1) เสนอแนะนโยบายและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การอุตุนิยมวิทยา การสถิติ และการเตือนภัยพิบัติ (2) พัฒนาและบริหารจัดการโครงข่ายสื่อสารโทรคมนาคมของประเทศ ไปสู่ประชาชนอย่างทั่วถึงและประสิทธิภาพ (3) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ด้วยการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และข้อมูลสถิติในทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ถูกต้องเหมาะสม (4) ส่งส่งเสริมสนับสนุนสังคมดิจิทัลเพื่อพัฒนาประชาชนให้มีความรู้ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ และมูลค่าเพิ่มด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (5) ส่งเสริมและพัฒนาการอุตุนิยมวิทยา และการเตือนภัยพิบัติอย่างบูรณาการ ให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อเหตุการณ์ และ (6) ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจดิจิทัล

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีหน่วยงานในสังกัดทั้งหมด 10 หน่วยงาน มีการดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ.2556-2559 ซึ่งแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “เป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน” โดยได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ด้วยกัน คือ 1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้าน Information Communication and Technology (ICT) ให้มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง ทันต่อเทคโนโลยีและมีความมั่นคงปลอดภัย 2) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำ ICT มาใช้ในการบริหารจัดการและบริการทุกภาคส่วนอย่างมีธรรมาภิบาล 3) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรม ICT เพื่อสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล 4) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำ ICT มาใช้ในการบริหารจัดการและบูรณาการข้อมูลด้านอุตุนิยมวิทยา และระบบเตือนภัยให้มีประสิทธิภาพและทันต่อเหตุการณ์ 5) สร้างรากฐานการพัฒนาที่สมดุลสู่สังคมด้วย ICT ซึ่งประเด็นยุทธศาตร์ที่มีความเกี่ยวข้องกับด้านการพัฒนากำลังคนมากที่สุดนั้นคือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรม ICT เพื่อสามารถแข่งขันในระดับสากล	1. ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมและบริการด้าน ICT ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีศักยภาพ และสามารถพึ่งตนเองได้ 2. บุคลากรด้าน ICT ได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ หรือตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ICT เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันได้ในระดับสากล 3.จำนวนบุคลากรด้าน ICT ได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานทางวิชาชีพหรือตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ICT เพิ่มขึ้นทุกปี	1. ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรม ICT เพื่อยกระดับศักยภาพในการแข่งขันของผู้ประกอบการ 2. พัฒนา ส่งเสริมและสร้างความเชื่อมันในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ 3.สร้างกลไกในการผลักดันให้ผู้ประกอบการสินค้าและบริการ ICT มีมาตรฐานสากล 4.ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อยกระดับอุตสาหกรรม ICT 5. ส่งเสริม พัฒนาบุคลากร ICT ไทยให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ หรือตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรม 6. เตรียมความพร้อมและดำเนินงานด้าน ICT ในเวทีระหว่างประเทศ

ที่มา : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์,กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร,ข้อมูล ณ วันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2555

จะเห็นได้ว่ากระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนเพื่อยกระดับอุตสาหกรรม ICT ของประเทศไทย โดยได้มีการบรรจุไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงฯ ฉบับปีพ.ศ. 2556-2559 ซึ่งในปัจจุบันทางกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระหว่างการจัดทำร่างยุทธศาสตร์กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ.2559-2562 โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนของประเทศไทยถูกบรรจุในกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ.2554-2563 ของประเทศไทย หรือกรอบ ICT2020 ซึ่งมีวิสัยทัศน์คือ “ICT เป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการพาคนไทย สู่ความรู้และปัญญา นำพาเศรษฐกิจไทย สู่การเติบโตอย่างยั่งยืน และนำพาสังคมไทยสู่ความเสมอภาค” โดยมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 6 ประเด็น ประกอบไปด้วย (1) มีโครงสร้างพื้นฐาน ICT ความเร็วสูง และกระจายอยู่อย่างทั่วถึง (2) มีทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ ในปริมาณที่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่เศรษฐกิจฐานบริการและเศรษฐกิจฐานสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) เพิ่มบทบาทและความสำคัญของอุตสาหกรรม ICT (4) ยกระดับความพร้อมด้าน ICT โดยรวมของประเทศไทยในการประเมินวัดระดับระหว่างประเทศ (5) เพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และ (6) สร้างความตระหนักแก่ทุกภาคส่วนในสังคมไทยถึงความสำคัญของ ICT ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยประเด็นด้านการพัฒนากำลังคนไว้ในกรอบ ICT 2020 นั้นอยู่ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 3.3 ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนภายใต้กรอบ ICT 2020

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
2. พัฒนาทุนมนุษย์ที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ มีวิจารณญาณและรู้เท่าทัน รวมถึงพัฒนาบุคลากร ICT ที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญระดับมาตรฐานสากล	1. เพิ่มคุณภาพและปริมาณของบุคลากรด้าน ICT ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและทักษะ ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของอุตสาหกรรม ICT และการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเศรษฐกิจไทย รวมถึงการสร้างนวัตกรรมด้านสินค้าและบริการ ICT สำหรับยุคเศรษฐกิจฐานบริการและฐานความคิดสร้างสรรค์ 2. ผู้ประกอบการและแรงงานทั่วไป มีความรู้และทักษะในการใช้งาน ICT มีความรู้สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ และสามารถใช้ ICT เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนธุรกิจและสร้างนวัตกรรมด้านสินค้าและบริการ	1. จัดทำกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรICT และพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานทั่วไป ให้มีความรู้ด้านICT 2. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ด้าน ICT ที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม 3. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ICT ที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรม 4. เตรียมความพร้อมของประเทศเพื่อใช้ประโยชน์จากการเคลื่อนย้ายบุคลากรด้านICT ระหว่างประเทศ 5.สร้างโอกาสในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จาก ICT แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป 6. รณรงค์ให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับICT และโอกาสการจ้างงานแก่ผู้ประกอบการและแรงงานทุกระดับ เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ

ที่มา : กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ. 2554-2563 ของประเทศไทย

จะเห็นได้ว่ากระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้ให้ความสำคัญแก่การพัฒนากำลังคนด้าน ICT เพื่อยกระดับอุตสาหกรรม ICT และพัฒนาประชาชนทั่วไปให้มีความรู้ด้าน ICT มากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในภาพรวม ซึ่งแผนยุทธศาสตร์กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ. 2556-2559 และกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ.2554-2563 ได้มีการกำหนดนโยบายการพัฒนากำลังคนด้าน ICT ให้มีความสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนากำลังคนอื่นๆ ของประเทศ ทำให้แนวทางการพัฒนากำลังคนด้าน ICT เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายของประเทศและความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

3.2.6 กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีวิสัยทัศน์ของกระทรวง คือ “เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อสร้างปัญญาในสังคม สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน” มีภารกิจหลักประกอบไปด้วย (1) เสนอแนะนโยบาย และจัดทำยุทธศาสตร์/ แผนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม โดยบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (2) ริเริ่ม เร่งรัด ผลักดันและดำเนินการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่มีผลกระทบในเชิงเศรษฐกิจและสังคม (3) ร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ สร้างคนดีและคนเก่งในทุกระดับ รวมทั้งสร้างความตระหนักด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ให้แพร่หลาย และเป็นที่ยอมรับกับทุกภาคส่วนของประเทศ (4) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสนับสนุนและกลไกด้านต่างๆ ที่เอื้อต่อการสร้างปัญญา และการนำองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ไปใช้เพิ่มคุณค่ากับภาคการผลิต รวมถึงภาคสังคม และ (5) สนับสนุนให้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยี และสร้างนวัตกรรมให้แก่ภาคการผลิตและบริการ รวมทั้งบริการสังคมด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มผลิตภาพทางเศรษฐกิจ และคุณภาพ ชีวิตของประชาชน

หน้าที่และความรับผิดชอบของกระทรวงฯ นั้นมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน ส่งเสริม และพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และราชการอื่นๆ ตามที่มีกฎหมายกำหนด โดยให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งหน่วยงานในสังกัดทั้งหมด 16 หน่วยงาน ดังนี้

สำนักงานรัฐมนตรี (สร.) สำนักงานปลัดกระทรวง (สป.) กรมวิทยาศาสตร์บริการ (วศ.) สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.) สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพ.) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (พว.) สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ (มว.) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ (สวทน.) สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ(องค์การมหาชน) (สทอภ.) สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) (สทน.) สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) (สซ.) สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) (สดร.) สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร (องค์การมหาชน) (สสนก.) สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (สนช.) และ ศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ (องค์การมหาชน) (ศลช.)

ยุทธศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ได้มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศไทยไว้อย่างครอบคลุม แบ่งเป็น 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) การส่งเสริมและเร่งรัดการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 2) การสร้างองค์ความรู้และความตระหนัก เพื่อให้สังคมเป็นฐานความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 3) การเร่งรัดการวิจัย พัฒนาและสร้างวัฒนธรรม เพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ พัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างฐานความรู้ในภาคอุตสาหกรรรม เกษตรกรรม บริการ และสังคม/ชุมชน 4) การพัฒนาและบูรณาการการให้บริการโครงสร้างพื้นฐาน อุทยานวิทยาศาสตร์ และระบบสนับสนุนงานวิจัย พัฒนา และนวัตกรรม รวมทั้งพัฒนานโนบาย การบริหารจัดการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มผลผลิตและมูลค่าของผลิตภัณฑ์ ตลอดจนการป้องกันการกีดกันทางการค้าและรักษาสิ่งแวดล้อม 5) การพัฒนาและการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศและการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยธรรมชาติ 6) การพัฒนาความร่วมมือด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับประชาคมอาเซียนและนานาประเทศ

กระทรวงวิทยาศาตร์และเทคโนโลยีได้เห็นความสำคัญของการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ของประเทศไทยและได้มีการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนากำลังคนไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 และ 2 โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังคน
1. การส่งเสริมและเร่งรัดการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	1. กำลังคนได้รับการศึกษา การเสริมสร้างทักษะด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมและคณิตศาสตร์ เพื่อเป็นฐานกำลังคนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศที่มีขีดความสามารถในการวิจัย พัฒนาและนวัตกรรม เพื่อตอบโจทย์ในในสาขายุทธศาสตร์ และ/หรือโครงการลงทุนขนาดใหญ่ของรัฐ 2. ภาคการผลิตและบริการมีบุคลากรอย่างเพียงพอรองรับการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีการวิจัย พัฒนาและนวัตกรรม และมีความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชน ในการผลิตและบ่มเพาะกำลังคน โดยการบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานและการส่งเสริมบุคลากรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของภาครัฐให้สามารถไปปฏิบัติงานเอกชน	1. ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการผลิตและสร้างเส้นทางอาชีพบุคลากร วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม 2. ส่งเสริม สนับสนุนและสร้างกลไกให้เกิดการหมุนเวียนแลกเปลี่ยนบุคลากรที่มีศักยภาพจากต่างประเทศและหน่วยงานวิจัย/เทคโนโลยี/สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐไปปฏิบัติงานในภาคอุตสากรรม 3. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการบ่มเพาะเยาวชน นักเรียน นักศึกษาและบุคลากรวัยทำงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของภาคการผลิตและบริการทั้งรัฐและเอกชน
2. การสร้างองค์ความรู้และความตระหนัก เพื่อให้สังคมเป็นฐานความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งเด็กและเยาวชน มีความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีต่อวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันและกรปฏิบัติงานได้	1. สร้างการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ของเยาวชนและเผยแพร่ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม สู่ประชาชน รวมทั้งเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร 2. เชิดชูเกียรตินักวิทยาศาสตร์ นักประดิษฐ์ ปราชญ์ชาวบ้าน

ที่มา: ยุทธศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพทางด้านวิทยาศาสตร์ให้ดียิ่งขึ้น โดยมีสำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมแห่งชาติ (สวทน.) ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดที่มีแผนนโยบายในการพัฒนากำลังคนและเป็นหน่วยงานหลักภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2551 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 125 ตอนที่ 33 ก. เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2551) โดยมีวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ดังนี้ “วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน” และมีพันธกิจหลัก คือ จัดทำนโยบายและแผนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศผลักดันนโยบายและแผนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศไปสู่การปฏิบัติ ประสานให้เกิดความร่วมมือด้านการศึกษา การวิจัยและพัฒนาระหว่างสถาบันการศึกษา สถาบันวิจัยทั้งในและต่างประเทศ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการวิจัยและนวัตกรรม

ทั้งนี้ สวทน. ได้มีการจัดทำนโยบายและแผนวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม ฉบับที่1 พ.ศ.2555-2564 ซึ่งมีวิสัยทัศน์ของแผนดังกล่าว คือ “นวัตกรรมเขียว เพื่อสังคมดีมีคุณภาพและเศรษฐกิจที่มีเสถียรภาพ” โดยมีพันธกิจหลัก 5 ประการด้วยกันคือ

1) พัฒนางานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการสร้างสังคมที่มีภูมิคุ้มกัน

2) พัฒนางานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการสร้างเศรษฐกิจให้มีคุณภาพเสถียรภาพโดยมีการเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลกและภูมิภาค

3) พัฒนางานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

4) พัฒนาและผลิตกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงประชากรศาสตร์

5) พัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ซึ่งพันธกิจในข้อที่ 4 คือพันธกิจหลักของ แผนฯ ฉบับที่ 1 ที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนของประเทศ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ทั้งหมด 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) การพัฒนาความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน และท้องถิ่นด้วยวิทยาศาสตร์ (2) การเพิ่มขีดความสามารถ ความยืดหยุ่น และนวัตกรรมในภาคเกษตร ผลิต และบริการด้วยวิทยาศาสตร์ (3) การเสริมสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของประเทศด้วยวิทยาศาสตร์ (4) การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพทุนมนุษย์ของประเทศด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งยุทธศาสตร์ข้อที่ 4 เป็นยุทธศาสตร์ที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนของ สวทน.

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพทุนมนุษย์ของประเทศด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1. เพิ่มสัดส่วนผู้เรียนสายวิทยาศาสตร์ให้จบตรงตามความต้องการของตลาดไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 2. ผลิตภาพแรงงานของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขยายตัวเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5 ต่อปี 3. เพิ่มสัดส่วนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาเป็น 25 คน ต่อประชากร 10,000 คน โดยเป็นบุคลากรที่ทำงานในภาคเอกชนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	1. บูรณาการการพัฒนาและผลิตกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ 2. การยกระดับสมรรถภาพและเพิ่มขีดความสามารถทางวิชาชีพ ทักษะ องค์ความรู้กำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 3. การสร้างแรงจูงใจ ขยายฐานบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้มีมวลวิกฤตและมีเส้นทางอาชีพและบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

ที่มา : นโยบายและแผนวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2555-2564

จะเห็นได้ว่ากระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนของประเทศ ซึ่งได้มีการกำหนดไว้ทั้งในยุทธศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2555-2559 รวมไปถึงการจัดทำนโยบายและแผนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ.2555-2564 ซึ่งแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายทั้งสองที่ได้กล่าวไปนั้น เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายการพัฒนากำลังคนด้านอื่นๆ ของประเทศ ทำให้นโยบายการพัฒนากำลังคนของประเทศด้านวิทยาศาสตร์มีความชัดเจนและมีแนวทางที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

3.2.7 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นหน่วยงานสำคัญที่จัดเก็บข้อมูลของประเทศ มีวิสัยทัศน์องค์กร คือ “เป็นศูนย์กลางข้อมูลสถิติและสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของประเทศ” โดยมีพันธกิจที่สำคัญ ดังนี้

1) บริหารจัดการสถิติ และสารสนเทศของชาติให้เป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

2) จัดทำสำมะโนหรือสำรวจด้วยตัวอย่าง หรืออำนวยการ เพื่อให้ได้ฐานข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจสังคม เทคโนโลยีสารสนเทศ และอื่นๆ ของประเทศ

3) บริการข้อมูล องค์ความรู้ วิชาการด้านสถิติและสารสนเทศแก่ผู้ใช้บริการทุกภาคส่วน

4) พัฒนาบุคลากรทางด้านสถิติของประเทศให้มีความเป็นมืออาชีพ

5) ร่วมมือและประสานงานกับต่างประเทศและองค์กรระหว่างประเทศในงานเกี่ยวกับสถิติ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ มียุทธศาสตร์ 4 ประการ ได้แก่ 1) บูรณาการ เชื่อมโยง และแลกเปลี่ยนข้อมูลสถิติที่สำคัญและจำเป็นของประเทศ ให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานสากล 2) พัฒนากระบวนการผลิตและการบริการด้านสถิติให้มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ทุกภาคส่วน 3) พัฒนาบุคลากรทางด้านสถิติของประเทศให้มีความรู้ความชำนาญ เป็นมืออาชีพ 4) ส่งเสริมการนำข้อมูลสถิติและสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนและตัดสินใจ

ในฐานะเป็นหน่วยงานกลางของรัฐในการดำเนินการเกี่ยวกับสถิติ ทั้งในบทบาทของการจัดระบบบริหารสถิติของประเทศให้มีประสิทธิภาพ และเป็นหน่วยงานหลักในการผลิตข้อมูลสถิติที่สำคัญเพื่อติดตาม ประเมินผล และสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายและแผนงานของรัฐ กลไกหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนบทบาทดังกล่าวไปสู่ความสำเร็จคือ “มาตรฐานสถิติ” ที่เป็นเสมือน “โครงสร้างหลัก” ของการผลิตสถิติเพื่อนำไปสู่การแบ่งปันข้อมูลเพื่อการใช้งานร่วมกัน เกิดการเชื่อมโยงและบูรณาการสถิติของประเทศ ถึงแม้ว่าจะเป็นสถิติที่ผลิตจากหน่วยงานที่ต่างกันหรือจัดทำขึ้นในคาบเวลาที่ต่างกัน

ดังนั้น มาตรฐานสถิติจึงเป็นอีกหนึ่งภารกิจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่จะต้องสอดประสานความร่วมมือกับหน่วยสถิติของภาครัฐ ในการเร่งพัฒนางานด้านมาตรฐานสถิติและผลักดันสู่การเป็นศูนย์กลางด้าน มาตรฐานสถิติของประเทศเพื่อสนับสนุนงานผลิตสถิติทางการ รวมถึงพัฒนา ส่งเสริม และเผยแพร่ให้เกิดการบูรณาการสถิติของหน่วยงานภาครัฐอย่างแท้จริง ซึ่งการผลิตข้อมูลสถิติจะต้องจัดทำตามหลักวิชาการและมีมาตรฐานสถิติ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ สามารถเปรียบเทียบข้อมูลกันได้ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ทั้งนี้การจัดทำมาตรฐานสถิติควรต้องเป็นไปตามมาตรฐานสากล ซึ่งมาตรฐานสถิติสามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ดังนี้

1) มาตรฐานการจัดจำแนกข้อมูลสถิติ (Statistical Standard Classification)

2) มาตรฐานคำจำกัดความ (Standard Definition)

3) มาตรฐานการนำเสนอสถิติ (Statistical Standard Presentation)

สำนักงานสถิติแห่งชาติทำการจัดประเภทอาชีพ โดยให้อยู่ในกลุ่มมาตรฐานการจัดจำแนกข้อมูลสถิติ (Statistical Standard Classification) เป็นการจัดประเภทข้อมูลหรือกลุ่มข้อมูลอย่างมีความหมายและเป็นระบบให้อยู่ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐาน โดยกำหนดรหัสของกลุ่มข้อมูลด้วยตัวเลข หรือตัวอักษร ซึ่งการจัดจำแนกข้อมูลเป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบข้อมูลกันได้ และมีมาตรฐานการจัดจำแนกข้อมูลสถิติ**แบบ Reference Classifications** ซึ่งเป็นการจัดจำแนกที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นสากล โดยจะต้องได้รับการยอมรับจากหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์การสหประชาชาติ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์การอนามัยโลก เป็นต้น และเป็นประเภทของการจัดจำแนกที่ประเทศต่างๆ ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำมาตรฐานการจัดจำแนกของตน ทำให้ข้อมูลที่จัดจำแนกตามแบบดังกล่าว สามารถนำไปเปรียบเทียบกันได้ทั้งในระดับของโครงสร้างหลักและในแต่ละระดับย่อยของการจัดจำแนก และในการจัดทำมาตรฐานการจัดจำแนกข้อมูลสถิติแต่ละเรื่อง อีกทั้ง สำนักงานสถิติแห่งชาติได้แต่งตั้งคณะทำงานซึ่งประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ขึ้นมาพิจารณาร่วมด้วย

สำนักงานสถิติแห่งชาติได้การจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล โดยอ้างอิงจาก International Standard Classification of Occupations, 2008 version (ISCO-08) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการจัดประเภทข้อมูลอาชีพในโครงการสำมะโนและสำรวจต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลการจัดประเภทอาชีพที่เป็นมาตรฐานสากล สามารถเปรียบเทียบข้อมูลทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ ซึ่งได้ทำการจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล (ISCO - 08 (ฉบับแปลภาษาไทย) และมีโครงสร้างของการจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล ดังนี้

ระดับที่ 1: หมวดใหญ่ แทนด้วย ตัวเลขคือ 9

ระดับที่ 2: หมวดย่อย แทนด้วย ตัวเลขคือ 99

ระดับที่ 3: หมู่ แทนด้วย ตัวเลขคือ 999

ระดับที่ 4: รหัสอาชีพ แทนด้วย ตัวเลขคือ 9999

การดำเนินงานด้านการจัดเก็บข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ จะมีส่วนช่วยเป็นอย่างมากต่อการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพในการดำเนินการจัดทำมาตรฐานอาชีพที่สำคัญและตรงกับความต้องการของประเทศ โดยใช้การอ้างอิงจากผลการสำรวจและการกำหนดการจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล จาก International Standard Classification of Occupations, 2008 version (ISCO-08)

3.2.8 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในภาคเอกชน

สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในภาคเอกชนหากไม่นับชมรม/สภา/สมาพันธ์วิชาชีพแล้วนั้น หน่วยงานที่ดำเนินงานเกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณวุฒิวิชาชีพในประเทศไทย และทำงานที่เกี่ยวข้องกับกำลังแรงงานโดยหลักๆ ที่มีพระราชบัญญัติจัดตั้งในการรองรับ 2 หน่วยงาน คือ หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

1. หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย คือ “องค์กรหลักในการทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาด้านการค้า การบริหาร อุตสาหกรรม เกษตรกรรม และการเงิน พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่รัฐบาลเพื่อประโยชน์แก่เศรษฐกิจและสังคมของชาติโดยรวม[6]” อย่างไรก็ตาม หน้าที่ของหอการค้าไทยไม่ได้จำกัดตามคำกล่าวข้างต้นเพียงเท่านั้น ทั้งนี้หน้าที่อื่นๆ ของหอการค้าไทย ดังที่ได้ระบุใน มาตรา 28 พระราชบัญญัติหอการค้า พ.ศ. 2509 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2550) และข้อ 3 ของข้อบังคับหอการค้าไทย ประกอบด้วย

1) ส่งเสริมการค้า การบริการ การประกอบวิชาชีพอิสระ อุตสาหกรรมเกษตรกรรม การเงินหรือเศรษฐกิจโดยทั่วไป เช่น รวบรวมสถิติ เผยแพร่ข่าวสารการค้า วิจัยเกี่ยวกับการค้าและการเศรษฐกิจ ส่งเสริมการท่องเที่ยว การออกใบรับรองแหล่งกำเนิดของสินค้าการวางมาตรฐานแห่งคุณภาพของสินค้า การตรวจสอบมาตรฐานสินค้า จัดตั้งและดำเนินการสถานการศึกษาที่เกี่ยวกับการค้าและเศรษฐกิจ พิพิธภัณฑ์สินค้า การจัดงานแสดงสินค้า การเป็นอนุญาโตตุลาการชี้ขาดข้อพิพาททางการค้า[7]

2) รับปรึกษาและให้ข้อแนะนำแก่สมาชิกเกี่ยวกับการค้า การบริการ การประกอบวิชาชีพอิสระ อุตสาหกรรม เกษตรกรรม การเงินหรือเศรษฐกิจ และช่วยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการดำเนินธุรกิจของสมาชิก[8]

3) ให้คำปรึกษาและเสนอข้อแนะนำแก่รัฐบาลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ[9]

4) ประสานงานในทางการค้าระหว่างผู้ประกอบการค้ากับทางราชการ[10]

5) ให้การศึกษาอบรม ให้ความรู้และความชำนาญด้านการค้า อุตสาหกรรม เกษตรกรรม การบริการ การประกอบวิชาชีพอิสระ และอื่นๆ

6) เพื่อช่วยเหลือและส่งเสริมการกุศลและสาธารณะสงเคราะห์

7) ปกป้องผลประโยชน์ทางการค้า อุตสากรรม เกษตรกรรม การบริการ การประกอบวิชาชีพอิสระของบุคคลดังกล่าวในข้อ 2

---

[6] จรรยาบรรณหอการค้าไทย (http://www.thaichamber.org เข้าถึงข้อมูลวันที่ 16 เมษายน 2557)

[7] มาตรา 28 วรรค 1 พระราชบัญญัติหอการค้า พ.ศ. 2509

[8] มาตรา 28 วรรค 2 พระราชบัญญัติหอการค้า พ.ศ. 2509

[9] มาตรา 28 วรรค 3 พระราชบัญญัติหอการค้า พ.ศ. 2509

[10] มาตรา 28 วรรค 4 พระราชบัญญัติหอการค้า พ.ศ. 2509

8) ส่งเสริมความสามัคคีระหว่างผู้ประกอบวิสาหกิจทางการค้า อุตสาหกรรม เกษตรกรรม การบริการ การประกอบวิชาชีพอิสระ การเงินและเศรษฐกิจ

9) ปฏิบัติกิจการอื่นๆ ตามแต่จะมีกฎหมายระบุให้เป็นหน้าที่ของหอการค้า หรือตามที่ราชการมอบหมาย

10) หอการค้าไทยนี้ไม่เกี่ยวกับการเมือง

สำหรับบทบาทของสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยกับการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย เนื่องจากสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีบทบาทโดยตรงในด้านการให้คำปรึกษาทางด้านเศรษฐกิจ การค้า การบริการ และการประกอบอาชีพ ดังนั้นที่ผ่านมาทางสภาหอการค้าไทยจึงมีส่วนในฐานะหน่วยงานหลักของการกำหนดทิศทางการพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทย โดยการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า บทบาทด้านการกำหนดทิศทางการพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทยของสภาหอการค้า ส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงานผ่านคณะกรรมาธิการ และคณะอนุกรรมาธิการ คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเป็นคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ หรือที่เรียกโดยย่อว่า “กพร. ปช.” ซึ่งทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาแรงงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ[11] อีกทั้งสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยยังเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ และส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพตามประเภท ขนาด และลักษณะงานตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด[12] นอกจากนี้สภาหอการค้าแห่งประเทศไทยยังเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการจัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualifications Framework) โดยเฉพาะการให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาแรงงานไทยให้เป็นที่พึงประสงค์ของตลาดแรงงาน และการให้ข้อเสนอแนะต่อการจัดทำแนวทางในการประเมินผล

---

[11] ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ข้อ 3 ระบุว่า กรรมการ กพร. ปช. โดยตำแหน่ง ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เลขาธิการคณะกรรมการ อาชีวศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมการจัดหางาน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปลัดกรุงเทพมหานคร นายกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ประธานสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำหรับหน้าที่ของคณะกรรมการชุดดังกล่าว ได้ระบุในข้อ 8 ซึ่งมีดังนี้

(1) กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพของแรงงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
(2) ประสานแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างระบบการศึกษากับระบบการพัฒนากำลังแรงงานให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องตามนโยบายแห่งรัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
(3) ประสานนโยบายแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อความเป็นเอกภาพในการพัฒนาแรงงาน ขจัดปัญหาความซ้ำซ้อนและความสิ้นเปลือง
(4) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงาน ในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
(5) เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ
(6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะรัฐมนตรีหรือนายกรัฐมนตรีมอบหมาย

[12] พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ระบุว่า คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหน้าที่ ดังนี้

(1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
(2) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ระเบียบหรือประกาศตามพระราชบัญญัตินี้
(3) ออกระเบียบหรือประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้
(4) จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ ตามมาตรา 22
(5) กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
(6) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพตามประเภท ขนาด และลักษณะงานตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
(7) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
(8) ส่งเสริมให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงาน
(9) ส่งเสริมให้มีการประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน
(10) ติดตามผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน
(11) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึกตามมาตรา 48 วรรคสอง และคำสั่งพักใช้ใบอนุญาตหรือคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 49 วรรคสอง
(12) ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการปฏิบัติการตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

สำหรับบทบาทของสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยต่อการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ ตามแนวทางของยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2558 – 2562 นั้น สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรเร่งพัฒนาความร่วมมือกับสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย โดยกำหนดให้สภาหอการค้าแห่งประเทศไทยเป็นหนึ่งในภาคีหลักด้านการจัดทำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ เนื่องจากสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยนั้นเป็นองค์กรที่มีความรู้ความเข้าใจในทิศทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมเป็นอย่างดี ดังนั้นองค์กรดังกล่าวจึงสามารถเป็นแหล่งข้อมูลและให้ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการทางเศรษฐกิจ

2. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในฐานะหน่วยงานกลางในการประสานงานทางด้านอุตสาหกรรมระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐมีวัตถุประสงค์ภายใต้ พระราชบัญญัติสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ.2530 ดังต่อไปนี้

1) เป็นตัวแทนของผู้ประกอบอุตสาหกรรมภาคเอกชนในการประสานนโยบายและดำเนินงานระหว่างเอกชนกับรัฐ

2) ส่งเสริมและพัฒนาการประกอบอุตสาหกรรม

3) ศึกษาและหาทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการประกอบอุตสาหกรรมและกิจการที่เกี่ยวข้อง

4) ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา วิจัย วิเคราะห์ ทดสอบ ทดลอง อบรม เผยแพร่วิชาการและเทคโนโลยีเกี่ยวกับอุตสาหกรรมให้แก่สมาชิก และอาจจัดเป็นบริการแก่สาธารณชนด้วยก็ได้

5) ตรวจสอบสินค้า ออกใบรับรองแหล่งกำเนิดหรือใบรับรองคุณภาพของสินค้า

6) ให้คำปรึกษาและเสนอข้อแนะนำแก่รัฐบาลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรมของประเทศ

7) ส่งเสริมนักอุตสาหกรรมและเป็นแหล่งกลางสำหรับนักอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อวงการอุตสาหกรรม

8) ควบคุมดูแลให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบอุตสาหกรรม และกิจการที่เกี่ยวข้อง เพื่อชื่อเสียงและเกียรติภูมิของวงการอุตสาหกรรม

9) ปฏิบัติกิจการอื่นๆ ตามแต่จะมีกฎหมายระบุให้เป็นหน้าที่ของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หรือตามที่ทางราชการมอบหมาย

จากวัตถุประสงค์ภายใต้ พรบ. แล้วนั้น สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยยังได้จัดทำ "จรรยาบรรณของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย" ขึ้นไว้เพื่อให้คณะกรรมการสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาชิกผู้ประกอบการและผู้ประกอบการทั่วไป มีแนวทางปฏิบัติภารกิจ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และ อุดมการณ์ในการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อประโยชน์โดยรวมของประเทศ โดยจรรยาบรรณที่เกี่ยวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในข้อที่ 2 “**เสริมสร้างสมรรถภาพ และความแข็งแกร่งของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม**” กล่าวคือ

- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พึงส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม กลุ่มอุตสาหกรรม และ สภาอุตสาหกรรมจังหวัด ซึ่งเป็นศูนย์กลางของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ เพื่อความเจริญก้าวหน้า ของอุตสาหกรรมโดยรวม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างเศรษฐกิจและสังคม ให้มีความมั่นคงและยั่งยืนตลอดไป

- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมและ สภา อุตสาหกรรมจังหวัด แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนประสานสามัคคีและความเข้าใจอันดีระหว่างกัน เพื่อก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ ใน การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศให้แข็งแกร่ง

- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จะส่งเสริมการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเหมาะสม แก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ทุกสาขา และทุกพื้นที่ ในฐานะผู้สร้างสรรค์ความเจริญให้แก่ประเทศชาติ โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อความสมดุลด้านสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศวิทยาอย่างยั่งยืน

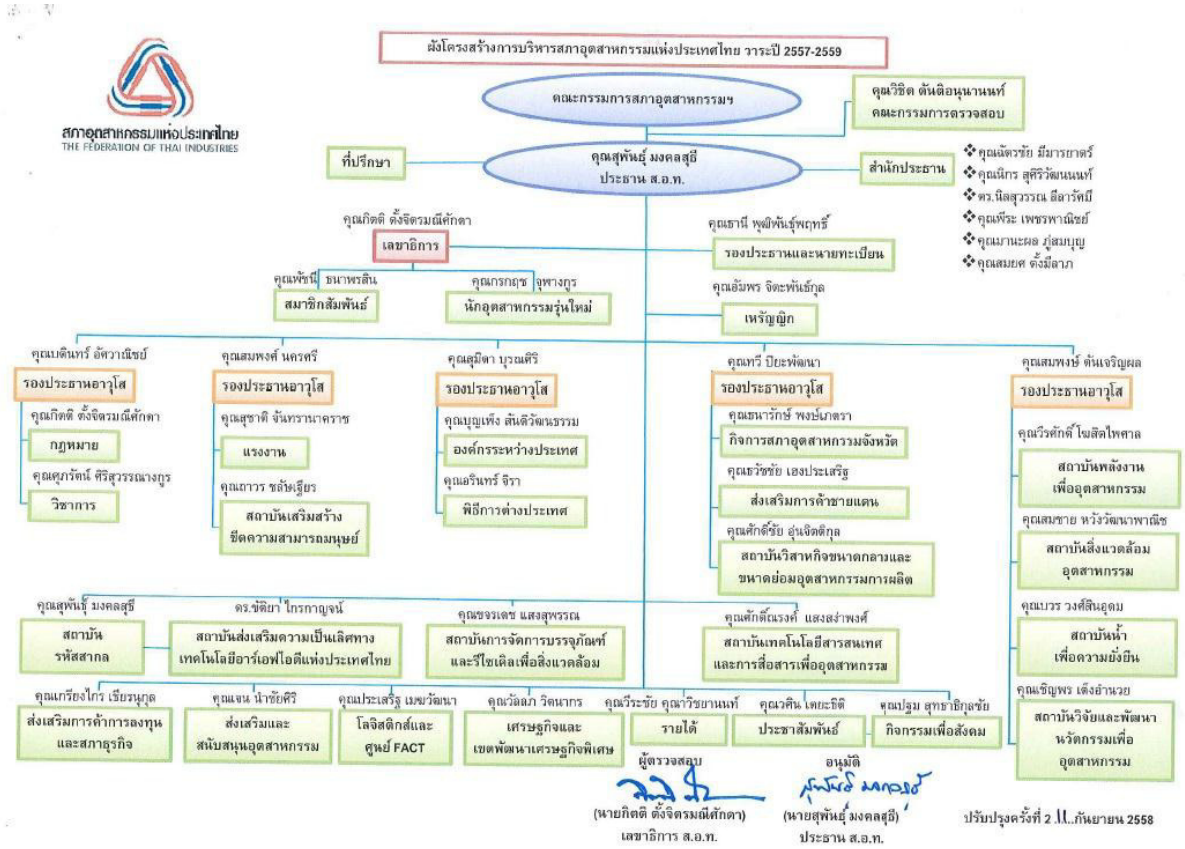
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พึงดำเนินการหรือเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุง แก้ไข นโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีปฏิบัติที่สามารถจะส่งผลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยรวมภายใต้เงื่อนไข และหลักเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยให้สามารถดำเนินการได้

ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงโครงสร้างหน่วยงานภายในสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยแล้ว (แผนภาพที่ 3.7) พบว่าส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และส่วนที่ช่วยเสริมการทำงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพคือ สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์เป็นหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม ดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า “สถาบันชั้นนำที่ส่งเสริมขีดความสามารถของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมไทย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของอุตสาหกรรมการผลิตของไทย อันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ” โดยมีวัตถุประสงค์และบทบาทภารกิจแสดงดังนี้

วัตถุประสงค์	บทบาทภารกิจ
- ส่งเสริมขีดความสามารถให้กับบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม - ศึกษาวิจัยและคาดการณ์ความต้องการบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม - ผลักดันให้บุคลากรมีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง - พัฒนามาตรฐานในการตรวจสอบคุณวุฒิของบุคลากรให้มีการตรวจสอบประสบการณ์เพื่อให้เกิดการยอมรับในทักษะของบุคลากร - จัดให้มีระบบคุณภาพเพื่อประโยชน์ในการจัดทำหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่องโดยการให้มีระบบการพัฒนามาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ - สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาเพื่อปรับปรุงการศึกษาของเยาวชน และการถ่ายทอดเทคโนโลยี จากสถาบันการศึกษาไปสู่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม - วิเคราะห์ระบบทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้สามารถวางแผนปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	- มุ่งเน้นการดำเนินกิจกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มสมาชิก - เชื่อมโลกการศึกษากับโลกการทำงานจริงเข้าด้วยกัน เพื่อเพิ่มสมรรถนะในด้านการแข่งขันและการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มสมาชิกให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น - เข้าไปมีบทบาทช่วยเหลือการจัดการด้านการศึกษาของประเทศ โดยการริเริ่มให้มีโครงการพัฒนาสถาบันการศึกษาต้นแบบ โดยนำความรู้ การจัดการสมัยใหม่เข้าไปบริหารสถาบันการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น - ให้ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่างๆ ในการแสดงความคิดเห็นและร่วมร่างหลักสูตรทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม - ผลักดันการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualification Institute :VQI) ให้เกิดขึ้น และมีผลบังคับใช้จริง เพื่อเพิ่มสมรรถนะ ยกระดับฝีมือแรงงานของไทยให้สามารถแข่งขันได้และเป็นทางออกของปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือของกลุ่มสมาชิกได้อย่างแท้จริง - ให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการส่งเสริม สนับสนุนให้สถานประกอบการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานแรงงาน การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและมาตรฐานฝีมือแรงงาน - มุ่งเน้นการนำผลการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ขยายผลสู่เชิงพาณิชย์เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มสมาชิก - เข้าร่วมเป็นผู้แทนคณะกรรมการ คณะทำงานต่างๆ ของหน่วยงานภาคราชการ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา เพื่อเข้าร่วมประชุม แสดงความคิดเห็นในด้านต่างๆ

ที่มา: สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เข้าถึงได้ที่ http://www.hcbi.org/2011/index.php?option=com_content&view=article&id=97&Itemid=7

แผนภาพที่ 3.6 แผนผังองค์กรสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย



ที่มา: สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เข้าถึงได้ที่ http://www.fti.or.th/2016/thai/fticharto fcm.aspx

บทวิเคราะห์

จากการศึกษานโยบายต่างๆ รวมทั้งข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า บทบาทการพัฒนากำลังคนไม่ได้จำกัดเพียงแค่หน่วยงานหน่วยงานใดเพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่ยังมีหลายหน่วยงานที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน และภาคประชาสังคม โดยในระดับกระทรวงมี 2 กระทรวงหลักที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า ในระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา หน่วยงานภาคเอกชน ได้แก่ หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้เข้ามามีบทบาทในการกำหนดมาตรฐานอาชีพ รวมถึงมีการผลักดันให้แรงงานในสถานประกอบการมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการดำเนินการพัฒนากำลังคนต้องมีการสร้างความร่วมมือกันเพื่อสะท้อนความต้องการของภาคเอกชน เพื่อส่งต่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตและพัฒนากำลังคนได้มีศักยภาพตรงตามความต้องการ และเพื่อให้แต่ละหน่วยงานร่วมกันผลิตและพัฒนากำลังคนป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างเหมาะสมต่อไปในอนาคต โดยระบบมาตรฐาน/คุณวุฒิของประเทศ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระบบใหญ่ ได้แก่

1. ระบบคุณวุฒิทางการศึกษา (Academic Qualification) ที่เน้นการรับรองคุณวุฒิของผู้จบการศึกษาในแต่ละระดับ เช่น คุณวุฒิระดับปริญญาตรี คุณวุฒิระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ฯลฯ ในบริบทของประเทศไทยนั้น กระทรวงศึกษาธิการ โดยหน่วยงานต่างๆ ภายใต้กระทรวงจะเป็นผู้กำกับดูแล โดยมีการจัดทำมาตรฐานของคุณวุฒิโดยกระทรวงศึกษาธิการ หรือโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์อยู่ในสถาบันการศึกษาเป็นกำหนด

2. ระบบมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Standard) เป็นมาตรฐานการทำงานในวิชาชีพที่ถูกควบคุมการประกอบวิชาชีพเหล่านี้โดยรัฐ เนื่องจากเป็นอาชีพที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ผู้จะประกอบอาชีพเหล่านี้ต้องได้รับใบอนุญาต (License) ที่กำกับดูแลโดยสภาวิชาชีพ ซึ่งต้องมีกฎหมายรองรับ เช่น สภาวิศวกร แพทยสภา สภาวิชาชีพการบัญชี โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ

3. ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (Skill Standard) ที่เน้นทักษะฝีมือเพื่อการประกอบอาชีพได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ มีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ตั้งแต่กำกับดูแล จัดทำ ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการใช้ประโยชน์มาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีภาคเอกชน สมาคม สภาธุรกิจอุตสาหกรรมต่างๆ มาร่วมดำเนินการ

จากโครงสร้างระบบมาตรฐาน/คุณวุฒิทั้ง 3 ระบบดังกล่าวนั้น มีหน่วยงานและบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละระบบย่อยดังแสดงในตารางที่ 3.6 ซึ่งเห็นชัดเจนว่า แต่ละระบบย่อย มีผู้รับผิดชอบทั้งในบทบาท ผู้กำกับดูแล ผู้จัดทำ และผู้ใช้ประโยชน์ของแต่ละระบบ โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจะเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ โดยการส่งเสริม/สนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ รวมทั้งการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและการติดตามประเมินผล

นอกจากนี้การดำเนินการจัดทำมาตรฐานอาชีพต้องสอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) ซึ่งเป็นกลไกเชื่อมโยงระหว่างระบบทั้ง 3 เพื่อให้สามารถเทียบเคียงได้ว่ามาตรฐาน/คุณวุฒิระดับใดระดับหนึ่งของแต่ละระบบจะเทียบเคียงกันได้อย่างไร เพื่อประโยชน์ในการส่งต่อคุณวุฒิ เช่น ผู้ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับ 3 จะสามารถเทียบเคียงได้กับคุณวุฒิทางการศึกษาระดับใด

หน่วยงานต่างๆ ที่ได้ทบทวนมานั้นต่างมีภารกิจและบทบาทของตนเองในแต่ละส่วนงาน แต่ในเรื่องของระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ยังขาดความชัดเจนว่าเป็นระบบคุณวุฒิที่อยู่ในส่วนใด ดังนั้นสถาบันฯ ต้องมีความชัดเจนของภารกิจ หรือปรับขอบเขตภารกิจเพื่อให้สามารถดำเนินการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 3.6 บทบาทของหน่วยงานต่างๆ ในระบบมาตรฐาน/คุณวุฒิของประเทศ

บทบาท	ระบบมาตรฐาน/คุณวุฒิ		
	มาตรฐานฝีมือแรงงาน	**มาตรฐานวิชาชีพ**	**คุณวุฒิทางการศึกษา**
ผู้กำกับดูแล	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) สภาวิชาชีพ (ตามกฎหมาย)	กระทรวงศึกษาธิการ (สกศ./สกอ./สอศ./สพฐ.)
ผู้จัดทำ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) สภาวิชาชีพ	กระทรวงศึกษาธิการ และสถาบันการศึกษา
ผู้ใช้	แรงงาน ผู้ประกอบกิจการ	ผู้ประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบกิจการที่ใช้ผู้ประกอบวิชาชีพ	นักศึกษา สถาบันการศึกษา ผู้ประกอบกิจการ
ระบบเชื่อมโยง	กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) โดย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา		

จากการทบทวน บทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ สคช.เมื่อเทียบกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีลักษณะคล้ายคลึงกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สรุปได้ดังตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7 เปรียบเทียบบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

	สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
การจัดทำมาตรฐาน	1. การจัดทำคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ โดยการส่งเสริม/สนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ	1. การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามฐานสมรรถนะ โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ 2) มาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพโดยการส่งเสริม/สนับสนุน ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำ ให้แก่หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเอง 3) มาตรฐานฝีมือแรงงานสำหรับผู้ประสงค์จะไปทำงานในต่างประเทศ 2. การจัดทำหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานตามฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน
การทดสอบฝีมือแรงงาน	1. การรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพโดยการให้องค์กรที่ได้การรับรองจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพทำหน้าที่ในการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	1. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้กับแรงงาน 1) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ 2) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ 3) การทดสอบฝีมือแรงงานคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ โดยแบ่งหน่วยงานที่ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็น 2 ประเภท ได้แก่ - สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และกลุ่มงานอุตสาหกรรมบริการ (วิทยาลัยแรงงาน) ในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 78 แห่งทั่วประเทศ - ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (เอกชน) ที่ได้รับอนุญาตให้เป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
การฝึกอบรม		1. การฝึกอบรมฝีมือให้แก่แรงงานในสถานประกอบกิจการและแรงงานนอกระบบ โดยแบ่งหน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และกลุ่มงานอุตสาหกรรมบริการ (วิทยาลัยแรงงาน) ในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 78 แห่ง 2) ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (เอกชน) ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545
การรับรอง	1. รับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	1. การรับรองความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ โดนศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน 77 แห่งทั่วประเทศ

	สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
		2) ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถที่เป็นองค์กรอาชีพหรือหน่วยงานของรัฐที่ได้รับการรับรองจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ
การส่งเสริม/ติดตาม/กำกับดูแล	1. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ 2. ติดตามและประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ 3. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรม สถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรเอกชนในการเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	1. การส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ
การวิจัยและพัฒนา	1. ศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ 2. เป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	
ประโยชน์ต่อแรงงาน	1. เพื่อเป็นการยกระดับคุณค่าการเรียนรู้และประสบการณ์ด้านวิชาชีพของแรงงานไทย ให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล 2. สร้างความเป็นธรรมให้กับกำลังแรงงานในสายอาชีพ	1. เปิดโอกาสให้ผู้ที่สะสมประสบการณ์ในการทำงานได้รับการทดสอบมาตรฐานฝีมือเพื่อรับทราบระดับฝีมือความรู้ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของตนและพัฒนาตนเองไปสู่มาตรฐานที่สูงขึ้น เพิ่มรายได้และความก้าวหน้าในอาชีพ 2. คนหางานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สามารถนำหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐาน เป็นเอกสารประกอบในการสมัครงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพิ่มโอกาสในการมีงานทำเนื่องจากนายจ้างเชื่อมั่นในฝีมือ 3. ผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สามารถเพิ่มโอกาสในการรับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในสาขาอาชีพที่กระทรางแรงงานกำหนด 4. ผู้ถูกเลิกจ้างหรือผู้ว่าจ้างงานสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวัดระดับฝีมือและความสามารถของตนก่อนเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม
ประโยชน์ต่อประเทศชาติ	1. เพื่อพัฒนาอาชีพและสร้างการยอมรับในภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 2. สร้างความเชื่อมโยงมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพของประเทศไทยให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล	1. แรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ และเมื่อเกิดการยอมรับแรงงานฝีมือของประเทศไทย ก็จะส่งผลในด้านต่างๆได้แก่ ความต้องการลงทุนของต่างชาติ และการส่งออกผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เป็นต้น เมื่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศดีขึ้น จะส่งผลให้แรงงานได้รับค่าจ้างในอัตราที่เป็นธรรมดำรงชีพอยู่ได้อยู่ดี กินดี สังคมสงบสุขประเทศชาติมั่นคง

จากการเปรียบเทียบบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมีบทบาทภารกิจที่คล้ายคลึงกันในหลายๆด้าน และมีความมุ่งหวังที่จะสร้างประโยชน์ต่อกำลังแรงงานของชาติเป็นสำคัญ จึงควรมีการบูรณาการการทำมาตรฐานอาชีพและหรือมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกันระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อให้มีการต่อยอดระดับของมาตรฐานอาชีพและสามารถส่งต่อให้กับสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานต่อไป

3.3 สรุปกฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

ในการวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ คณะวิจัยได้รวบรวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ ภารกิจ ของสถาบันคุณวุฒิวิชีพ โดยแบ่งกลุ่มให้เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 ฉบับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่นๆ สามารถจำแนกได้เป็น 5 กลุ่มได้แก่

1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ ภารกิจ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 2 ฉบับ

2. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 9 ฉบับ

3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน จำนวน 3 ฉบับ

4. ร่างกฎหมายจากสภาปฏิรูปแห่งชาติ จำนวน 1 ฉบับ

5. กฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษา จำนวน 8 ฉบับ

3.3.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 ฉบับ ได้แก่

กลุ่มกฎหมายในส่วนนี้เป็นกลุ่มกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งมีลักษณคล้ายกับระบบพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีจำนวน 5 ฉบับ ได้แก่

1. พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ.2554

2. ประกาศคณะกรรมการบริหารสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเรื่อง การกำหนดสาขาวิชาชีพที่ได้รับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2557

3. ข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้คุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2557

4. ข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการออกหนังสือรับรองแก่องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ พ.ศ. 2557

5. มติ ครม. เรื่องกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF)

ตารางที่ 3.8 สาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง

ที่	กฎหมาย	สาระสำคัญ
1	พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ.2554	เป็นกฎหมายจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ซึ่งทำหน้าที่พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ และให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ และภารกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังนี้ ... มาตรา 3 ในพระราชกฤษฎีกานี้ “วิชาชีพ” หมายความว่า ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานของบุคคลซึ่งต้องอาศัยความเชี่ยวชาญและความชำนาญเฉพาะด้าน ทั้งนี้ ไม่หมายความรวมถึงวิชาชีพขององค์กรวิชาชีพที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นเป็นการเฉพาะ “คุณวุฒิวิชาชีพ” หมายความว่า การรับรองความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคคลในการทำงานตามมาตรฐานอาชีพตามพระราชกฤษฎีกานี้ “มาตรฐานอาชีพ” หมายความว่า การกำหนดระดับสมรรถนะของบุคคลในการประกอบอาชีพตามพระราชกฤษฎีกานี้ “สมรรถนะ” หมายความว่า การใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถมาประยุกต์ใช้เพื่อการประกอบอาชีพ ... มาตรา 7 ให้สถาบันมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้ (1) ดำเนินการศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (2) ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ (3) ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ (4) เป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ (5) ติดตามและประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ รวมทั้งระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม (6) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรมสถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรเอกชนในการเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ ... หมวด 4 การประสานการปฏิบัติการ มาตรา 30 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและสนับสนุนระบบคุณวุฒิวิชาชีพของประเทศอย่างบูรณาการและมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ประสานการปฏิบัติการกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชนอื่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐเพื่อให้หน่วยงานดังกล่าวดำเนินการและปฏิบัติหน้าที่ด้านระบบคุณวุฒิวิชาชีพในทิศทางที่สอดคล้องกัน การประสานการปฏิบัติการตามวรรคหนึ่ง สถาบันโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการมีอำนาจจัดทำบันทึกข้อตกลงฉบับหนึ่งหรือหลายฉบับระหว่างสถาบันกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชนอื่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ เพื่อกำหนดวิธีการ เงื่อนไข การใช้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานนั้นได้ตามที่เห็นสมควรรวมทั้งการมอบอำนาจของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชนอื่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐให้สถาบันดำเนินการใด ๆ แทนด้วย ทั้งนี้ ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการนั้นและตามความเหมาะสม มาตรา 31 ในการดำเนินการหรือปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ ที่เกี่ยวกับมาตรฐานอาชีพตามพระราชกฤษฎีกานี้ ให้คณะกรรมการหรือสถาบันประสานและตกลงร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการและการปฏิบัติหน้าที่ด้านมาตรฐานอาชีพเป็นไปในแนวทางที่สอดคล้องกัน ...

ที่	กฎหมาย	สาระสำคัญ
2	ประกาศคณะกรรมการบริหารสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเรื่อง การกำหนดสาขาวิชาชีพที่ได้รับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2557	คณะกรรมการบริหารสถาบันได้ออกประกาศเพื่อกำหนดสาขาวิชาชีพที่สถาบันฯจะสามารถให้ประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพได้ โดยมีสาระสำคัญดังนี้ ข้อ 3 ให้สาขาวิชาชีพดังต่อไปนี้ เป็นสาขาวิชาชีพที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ให้ประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพได้ (1) สาขาวิชาชีพก่อสร้าง (2) สาขาวิชาชีพอัญมณีและการทำเครื่องประดับ (3) สาขาวิชาชีพการเชื่อม (4) สาขาวิชาชีพการกีฬา (5) สาขาวิชาชีพธุรกิจจัดดอกไม้ (6) สาขาวิชาชีพการท่องเที่ยว การโรงแรม ภัตตาคารและร้านอาหาร (7) สาขาวิชาชีพการผลิตอาหารและเครื่องดื่ม (8) สาขาวิชาชีพการผังเมือง (9) สาขาวิชาชีพภาษาต่างประเทศและล่ามแปล (10) สาขาวิชาชีพการสื่อสารและสื่อสารมวลชน (11) สาขาวิชาชีพการออกแบบแฟชั่น (12) สาขาวิชาชีพการออกแบบผลิตภัณฑ์ (13) สาขาวิชาชีพเกษตรกรรม (14) สาขาวิชาชีพขนส่งชุมชน (15) สาขาวิชาชีพธุรกิจเสริมสวย (16) สาขาวิชาชีพเซรามิกและเครื่องเคลือบ (17) สาขาวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและดิจิตอลคอนเทนต์ (18) สาขาวิชาชีพการบิน (19) สาขาวิชาชีพธุรกิจค้าปลีก (20) สาขาวิชาชีพธุรกิจจัดการงานแต่งงาน (21) สาขาวิชาชีพธุรกิจจัดประชุมและนิทรรศการ (22) สาขาวิชาชีพธุรกิจทดสอบและตรวจสอบ (23) สาขาวิชาชีพธุรกิจบริการดูแลสัตว์เลี้ยง (24) สาขาวิชาชีพธุรกิจประกัน (25) สาขาวิชาชีพธุรกิจภาพถ่าย (26) สาขาวิชาชีพธุรกิจหนังสือและสิ่งพิมพ์ (27) สาขาวิชาชีพธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ (28) สาขาวิชาชีพบริการสุขภาพ (29) สาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล (30) สาขาวิชาชีพบริหารทรัพย์สิน (31) สาขาวิชาชีพผลิตภัณฑ์ยางพารา (32) สาขาวิชาชีพพลังงานและพลังงานทดแทน (33) สาขาวิชาชีพมาตรวิทยา (34) สาขาวิชาชีพแมคคาทรอนิกส์ (35) สาขาวิชาชีพรถไฟความเร็วสูงและระบบราง (36) สาขาวิชาชีพโลจิสติกส์ (37) สาขาวิชาชีพศิลปะการแสดงและการบันเทิง (38) สาขาวิชาชีพสิ่งแวดล้อมและสารอันตราย (39) สาขาวิชาชีพสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม (40) สาขาวิชาชีพอนุรักษ์งานพื้นบ้านและศิลปหัตถกรรม (41) สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมการผลิตแม่พิมพ์ (42) สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมการพิมพ์ (43) สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมปิโตรเลียมและปิโตรเคมี (44) สาขาวิชาชีพบริการยานยนต์ (45) สาขาวิชาชีพผลิตรถยนต์ (46) สาขาวิชาชีพผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ (47) สาขาวิชาชีพกิจกรรมบริการเพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกาย (ยกเว้นกิจกรรมด้านการกีฬา) (48) สาขาวิชาชีพเทคโนโลยีชีวการแพทย์ (49) สาขาวิชาชีพเทคโนโลยีชีวภาพ (50) สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมผลิตเฟอร์นิเจอร์ (51) สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมผลิตแก้วและเครื่องแก้ว (52) สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมผลิตเครื่องจักรกลและโลหะการ (53) สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมผลิตและแปรรูปเหล็ก (54) สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมพลาสติก (55) สาขาวิชาชีพธุรกิจบริการทำความสะอาด (56) สาขาวิชาชีพธุรกิจโฆษณาและประชาสัมพันธ์ (57) สาขาวิชาชีพธุรกิจรักษาความปลอดภัย (58) สาขาวิชาชีพธุรกิจดนตรี (59) สาขาวิชาชีพธุรกิจจัดการพื้นที่สีเขียว (60) สาขาวิชาชีพธุรกิจสาธารณูปโภคและบริการสาธารณะ (61) สาขาวิชาชีพธุรกิจสถานีบริการเชื้อเพลิง (62) สาขาวิชาชีพธุรกิจฌาปนกิจ (63) สาขาวิชาชีพธุรกิจอาหาร (64) สาขาวิชาชีพความปลอดภัยในการทำงาน (65) สาขาวิชาชีพบริการการศึกษา (66) สาขาวิชาชีพบริการวิจัยและสำรวจความคิดเห็น (67) สาขาวิชาชีพบริการทางการเงิน

ที่	กฎหมาย	สาระสำคัญ
		(68) สาขาวิชาชีพบริการเทคโนโลยี (69) สาขาวิชาชีพไฟฟ้า (70) สาขาวิชาชีพเครื่องปรับอากาศ (71) สาขาวิชาชีพเครื่องทำความเย็น
3	ข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้คุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2557	เป็นการออกข้อบังคับที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้คุณวุฒิวิชาชีพ
4	ข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการออกหนังสือรับรองแก่องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ พ.ศ. 2557	เป็นการออกหนังสือรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
5	มติ ครม. เรื่องกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ	คณะรัฐมนตรีมีมติให้ความเห็นชอบ ”กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ” เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2556 และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการมอบหมายให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษานำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติไปดำเนินงานประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกับหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม รวมทั้งเอกชนโดยบรูณาการความเชื่อมโยงของระดับคุณวุฒิการศึกษาทั้ง 9 ระดับให้สอดคล้องกับ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของประเทศและยุทธศาสตร์ของจังหวัดไปพร้อมกัน

3.3.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ ภารกิจ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลุ่มกฎหมายในส่วนนี้เป็นกลุ่มกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ และภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

1. พระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545
2. กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2554

ตารางที่ 3.9 สาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ ภารกิจ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กฎหมาย	สาระสำคัญ
พระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545	มาตรา 34 กระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงแรงงาน มาตรา 35 กระทรวงแรงงาน มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้ (1) สำนักงานรัฐมนตรี (2) สำนักงานปลัดกระทรวง (3) กรมการจัดหางาน (4) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (5) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (6) สำนักงานประกันสังคม

กฎหมาย	สาระสำคัญ
กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2554	ข้อ 2 ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพ ของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ และเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบกิจการที่มีความสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก โดยให้มี อำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้... (2) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน ข้อ 11 สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน (2) ส่งเสริมการจัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล (3) จัดให้มีระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนด (4) ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาต ติดตาม และกำกับดูแลผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ดำเนินการทดสอบฝีมือคนหางาน (5) ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในระบบการพัฒนากำลังแรงงานและการจ้างงาน (6) ประสานและส่งเสริมให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ และส่งเสริมการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ (7) ส่งเสริมการประกอบอาชีพแรงงานฝีมือและวิชาชีพควบคุมตามที่กฎหมายกำหนด (8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3.3.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กลุ่มกฎหมายในส่วนนี้เป็นกลุ่มกฎหมายที่บัญญัติ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะในเรื่องทีเกี่ยวข้องกับพัฒนาและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 9 ฉบับ ได้แก่

1. พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และ ฉบับที่ 2 พ.ศ.2557

2. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2552

3. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง สาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

4. ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องคุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบ วิธีการทดสอบ และการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

5. ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการขออนุญาตและการออกใบอนุญาต การพักใช้ใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และคุณสมบัติของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

6. ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องกำหนดอัตราทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

7. ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การนำมาตรฐานฝีมือแรงงานที่คณะกรรการรับรองแล้วไปใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงาน

8. ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

9. ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ของผู้ประกอบกิจการที่ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ 3.10 สาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ ภารกิจ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่	กฎหมาย	สาระสำคัญ
1	พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2557	กำหนดนิยาม เครื่องมือ และแนวทางสำหรับส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะในส่วนของมาตรฐานฝีมือแรงงานและการทดสอบ โดยมีเนื้อหาสำคัญดังนี้ **มาตรา 5** ในพระราชบัญญัตินี้ ... – “มาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัตินี้ – “การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน – “ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ – “ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ...**หมวด 2 มาตรฐานฝีมือแรงงาน** **มาตรา 22** เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้คณะกรรมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ เสนอรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่รัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำไปใช้ในการจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพนั้นตามมาตรา 23 หรือให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานนำไปใช้ในการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพนั้นตามมาตรา 24 คุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบ วิธีการทดสอบ และการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด **มาตรา 23** ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและส่งเสริมให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน **มาตรา 24** ผู้ใดประสงค์จะเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ขออนุญาตต่อนายทะเบียน การขออนุญาตและการออกใบอนุญาต คุณสมบัติของผู้ทดสอบ การพักใช้ใบอนุญาตและการเพิกถอนใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด **มาตรา 25** ในการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้เรียกเก็บค่าทดสอบจากผู้เข้ารับการทดสอบได้ไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการประกาศกำหนด **มาตรา 26** ผู้ใดประสงค์จะให้คณะกรรมการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน การขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การนำมาตรฐานฝีมือแรงงานที่คณะกรรมการรับรองแล้วไปใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ที่	กฎหมาย	สาระสำคัญ
2	ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2552	กำหนดให้มีคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในระเบียบนี้ ดังนี้ ...ข้อ 8 คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (1) กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพของผู้อยู่ในกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2) ประสานแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างระบบการศึกษากับระบบการพัฒนากำลังแรงงานให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องตามนโยบายแห่งรัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (3) ประสานนโยบาย แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อความเป็นเอกภาพในการพัฒนาแรงงานขจัดปัญหาความซ้ำซ้อนและความสิ้นเปลือง (4) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงาน ในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (5) เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ (6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะรัฐมนตรีหรือนายกรัฐมนตรีมอบหมาย ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในเรื่องใด ถ้าคณะกรรมการเห็นว่ามีกรณีจำเป็นอาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาได้ เมื่อคณะรัฐมนตรีมีมติอย่างใดให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ปฏิบัติตามโดยเร็ว
3	ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง สาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กำหนดสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานที่จะประกาศสาขาอาชีพ โดยมีสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมดังต่อไปนี้ (พ.ศ. 2558) ... ข้อ 2 กำหนดสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้ (1) สาขาอาชีพช่างก่อสร้าง (2) สาขาอาชีพช่างอุตสาหการ (3) สาขาอาชีพช่างเครื่องกล (4) สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ (5) สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์ (6) สาขาอาชีพเกษตรอุตสาหกรรม (7) สาขาอาชีพภาคบริการ

ส่วนประกาศคณะกรรมการส่งเสริมฯ อีก 6 ฉบับที่มิได้แสดงสาระสำคัญในตารางที่ นั้นเป็นรายละเอียดหลักเกณฑ์ วิธีการ คุณสมบัติ เงื่อนไข และรายละเอียดสำคัญอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการ การทดสอบ และการออกใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตลอดจนแนวปฏิบัติการใช้จ่ายเงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ในกิจการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงาน

3.3.4 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่

กลุ่มกฎหมายในส่วนนี้เป็นกลุ่มกฎหมายที่บัญญัติ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ฉบับที่ 2 พ.ศ.2551 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ.2551
2. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528
3. ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ตารางที่ 3.11 สาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ ภารกิจ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่	กฎหมาย	สาระสำคัญ
1	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับที่ 2 พ.ศ.2551 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ.2551	เป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อการคุ้มครองแรงงาน โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงาน คือเรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด โดยมีสาระสำคัญตามกฎหมายดังนี้ ... มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้ “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ มาตรา 79 คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ ... (3) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (4) กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ มาตรา 87 ... ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด มาตรา 88 เมื่อได้ศึกษาข้อมูลและพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘๗ แล้วให้คณะกรรมการค่าจ้างประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือโดยเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา มาตรา 89 ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา 88 ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ มาตรา 90 เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด ให้พนักงานตรวจแรงงานส่งประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือให้แก่นายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับ และให้นายจ้างนั้นปิดประกาศดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ประกาศดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

ที่	กฎหมาย	สาระสำคัญ
2	พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528	เป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองการจัดหางานให้แก่คนหางานหรือลูกจ้างให้แก่นายจ้างทั้งในประเทศและนอกประเทศ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน คือเรื่องทดสอบฝีมือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ดังนี้ มาตรา 47 ทวิ หามมิให้ผู้ใดดำเนินการทดสอบฝีมือคนหางานเว้นแต่จะได้รับ ใบอนุญาตจากอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การขออนุญาตและการออกใบอนุญาตสำหรับการทดสอบฝีมือในแต่ละสาขาอาชีพ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 47 จัตวา ในการทดสอบฝีมือคนหางาน ผู้รับอนุญาตดำเนินการ ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือจะต้องมีผู้ควบคุมการทดสอบ และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด มาตรา 47 เบญจ ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือเรียกหรือรับเงิน หรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากคนหางานนอกจากค่าทดสอบฝีมือ... มาตรา 47 ฉ ผู้รับอนุญาตดำเนินการทดสอบฝีมือต้องจัดให้มีสมุดทะเบียนบัญชีและเอกสารเกี่ยวกับกิจการของตนตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด และพร้อมที่จะให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้ มาตรา 47 สัตต ใบอนุญาตให้ใช้ได้สองปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาต...
3	ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	เป็นประกาศใช้อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยอาศัยอำนาจตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยนายจ้างที่ให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือ ความรู้ความสามารถตามมาตรฐานฝีมือในสาขาอาชีพและระดับใด ไม่ว่าจะครอบคลุมมาตรฐานฝีมือนั้นทั้งหมดหรือส่วนหนึ่งส่วนใดก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในสาขาอาชีพและระดับนั้น โดยจนถึงปัจจุบัน ได้มีการออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแล้ว ทั้งสิ้น 4 ฉบับ (ข้อมูลถึง ตุลาคม 2558)

3.3.5 ร่างกฎหมายจากสภาปฏิรูปแห่งชาติ

สภาปฏิรูปแห่งชาติ โดยคณะกรรมาธิการปฏิรูปการแรงงาน ได้เสนอ ร่าง พระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. ... เป็นประเด็นสำคัญในการปฏิรูปการแรงงาน โดยมีสาระสำคัญแสดงดังตาราง 3.10

ตารางที่ 3.12 สาระสำคัญของพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ที่	กฎหมาย	สาระสำคัญ
1	ร่าง พระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. ...	– ให้มี “คณะกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ” มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ – มาตรา 9 คณะกรรมการฯ นี้มีอำนาจหน้าที่ ○ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบายและแนวทางการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานของหน่วยงานต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ○ กำหนดรูปแบบและวิธีการบูรณาการงานร่วมกันของทุกฝ่าย ○ ประสานนโยบายและแผนการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานและแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อความเป็นเอกภาพในการพัฒนาฯ ○ ส่งเสริมและกำกับให้เกิดการเชื่อมโยงกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ และกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเทียบเคียงกับกรอบคุณวุฒิอาเซียนฯ ○ ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานภายใต้ความร่วมมือกับภาคการผลิต การค้า การท่องเที่ยว การบริการ และการประกอบอาชีพอิสระอื่นๆ ○ กำกับดูแลการพัฒนามาตรฐานการทำงานทุกสาขาอาชีพฯ ○ ส่งเสริมและกำกับให้หน่วยงานที่จัดการศึกษาทุกระดับ จัดการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนและฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพฯ ○ เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานฯ ○ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานและการฝึกอบรมของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ○ พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนงานหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงาน หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน – มาตรา 13 ให้กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานสังกัด ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการอุดมศึกษา กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำให้เกิดการเทียบโอนผลการฝึกอบรมหรือประสบการณ์การทำงาน หรือผลการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพหรือผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของกำลังคนและฝีมือแรงงาน ไปเป็นผลทางการศึกษาเพื่อให้ได้รับคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับต่างๆ ฯ – มาตรา 14 ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานตามกฎหมายหรือภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดกิจกรรมหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานหรือประชาชน สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยให้ดำเนินการให้เป็นรูปธรรมครอบคลุมในทุกสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องและครอบคลุมในทุกพื้นที่ – มาตรา 18 ให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พิจารณาให้การสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนการดำเนินงานตามแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงาน ฯ

3.3.6 กฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษา จำนวน 8 ฉบับ

กฎหมาย	สาระสำคัญ
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542	**มาตรา 20** ในการจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง **มาตรา 23** การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ **มาตรา 28** หลักสูตรการศึกษาต้องเน้นการพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ในส่วนของการศึกษาระดับอุดมศึกษา จะต้องเน้นในการพัฒนาวิชาการ วิชาชีพชั้นสูงและการค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม **มาตราที่ 45** ให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญาดำเนินกิจการได้ โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545	**มาตรา 34** คณะกรรมการการอาชีวศึกษามีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ ที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ คณะกรรมการการอุดมศึกษา มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา **มาตรา 38** ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2549	หลักสูตรการเรียนการสอนของอุดมศึกษาต้องมีความทันสมัย ยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของประเภทสถาบันและสังคมโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ขยายพรมแดนความรู้และทรัพย์สินทางปัญญาที่เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมตามศักยภาพของประเภทสถาบัน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศเพื่อพัฒนาความสามารถในการแข่งขันให้บริการวิชาการที่ทันสมัยและประสานความร่วมมือกับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งในและต่างประเทศเพื่อสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของสังคมและประเทศชาติ
พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550	**มาตรา 34** สภาสถาบันมีอำนาจหน้าที่วางนโยบายและควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ เช่น ข้อ (11) สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยระดมทรัพยากรบุคคลจากในประเทศและต่างประเทศ การนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญและภูมิปัญญาของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพของบัณฑิต ข้อ (22) ส่งเสริมสนับสนุนการผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและประสานความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถานประกอบการกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551	**มาตรา 4** “อาชีวศึกษา” หมายความว่า กระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี “มาตรฐานอาชีวศึกษา” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพและมาตรฐานในการจัดอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการส่งเสริม การกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผลและการประกันคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา

กฎหมาย	สาระสำคัญ
	มาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ **มาตรา 8** การศึกษาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ **มาตรา 10** การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ต้องคำนึงถึงการมีเอกภาพ ส่งเสริมการศึกษาตามความถนัดและความสนใจ การมีส่วนร่วมของชุมชน สังคมและสถานประกอบการ การศึกษาที่มีความยืดหยุ่น หลากหลายและสามารถเทียบโอนผลการเรียนและระบบเทียบประสบการณ์การทำงานของบุคคล ต้องเป็นระบบที่จูงใจให้สถานประกอบการเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมอาชีพ เน้นการประสานประโยชน์ทั้งในส่วนของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และท้ายที่สุดมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี **มาตรา 11** คณะกรรมการการอาชีวศึกษามีอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับลักษณะของสถานประกอบการที่จะเข้าร่วมจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ หลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ ตลอดจนหลักเกณฑ์การฝึกงาน และการเทียบโอนผลการเรียนหรือประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ เพื่อขอรับคุณวุฒิการศึกษาจากสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน **มาตรา 12** เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพเฉพาะด้าน หากสถานศึกษาอาชีวศึกษาแห่งใด มีความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์เฉพาะด้านในสาขาวิชาชีพให้คณะกรรมการอาชีวศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาอาชีวศึกษานั้น เพื่อให้สามารถจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง และได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี **มาตรา 19** สถาบันการศึกษาจะรับสถานศึกษาหรือสถานประกอบการเข้าสมทบในสถาบันเพื่อประโยชน์ในการวิจัยและพัฒนามาตรฐานอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ และมีอำนาจให้ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือปริญญาตรีแก่ผู้ที่ศึกษาจากสถานศึกษาหรือสถานประกอบการและสำเร็จการศึกษาตามหลักเกณฑ์ของสถาบันได้ **มาตรา 50** สถาบันต้องจัดระบบการจัดการให้เอื้ออำนวยแก่ผู้มีประสบการณ์ ผู้ผ่านการฝึกอบรมจากสถานประกอบการที่ได้รับการรับรอง ผู้เรียนที่สะสมผลการเรียนไว้และผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สามารถเทียบโอนผลการเรียนหรือประสบการณ์ด้านวิชาชีพเพื่อให้ได้คุณวุฒิการศึกษาในหลักสูตรต่างๆ ได้ **มาตรา 51** ในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีที่เป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาหรือสถาบันและสถานประกอบการให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและสถานประกอบการ **มาตรา 52** สถานประกอบการให้ที่ประสงค์จะดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามพระราชบัญญัตินี้ให้ยื่นคำขอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อให้ได้รับการรับรองประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ การจัดการอาชีวศึกษาในสถานประกอบการให้จัดการสอนตามหลักสูตรการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพหรือจัดการสอนตามหลักสูตรที่สถานประกอบการร่วมกับสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันจัดทำขึ้นโดยให้ความเห็นชอบของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา **มาตรา 53** สถานประกอบการหรือภาคเอกชนอาจเข้าร่วมดำเนินการจัดตั้งศูนย์วิจัย ห้องทดลองหรือห้องปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันของรัฐหรือเอกชนได้ตามความตกลงของสถานศึกษาหรือสถาบันและสถานประกอบการนั้น ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ด้านความร่วมมือในการพัฒนากำลังคน การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างมาตรฐานการอาชีวศึกษาและเพิ่มพูนประสบการณ์ของครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาหรือสถาบันให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รายได้และทรัพย์สินที่เกิดจากการดำเนินการของสถานประกอบการให้เป็นรายได้ของสถานศึกษาหรือสถาบันนั้น

กฎหมาย	สาระสำคัญ
ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552	ประกาศฉบับดังกล่าวมีขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการอุดมศึกษา และเพื่อเป็นการประกันคุณภาพของบัณฑิตในแต่ละระดับคุณวุฒิและสาขา/สาขาวิชา รวมทั้งเพื่อใช้เป็นหลักในการจัดทำมาตรฐานด้านต่างๆ เพื่อให้การจัดการศึกษามุ่งสู่เป้าหมายการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553	เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ สมควรแยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้การบริหารและจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ (ไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับอาชีวศึกษา)
ประกาศกระทรวงมหาวิทยาลัย ข้อแนะนำเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในการเทียบโอนผลการเรียนระดับปริญญา	ข. หลักเกณฑ์การเทียบโอนความรู้และการให้หน่วยกิตจากการศึกษานอกระบบและ/หรือการศึกษาตามอัธยาศัยเข้าสู่การศึกษาในระบบ (2) การเทียบประสบการณ์จากการทำงานต้องคำนึงถึงความรู้ที่ได้จากประสบการณ์เป็นหลัก

บทวิเคราะห์

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้จัดทำระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และสามารถออกประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งได้กำหนดสาขาวิชาชีพที่สามารถออกประกาศนียบัติคุณวุฒิวิชาชีพได้แล้ว 72 สาขา แต่อำนาจตามกฎหมายและจำนวนกฎหมายที่มีอยู่ค่อนข้างน้อยและยังขาดความชัดเจนทางกฎหมายว่าระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีขอบเขตการดำเนินงานอย่างไร ที่จะมิให้เกิดการทับซ้อนของภารกิจระหว่างหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อย่างไรก็ตามในขณะที่ยังขาดความชัดเจนทางด้านกฎหมาย สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) อาจร่วมดำเนินงานในลักษณะเป็นเครือข่ายความร่วมมือกัน เพื่อให้สามารถดำเนินงานด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานและระบบคุณวุฒิวิชาชีพร่วมกัน ซึ่ง (ร่าง พระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. ... มีเจตนารมณ์มุ่งเน้นให้เกิดการบูรณาการร่วมกัน โดยให้มีการ 1) กำหนดรูปแบบและวิธีการบูรณาการงานร่วมกันของทุกฝ่าย 2) ประสานนโยบายและแผนการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานและแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อความเป็นเอกภาพในการพัฒนาฯ 3) ส่งเสริมและกำกับให้เกิดการเชื่อมโยงกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ และกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเทียบเคียงกับกรอบคุณวุฒิอาเซียนฯ

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาบทบัญญัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะเห็นว่า ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 2 พ.ศ.2557 ที่ให้อำนาจหน้าที่แก่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานค่อนข้างมาก โดยผ่านเครื่องมือ/กลไกการทำงานจากข้อบัญญัติต่างๆ ตามกฎหมายจำนวนมาก อาทิ

1. หลักสูตรฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
2. การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
3. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน/การประเมินความรู้ความสามารถ
4. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีกับผู้ที่ดำเนินการการตามมาตรการส่งเสริม
6. การกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
7. การแข่งขันฝีมือแรงงาน
8. กลไกคณะกรรมการระดับชาติที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ส่วนกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย กพร.ปช. ประมวลรัษฎากรที่เกี่ยวกับการให้สิทธิประโยชน์ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงาน จะอ้างถึง “มาตรฐานฝีมือแรงงาน” เป็นหลัก เพื่อนำมากำหนดเป็นค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน แต่อย่างไรก็ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนวิธีปฏิบัติต่างๆ อาจยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งหากมีการทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ และมีการปรับแก้หากจำเป็น จะช่วยให้สามารถขับเคลื่อนระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานและระบบคุณวุฒิวิชาชีพได้อย่างเต็มที่ เช่น ความชัดเจนของขอบเขตการดำเนินงาน การใช้หน่วยงานเครือข่ายเพื่อช่วยดำเนินงานร่วมกัน การรับรองหน่วยงานเครือข่าย เป็นต้น นอกจากนี้ในด้านของกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษาเอง ก็มีลักษณะในการเปิดกว้างให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพสามารถส่งต่อมาตรฐานอาชีพเพื่อไปพัฒนาหลักสูตร เนื่องกฎหมายแต่ละฉบับของภาคการศึกษาก็เอื้อให้มีการจัดทำหลักสูตรได้อิสระมากขึ้น

บทที่ 4

การศึกษารูปแบบระบบคุณวุฒิวิชาชีพในต่างประเทศ และทบทวนกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในการพัฒนา

4.1 ประเทศนิวซีแลนด์

ประเทศนิวซีแลนด์มี New Zealand Qualifications Framework (NZQF) เป็นกรอบคุณวุฒิหลักสำหรับทุกคุณวุฒิในประเทศนิวซีแลนด์ ซึ่งจะให้ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับการการประกันคุณภาพของคุณวุฒิ ที่ครอบคลุมคุณวุฒิตั้งแต่การศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายจนกระทั่งถึงการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และยังรวมไปถึงคุณวุฒิที่ให้แก่นักศึกษาต่างชาติ เนื่องจากในโลกปัจจุบันแรงงานมีการเคลื่อนย้ายการทำงาน การเรียน และการใช้ชีวิตไปยังหลายๆ ประเทศมากขึ้นกว่าในอดีต ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เพื่อใช้ในการเทียบคุณวุฒิของแรงงาน

4.1.1 กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

ประเทศนิวซีแลนด์มี New Zealand Qualifications Framework (NZQF) เป็นกรอบมาตรฐานคุณวุฒิหลักในการกำกับดูแลด้านสมรรถนะของประเทศนิวซีแลนด์ โดย NZQF ก่อตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาปี ค.ศ. 1989 ทั้งนี้ NZQF ถูกก่อตั้งขึ้นเพื่อแทนที่กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) เดิม ในเดือนกรกฎาคม ปี ค.ศ. 2010 เพื่อให้มีโครงสร้างสอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติอื่นๆ ทั่วโลก โดย New Zealand Qualifications Authority (NZQA) เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่กำกับดูแล NZQF ทั้งนี้ NZQF เป็นกรอบคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลด้านความรู้และประสบการณ์ที่ผู้ได้รับคุณวุฒิในแต่ละระดับควรมี รวมไปถึงโอกาสในการศึกษาต่อและโอกาสในการจ้างงานที่ผู้ได้รับคุณวุฒิแต่ละระดับจะสามารถทำได้ โดยที่แต่ละคุณวุฒิของประเทศนิวซีแลนด์จะอยู่บนพื้นฐานของความต้องการ ผลลัพธ์ ความยืดหยุ่น และการทำงานร่วมกัน ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้ได้โครงสร้างอย่างง่ายของคุณวุฒิและหลักสูตร อันมีรายละเอียดดังนี้

(1) บนพื้นฐานของความต้องการ คือ ประโยชน์และมูลค่าของคุณวุฒิจะต้องขึ้นกับความสัมพันธ์ของแรงงานที่ต้องการกับทักษะที่ต้องการของบุคคล กลุ่มผู้เรียน นายจ้าง อุตสาหกรรมและชุมชน

(2) การมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ คือ การระบุผลลัพธ์ที่ชัดเจนจะช่วยในการเทียบคุณวุฒิทั้งในประเทศและต่างประเทศ นอกจากนี้ผลลัพธ์ที่ชัดเจนยังช่วยผู้สำเร็จการศึกษาในการระบุแนวทางในการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อในอนาคต

(3) มีความยืดหยุ่น คือ ผู้เรียนสามารถบรรลุผล เพื่อได้รับคุณวุฒิ แม้จะดำเนินการได้ในสถานที่ทำงานหรือสถาบันการศึกษาที่แตกต่างกัน

(4) มีความน่าเชื่อถือและมีการตรวจสอบ คือ คุณวุฒิได้รับการพัฒนาร่วมกันโดยผู้มีส่วนได้เสียที่มีความหลากหลาย เช่นเดียวกับความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับองค์กรผู้ให้บริการการศึกษาที่มีการสื่อสารและการทำงานร่วมกันที่ดี ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะนำมาซึ่งข้อมูลสำหรับการใช้พัฒนาคุณวุฒิ

1) วัตถุประสงค์ของ NZQF

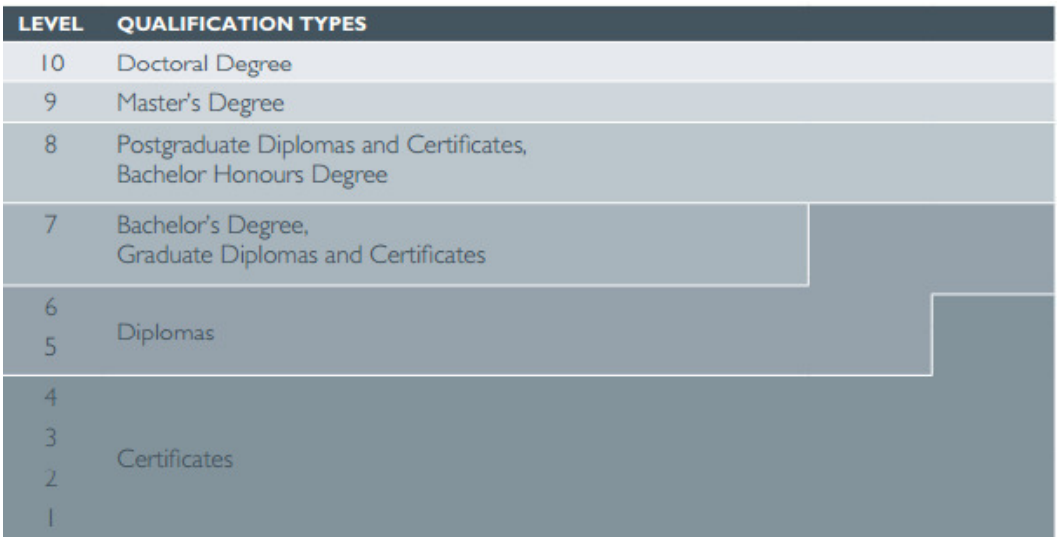
วัตถุประสงค์ของ NZQF ถูกออกแบบมาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการรับรู้ของผู้สำเร็จการศึกษาและมีส่วนช่วยให้เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของประเทศนิวซีแลนด์สามารถประสบความสำเร็จจากกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ โดย NZQF จะมีรายละเอียดดังนี้

- ให้ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละคุณวุฒิ
- ให้การพัฒนาอย่างบูรณการและเชื่อมโยงกันของคุณวุฒิตามความต้องการของบุคคล กลุ่ม อุตสาหกรรม และชุมชน
- ให้และสนับสนุนแนวทางการศึกษาที่มีคุณภาพสูง
- ช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในคุณภาพและการเทียบคุณวุฒิระหว่างประเทศของคุณวุฒิในประเทศนิวซีแลนด์
- มีส่วนช่วยให้ชาวเมารีสำเร็จการศึกษา โดยการเสริมสร้างการรับรู้และความก้าวหน้าของ mātauranga Māori
- เป็นกรอบคุณวุฒิที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

2) หลักการที่สำคัญของคุณวุฒิของประเทศนิวซีแลนด์ภายใต้ NZQF และระบบการประกันคุณภาพ

นิยามของคำว่า **“คุณวุฒิ”** ภายใต้ NZQF คือ การตระหนักถึงการบรรลุผลสำเร็จของชุดผลลัพธ์ของการเรียนรู้ผ่านการได้รับประกาศนียบัตรอย่างเป็นทางการ โดยประเภทของคุณวุฒิภายใต้ NZQF ถูกกำหนดด้วยชุดของเกณฑ์ตามข้อตกลงที่ระบุไว้ในคุณวุฒิแต่ละระดับ ซึ่งสามารถอธิบายความหมายของคำว่า **“ระดับ”**ได้อย่างกว้างๆ ว่าเป็นสิ่งที่คาดหวังว่าผู้สำเร็จการศึกษาจะมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถอันเป็นผลจากการเรียนรู้ อันประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ และการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะ

แผนภาพที่ 4.1 โครงสร้างของคุณวุฒิภายใต้ NZQF ของประเภทและระดับคุณวุฒิ



ที่มา : http://www.nzqa.govt.nz

คุณวุฒิภายใต้ NZQF แบ่งออกเป็น 10 ระดับ ดังแผนภาพที่ 4.1 ซึ่งแต่ละระดับอยู่บนพื้นฐานของความซับซ้อนของความสามารถ โดยคุณวุฒิระดับที่หนึ่งมีความซับซ้อนน้อยที่สุด และคุณวุฒิระดับที่สิบมีความซับซ้อนมากที่สุด ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่งแยกระดับของคุณวุฒิ ได้แก่

(1) ความรู้ คือ สิ่งที่ผู้สำเร็จการศึกษารู้และเข้าใจ โดยเริ่มต้นจากความรู้ขั้นพื้นฐานไปสู่ความก้าวหน้าทางความรู้ในระดับต่างๆ ผ่านขอบเขตของความรู้ในข้อเท็จจริง ทฤษฎี เทคนิค การปฏิบัติงาน โดยความซับซ้อนของความรู้อธิบายผ่านความกว้างและความลึกของความรู้ในสาขาที่ทำงานหรือเรียน

(2) ทักษะ คือ สิ่งที่ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถทำได้ผ่านมิติของการแก้ไขปัญหาและการปฏิบัติงาน โดยความก้าวหน้าของทักษะอธิบายผ่านระดับความซับซ้อนของการแก้ไขปัญหาและการทำงาน เช่น การแก้ไขปัญหาที่สามารถคาดการณ์ได้หรือปัญหาที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ เป็นต้น

(3) การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะ เป็นบริบทของการที่ผู้สำเร็จการศึกษานำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้กับการจัดการตนเอง ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และความเป็นผู้นำในการทำงาน

กล่องที่ 1 ตัวอย่างรายละเอียดหลักเกณฑ์ระดับของคุณวุฒิภายใต้ NZQF ระดับ 1

ความรู้ : ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับนี้จะต้องมีความรู้พื้นฐานทั่วไป

ทักษะ : ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับนี้จะต้องมีทักษะดังต่อไปนี้

- ทักษะความสามารถในการแก้ไขปัญหาพื้นฐาน
- ใช้ทักษะที่จำเป็นในการทำงานอย่างง่ายๆ

การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะ : ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับนี้จะประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะสำหรับ

- บริบททางโครงสร้างสูง
- ความรับผิดชอบบางอย่างสำหรับการเรียนรู้
- มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3) ประเภทของคุณวุฒิภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาตินิวซีแลนด์ (NZQF)

การนิยามประเภทของคุณวุฒิภายใต้ NZQF จะนิยามผ่าน 3 คุณลักษณะที่สำคัญของคุณวุฒิ ได้แก่ คำชี้แจงของวัตถุประสงค์ คำชี้แจงของผลลัพธ์ และมูลค่าของหน่วยกิต ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- คำชี้แจงของวัตถุประสงค์หลัก เป็นการกำหนดอย่างชัดเจนของการใช้คุณวุฒิอันเกี่ยวข้องกับผู้เรียน อุตสาหกรรมและชุมชน คำชี้แจงดังกล่าวจะมีการพิจารณาถึงวัฒนธรรมและสังคมของชาวเมารี ชาว Pasifika และชุมชนอื่นๆ ร่วมด้วย เพื่อสะท้อนถึงความต้องการคุณวุฒิ

- คำชี้แจงของผลลัพธ์ อันประกอบไปด้วยประวัติของผู้สำเร็จการศึกษา แนวทางในการศึกษาต่อและการทำงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในชุมชน ซึ่งคำชี้แจงของผลลัพธ์จะอธิบายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา ที่เป็นการระบุถึงความคาดหวังของผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ได้รับในแต่ละคุณวุฒิ โดยคำชี้แจงดังกล่าวจะถูกนำไปใช้ในกลุ่มนายจ้าง และหน่วยงานการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อใช้เทียบคุณวุฒิ

- มูลค่าหน่วยกิต มีความสัมพันธ์กับจำนวนการเรียนรู้ในคุณวุฒิ เป็นการประมาณการระยะเวลาที่บุคคลใช้ในการบรรลุผลตามผลลัพธ์ที่ระบุไว้ โดยหนึ่งหน่วยกิตเทียบเท่าประมาณ 10 ชั่วโมงการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย
  - การใช้เวลาในการติดต่อกับอาจารย์หรือผู้ฝึกอบรม (การเรียนรู้โดยตรง)
  - การใช้เวลาไปกับการเรียน การทำงานที่ได้รับมอบหมาย และการฝึกปฏิบัติ (การเรียนรู้ด้วยตนเอง)
  - การใช้เวลากับการประเมินผล

โดยทั่วไปผู้เรียนสามารถได้รับจำนวน 120 หน่วยกิตของการเรียนรู้ ในหนึ่งปี

กล่องที่ 2 แสดงให้เห็นถึงตัวอย่างคำอธิบายประเภทคุณวุฒิภายใต้ NZQF

กล่องที่ 2 ตัวอย่างรายละเอียดคำอธิบายประเภทคุณวุฒิภายใต้ NZQF ประกาศนียบัตรระดับที่ 1

วัตถุประสงค์ : ประกาศนียบัตรระดับที่ 1 ให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน การเรียนต่อในอนาคต และการมีส่วนร่วมกับชุมชน

ผลลัพธ์ : ผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับประกาศนียบัตรในระดับที่ 1 จะมีความสามารถดังนี้

- แสดงให้เห็นถึงความรู้พื้นฐานทั่วไป
- ใช้ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการดำเนินงานง่ายๆ ได้
- ใช้ความรู้พื้นฐานในการแก้ปัญหาง่ายๆ ได้
- ใช้ทักษะในการอ่านออกเขียนได้และการคิดคำนวณสำหรับการใช้ชีวิตประจำวัน
- ทำงานในบริบทที่มีโครงสร้างสูง
- แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบบางอย่างต่อการเรียนรู้ของตนเอง
- การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

มูลค่าหน่วยกิต : ผู้สำเร็จการศึกษาในใบประกาศนียบัตรนี้จะต้องมีหน่วยกิตไม่น้อยกว่า 40 หน่วยกิต ที่ระดับที่ 1 หรือสูงกว่า

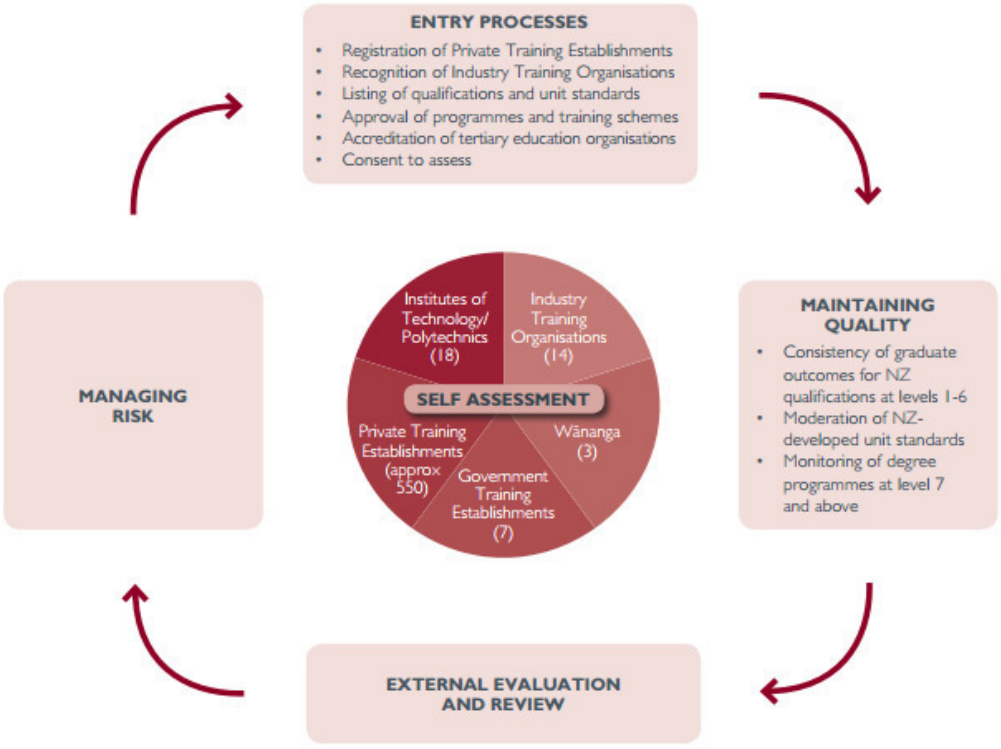
4) องค์กรหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาตินิวซีแลนด์ (NZQF)

การประกันคุณภาพเป็นส่วนสำคัญของความสมบูรณ์และการดูแลคุณวุฒิภายใต้ NZQF โดยมี New Zealand Qualifications Authority (NZQA) ทำหน้าที่ในการกำหนดกฎระเบียบสำหรับการประกันคุณภาพของคุณวุฒิขององค์กรการศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยการประกันคุณภาพตามกฎระเบียบเหล่านี้ จะมีสองหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ประกันคุณภาพ ซึ่งมีการแบ่งแยกความรับผิดชอบในการประกันคุณภาพของคุณวุฒิในระดับอุดมศึกษาอย่างชัดเจน ดังนี้

- **NZQA จะควบคุมดูแลและประกันคุณภาพระบบคุณวุฒิของประเทศนิวซีแลนด์ สำหรับภาคการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัย**

NZQA เป็นหน่วยงานผู้รับผิดชอบสำหรับการประกันคุณภาพในทุกองค์การศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัย กระบวนการประเมินเพื่อประกันคุณภาพที่ NZQA ใช้สำหรับการประเมินพิจารณาอนุมัติและระบุคุณวุฒิลงใน NZQF จะเป็นการการตัดสินใจตามเกณฑ์คุณวุฒิที่กำหนดไว้ใน NZQF โดยเป็นการประเมินเพื่อแสวงหาคำตอบเกี่ยวกับความจำเป็นของคุณวุฒิในประเทศ และการออกแบบคุณลักษณะของคุณวุฒิตรงกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย

แผนภาพที่ 4.2 ระบบการประกันคุณภาพขององค์กรการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัย



ที่มา : http://www.nzqa.govt.nz

จากแผนภาพที่ 4.2 แสดงระบบการประกันคุณภาพขององค์กรการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถอธิบายขั้นตอนตามแผนภาพได้ดังนี้

(1) การประเมินตนเอง องค์กรการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัย (Tertiary education organisations : TEOs) จะมีความรับผิดชอบในการประเมินตนเอง เพื่อกำกับดูแลและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของพวกเขา ผ่านการพิจารณาข้อมูลประสบความสำเร็จของนักเรียนนักศึกษา และผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มนายจ้าง การประเมินตนเองนี้จะมุ่งเน้นไปที่ความสามารถขององค์กรในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย ประสิทธิภาพในกระบวนการจัดการองค์กร และผลลัพธ์ของผู้เรียนที่เกิดขึ้น โดยใช้ตัวชี้วัดที่กำหนดจาก NZQA ในคู่มือทั่วไปสำหรับ องค์กรการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัย

(2) กระบวนการนำเข้า หน่วยงานฝึกอบรมของเอกชน (private training establishment : PTE) จะต้องขึ้นทะเบียนกับ NZQA เพื่อให้คุณวุฒิเป็นไปตามมาตรฐานที่ระบุไว้ใน NZQF รวมถุงเพื่อให้มั่นใจว่า หน่วยงานฝึกอบรมของเอกชนเป็นไปตามกฎหมายข้อกำหนดสำหรับองค์กรที่ให้บริการทางการศึกษา และกฎเกณฑ์ของ NZQA ที่กำกับดูแลสมาชิกเป็นผู้ให้บริการทางการศึกษาที่เหมาะสม อันได้แก่ การมีพนักงานวิชาการที่เพียงพอ รวมไปถึงอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการให้บริการทางการศึกษา และยังหมายรวมถึงการมีเสถียรภาพทางการเงินและระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ โดยNZQA สามารถให้คำแนะนำแก่รัฐมนตรีและคณะกรรมการอุดมศึกษาในการเพิ่มหรือตัดรายชื่อ องค์กรการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัย สำหรับหลักสูตรการเรียนและการฝึกอบรมของคุณวุฒิในระดับต่างๆ ภายใต้ NZQF นั้นจะต้องมีการออกแบบให้เป็นไปตามเกณฑ์ของ NZQF และจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งบางครั้ง NZQA จะเข้าเยี่ยมชมองค์กรการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัยเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินคุณภาพ

(3) การดูแลคุณภาพ ทุกองค์กรการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัยจะต้องมีส่วนร่วมและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ตรวจสอบคุณภาพขององค์กร โดยการประเมินคุณภาพของคุณวุฒิในระดับที่ 1-6 จะเป็นการดำเนินการโดย NZQA แต่คุณวุฒิตั้งแต่ระดับที่ 7 ขึ้นไปจะเป็นการประเมินโดยผู้ตรวจสอบอิสระที่แต่งตั้งมาจาก NZQA

(4) การประเมินภายนอก เป็นการใช้คำถามที่ขึ้นโดยตรงกับความสำเร็จ ผลลัพธ์ และกระบวนการสำคัญในการประเมินคุณภาพขององค์กรการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัย ผ่านการพิจารณาจากหลักฐานทางเอกสารและการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรจากการประเมินผลประกันคุณภาพที่ผ่านมา โดยขอบเขตของการประเมินภายนอกจะครอบคลุมจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร ผลการดำเนินงาน และความสามารถในการประมินตนเองขององค์กร

(5) การจัดการความเสี่ยง NZQA มีกระบวนการที่เข้มงวดในการตรวจสอบและจัดการความเสี่ยง โดยจะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัยจากกระบวนการประกันคุณภาพที่ผ่านมา โดยมุ่งเน้นไปที่การร้องเรียนและความกังวลที่เกิดขึ้นโดยองค์กรภาครัฐ เช่น การตรวจคนเข้าเมืองประเทศนิวซีแลนด์ ซึ่งในการสืบสวนของ NZQA รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความการละเมิดกฎเกณฑ์ของ NZQA หรือกฎหมายข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจะดำเนินการตามกฎหมาย

- **มหาวิทยาลัยทั่วประเทศนิวซีแลนด์จะทำหน้าที่ในการกำกับดูแลและประกันคุณภาพคุณวุฒิของการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่เป็นมหาวิทยาลัย**

New Zealand Vice-Chancellors' Committee หรือในปัจจุบันคือมหาวิทยาลัยทั่วประเทศนิวซีแลนด์ถูกจัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลักในการประกันคุณภาพในภาคมหาวิทยาลัย เพื่อให้มั่นใจว่าคุณวุฒิจะเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ โดยมีสองหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย ได้แก่ Universities NZ's Committee on University Academic Programmes (CUAP) และ Academic Quality Agency for New Zealand Universities (AQA) โดยตัวแทนของหน่วยงาน CUAP AQA และ NZQA จะมีการประชุมร่วมกันสี่ครั้งในแต่ละปี

CUAP มีความรับผิดชอบในการตั้งค่าคุณวุฒิ ออกกฎระเบียบ การประเมินคุณภาพ และดูแลหลักสูตรทั่วระบบมหาวิทยาลัย รวมถึงดูแลการทำงานของหลักสูตรที่ได้รับการอนุมัติ ให้คำแนะนำ และแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาทางวิชาการและส่งเสริมมหาวิทยาลัยให้พัฒนาหลักสูตรการเรียนที่จะทำให้เกิดการโยกย้ายของผู้เรียนระหว่างหลักสูตรและระหว่างสถาบัน โดยขั้นตอนในการดำเนินการดังกล่าวแสดงได้ดังแผนภาพที่ 4.3 โดยมีรายละเอียดดังนี้

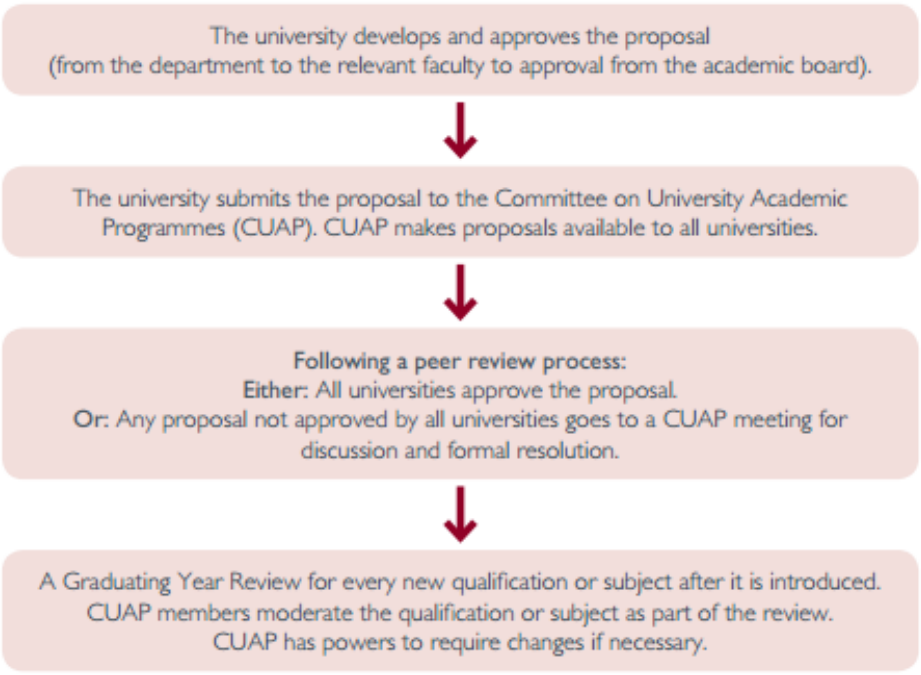
(1) เริ่มต้นจากมหาวิทยาลัยจะพัฒนาและปรับปรุงข้อเสนอของคุณวุฒิซึ่งต้องได้รับการรับรองจากคณะกรรมการวิชาการของมหาวิทยาลัยก่อน

(2) มหาวิทยาลัยจะยื่นข้อเสนอที่จะนำเสนอคุณวุฒิใหม่หรือเพื่อเปลี่ยนแปลงคุณวุฒิที่มีอยู่แก่ CUAP ซึ่งข้อเสนอดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดย NZQA และจะปรึกษากับมหาวิทยาลัยทั่วประเทศนิวซีแลนด์แลรวมถึงภาคอุดมศึกษาอื่นๆ

(3) ทำตามกระบวนการทบทวน โดยทุกมหาวิทยาลัยอาจยอมรับข้อเสนอ หรือมีบางข้อเสนอที่ไม่เป็นที่ยอมรับจากทุกมหาวิทยาลัย ซึ่งต้องมีการประชุมเพื่อพิจารณาข้อเสนอ โดย CUAP มีตัวแทนจากแต่ละมหาวิทยาลัย ประธานและรองประธานที่แต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยทั่วนิวซีแลนด์ และตัวแทนนักศึกษา ซึ่งจะมีการประชุมปีละสองครั้ง (ปกติเดือน ก.ค. และ พ.ย.)

(4) มีการทบทวนและตรวจคุณวุฒิหรือวิชาใหม่ หลังจากที่มีการนำไปใช้ โดยสมาชิกของ CUAP ซึ่งมีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงหากมีความจำเป็น

แผนภาพที่ 4.3 กระบวนการนำเสนอคุณวุฒิหรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัย

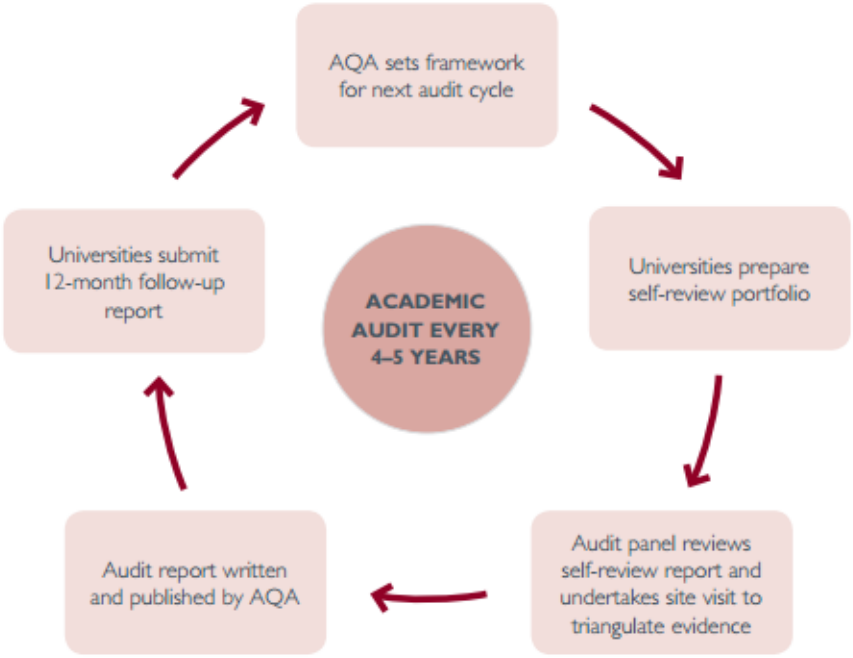


ที่มา : http://www.nzqa.govt.nz

AQA ทำงานเป็นอิสระจากมหาวิทยาลัยและมีคณะกรรมการจำนวน 8 คน รวมทั้งมีเจ้าหน้าที่วิชาการ นักศึกษา ผู้ประกอบวิชาชีพ อุตสาหกรรม และผู้เชี่ยวชาญในการประกันคุณภาพ โดย AQA จะทำการประเมินคุณภาพภายนอกของมหาวิทยาลัยทุกๆห้าปี

AQA ตรวจสอบความต้องการของประเทศและความต้องการนานาชาติและการปฏิบัติที่ดีในการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางของการปฏิบัติที่ดีของเครือข่ายหน่วยงานประกันคุณภาพในการศึกษาระดับอุดมศึกษานานาชาติ (INQAAHE) ทั้งนี้ AQA ใช้บุคลากรที่มีประสบการณ์และคุณสมบัติที่เหมาะสมในการประเมินผล และในทุกครั้งของการประเมินผลจะมีสมาชิกจากต่างประเทศอย่างน้อยหนึ่งคนเข้าร่วมประเมิน

แผนภาพที่ 4.4 กระบวนการประกันคุณภาพมหาวิทยาลัย โดยหน่วยงาน AQA



ที่มา : http://www.nzqa.govt.nz

แผนภาพที่ 4.4 แสดงกระบวนการประกันคุณภาพมหาวิทยาลัย โดย AQA ซึ่งหน่วยงาน AQA จะสนับสนุนมหาวิทยาลัยในการบรรลุสู่ความเป็นเลิศในการวิจัยและการเรียนการสอนและส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านการตรวจสอบ ซึ่ง AQA จะทำการวิเคราะห์แนวโน้มจากการตรวจสอบที่ผ่านมาและให้คำปรึกษาแก่มหาวิทยาลัยผ่านรายงานการตรวจสอบ เพื่อให้มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามคำแนะนำนั้น ก่อนที่จะตั้งกรอบการตรวจสอบครั้งต่อไป

4.1.2 รายละเอียดขององค์กรหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาตินิวซีแลนด์ (NZQF)

ประเทศนิวซีแลนด์มี New Zealand Qualifications Authority (NZQA) ที่มีหน้าที่ในการดูแลกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศ โดยมีบทบาทหลักในภาคการศึกษา คือ การทำให้คุณวุฒิการศึกษาของประเทศนิวซีแลนด์มีความน่าเชื่อถือและมีความเข้มข้นและเข้มแข็ง ทั้งในระดับประเทศและสากล ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในทางการศึกษาที่เลือกและในขณะเดียวกันก็ทำประโยชน์กลับคือสู่ประเทศนิวซีแลนด์

1) ความรับผิดชอบของ NZQA

- บริหาร/จัดการ กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ
- การบริหารระบบการประเมินโรงเรียนมัธยม
- การประกันคุณภาพที่เป็นอิสระของผู้ให้บริการการศึกษาที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัย
- การจัดตั้งคุณวุฒิและมาตรฐานให้ได้รับการยอมรับ สำหรับมาตรฐานสำหรับเฉพาะบางหน่วยงาน

บริการของ NZQA ครอบคลุมภาคการศึกษามัธยมศึกษาและอุดมศึกษา NZQA บริหารจัดการใบรับรองแห่งชาติของผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (NCEAS) สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาและเป็นผู้รับผิดชอบในการประกันคุณภาพของผู้ให้การฝึกอบรมในระดับอุดมศึกษาที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัย

2) กิจกรรมหลักของ NZQA

NZQA ให้ความสำคัญกับภารกิจหลักคือการสนับสนุนผู้รับบริการ โดยการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ภายในขอบเขตตามกฎหมายขององค์กรโดยที่การบริการนั้นๆ สามารถตอบสนองความต้องการที่เฉพาะของผู้รับบริการได้

ตารางที่ 4.1 ความรับผิดชอบหลักและงานบริการของ NZQA

ความรับผิดชอบหลัก	งานบริการที่ส่งมอบ
● พัฒนา จัดตั้ง และสนับสนุน กรอบคุณวุฒิของประเทศนิวซีแลนด์	● ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับคุณวุฒิและคุณสมบัติต่างๆ ● ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ของผู้มีคุณวุฒินั้นๆที่สามารถคาดหวังว่าจะต้องมี ● ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการศึกษาต่อและโอกาสในการทำงานตามที่คุณวุฒิรับรอง
● จัดการประเมินภายนอกของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาและกิจกรรมการประเมินภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับปานกลาง(moderate secondary schools)	● ผลการตรวจสอบภายนอก ● การประกันคุณภาพของโรงเรียนที่มีการเสนอการกำหนดสำหรับคุณวุฒิแห่งชาติ ● รางวัลของทุนการศึกษานิวซีแลนด์ ● การระบุนักวิชาการชั้นนำ ● สถิติผลสัมฤทธิ์
● การประเมินคุณภาพของสถาบันระดับอุดมศึกษาที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัย ● หลักสูตรการศึกษาของสถาบันการศึกษาและการประเมินกิจกรรมและกระบวนการขั้นกลาง ● สำหรับคุณวุฒิแห่งชาติ NZQA มีกรรมสิทธิในมาตรฐาน	● การประเมินภายนอกและการทบทวนผู้ให้การฝึกอบรม ● การให้เสียงสะท้อนและชี้แนะกับครูในการประเมินภายใน ● เผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวกับคุณภาพหรือที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพทางการศึกษา

ที่มา: http://www.nzqa.govt.nz

3) โครงสร้างการทำงานขององค์กร

NZQA ดำเนินการโดยคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยกระทรวงศึกษาธิการ โดยรัฐมนตรีจะเป็นผู้อนุมัตินโยบายทุกอย่างที่เกี่ยวกับการศึกษาในประเทศ ในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับ NZQA แบ่งเป็นสามส่วนงานใหญ่คือ

(1) การประเมิน

(2) การประกันคุณภาพการศึกษา

(3) งานกลยุทธ์และงานบริการองค์กร

โดยในแต่ละฝ่ายจะบริหารจัดการโดย Deputy Chief Executives และ Deputy Chief Executive Māori และโดยที่ Deputy Chief Executive Māori ได้รับการสนับสนุนโดย Office of Deputy Chief Executive Māori หน่วยงาน NZQA นำโดยทีมบริหารกลยุทธ์ ซึ่งในทีมบริหารกลยุทธ์ก็ประกอบด้วย Chief Executive and Deputy Chief Executives อีกจำนวน 5 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นกลุ่มผู้ประเมินภายนอก ทั้งนี้ ประเทศนิวซีแลนด์ มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานบริหารภาคการศึกษาในประเทศนิวซีแลนด์ 6 หน่วยงาน ได้แก่

(1) New Zealand Qualifications Authority (NZQA)

(2) Ministry of Education

(3) Tertiary Education Commission

(4) New Zealand Teachers Council

(5) Education Review Office

(6) Careers New Zealand

โดยหน่วยงานเหล่านี้ทำงานในภารกิจด้านงานการศึกษาของรัฐบาล ทั้งแบบแยกส่วนและรวมส่วนกัน

4) การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น

NZQA ทำงานใกล้ชิดกับหน่วยงานด้านการศึกษาอื่นๆ กระทรวงต่างประเทศ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และกระทรวงพัฒนาสังคม ที่เกี่ยวข้องกับหลากหลายประเด็น อาทิ

- ในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงที่ทำงานภาคการศึกษา ที่ให้ทิศทางกลยุทธ์ข้ามหน่วยงานการศึกษา
- การพัฒนาสิ่งกระตุ้นการพัฒนาทุนกับคณะกรรมการการศึกษาภาคอุดมศึกษา (Tertiary Education Commission) เพื่อสนับสนุนสถาบันหรือหน่วยงานด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีผลงานระดับที่ดี
- การทำงานร่วมในหลายๆโปรแกรมกับกระทรวงศึกษาธิการในคอร์สที่ได้รับการรับรองและการตรวจสอบมาตรฐาน (Standard reviews)
- การมีโครงการร่วมและการแบ่งปันข้อมูลกับสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (Immigration New Zealand) ในการที่จะเข้าถึงข้อมูลวุฒิการศึกษาในต่างประเทศ
- สนับสนุนการส่งมอบยุทธศาสตร์การศึกษาของกระทรวงศึกษาของ Ka Hikitia Māori ผ่านการปฏิบัติของ Te Rautaki Māori (แผนกลยุทธ์ Māori ปี 2007-2012)
- สนับสนุนการส่งมอบแผนการศึกษาของกระทรวงศึกษาของ Pasifika ผ่านการปฏิบัติของ แผนกลยุทธ์ Māori ปี 2009-2012)
- การทำงานอย่างใกล้ชิดกับกระทรวงต่างประเทศและการค้า(Ministry of Foreign Affairs and Trade) เพื่อความก้าวหน้าเรื่องการเจรจาต่อรองข้อตกลงการค้าเสรี

4.2 ประเทศออสเตรเลีย

ในประเทศออสเตรเลีย การดูแลด้านการศึกษาและการฝึกอบรมเป็นการแบ่งความรับผิดชอบของเครือจักรภพ รัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการและการฝึกอบรมเป็นเจ้าของรวมกันและมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศออสเตรเลีย (AQF) โดยทุกคุณวุฒิในประเทศออสเตรเลียจะต้องได้รับการรับรองคุณภาพ ส่วนระบบการศึกษาในประเทศออสเตรเลีย ประกอบไปด้วย

- การศึกษาในระดับโรงเรียน ซึ่งให้บริการโดยรัฐบาลของรัฐและท้องถิ่น และเป็นผู้มีอำนาจในการออกใบรับรองคุณวุฒิระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
- การศึกษาในระดับอาชีวศึกษา ได้รับมอบหมายโดย Registered Training Organisations (RTOs) ซึ่งต้องมีการลงทะเบียนเพื่อให้รัฐบาลและหน่วยงานกำกับดูแลเป็นผู้รับรองคุณวุฒิ

- การศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งให้บริการโดยมหาวิทยาลัยและผู้ให้บริการอื่นๆ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ Tertiary Education Standards Agency (TEQSA)

4.2.1 กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

ประเทศออสเตรเลียมี Australian Qualification Framework (AQF) เป็นกรอบมาตรฐานคุณวุฒิหลักในการกำกับดูแลด้านสมรรถนะของประเทศออสเตรเลีย AQF เริ่มดำเนินงานอย่างเป็นทางการในปี ค.ศ. 1995 เพื่อสนับสนุนระบบคุณวุฒิแห่งชาติในประเทศออสเตรเลียที่ครอบคลุมทั้งการศึกษาในระดับอุดมศึกษา อาชีวศึกษา และการฝึกอบรม จากนั้น AQF ได้ดำเนินงานอย่างเต็มรูปแบบในปี ค.ศ. 2000 ในปัจจุบัน AQFอยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงศึกษาธิการและการฝึกอบรม (Department of Education and Training) และการสนับสนุนจากกระทรวงอุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ (Department of Industry and Science) รัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น โดย AQF เป็นนโยบายแห่งชาติในการดูแลคุณภาพระบบการศึกษาและการฝึกอบรมของประเทศ ซึ่งเป็นการรวบรวมคุณวุฒิจากแต่ละภาคส่วนของการศึกษาและการฝึกอบรมเข้ามาอยู่ในกรอบคุณวุฒิเดียวกัน

1) วัตถุประสงค์ของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติออสเตรเลีย (AQF)

(1) รองรับความหลากหลายของรูปแบบการศึกษาและการฝึกอบรมในปัจจุบันและในอนาคตของประเทศออสเตรเลีย

(2) ส่งเสริมประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจของประเทศผ่านการสนับสนุนคุณวุฒิที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

(3) สนับสนุนการพัฒนาและดูแลแนวทางในการเข้าถึงคุณวุฒิและช่วยให้บุคลากรในประเทศสามารถเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการฝึกอบรมที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

(4) สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการส่งเสริมให้เกิดการเรียน การฝึกอบรม และการรับรองของการเรียนรู้และประสบการณ์ที่มี

(5) สนับสนุนการกำกับดูแลและการประกันคุณภาพการศึกษาและการฝึกอบรม

(6) สนับสนุนการเคลื่อนย้ายแรงงานผ่านการใช้คุณวุฒิ

(7) พัฒนาระบบ AQF และกรอบคุณวุฒิในระดับสากล

2) ระดับคุณวุฒิภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติออสเตรเลีย (AQF)

ระดับคุณวุฒิภายใต้ AQF แบ่งออกเป็น 10 ระดับ โดยที่คุณวุฒิระดับที่ 1 เป็นระดับที่มีความซับซ้อนน้อยที่สุด และคุณวุฒิระดับที่ 10 เป็นคุณวุฒิที่มีความซับซ้อนมากที่สุด (แผนภาพที่ 4.5)

โดยการแบ่งระดับคุณวุฒิภายใต้ AQF มีหลักเกณฑ์ในการแบ่งแยกระดับคุณวุฒิ ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวจะเป็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับความซับซ้อนและความลึกของการบรรลุผลลัพธ์ตามคุณวุฒิของผู้เรียน อันประกอบไปด้วยการอธิบายถึงความสามารถโดยสรุปของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับนั้นๆ และการอธิบายถึงลักษณะความรู้ ทักษะ และการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะของผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละระดับของคุณวุฒิ โดยกล่องที่ 3 แสดงตัวอย่างรายละเอียดคำอธิบายระดับคุณวุฒิภายใต้ AQF

กล่องที่ 3 ตัวอย่างรายละเอียดคำอธิบายระดับของคุณวุฒิภายใต้ AQF ระดับ 1

ความสามารถโดยสรุป : ผู้สำเร็จการศึกษาที่ระดับนี้จะต้องมีความรู้และทักษะสำหรับการทำงานเริ่มต้น มีส่วนร่วมในชุมชน และการเรียนรู้ในอนาคต

ความรู้ : ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับนี้จะต้องมีความรู้พื้นฐานสำหรับการใช้ชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ในอนาคต และเตรียมตัวสำหรับการทำงานเริ่มต้น

ทักษะ : ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับนี้จะต้องมีองค์ความรู้ ทักษะทางเทคนิค และการสื่อสารขั้นพื้นฐานสำหรับ

- ดำเนินงานที่ทำอยู่เป็นประจำ
- ระบุและรายงานประเด็นปัญหาอย่างง่าย

การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะ : ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับนี้จะประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นอิสระในโครงสร้างขั้นสูงและบริบทที่มีเสถียรภาพ และอยู่ภายในพารามิเตอร์อย่างแคบ

แผนภาพที่ 4.5 ระดับและประเภทของคุณวุฒิภายใต้ AQF

ที่มา : http://www.aqf.edu.au/

3) ประเภทของคุณวุฒิภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติออสเตรเลีย (AQF)

ประเภทของคุณวุฒิ คือ การตั้งชื่อเรียกของคุณวุฒิภายใต้ AQF อันเป็นชื่อที่การอธิบายหมวดหมู่ของคุณวุฒิภายใต้ AQF อย่างกว้างๆ โดยแต่ละประเภทของคุณวุฒิจะประกอบไปด้วยรายละเอียดคำอธิบายใน 5 หัวข้อหลัก ได้แก่

- วัตถุประสงค์
- ความรู้
- ทักษะ
- การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะ
- มูลค่าของการเรียนรู้

โดยที่แต่ละประเภทของคุณวุฒิใน AQF จะต้องมีการคำนึงถึงองค์ประกอบในการสร้างคุณวุฒิ ดังนี้

(1) วัตถุประสงค์ คือ การให้รายละเอียดความต้องการสำหรับการสร้างคุณวุฒิภายใต้ AQF

(2) เกณฑ์ระดับของคุณวุฒิ

(3) ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของผู้พัฒนาคุณวุฒิ หน่วยงานประเมินคุณภาพ และองค์กรที่ออกใบรับรองคุณวุฒิ

นอกจากนี้ประเภทของคุณวุฒิจะต้องสอดคล้องกับนโยบายการเสนอคุณวุฒิภายใต้ AQF อีกด้วย กล่องที่ 4 แสดงตัวอย่างรายละเอียดคำอธิบายของประเภทคุณวุฒิภายใต้ AQF

กล่องที่ 4 ตัวอย่างรายละเอียดคำอธิบายประเภทของคุณวุฒิ Certificate I ภายใต้ AQF

วัตถุประสงค์ : ผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิ Certificate I มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน การเรียนรู้ในอนาคต และการมีส่วนร่วมในชุมชน

ความรู้ : ผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิ Certificate I จะมีความรู้และความเข้าใจพื้นฐานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการเรียนรู้

ทักษะ : ผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิ Certificate I จะมี

- ทักษะพื้นฐานในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในชีวิตประจำวันและการเรียนรู้ในอนาคต
- องค์ความรู้และทักษะการสื่อสารเพื่อได้รับและค้นหาข้อมูลในช่วงพื้นที่แคบๆ
- ทักษะทางเทคนิคในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่เหมาะสมในการดำเนินกิจกรรมและใช้เทคโนโลยีการสื่อสารขั้นพื้นฐาน

การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะ : ผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิ Certificate I จะแสดงให้เห็นการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะ สำหรับ

- มีความเป็นอิสระภายในบริบทและพารามิเตอร์ที่กำหนดขึ้น
- มีการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ในอนาคต กิจวัตรประจำวันและการทำงานประจำ รวมการคาดการณ์เกี่ยวกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

มูลค่าการเรียนรู้ : มูลค่าของการเรียนรู้ของคุณวุฒิ Certificate I โดยปกติอยู่ที่ 0.5 – 1 ปี

4) ประโยชน์ของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติออสเตรเลีย (AQF)

(1) ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและช่วยในการวางแผนการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อของผู้เรียน

(2) ช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างแนวทางในการเพิ่มคุณวุฒิตามที่พวกเขาต้องการและสนใจที่จะพัฒนา

(3) สนับสนุนมาตรฐานแห่งชาติในด้านการศึกษาและการฝึกอบรม

(4) คุณวุฒิภายใต้ AQF เป็นที่ยอมรับทั่วประเทศออสเตรเลีย

(5) ทำให้เข้าใจความหมายของคุณวุฒิในแต่ละระดับและแต่ละประเภท

(6) การขึ้นทะเบียนของผู้ให้บริการทางการศึกษาและการฝึกอบรม รวมถึงหลักสูตรที่ได้รับการรับรองเป็นหลักประกันว่าหลักสูตรและผู้ให้บริการเหล่านี้ได้รับการอนุมัติโดยรัฐบาล

(7) ให้นโยบายและแนวทางสำหรับการเทียบโอนหน่วยกิตการเรียนรู้และประสบการณ์ สำหรับผู้ให้บริการทางการศึกษาและการฝึกอบรม

(8) ให้นโยบายสำหรับการดำเนินการในการออกใบรับรองคุณวุฒิของผู้ให้บริการทางการศึกษาและการฝึกอบรม

(9) สถาบันและคุณวุฒิภายใต้ AQF ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนนักศึกษาต่างชาติจะต้องขึ้นทะเบียนกับรัฐบาลเครือจักรภพและระบุไว้ใน Commonwealth Register of Institutions and Courses for Overseas Students (CRICOS)

(10) ให้มาตรฐานสำหรับคุณวุฒิแต่ละระดับและแต่ละประเภท เพื่อใช้สำหรับการประเมินคุณภาพ

(11) การขึ้นทะเบียนของผู้ให้บริการทางการศึกษาและการฝึกอบรม รวมถึงการรับรองหลักสูตรเป็นหลักประกันว่าหลักสูตรและผู้ให้บริการเหล่านี้ได้รับการอนุมัติโดยรัฐบาล

5) องค์กรหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติออสเตรเลีย (AQF)

- **หน่วยงานประเมินคุณภาพและรับรองคุณวุฒิภายใต้ AQF**
  - **รัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น**ของประเทศออสเตรเลียมีอำนาจตามกฎหมายในการรับรองการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
  - **Australian Skills Quality Authority (ASQA)** และหน่วยงานประเมินคุณภาพในวิกตอเรียและออสเตรเลียตะวันตก มีความรับผิดชอบในการประเมินคุณภาพคุณวุฒิภายใต้ AQF และ Registered training organizations (RTOs) ที่ทำหน้าที่ออกใบรับรองคุณวุฒิภายใต้ AQF ในระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม
  - **National Skills Standards Council (NSSC)** มีความรับผิดชอบในการรับรองคุณวุฒิภายใต้ AQF ใน National Training Packages
  - **Tertiary Education Quality and Standards Agency (TEQSA)** มีความรับผิดชอบในการประเมินคุณภาพของคุณวุฒิภายใต้ AQF สำหรับผู้ให้บริการทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มิได้ประเมินคุณภาพด้วยตนเอง และรับรองคุณวุฒิของผู้ให้บริการการศึกษาระดับอุดมศึกษา และมหาวิทยาลัย
  - **มหาวิทยาลัย**มีหน้าที่ประเมินคุณภาพตนเอง และมีความรับผิดชอบในคุณวุฒิภายใต้ AQF ของพวกเขา

- **หน่วยงานพัฒนาคุณวุฒิภายใต้ AQF**
  - **รัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น**มีอำนาจตามกฎหมายที่มีความรับผิดชอบในการพัฒนาคุณวุฒิระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
  - **Industry Skills Councils** มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณวุฒิภายใต้ AQF ใน National Training Packages ที่ได้รับการรับรองโดย National Skills Standards Council (NSSC)
  - **Registered Training Organisations (RTOs)** และกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณวุฒิภายใต้ AQF ในระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม
  - **ผู้ให้บริการการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มิได้ประเมินคุณภาพด้วยตนเอง**มีความรับผิดชอบในการพัฒนาคุณวุฒิภายใต้ AQF ที่พวกเขาเป็นเจ้าของ โดยมีการประเมินคุณภาพจาก Tertiary Education Quality and Standards Agency (TEQSA)
  - **มหาวิทยาลัยและผู้ให้บริการการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ประเมินคุณภาพด้วยตนเอง**มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาและประเมินคุณภาพคุณวุฒิภายใต้ AQF ของพวกเขา

- **หน่วยงานที่มีอำนาจออกใบรับรองคุณวุฒิภายใต้ AQF**
  - **รัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น**มีอำนาจตามกฎหมายในการออกใบรับรองคุณวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
  - **Registered Training Organisations (RTOs)** ที่ได้รับอำนาจจาก Australian Skills Quality Authority (ASQA) และหน่วยงานที่ได้รับการรับรองจากรัฐบาลในวิกตอเรียและออสเตรเลียตะวันตกในการออกใบรับรองคุณวุฒิระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม
  - **ผู้ให้บริการการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มิได้ประเมินคุณภาพด้วยตนเอง**ที่ได้รับอำนาจจาก Tertiary Education Quality and Standards Agency (TEQSA) ในการออกใบรับรองคุณวุฒิภายใต้ AQF ในการศึกษาระดับอุดมศึกษา
  - **มหาวิทยาลัยและผู้ให้บริการการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ประเมินคุณภาพด้วยตนเอง**ที่ได้รับอำนาจจาก Tertiary Education Quality and Standards Agency (TEQSA) ในการออกใบรับรองคุณวุฒิภายใต้ AQF ในระดับอุดมศึกษา

4.2.2 รายละเอียดขององค์กรหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติออสเตรเลีย (AQF)

การกำกับดูแลคุณวุฒิทั้งหมดของประเทศภายใต้ AQF มีหลายองค์กรหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลคุณภาพของคุณวุฒิและผู้ให้บริการทางการศึกษาของประเทศออสเตรเลีย โดยแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานจะมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลคุณวุฒิแต่ละระดับ ดังนี้

1) The Australian Skills Quality Authority (ASQA)

ASQA เป็นหน่วยงานกำกับดูแลภาคการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 ก.ค. ปี ค.ศ. 2011 ผ่านการตรากฎหมายดังนี้

(1) พระราชบัญญัติการกำกับดูแลการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม ปี 2011
(2) พระราชบัญญัติการกำกับดูแลการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม(แก้ไขเพิ่มเติม) ปี 2011
(3) พระราชบัญญัติการกำกับดูแลการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม(บทเฉพาะกาล) ปี 2011

ASQAเป็นหน่วยงานที่ควบคุมดูแลหลักสูตรและผู้ให้บริการทางการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม เพื่อให้มั่นใจว่ามีคุณภาพตามมาตรฐานของประเทศ โดย ASQA จะควบคุมประสิทธิภาพ ดังนี้

(1) ผู้ให้บริการการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม
(2) การรับรองหลักสูตรการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม
(3) ผู้ให้บริการ Commonwealth Register of Institutions and Courses for Overseas Students (CRICOS) และผู้ให้บริการ English Language Intensive Courses to Overseas Students (ELICOS)

- **หน้าที่ความรับผิดชอบของ ASQA**

ASQA ในฐานะที่เป็นหน่วยงานกำกับดูแลภาคการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมแห่งชาติ ASQA พยายามที่จะตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าคุณภาพของการศึกษายังคงมีอยู่ผ่านการควบคุมผู้ให้บริการและการรับรองหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ โดย ASQA จะใช้วิธีการตามความเสี่ยงในการกำกับดูแลที่สอดคล้องกับคู่มือการกำกับดูแลของรัฐบาลออสเตรเลีย การใช้วิธีการตามความเสี่ยงหมายความว่าผู้มีอำนาจจะใช้ช่วงของสัดส่วนการตอบสนองต่อการกำกับดูแล เพื่อระบุความเสี่ยง โดยความเสี่ยงหลักที่ ASQA ทำการจัดการ คือ การลงทะเบียนองค์กรฝึกอบรมที่รับรองบุคคลว่ามีสมรรถนะอันไม่ได้สะท้อนถึงทักษะ ความรู้ และทัศนคติ ซึ่งสิ่งนี้จะก่อให้เกิดความเสียหายในวงกว้าง นอกจากนี้ ASQA ยังพยายามที่จะจัดการความเสี่ยงที่มีแนวโน้มว่าจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาคการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม

ในแนวทางการกำกับดูแลของ ASQA จะทำงานเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างความสนใจในวงกว้างของอุตสาหกรรมและนายจ้าง รวมถึงความสนใจเฉพาะของอาชีวศึกษา โดย ASQA จะต้องมั่นใจว่า RTOs มีการให้ training packages ที่พัฒนาโดยอุตสาหกรรม ดังนั้น ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจะมีทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการจ้างงาน โดย ASQA มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

(1) ลงทะเบียนผู้ให้การฝึกอบรมที่เรียกว่า “registered training organisations (RTOs)”
(2) ลงทะเบียน Commonwealth Register of Institutions and Courses for Overseas Students (CRICOS) ที่ให้การฝึกอบรมแก่นักศึกษาต่างชาติที่มีวีซ่านักเรียน
(3) การสร้างความมั่นใจว่าองค์กรจะปฏิบัติตามเงื่อนไขและมาตรฐานสำหรับการลงทะเบียนและการดำเนินการตรวจสอบ
(4) การรับรองหลักสูตรการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม
(5) รวบรวม วิเคราะห์ และเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับภาคการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม

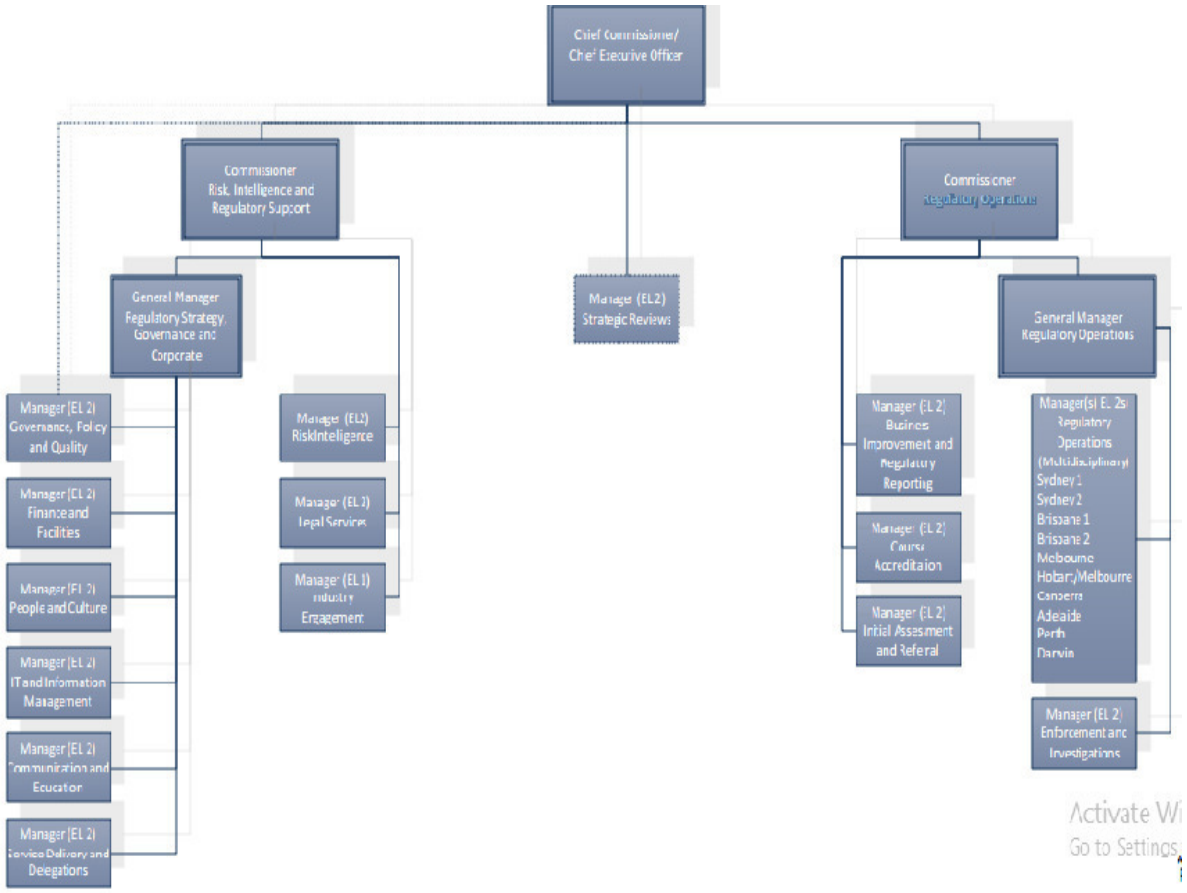
- **โครงสร้างการทำงานของ ASQA**

ASQA เป็นหน่วยงานอิสระตามกฎหมายที่ประกอบไปด้วยกรรมาธิการ 3 ท่าน ได้แก่

(1) ประธานกรรมาธิการ
(2) รองประธานกรรมาธิการหรือกรรมาธิการดำเนินการกำกับดูแล
(3) กรรมาธิการวิเคราะห์และตรวจสอบความเสี่ยง

กรรมาธิการจะได้รับการสนับสนุนในการกำกับดูแลการทำงานของพวกเขาโดยพนักงานของ ASQA ซึ่งในปัจจุบันมีพนักงานมากกว่า 200 คน และมีสำนักงานในแต่ละรัฐและแต่ละท้องถิ่น ทั้งนี้กรรมาธิการจะได้รับการแต่งตั้งโดยผู้สำเร็จราชการ มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 5 ปี โดยประธานกรรมาธิการจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการและบริหารงานของ ASQA ตามพระราชบัญญัติ *Public Governance, Performance and Accountability ปี 2013* โดยมีโครงสร้างองค์กรดังแผนภาพที่ 4.6

แผนภาพที่ 4.6 โครงสร้างองค์กร ASQA



ที่มา : http://www.asqa.gov.au/verve/_resources/ASQA_Organisational_Structure1.pdf

- **การทำงานร่วมกับหน่วยงานกำกับดูแลอื่น**
  - **หน่วยงานกำกับดูแลอุตสาหกรรม**

ASQA มีวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงคุณภาพของผลลัพธ์ในภาคการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมซึ่งมีการทำงานอย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานกำกับดูแลอุตสาหกรรม โดย ASQA จะพัฒนาบันทึกความเข้าใจร่วม (MOU) กับภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ในการทำงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกัน โดย ASQA จะมีทีมที่มีส่วนร่วมกับอุตสาหกรรม (Industry Engagement team) ที่จะทำงานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานกำกับดูแลหรือตัวแทนของอุตสาหกรรมอันประกอบไปด้วย

- สภาทักษะอุตสาหกรรม
- หน่วยงานกำกับดูแลอุตสาหกรรมและหน่วยงานผู้ออกใบอนุญาต
- กลุ่มอุตสาหกรรมและนายจ้าง
- หน่วยงานราชการอื่นๆ เช่น กรมโรงงาน
- สภาอุตสาหกรรม

เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นของผู้เรียน นายจ้าง และรัฐบาลในการส่งมอบผลลัพธ์ของ RTOs ในประเทศออสเตรเลีย โดยทีมที่มีส่วนร่วมกับอุตสาหกรรมจะสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่เป็นประโยชน์ร่วมกันกับอุตสาหกรรม เพื่อระบุและลดความเสี่ยงต่อคุณภาพของภาคการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม

- **Tertiary Education Quality and Standards Agency (TEQSA)**

ASQA และ TEQSA ทำบันทึกความตกลงร่วม (MOU) ซึ่งเป็นรายละเอียดวิธีการที่หน่วยงานกำกับดูแลทั้งสองจะดำเนินการเพื่อควบคุมดูแลผู้ให้บริการในหลายภาคการศึกษา อันได้แก่ทั้งภาคการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมและภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษา

- **หน่วยงานกำกับดูแลในวิกตอเรียและออสเตรเลียตะวันตก**

ASQA กับหน่วยงานกำกับดูแลการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมในวิกตอเรียและออสเตรเลียตะวันตกจะต้องมีการกำกับดูแลที่มีความสอดคล้องกัน

2) National Skills Standards Council (NSSC)

National Skills Standards Council (NSSC) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 ก.ค. ปี ค.ศ. 2011 โดย NSSC เป็นคณะกรรมการของ Standing Council for Tertiary Education, Skills and Employment (SCOTESE) จัดตั้งขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่แทน National Quality Council (NQC) ซึ่งปิดตัวลงในช่วงปลายเดือนมิถุนายน ปี ค.ศ. 2011

- **หน้าที่หลักของ NSSC**

(1) NSSC มีความรับผิดชอบในการพัฒนาและรักษามาตรฐานแห่งชาติสำหรับการควบคุมการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมที่อนุมัติจาก SCOTESE และให้คำแนะนำแก่ SCOTESE ในการพัฒนาและดำเนินการตามมาตรฐาน ซึ่งมาตรฐานแห่งชาติประกอบไปด้วย

- การควบคุม Registered Training Organisations (RTOs)
- การพัฒนาและรับรอง Training Packages
- การรับรองหลักสูตร
- การดำเนินการของหน่วยงานกำกับดูแลและรับรองหลักสูตร (สิ่งนี้รวมถึง Australian Skills Quality Authority (ASQA) และหน่วยงานกำกับดูแลส่วนบุคคลที่ไม่ใช่ของรัฐ)
- การเก็บรวบรวม วิเคราะห์ และเผยแพร่ข้อมูล

สำหรับส่วนการพัฒนาเพื่อให้คำแนะนำแก่ SCOTESE นั้น NSSC จะดำเนินการวิจัยและวิเคราะห์เพื่อให้แน่ใจว่ามาตรฐานแห่งชาติเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด การวิจัยในที่นี่รวมถึงการเปรียบเทียบกับระบบของต่างประเทศ การได้รับข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และภารกิจย่อยจาก ASQA และหน่วยงานกำกับดูแลของรัฐ

(2) NSSC ให้ข้อมูลแก่หน่วยงานกำกับดูแลการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม ผ่าน SCOTESE ในการดำเนินงานและตีความมาตรฐานแห่งชาติและประเด็นทั่วไปของมาตรฐานคุณภาพในการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม สิ่งนี้จะสนับสนุนการดำเนินงานและการควบคุมดูแลที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงานกำกับดูแล ซึ่งการให้ข้อมูลของ NSSC อาจรวมถึงประเด็นเฉพาะที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการและตีความของมาตรฐานแห่งชาติ ที่อาจรวมถึงการจัดการความเสี่ยง และวิธีการระงับและยกเลิก รวมไปถึงข้อแนะนำทั่วไปอื่นๆ ที่ช่วยปรับปรุงการดำเนินงานของระบบการฝึกอบรมแห่งชาติ

(3) NSSC มีหน้าที่รับผิดชอบในการให้ข้อมูลแก่ภาคการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม ในมาตรฐานแห่งชาติและการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อให้ได้มาตรฐาน ซึ่ง NSSC อาจพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเฉพาะเพื่อให้ได้มาตรฐาน ในการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานกำกับดูแลที่ได้รับการอนุมัติจาก SCOTESE เพื่อให้มั่นใจว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะเป็นที่เข้าใจได้ดี

(4) NSSC มีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่ SCOTESE ในการดำเนินการของหน่วยงานกำกับดูแลการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินการตามมาตรฐานแห่งชาติมีความคงที่และมีความมั่นใจ โดย NSSC จะดำเนินการวิจัย วิเคราะห์ และคำแนะนำของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกับข้อมูลอื่นๆ ที่รายงานโดยหน่วยงานกำกับดูแล รวมถึง NSSC ยังมีหน้าที่ในการตรวจสอบบุคคลที่สามของ ASQA และหน่วยงานกำกับดูแลของรัฐและที่ไม่ใช่ของรัฐทุกๆ สามปี ซึ่งการตรวจสอบเพิ่มเติมอาจดำเนินการในประเด็นที่เป็นข้อกังวลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การตรวจสอบมีจุดมุ่งหมายเพื่อความคงที่และความถูกต้องของการประยุกต์ใช้มาตรฐานแห่งชาติ โดยหน่วยงานกำกับดูแลแห่งชาติและของรัฐ รวมถึงตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานกำกับดูแลเปรียบเทียบกับมาตรฐานหน่วยงานกำกับดูแล เช่นเดียวกับความสอดคล้องภายในหน่วยงานกำกับดูแลและระหว่างหน่วยงานกำกับดูแล

(5) NSSC รับรอง Training Packages รวมถึงพัฒนานโยบายที่เกี่ยวข้องและดูแลการประกันคุณภาพการศึกษาของต่างชาติ โดยการตัดสินใจรับรอง Training Packages จะต้องตอบสนองความต้องการในการพัฒนาทักษะแรงงานในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงเป็นไปตามข้อกำหนดดังนี้

- Training Packages ต้องเป็นไปตามมาตรฐานของการพัฒนาและการรับรอง
- ได้รับคำปรึกษาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา Training Packages และสนับสนุนข้อเสนอในการเปลี่ยนแปลงใดๆ
- ได้รับคำปรึกษาจากหน่วยงานของรัฐและท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา Training Packages ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบในการดำเนินงาน
- Training Packages จะต้องได้รับการรับรองจาก NSSC หน่วยงานกำกับดูแลที่มีความรับผิดชอบต่อความมั่นใจว่า RTOs จะส่งมอบ Training Packages ที่เป็นไปตามความต้องการของคุณวุฒิ

(6) NSSC มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการอนุมัติแบบแผนการประกันค่าเล่าเรียนภายใต้มาตรฐานการควบคุม RTOs

- **โครงสร้างการทำงานของ NSSC**

NSSC ประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน ที่มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมและสมาชิกที่เป็นฝ่ายบริหารโดยตำแหน่งจำนวน 3 ท่าน ซึ่งมีหน้าที่ให้คำแนะนำและแนวทางสภา เพื่อช่วยพิจารณาข้อมูล โดยสมาชิกจะได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในภาคการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมของรัฐบาลออสเตรเลีย และจากการปรึกษาหารืออย่างใกล้ชิดกับรัฐมนตรีของรัฐและท้องถิ่น ทั้งนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่การแต่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชี่ยวชาญและความรู้ที่จำเป็น

- **ความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นๆ ของระบบการฝึกอบรมแห่งชาติ**

ในการดำเนินการตามความรับผิดชอบของ NSSC จะต้องมีความร่วมมือร่วมกับหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ดังนี้

(1) Standing Council on Tertiary Education, Skills and Employment (SCOTESE)

NSSC เป็นหนึ่งในคณะกรรมการที่ดำเนินการภายใต้การดูแลและความเห็นชอบของ SCOTESE นอกจากนี้ SCOTESE ยังทำหน้าที่เป็นสื่อกลางข้อมูลระหว่าง NSSC และหน่วยงานกำกับดูการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม รวมถึง SCOTESE ยังกำหนดกลยุทธ์ที่สำคัญของ NSSC และอนุมัติแผนงานประจำปีและงบประมาณให้แก่ NSSC ทั้งนี้ NSSC จะต้องรายงานผลการดำเนินงานให้กับที่ประชุมของ SCOTESE และให้รายงานประจำปี รวมถึงงบการเงินแก่ SCOTESE

(2) National Senior Officials Committee (NSOC)

NSOC เป็นคณะกรรมการของเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุน SCOTESE ซึ่ง NSOC มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดในการทำงานของ NSSC โดยเอกสารของ NSSC ที่ส่งมอบแก่ SCOTESE จะถูกส่งต่อไปยัง NSOC เพื่อเป็นข้อมูลในการอภิปราย โดยที่ NSSC อาจส่งเอกสารอื่นๆ เพิ่มเติมแก่ NSOC สำหรับการตัดสินใจ การให้ข้อมูล หรือส่งต่อไปยัง SCOTESE

(3) หน่วยงานกำกับดูแลการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม

NSSC มีความเป็นอิสระในการดำเนินงานจาก ASQA และหน่วยงานกำกับดูแลที่ไม่ใช่ของรัฐ เพื่อปรับปรุงความซื่อสัตย์และลดปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ทั้งนี้ NSSC จะให้ข้อมูลแก่หน่วยงานกำกับดูแลเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการและการตีความมาตรฐานแห่งชาติ รวมถึงมาตรฐานคุณภาพการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมผ่าน SCOTESE และหน่วยงานกำกับดูแลจะส่งมอบรายงานทั่วไปให้แก่ NSSC เพื่อการดูแลและควบคุมมาตรฐาน

(4) Tertiary Education, Quality and Pathways Principal Committee (TEQPPC)

ในฐานะที่เป็นคณะกรรมการหลักที่สนับสนุน SCOTESE บทบาทของ TEQPPC คือการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพและชื่อเสียงระดับนานาชาติของการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศออสเตรเลีย และกรอบการกำกับดูแลภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษา รวมทั้งข้อตกลงในมาตรฐานการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม อีกทั้งมีความรับผิดชอบสำหรับความคืบหน้าการดำเนินนโยบายระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของระบบการฝึกอบรมแห่งชาติ รวมทั้งประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของการประเมินและการส่งมอบการฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการสื่อสารระหว่าง TEQPPC และ NSSC นั้น ประธานของ NSSC จะเป็นสมาชิกใน TEQPPC ด้วย

(5) The Data and Performance Measurement Principal Committee (DPMPC)

DPMPC เป็นคณะกรรมการของ SCOTEST ที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายของการศึกษาระดับอุดมศึกษา และปรับปรุงการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวัดผล ซึ่ง NSSC จะสื่อสารกับ DPMPC ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแห่งชาติของการเก็บรวบรวม และการเผยแพร่ข้อมูล

(6) Industry Skills Councils (ISCs)

ISCs มีความรับผิดชอบในการพัฒนา Training Packages ที่กำหนดมาตรฐานโดย NSSC ซึ่ง ISCs จะส่งมอบ Training Packages ให้แก่ NSSC เพื่อทำการประเมินมาตรฐาน

(7) Australian Qualifications Framework Council (AQFC)

AQFC มีหน้าที่ความรับผิดชอบในมาตรฐานของคุณวุฒิที่อยู่ภายใน AQF ซึ่งรวมทุกคุณวุฒิในภาคการศึกษาและการฝึกอบรม ซึ่ง NSSC จะทำการปรึกษากับ AQFC เพื่อให้มั่นใจในมาตรฐานของ Training Packages และหลักสูตรที่ได้รับการรับรอง อันสอดคล้องกับ AQF รวมทั้ง NSSC อาจให้คำแนะนำแก่ AQFC ในประเด็นที่เกี่ยวข้องมาตรฐานแห่งชาติของการกำกับดูแลการศึกษาระดับอุดมศึกษาและการฝึกอบรม อย่างไรก็ตาม AQFC

ดำเนินการอยู่ในช่วงปี ค.ศ. 2008 -2014 และได้ปิดตัวลงไป โดยในปัจจุบัน AQF อยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงศึกษาธิการและการฝึกอบรม

3) Tertiary Education Quality and Standards Agency (TEQSA)

TEQSA เป็นหน่วยงานกำกับดูแลคุณภาพของการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามกฎหมายที่เป็นอิสระในประเทศออสเตรเลีย จัดตั้งขึ้นในปี 2011 ภายใต้พระราชบัญญัติ TEQSA เป้าหมายหลักของ TEQSA คือ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ให้บริการทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งหมดในประเทศออสเตรเลียให้บริการทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีคุณภาพแก่ผู้เรียน โดย TEQSA จะลงทะเบียนผู้ให้บริการและดำเนินการประเมินมาตรฐานและประสิทธิภาพการทำงานเปรียบเทียบกับกรอบมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งรวมถึงกรอบคุณวุฒิของประเทศออสเตรเลียด้วย

- **บทบาทและหน้าที่ของ TEQSA**

TEQSA ทำหน้าที่ควบคุมและสร้างความมั่นใจในคุณภาพการศึกษาระดับอาชีวศึกษาที่มีขนาดใหญ่ มีความหลากหลายและซับซ้อนของประเทศออสเตรเลีย ระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศออสเตรเลียประกอบด้วยมหิทยาลัยของภาครัฐและภาคเอกชน สาขาของมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ รวมถึงผู้ให้บริการการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีและไม่มีอำนาจในการรับรองหน่วยงานของตนเอง โดย TEQSA จะดำเนินการลงทะเบียนและประเมินผลการดำเนินงานของผู้ให้บริการการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งหมดเปรียบเทียบกับกรอบมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกณฑ์มาตรฐานซึ่งผู้ให้บริการจะต้องตอบสนองเพื่อให้พวกเขายังคงอยู่ในระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศออสเตรเลีย ทั้งนี้การดำเนินงานของ TEQSA จะอยู่ภายใต้กฎหมายสองฉบับได้แก่

(1) **พระราชบัญญัติ TEQSA ปี 2011 (Tertiary Education Quality and Standards Agency Act 2011)** เป็นพระราชบัญญัติที่จัดตั้งหน่วยงาน TEQSA ขึ้นมา โดยวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติมีดังนี้

- เพื่อให้เกิดความสอดคล้องของประเทศในการควบคุมดูแลการศึกษาระดับอุดมศึกษา
- เพื่อควบคุมการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยใช้กรอบคุณภาพตามมาตรฐานและหลักการที่เกี่ยวข้องในการกำกับดูแลความเสี่ยงและสัดส่วน
- เพื่อป้องกันและเสริมสร้างชื่อเสียงของประเทศออสเตรเลียในการสร้างขีดความสามารถของอุดมศึกษาในระดับนานาชาติ เช่นเดียวกับความเป็นเลิศ ความหลากลาย และนวัตกรรมในการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศออสเตรเลีย
- เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เหมาะสม เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของปะเทศออสเตรเลียสำหรับการศึกษาระดับอุดมศึกษาและทักษะของประชาชน
- เพื่อปกป้องผู้เรียนในการดำเนินการในการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยกำหนดการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสูง
- เพื่อสร้างความมั่นใจว่าผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศออสเตรเลีย

TEQSA จะมีเครื่องมือที่ใช้ดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติ TEQSA ดังนี้

- การกำหนดค่าธรรมเนียมที่เป็นการกำหนดจำนวนเงินที่ TEQSA จะสามารถเรียกเก็บค่าบริการบางอย่าง
- แนวทางการลงทะเบียนที่กำหนดข้อมูลที่ TEQSA จะต้องมีในการลงทะเบียนแห่งชาติของผู้ให้บริการทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา

(2) พระราชบัญญัติ ESOS ปี 2000 (Education Services for Overseas Students Act 2000)

TEQSA มีอำนาจภายใต้พระราชบัญญัติ ESOS ในการดูแลการให้บริการทางด้านการศึกษาแก่นักศึกษาต่างชาติ โดยได้รับการมอบหมายความรับผิดชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุดมศึกษา ทักษะ วิทยาศาสตร์ และการวิจัย และเลขานุการของกระทรวงอุตสาหกรรม นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ การวิจัย และอุดมศึกษา โดย TEQSA มีความรับผิดชอบต่อผู้ให้บริการดังต่อไปนี้

- ลงทะเบียนผู้ให้บริการการศึกษาระดับอุดมศึกษาภายใต้พระราชบัญญัติ TEQSA
- ผู้ให้บริการหลักสูตรภาษาอังกฤษแบบเร่งรัดแก่นักศึกษาต่างชาติ (English Language Intensive Course for Overseas Students : ELICOS) ที่พวกเขามีการลงทะเบียนไว้อย่างน้อยหนึ่งรายของผู้ให้บริการการศึกษาระดับอุดมศึกษา
- ผู้ให้บริการโปรแกรมพื้นฐาน

- **โครงสร้างการทำงานของ TEQSA**

คณะกรรมาธิการ TEQSA ได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีของเครือจักรภพบนพื้นฐานของความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการประกันคุณภาพและการปฏิบัติตามกฎระเบียบของการศึกษาระดับอุดมศึกษา คณะกรรมาธิการยังมีบทบาทสำคัญในข้อมูลภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของ TEQSA และความรับผิดชอบของผู้ให้บริการด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษาภายใต้การปกครองของรัฐบาลออสเตรเลีย โดยคณะกรรมาธิการของ TEQSA ประกอบไปด้วย ประธานกรรมาธิการ (Chief Commissioner) 1 ท่าน และกรรมาธิการนอกเวลา (part-time Commissioner) 2 ท่าน โดยคณะกรรมาธิการจะได้รับการสนับสนุนโดยทีมผู้บริหารระดับสูง (Senior Management Team) ที่ประกอบไปด้วยประธานบริหารและผู้จัดการอาวุโสของ TEQSA โดยทีมผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการดูแล TEQSA และกระบวนการทำงานร่วมกับประชาชน

4.3 ประเทศเกาหลีใต้

ประเทศเกาหลีใต้มีการจัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ซึ่งเป็นกรอบแบบบูรณาการของคุณวุฒิการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมของประเทศ อันอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์มาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมและเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เนื่องจากการศึกษาและการฝึกอบรม โดยเฉพาะการศึกษาทางวิชาชีพเป็นสิ่งที่ผลักดันการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ

4.3.1 กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

ในปี ค.ศ. 2003 Korean Research Institute for Vocational Education and Training (KRIVET) ได้จัดทำ Korean Qualifications Framework (KQF) ซึ่งเป็นกรอบบูรณาการของระดับทั่วไปในคุณวุฒิทางวิชาการและทางวิชาชีพ ซึ่งกระทรวงการจ้างงานและแรงงาน (MOEL) ได้พยายามปฏิรูป KQF ผ่านการพัฒนามาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ (NCS) และแนะนำคุณวุฒิที่อยู่บนพื้นฐานของผลลัพธ์การเรียนรู้ โดยมาตรฐานใหม่นี้เป็นการออกแบบให้มีการเชื่อมโยงอย่างแข็งแกร่งระหว่างอุตสาหกรรม การศึกษาทางเทคนิคหรืออาชีวศึกษาและการฝึกอบรม (TVET) และระบบคุณวุฒิ เพื่อช่วยเพิ่มสถานะและความสำคัญของ TVET

1) วัตถุประสงค์ของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติเกาหลีใต้ (KQF)

วัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้ง KQF เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในประเทศเกาหลีใต้ และเสริมสร้างขีดสามารถในการแข่งขันของแรงงานชาวเกาหลีใต้ ดังนี้

- ปรับปรุงความรับผิดชอบของกระทรวงการจ้างงานและแรงงานในนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ TVET
- เพื่อความสอดคล้องของคุณวุฒิ TVET ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และวิทยาลัยกับคุณวุฒิทางเทคนิคแห่งชาติและมาตรฐานพื้นฐาน
- เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของ TVET ที่อยู่นอกเหนือการวางแนวทางทฤษฎีในปัจจุบัน และเป็นไปในทางปฏิบัติมากขึ้น และอยู่บนผลลัพธ์ เพื่อสามารถส่งมอบทรัพยากรมนุษย์ที่นายจ้างต้องการ
- เพื่อสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและการศึกษา
- เพื่อให้กิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผลเสมือนการทำงานจริงมากขึ้น
- เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของบริษัทและของประเทศ โดยการตระหนักถึงการเรียนรู้นอกระบบ
- เพื่อเชื่อมโยงการระบุ การประเมินผล และการรับรู้ของการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการ และการเรียนรู้นอกระบบในคุณวุฒิทางเทคนิคและอาชีวศึกษา
- เพื่อยกระดับการรับรู้คุณค่าของการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการและการเรียนรู้นอกระบบ โดยการปรับปรุงคุณภาพจากการอ้างอิงกับหลักเกณฑ์และมาตรฐานใน KQF

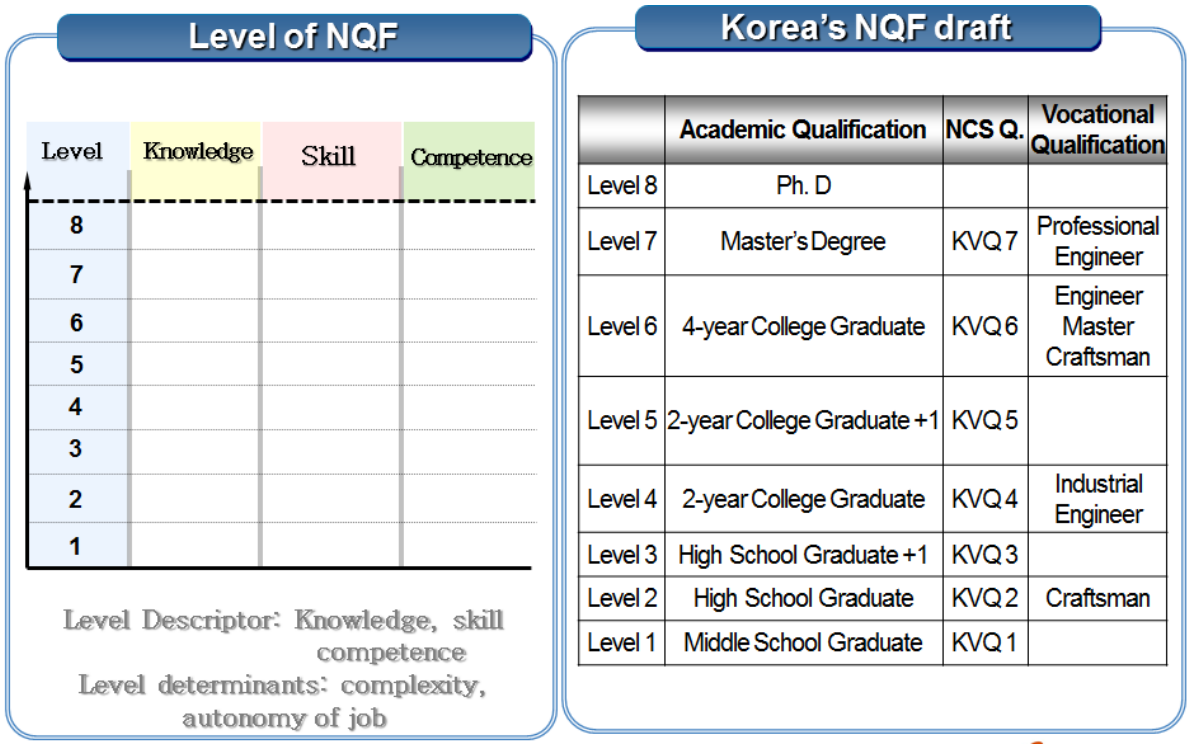
2) ระบบคุณวุฒิภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติเกาหลีใต้ (KQF)

การจัดตั้งกรอบคุณวุฒิแห่งชาติเกาหลีใต้ได้ทำผ่านการพัฒนามาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ (NCS) อันเป็นโครงสร้างพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความแข็งแรง ในปี ค.ศ. 1996 มาตรการในการปฏิรูปการศึกษา ได้ส่งเสริมการปรับโครงสร้างของระบบคุณวุฒิ เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่าง TVET และตลาดแรงงาน ต่อมาในปี ค.ศ. 2001 ได้มีการแนะนำ NCS กับสำนักความร่วมมือนโยบายรัฐบาลที่มีบทบาทประสานความร่วมมือ โดย NCS เป็นแนวคิดที่ระบุถึงความรู้ ทักษะ และ ทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสาขาและระดับของอุตสาหกรรม และ NCS

โดยร่าง KQF ได้แบ่งคุณวุฒิออกเป็น 8 ระดับ โดยระดับของคุณวุฒิจะกำหนดให้สอดคล้องกับชุดของแนวคิดใน NCS ซึ่งจะประกอบไปด้วยสามหลักเกณฑ์หลัก อันเป็นผลลัพธ์ของความคาดหวังของคุณวุฒิในแต่ละระดับ ซึ่งประกอบไปด้วย

(1) ความรู้
(2) ทักษะ
(3) สมรรถนะ

แผนภาพที่ 4.7 ระดับของคุณวุฒิภายใต้ KQF



	Academic Qualification	NCS Q.	Vocational Qualification
Level 8	Ph. D		
Level 7	Master's Degree	KVQ 7	Professional Engineer
Level 6	4-year College Graduate	KVQ 6	Engineer Master Craftsman
Level 5	2-year College Graduate +1	KVQ 5	
Level 4	2-year College Graduate	KVQ 4	Industrial Engineer
Level 3	High School Graduate +1	KVQ 3	
Level 2	High School Graduate	KVQ 2	Craftsman
Level 1	Middle School Graduate	KVQ 1	

ที่มา : The Establishment of NQF – Korea, Dr. Dong-Im LEE

3) ประเภทของคุณวุฒิภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติเกาหลีใต้ (KQF)

ตั้งแต่ปี ค.ศ.1960 ประเทศเกาหลีใต้ได้มีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วที่ขับเคลื่อนโดยภาครัฐ ซึ่งแรงผลักดันในการเติบโตทางเศรษฐกิจ คือ การศึกษาและการฝึกอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกอบรมทางวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญของการเติบโตทางเศรษฐกิจ และได้มีการจัดตั้งพระราชบัญญัติการฝึกอบรมวิชาชีพในปี ค.ศ. 1967 ระบบคุณวุฒิอาชีวศึกษาได้รับการแนะนำกระทรวงการจ้างงานและแรงงาน บนพื้นฐานของพระราชบัญญัติคุณวุฒิทางเทคนิคแห่งชาติ (NTQA) ปี ค.ศ. 1973

ต่อมาในปี ค.ศ. 1997 กระทรวงแรงงานและการจ้างงานได้จัดตั้งพระราชบัญญัติกรอบคุณวุฒิ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดระบบการบริหารจัดการและการทำงานของระบบคุณวุฒิ และเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการทำงานตลอดชีวิต และในปี ค.ศ. 2007 ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติกรอบคุณวุฒิ โดยการแนะนำ KQF ในมาตรา 6 กำหนดให้รัฐบาลจัดตั้งกรอบคุณวุฒิบนพื้นฐานของมาตรฐานมรรถนะแห่งชาติ ซึ่งกรอบคุณวุฒิหมายถึงระดับของคุณวุฒิในการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม และคุณวุฒิที่สามารถเชื่อมต่อกันได้

ระบบคุณวุฒิในประเทศเกาหลีถูกควบคุมโดยรัฐบาลเป็นหลัก ซึ่งมีผลให้เกิดการจำกัดการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน สิ่งนี้ได้รับการเปลี่ยนแปลงเมื่อปี ค.ศ. 1997 เมื่อมีพระราชบัญญัติกรอบคุณวุฒิ ซึ่งกรอบพระราชบัญญัติคุณวุฒิได้ส่งเสริมระบบคุณวุฒิเอกชน ซึ่งนำมาสู่การแบ่งแยกระบบคุณวุฒิโดยรวม กรอบพระราชบัญญัติคุณวุฒิได้แบ่งแยกคุณวุฒิเป็นสองประเภท คือ คุณวุฒิแห่งชาติที่บริหารจัดการโดยรัฐบาล และคุณวุฒิเอกชนที่บริหารจัดการโดยองค์กรที่ไม่เกี่ยวข้องกับรัฐบาล

(1) คุณวุฒิแห่งชาติที่ถูกบริหารจัดการโดยรัฐบาลหรือสถาบันเอกชนที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล เช่น HRD Korea สภาหอการค้าและอุตสาหกรรม เป็นต้น คุณวุฒิประเภทนี้ประกอบไปด้วย

- คุณวุฒิทางเทคนิคแห่งชาติ (National Technical Qualification : NTQ) เป็นคุณวุฒิที่มุ่งเน้นการจัดการในภาคการผลิต การบริการ ธุรกิจ และอุตสาหกรรมทางธุรกิจ โดยที่การตรวจสอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาจะบริหารจัดการโดย หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศเกาหลีใต้ และหอการค้าและอุตสาหกรรมเกาหลี (KCCI)
- คุณวุฒิที่ไม่ใช่ทางเทคนิคแห่งชาติ (National Qualification of Non-Technical Categories) เป็นประเภทคุณวุฒิที่มีความหลากหลาย โดยที่การทดสอบคุณวุฒิจะบริหารจัดการโดยองค์กรทดสอบส่วนบุคคลที่ออกแบบโดยแต่ละกระทรวง

(2) คุณวุฒิอาชีวศึกษาของเอกชนถูกบริหารจัดการโดยสถาบันหรือองค์กรเอกชนไม่เกี่ยวข้องกับรัฐบาล โดยหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการรับรองคุณวุฒิเอกชนได้แก่ Korea Research Institute for Vocational Education & Training (KRIVET) และหน่วยงานของรัฐบาลกลาง คุณวุฒิประเภทนี้ประกอบไปด้วย

- คุณวุฒิที่บริหารจัดการโดยภาคเอกชน
- คุณวุฒิการศึกษาเอกชนที่รับรอง โดยรัฐบาล
- คุณวุฒิภายในของบริษัท

ซึ่งความแตกต่างของคุณวุฒิทั้งสองประเภทสามารถอธิบายได้ด้วยความแตกต่างของอุตสาหกรรม โดยคุณวุฒิทางเทคนิคแห่งชาติจะเป็นคุณวุฒิหลักในการบริหารจัดการในอุตสาหกรรมหลักของประเทศและสาขาที่เกี่ยวข้องกับทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยของประชาชนทั่วไป คุณวุฒิเอกชนเป็นการบริหารจัดการในสาขาและอุตสาหกรรมที่ไม่ครอบคลุมในคุณวุฒิแห่งชาติ ทั้งนี้ประเภทคุณวุฒิภายใต้ KQF จะประกอบไปด้วยคุณวุฒิที่ได้รับการรับรองทั้งคุณวุฒิที่เป็นการศึกษาในสายสามัญ และคุณวุฒิการศึกษาในสายอาชีพหรือทางเทคนิค โดยอาศัยหลักเกณฑ์ของระดับคุณวุฒิ และลักษณะการเรียนรู้

4) ประโยชน์ของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติเกาหลีใต้ (KQF)

KQF เป็นกรอบบูรณาการของระดับทั่วไปในคุณวุฒิทั้งทางวิชาการและทางวิชาชีพ โดยการจัดตั้ง KQF จะดำเนินการผ่านการพัฒนามาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ (NCS) และแนะนำคุณวุฒิที่อยู่บนพื้นฐานของผลลัพธ์การเรียนรู้ โดยมาตรฐานใหม่นี้จะเป็นการออกแบบให้มีการเชื่อมโยงอย่างแข็งแกร่งระหว่างอุตสาหกรรม การศึกษาทางเทคนิคหรืออาชีวศึกษาและการฝึกอบรม (TVET) และระบบคุณวุฒิ เพื่อช่วยเพิ่มสถานะและความสำคัญของ TVET ในประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งเป็นภาคส่วนสำคัญในการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ อีกทั้ง KQF ยังช่วยส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในประเทศ โดยประชาชนสามารถเข้าใจในทักษะ ที่คุณวุฒินั้นๆ ต้องการ เพื่อให้แนวทางในการเรียนรู้ อันนำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จทางคุณวุฒิที่ต้องการ

4.3.2 องค์กรหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติเกาหลีใต้ (KQF)

เนื่องจากการจัดตั้ง KQF ที่ผลักดันโดย Korean Research Institute for Vocational Education and Training (KRIVET) เป็นการดำเนินการผ่านการพัฒนา NCS ซึ่งกระทรวงการจ้างงานและแรงงาน และหน่วยงานในเครือเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานของ NCS โดยมีความรับผิดชอบในการปรับปรุงคุณวุฒิวิชาชีพและปรับปรุงความเหมาะสมของใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ และดูแลการประยุกต์ใช้ NCS ในตลาดแรงงาน ทั้งนี้การดำเนินการพัฒนา NCS จะถูกดำเนินการโดย Human Resource Development Council (HRDC) ซึ่งต้องได้รับการอนุมัติจากรัฐบาลเกาหลีใต้ และการดำเนินการวิจัยโดย KRIVET ซึ่ง NCS จะได้รับการพัฒนาโดยใช้วิธีการดังต่อไปนี้

- การพัฒนาแผนที่ครอบคลุม
- การวิเคราะห์โครงสร้างอาชีวศึกษาและอาชีพ
- การออกแบบหน่วยความสมรรถนะ
- มาตรฐานของสมรรถนะและระดับ
- การประเมินผลของสมรรถนะขั้นพื้นฐาน
- การจัดสรรรหัส
- การตรวจสอบมาตรฐานอาชีวศึกษา

NCS ยังทำหน้าที่เป็นช่องทางหนึ่งในการตอบสนองต่อความต้องการของอุตสาหกรรมและการปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย วิทยาลัย และระบบการส่งมอบการศึกษา

ส่วนการดำเนินการพัฒนาและจัดตั้ง KQF มี KRIVET และ HRD Korea ที่ทำหน้าที่หลักในการศึกษาวิจัยและพัฒนา KQF อย่างต่อเนื่อง ผ่านความพยายามในการเชื่อมโยงระหว่าง TVET กับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในประเทศ จากการพัฒนา NCS ซึ่งมีรายละเอียดขององค์กรทั้งสองดังนี้

1) Korea Research Institute for Vocational Education & Training (KRIVET)

KRIVET เป็นสถาบันวิจัยนโยบายแห่งชาติภายใต้สำนักนายกรัฐมนตรี ได้รับการก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1997 เพื่อสนับสนุนนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติและพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของชาวเกาหลีใต้ KRIVET มีความมุ่งมั่นที่จะให้ชาวเกาหลีใต้กลายเป็นคนงานที่มีความสามารถและมีความสุขในชีวิตการทำงาน โดยให้นโยบายที่มีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงการศึกษาและการึกอบรมเข้ากับตลาดแรงงาน สิ่งเหล่านี้จะบรรลุผลผ่านการวิจัยและโครงการพัฒนาทักษะ รวมทั้งการวิจัยในนโยบายการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม ระบบคุณวุฒิ และการพัฒนาเผยแพร่โปรแกรมการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม

KRIVET ก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม และปรับปรุงทักษะวิชาชีพของชาวเกาหลีใต้ โดยการดำเนินกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะ KRIVET พยายามที่จะเป็นคลังสมองแห่งชาติที่เสนอนโยบายที่เป็นจริงและสามารถปฏิบัติได้ และเติมเต็มบทบาทขององค์กรสาธารณะในการส่งเสริมประสิทธิภาพขอการจ้างงานตลอดชีวิตของชาวเกาหลีใต้และก่อตั้งสังคมที่อยู่บนพื้นฐานของสมรรถนะ

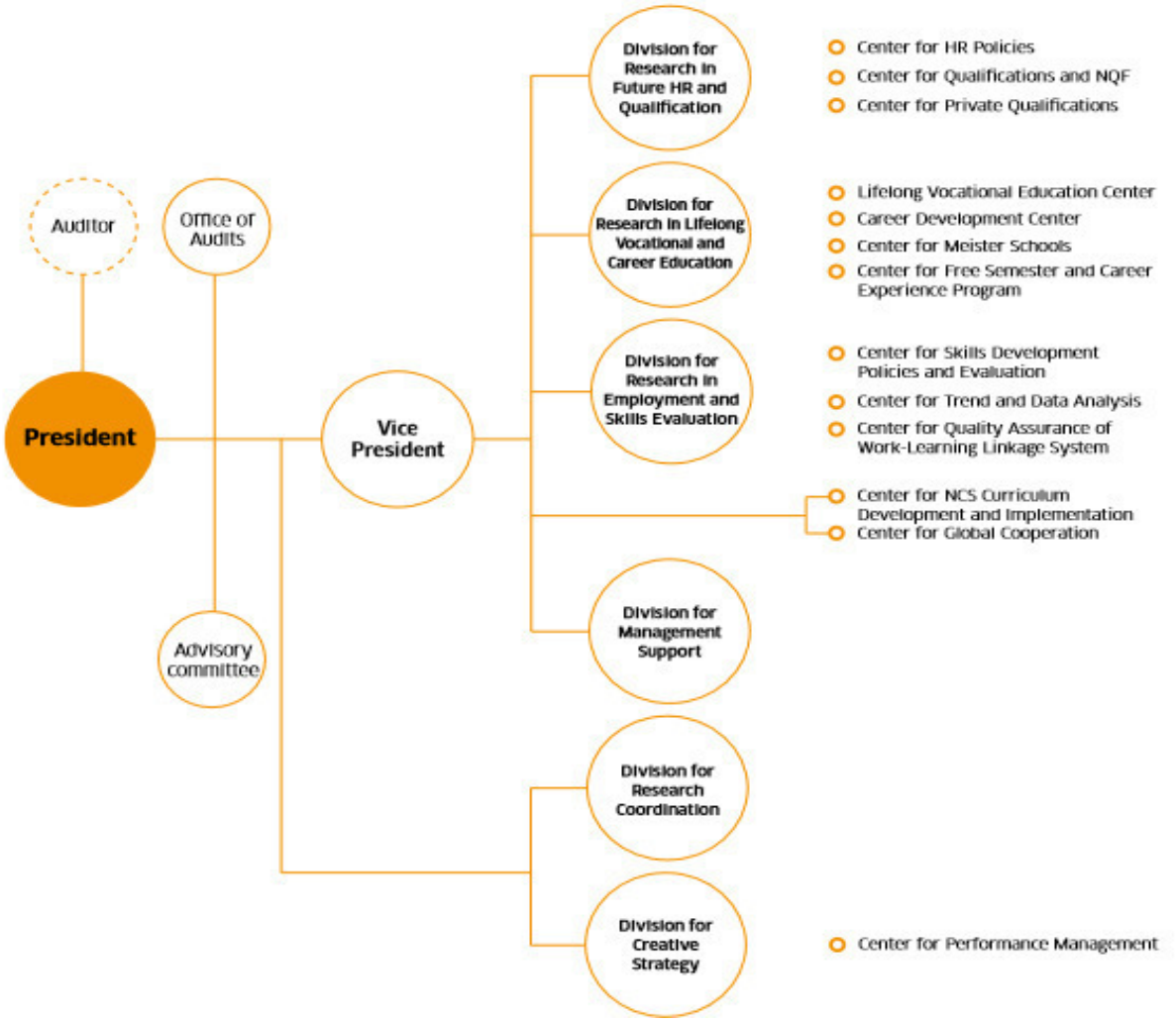
(1) บทบาทและหน้าที่ของ KRIVET

- วิจัยและพัฒนานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติ
- วิจัยและพัฒนานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม
- วิจัยและพัฒนาระบบคุณวุฒิ
- พัฒนาโปรแกรมการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม
- ดำเนินโครงการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสถาบันกรศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม ประเมินและอนุมัติโปรแกรมการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม
- วิจัยและคาดการณ์เกี่ยวกับข้อมูลอาชีพในระดับอาชีวศึกษา
- ความร่วมมือระหว่างประเทศและโครงการแลกเปลี่ยนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม

(2) โครงสร้างองค์กร KRIVET

KRIVET มีโครงสร้างการดำเนินงานขององค์กรดังแผนภาพที่ 4.8

แผนภาพที่ 4.8 โครงสร้างองค์กร KRIVET



ที่มา : http://eng.krivet.re.kr/eu/ei/ew/brochure(eng).pdf

โดยการดำเนินการประกอบด้วย 6 แผนกหลัก และ 13 ศูนย์ ซึ่งมีรายละเอียดหน้าที่การทำงานของแต่ละแผนกและแต่ละศูนย์ดังนี้

(2.1) แผนกวิจัยทรัพยากรมนุษย์และคุณวุฒิในอนาคต (Division for Research in Future HR and Qualification)

เป็นแผนกที่ดำเนินการวิจัยนโยบายที่เชื่อมโยงตลาดแรงงานกับการศึกษาและการฝึกอบรม รวมทั้งระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา การศึกษาวิชาชีพ และกรอบคุณวุฒิ อันนำไปสู่นโยบายคุณวุฒิเอกชนแห่งชาติ และสนับสนุนการจัดตั้งกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ โดยขอบเขตของงานวิจัยที่ดำเนินการในแผนกนี้ ได้แก่

- การวิจัยนโยบายทรัพยากรมนุษย์
- การวิจัยนโยบายสังคมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ การจ้างงาน สวัสดิการและวัฒนธรรม
- การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับอุดมศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสมดุล

- การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิและกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

กิจกรรมที่แผนกนี้เป็นผู้ดำเนินการโดยตรงได้แก่

- วิจัยนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงและการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์
- กิจกรรมเฉพาะทางด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษาและการรักษาสมดุลของทรัพยากรมนุษย์ในภูมิภาค
- การวิจัยระบบคุณวุฒิและการจัดการและดำเนินการของระบบคุณวุฒิเอกชน

ผลลัพธ์ของนโยบายที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของแผนกนี้ ได้แก่

- ระบบการประเมินทักษะที่จำเป็นของวิทยาลัยในเกาหลี (K-CESA)
- ภาพการศึกษาทักษะแห่งชาติ
- ฟอรั่มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั่วโลก

แผนกวิจัยทรัพยากรมนุษย์และคุณวุฒิในอนาคตมีการจัดตั้งศูนย์เพื่อดำเนินงานทั้งหมด 3 ศูนย์ ได้แก่

(2.1.1) ศูนย์นโยบายทรัพยากรมนุษย์ (Center for HR policies)

เป็นศูนย์ที่ดำเนินการวิจัยในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเพิ่มประสิทธิภาพสมรรถนะ และการคาดการณ์อุปสงค์และอุปทานของทักษะ โดยการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะและปรับปรุงอุตสาหกรรม รวมถึงสร้างและพัฒนานโยบายที่เกี่ยวข้อง โดยขอบเขตการดำเนินงานวิจัยของศูนย์นี้ ได้แก่

- การคาดการณ์และวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานทักษะของภาคอุตสาหกรรม
- การเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาและตลาดแรงงาน
- บำรุงความสามารถสำหรับการขับเคลื่อนในอนาคตและเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์
- การเสริมสร้างสมรรถนะในการศึกษาระดับอุดมศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภูมิภาค
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการรวมชาติ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสังคมผู้สูงอายุ
- ความร่วมมือระหว่างอุตสาหกรรมและภาคการศึกษา

(2.1.2) ศูนย์คุณวุฒิและกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (Center for Qualifications and NQF)

ศูนย์นี้จะดำเนินการศึกษาเพื่อพัฒนาและดำเนินการในนโยบายที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิระดับอาชีวศึกษา ขณะเดียวกันก็นำไปสู่นโยบายที่จำเป็นในการสร้างสังคมบนพื้นฐานของสมรรถนะที่เป็นรูปธรรมและจัดเรียงกลยุทธ์ที่จำเป็นโดยการดำเนินงานวิจัยเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้อกับการแนะนำการดำเนินงานของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ โดยขอบเขตงานวิจัยของกศูนย์นี้ ได้แก่

- นโยบายที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิ
- การพัฒนาและการดำเนินการของมาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ
- การพัฒนาและประยุกต์ใช้คุณวุฒิบนพื้นฐานของสมรรถนะ
- การจัดตั้งและการดำเนินการของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ
- การวิเคราะห์งาน

(2.1.3) ศูนย์คุณวุฒิเอกชน (Center for Private Qualifications)

ศูนย์นี้จะสนับสนุนการจัดตั้งระบบคุณวุฒิเอกชนที่ตรงตามความต้องการขอสังคม โดยการดำเนินงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรองคุณวุฒิเอกชนและสนับสนุนการพัฒนานโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณวุฒิเอกชนและการลงทะเบียนคุณวุฒิเอกชน นอกจากนี้ก็มีส่วนช่วยในการปกป้องสิทธิของผู้เรียนด้วยการบริหารจัดการและตรวจสอบคุณวุฒิเอกชน โดยขอบเขตงานวิจัยของศูนย์นี้ ได้แก่

- การรับรองคุณวุฒิเอกชน
- การพัฒนาและสนับสนุนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิเอกชน
- การลงทะเบียนและสนับสนุนคุณวุฒิเอกชน
- การเก็บรวบรวมและให้ข้อมูลของคุณวุฒิเอกชน
- การตรวจสอบการโฆษณาของคุณวุมิเอกชน
- การให้คำปรึกษาและการฝึกอบรมสำหรับคุณวุฒิเอกชน

(2.2) แผนกการวิจัยการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและวิชาชีพตลอดชีวิต Division for Research in Lifelong Vocational and Career Education)

แผนกนี้ดำเนินการวิจัยเชิงนโยบายเกี่ยวกับการจัดตั้งระบบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและวิชาชีพตลอดชีวิต การเลือกและการประเมินผลโรงเรียน Meister และการจัดตั้งโครงสร้างพื้นฐานสำหรับโปรแกรมภาคการศึกษาและกิจกรรมประสบการณ์ทางอาชีพ อันนำมาสู่การปฏิรูปนโยบายการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตลอดชีวิตและเสริมสร้างระบบการศึกษาโรงเรียนอาชีพและพัฒนาอาชีพเพื่อสนับสนุนการบ่มเพาะทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเหมาะสมกับความต้องการของอุตสาหกรรมและส่งเสริมการพัฒนาอาชีพตลอดชีวิต โดยขอบเขตการวิจัยของแผนกนี้ได้แก่

- การพัฒนานโยบายและระบบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตลอดชีวิต
- การสร้างความแข็งแกร่งของระบบการสนับสนุนการพัฒนาอาชีพตลอดชีวิตและการเชื่อมโยงการศึกษาอาชีพกับชุมชนท้องถิ่น
- การสร้างความแข็งแกร่งในขีดความสามารถในการแข่งขันของการศึกษาระดับอาชีวศึกษาในการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

กิจกรรมที่แผนกนี้เป็นผู้ดำเนินการโดยตรงได้แก่

- การเสริมสร้างระบบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตลอดชีวิต
- การสร้างความแข็งแกร่งของโรงเรียนการศึกษาอาชีพและกิจกรรมประสบการณ์ทางอาชีพ

ผลลัพธ์ของนโยบายที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของแผนกนี้ ได้แก่

- การจัดตั้งการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตลอดชีวิตและการบ่มเพาะความสามารถ
- การสร้างความแข็งแกร่งของโรงเรียนการศึกษาอาชีพและระบบการพัฒนาอาชีพตลอดชีวิต
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของอุตสาหกรรม
- การสนับสนุนภาคการศึกษาฟรีและประสบการณ์ทางอาชีพ

แผนกการวิจัยการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและวิชาชีพตลอดชีวิตมีการจัดตั้งศูนย์เพื่อดำเนินงานทั้งหมด 4 ศูนย์ ได้แก่

(2.2.1) ศูนย์การศึกษาระดับอาชีวศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Vocational Education Center)

ศูนย์นี้ก่อตั้งขึ้นเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กำลังการผลิตของการศึกษาตลอดชีวิตของประเทศ โดยก่อตั้งระบบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตลอดชีวิต และสนับสนุนนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ศูนย์นี้จะพัฒนาและสนับสนุนนโยบายการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตลอดชีวิต พัฒนาโปรแกรมการศึกษาระดับอาชีวศึกษาสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาเฉพาะและผู้ให้บริการการศึกษาระดับอาชีวศึกษาชั้นสูง ส่งเสริมการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตลอดชีวิต และช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาคอุตสาหกรรม รัฐบาล การศึกษา และสถาบันวิจัย โดยขอบเขตการวิจัยของศูนย์นี้ ได้แก่

- ระบบและนโยบายการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตลอดชีวิต
- ผู้ให้บริการการศึกษาระดับอาชีวศึกษา โดยโรงเรียนมัธยมศึกษาเฉพาะและผู้ให้บริการการศึกษาระดับอาชีวศึกษาชั้นสูง
- พัฒนาและเผยแพร่โปรแกรมการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตลอดชีวิต
- เผยแพร่วัสดุการเรียนการสอนทางเทคนิคและหนังสือเรียนสำหรับการศึกษาระดับอาชีวศึกษาตลอดชีวิต
- ความร่วมมือและการสนับสนุนในภาคอุตสาหกรรม รัฐบาล สถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัย
- ส่งเสริมการเรียนระดับอาชีวศึกษาตลอดชีวิต

(2.2.2) ศูนย์พัฒนาอาชีพ (Career Development Center)

เป็นศูนย์ที่ดำเนินการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพและนโยบายที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนตั้งแต่เด็กวัยเรียนจนถึงผู้สูงอายุ ศูนย์นี้จะพัฒนาเครือข่ายระหว่างนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และบริษัทเพื่อส่งเสริมการศึกษาทางอาชีพที่โรงเรียน สร้างและเผยแพร่ข้อมูลอาชีพและอาชีวศึกษาผ่าน CareeNet โดยขอบเขตการวิจัยของศูนย์นี้ ได้แก่

- การเสริมสร้างความเข้มแข็งและการขยายตัวของการพัฒนาอาชีพตลอดชีวิต
- การบริหารจัดการนโยบายและระบบที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวอาชีพในโรงเรียน
- นโยบายและระบบที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ
- ข้อมูลและการรับรู้อาชีวศึกษา
- การพัฒนาและเผยแพร่โปรแกรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ
- การดำเนินงานของเครือข่ายข้อมูลอาชีพที่ครอบคลุม (Caree-Net)
- การให้บริการคำปรึกษาด้านอาชีพ
- การสร้างและการฝึกอบรมของผู้เชี่ยวชาญด้านการแนะแนวอาชีพและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการสนับสนุนการจ้างงาน

(2.2.3) ศูนย์สำหรับโรงเรียน Meister (Center for Meister Schools)

ศูนย์นี้จะดำเนินการศึกษาและโครงการที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย การเลือก การสนับสนุน กรให้คำปรึกษา การดำเนินงาน และการประเมินผลของโรงเรียน Meister โดยศูนย์นี้จะเน้นดำเนินการวิจัยและโครงกี่เพื่อก่อให้เกิดการเติบโตอย่างยั่งยืนและสามารถเข้าถึงได้ของโรงเรียน Meister โดยขอบเขตการวิจัยของศูนย์นี้ ได้แก่

- การวิจัยเชิงนโยบายและโครงการพัฒนาของโรงเรียน Meister
- การคัดเลือกและการสนับสนุนโรงเรียน Meister

- การประเมินผลและการรับรองโรงเรียน Meister
- กิจกรรมการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับโรงเรียน Meister
- การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของโรงเรียน Meister

(2.2.4) ศูนย์สำหรับภาคการศึกษาฟรีและโปรแกรมประสบการณ์ทางอาชีพ (Center for Free Semester and Career Experience Program)

ศูนย์นี้ดำเนินการวิจัยเชิงนโยบายและโครงการที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งการสนับสนุนทางสภาพแวดล้อมสำหรับโปรแกรมภาคการศึกษาฟรีและกิจกรรมประสบการณ์ทางอาชีพของนักเรียน โดยมุ่งเน้นการสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพและทรัพยากรมนุษย์ และระบบที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการอย่างเต็มรูปแบบของโปรแกรมภาคการศึกษาฟรี โดยขอบเขตการวิจัยของศูนย์นี้ ได้แก่

- การจัดตั้งโครงสร้างพื้นฐานและระบบสำหรับภาคการศึกษาฟรีและโปรแกรมประสบการณ์ทางอาชีพ
- การพัฒนาคู่มือที่สนับสนุนภาคการศึกษาฟรีและประสบการณ์ทางอาชีพ
- ความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวกของความร่วมมือในโรงเรียนกับชุมชนท้องถิ่น
- การพัฒนาโปรแกรมประสบการณ์ของนักเรียนและให้การฝึกอบรม
- การพัฒนาประสบการณ์ของทรัพยากรมนุษย์
- การดำเนินกิจกรรมและการเสริมสร้างการรับรู้

(2.3) แผนกการวิจัยด้านการจ้างงานและการประเมินทักษะ (Division for Research in Employment and Skills Evaluation)

เป็นแผนกที่ทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะของประชาชน เพื่อเอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของทักษะแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของบริษัท โดยการดำเนินโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ควบคู่กับการทำงาน และรับรองมาตรฐานในการแก้ไขปัญหาการว่างงานของเยาวชนและสร้างสังคมบนพื้นฐานของสมรรถนะอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ยังให้ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานและภาคการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม ขณะที่มีการระบุและวิเคราะห์ปัญหาที่อยู่ระหว่างการดำเนินการในเวลาที่เหมาะสม โดยขอบเขตการวิจัยของแผนกนี้ ได้แก่

- นโยบายการประเมินผลและการพัฒนาทักษะ
- การวิเคราะห์แนวโน้มและข้อมูล
- การสนับสนุนการพัฒนาและการประเมินผลระบบการเรียนรู้ที่ควบคู่ไปกับการทำงาน

กิจกรรมที่แผนกนี้เป็นผู้ดำเนินการโดยตรงได้แก่

- การพยากรณ์และวิเคราะห์ความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรมนุษย์
- การวิเคราะห์ข้อมูลและแนวโน้มขององค์กรและแรงงาน
- การวิจัยและโครงการที่ส่งเสริมระบบการเรียนรู้ที่ควบคู่กับการทำงาน

ผลลัพธ์ของนโยบายที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของแผนกนี้ ได้แก่

- สนับสนุนการดำเนินงานของวาระการประชุมของรัฐบาลในด้านการพัฒนาทักษะ

- การประเมินผลผู้ให้บริการภาคการเรียนรู้ระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมในปี ค.ศ. 2014
- ช่วยจัดตั้งนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย
- สนับสนุนการจัดตั้งและขยายตัวของระบบการเรียนรู้ที่ควบคู่กับการทำงาน

แผนกการวิจัยด้านการจ้างงานและการประเมินทักษะ มีการจัดตั้งศูนย์เพื่อดำเนินงานทั้งหมด 3 ศูนย์ ได้แก่

(2.3.1) ศูนย์สำหรับนโยบายและการประเมินการพัฒนาทักษะ (Analysis Center for Skills Development Policies and Evaluation)

เป็นศูนย์ที่สนับสนุนนโยบายการพัฒนาทักษะที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรและประเทศเช่นเดียวกับขีดความสามารถทางด้านวิชาชีพของแรงงาน โดยพยายามที่จะตอบสนองความต้องการที่มีความหลากหลายของเยาวชน ผู้หญิง และชนชั้นทางสังคมที่มีความเสี่ยงในรูปแบบของการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม โดยขอบเขตการวิจัยของศูนย์นี้ ได้แก่

- การประเมินนโยบายและโครงการของการพัฒนาทักษะ
- การพัฒนาทักษะสำหรับรักษาเสถียรภาพและส่งเสริมการจ้างงาน
- การส่งเสริมการจ้างงานเยาวชนและการเปลี่ยนแปลงเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน
- การวิเคราะห์การจ้างงานและตลาดแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะ
- การพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำนุบำรุง SMEs
- การวิเคราะห์การจ้างงานตลอดชีวิตสำหรับผู้ใหญ่และการประเมินคุณวุฒิ

(2.3.2) ศูนย์การวิเคราะห์แนวโน้มและข้อมูล (Center for Trend and Data Analysis)

เป็นศูนย์ที่ดำเนินการสำรวจการเปลี่ยนแปลงจากโรงเรียนเข้าสู่ตลาดแรงงาน เช่น การสำรวจบัญชีการศึกษาและการจ้างงานของชาวเกาหลี (Korean Education and Employment Panel surveys) และการสำรวจบัญชีองค์กรด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Corporate Panel surveys) เช่นเดียวกับการสำรวจจำนวนผู้ถือคุณวุฒิระดับปริญญาโทและปริญญาเอก เพื่อให้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการระบุ การวิเคราะห์ และการเผยแพร่ประเด็นสำคัญในปัจจุบันของตลาดแรงงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านการวิเคราะห์แนวโน้มและการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยขอบเขตการวิจัยของศูนย์นี้ ได้แก่

- การเปลี่ยนแปลงจากโรงเรียนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
- การจัดตั้งและดำเนินการของเครือข่ายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติ (NHRD-Net)

(2.3.3) ศูนย์การประเมินคุณภาพของระบบการเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้และการทำงาน (Center for Quality Assurance of Work-Learning Linkage System)

เป็นศูนย์ที่ดำเนินโครงการวิจัยและพัฒนาที่หลากหลายอันมีความจำเป็นต่อความสำเร็จของการจัดตั้งระบบการเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้และการทำงานที่ส่งเสริมโดยรัฐบาล โดยออกแบบคุณวุฒิอาชีวศึกษาใหม่ที่จำเป็นสำหรับการส่งเสริมการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับการทำงาน พัฒนามาตรฐานของการพัฒนาและการรับรองโปรแกรมการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน ดำเนินการวิเคราะห์ผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจสังคมของระบบ กรณีศึกษาของต่างประเทศในการฝึกงานและประเมินผลโปรแกรมการเรียนรู้ควบคู่การทำงาน โดยขอบเขตการวิจัยของศูนย์นี้ ได้แก่

- พัฒนาคุณวุฒิบนพื้นฐานของมาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติและรับรองมาตรฐานของระบบการเชื่อมโยงการเรียนรู้และการทำงาน

- การรับรอง การคัดกรอง และประเมินผลโปรแกรมการเชื่อมโยงการเรียนรู้และการทำงาน
- จัดระบบโปรแกรมการเรียนรู้ควบคู่การทำงานและความร่วมมือกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ
- การตรวจสอบและประเมินผลโปแกรมการเรียนรู้ที่ควบคู่กับการทำงาน
- การพัฒนาด้วยตนเองและการจัดหาพนักงานฝึกอบรมสำหรับโปรแกรมการเรียนรู้ควบคู่การทำงาน

(2.4) แผนกการประสานงานการวิจัย (Division for Research Coordination)

เป็นแผนกที่มีความรับผิดชอบในการวางแผน การบริหารงบประมาณ การจัดการทรัพยากรมนุษย์และข้อมูลที่เกี่ยวข้องที่สนับสนุนการวิจัยและโครงการของ KRIVET โดยจะช่วยวางแผน คัดกรอง และประเมินผลงานวิจัยและโครงการ รวมถึงจัดสรรทรัพยากรมนุษย์เพื่อผลลัพธ์ของกิจกรรม KRIVET ที่มากที่สุด โดยหน้าที่หลักของแผนกนี้ได้แก่

- การจัดตั้ง การประสานงาน การคัดกรอง และการประเมินผลโครงการวิจัย
- กิจการที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมาธิการนายจ้างและแรงงาน รวมถึงฝ่ายสหภาพแรงงาน
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการแรงงาน
- การรวบรวมงบประมาณ
- การบริหารจัดการกิจการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของ KRIVET และเกี่ยวข้องกับกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ
- การจัดการระบบข้อมูล
- การรวบรวมวัสดุการวิจัย

(2.5) แผนกการสร้างกลยุทธ์ (Division for Creative Strategy)

แผนกนี้จะทำการวางแผนและระบุกลยุทธ์โครงการในการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมและการจ้างงานสำหรับการเติบโตที่ยั่งยืนของ KRIVET ในแนวทางการสร้างเศรษฐกิจ โดยมีความรับผิดชอบในการเผยแพร่วารสารของการจ้างงานและพัฒนาทักษะ รวมถึงดำเนินการส่งเสริมกิจกรรมของ KRIVET ตรวจสอบและจัดการประสิทธิภาพของ KRIVET เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายของการบริหารจัดการ ซึ่งมีการจัดตั้งศูนย์การบริหารจัดการผลการดำเนินงาน โดยหน้าที่หลักของแผนกนี้ได้แก่

- การระบุโครงการที่มีขนาดใหญ่และมีระยะยาว การวางแผนกลยุทธ์โครงการของ KRIVET
- การส่งเสริม KRIVET และความร่วมมือภายนอก
- การจัดสัมมนาและฟอรั่มของวิชาต่างๆ
- การตีพิมพ์ จำหน่าย และจัดการวัสดุงานวิจัย
- การบริหารจัดการเป้าหมายที่จัดตั้งไว้
- การจัดการและตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน
- การบริหารจัดการของคณะกรรมการที่ปรึกษา

(2.6) แผนกสนับสนุนการจัดการ (Division for Management Support)

เป็นแผนกที่ให้ความช่วยเหลือด้านการบริหารจัดการโดยรวมที่จำเป็นสำหรับแผนกและศูนย์ เพื่อดำเนินงานวิจัยและโครงการของพวกเขา โดยหน้าที่หลักของแผนกนี้ได้แก่

- การจัดซื้อจัดจ้าง รวมถึงรายการซื้อและการทำสัญญา
- การพิมพ์ การเก็บ และจัดการเอกสาร

- การซื้อกิจการ การบริหารจัดการและจำหน่ายสินทรัพย์
- การบัญญัติเงินเดือนและการประกัน
- การบัญชี
- การสนับสนุนการดำเนินการงบประมาณ

นอกจาก 6 แผนกที่ดำเนินการใน KRIVET ตามที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว KRIVET ยังมีการจัดตั้งศูนย์เพิ่มเติมสำหรับการรักษาผู้เชี่ยวชาญที่มีทักษะและความสามารถระดับโลก อันมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- **ศูนย์พัฒนาและดำเนินงานหลักสูตรมาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ (Center for NCS Curriculum Development and Implementation)**

ศูนย์นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์พร้อมกับสมรรถนะทางวิชาชีพที่จำเป็นในอุตสาหกรรม เพื่อจัดตั้งสังคมบนพื้นฐานของสมรรถนะ โดยพัฒนาหลักสูตรบนพื้นฐานของมาตรฐานสมรรถนะ ที่สะท้อนให้เห็นถึงสมรรถนะทางวิชาชีพที่จำเป็นในภาคอุตสาหกรรมและดำเนินการวิจัยและโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโมดูลการเรียนรู้ที่สามารถนำมาใช้ในโรงเรียนมัธยม โรงเรียน Meister วิทยาลัย มหาวิทยาลัย และผู้ให้บริการการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมอื่นๆ โดยมีขอบเขตการดำเนินงานวิจัย ได้แก่

- การพัฒนาหลักสูตรบนพื้นฐานของมาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ
- การประเมินและการรับรองหลักสูตรบนพื้นฐานมาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ
- การพัฒนาโมดูลการเรียนรู้มาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ
- การสนับสนุนการใช้โมดูลการเรียนรู้มาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ
- การส่งเสริมโมดูลการเรียนรู้มาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ
- นโยบายและระบบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมบนพื้นฐานสมรรถนะ

- **ศูนย์ความร่วมมือระดับโลก (Center for Global Cooperation)**

เป็นศูนย์ที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด และสร้างความแข็งแรงในการแลกเปลี่ยนและความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศ โดยช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนาผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้จากความสำเร็จของประเทศเกาหลีใต้ รวมถึงทำหน้าที่เป็นสะพาเชื่อมโยงระหว่างประเทศกำลังพัฒนาและประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยมีขอบเขตการดำเนินงานวิจัย ได้แก่

- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และส่งเสริมการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมผ่านการเปรียบเทียบระหว่างประเทศและการวิจัยร่วมในองค์กรระหว่างประเทศและสถาบันพันธมิตร
- ให้คำปรึกษาในการพัฒนานโยบายและระบบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมในประเทศกำลังพัฒนา
- สนับสนุนการศึกษาร่วมกันกับองค์กรระหว่างประเทศ และหน่วยงานวิจัยในต่างประเทศ
- การแลกเปลี่ยนและความร่วมมือระหว่างประเทศ
- เป็นโฮสติ้งของผู้เยี่ยมเยือนจากต่างประเทศและการจัดประชุมระหว่างผู้เยี่ยมเยือนจากต่างประเทศและผู้เชี่ยวชาญใน KRIVET
- ให้การสนับสนุนกับรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศ

2) Human Resource Development of Korea (HRD Korea)

สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศเกาหลีใต้ถือเป็นองค์กรบริการสาธารณะ โดยเป็นองค์กรในเครือของกระทรวงการจ้างงานและแรงงาน และอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติการบริการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเทศเกาหลีใต้ (Human Resources Development Service of Korea act) จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นองค์กรศูนย์กลางเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศเกาหลีใต้ผ่านการพัฒนาสมรรถนะตลอดชีวิต การบริหารจัดการคุณวุฒิแห่งชาติ การพัฒนาทักษะแรงงาน การสนับสนุนการจ้างงานแรงงานต่างชาติ และการให้ความร่วมมือในการจัดหางานระหว่างประเทศ

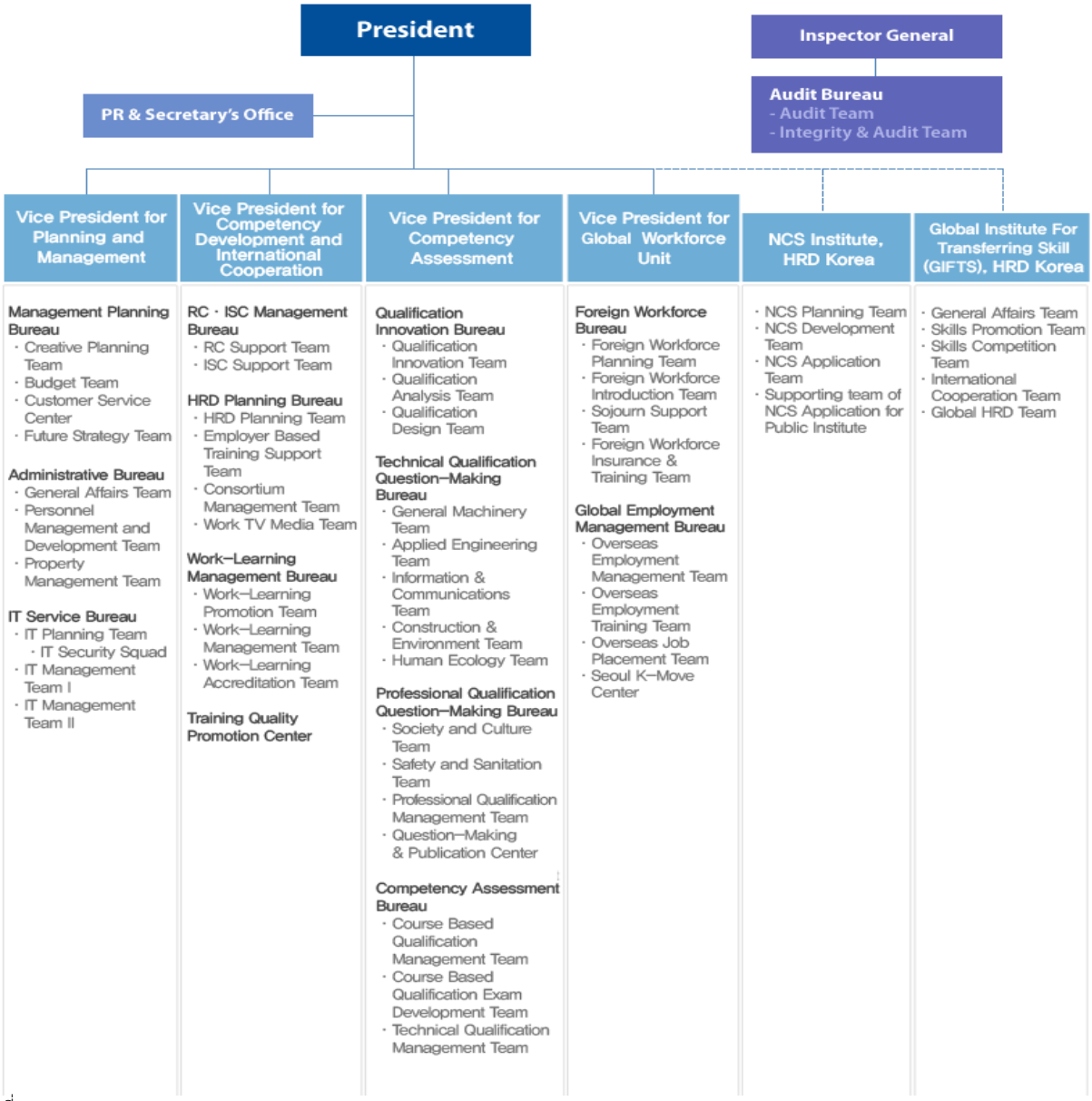
(1) บทบาทหน้าที่ของ HRD Korea

- สนับสนุนระบบการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน
- สนับสนุนการเรียนรู้ขององค์กรภายใน SMEs
- สนับสนุนการจัดตั้งและจัดการโพลีเทคนิค
- สนับสนุน e-learning และวัสดุหรือกระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ
- ประเมินผลสถานที่ฝึกอบรมวิชาชีพและการวิจัยหรือการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ
- ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพสำหรับแรงงาน
- การถ่ายถอดข้อมูลทางโทรทัศน์
- การสนับสนุนการจัดตั้งและการจัดการของโรงเรียนสำหรับผู้สอนภาคการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แรงงานด้านการศึกษาและแรงงานในการบริหารจัดการการศึกษา
- การทดสอบคุณวุฒิแห่งชาติ และการลงทะเบียน ประเด็นปัญหา และการจัดการกับผู้ถือคุณวุฒิ
- การตรวจสอบและการวิจัยระบบการทดสอบคุณวุฒิทางเทคนิคแห่งชาติ และการจัดการระบบข้อมูล
- การสนับสนุนตำแหน่งงานทั่วโลก
- ความช่วยเหลือทางเทคนิคและวัสดุสำหรับการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ
- การส่งเสริมทักษะ
- การสนับสนุนการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ
- ความร่วมระหว่างประเทศ

(2) โครงสร้างองค์กร HRD Korea

โครงสร้างองค์กรของสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบไปด้วย 12 สำนักงาน 1 ศูนย์ และ 2 สถาบัน ได้แก่ สำนักงานวางแผนการจัดการ สำนักงานการบริหารจัดการ สำนักงานให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานการจัดการ RC-ISC สำนักงานวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานนวัตกรรมคุณวุฒิ สำนักงานจัดทำข้อสอบคุณสมบัติทางวิชาการ สำนักงานจัดทำข้อสอบคุณสมบัติทางวิชาชีพ สำนักงานประเมินสมรรถนะ สำนักงานแรงงานต่างชาติ สำนักงานบริหารจัดการแรงงานทั่วโลก ศูนย์สนับสนุนคุณภาพการฝึกอบรม สถาบันNCS และสถาบันสำหรับการถ่ายโอนทักษะ ดังแผนภาพที่ 4.9

แผนภาพที่ 4.9 โครงสร้างองค์กรของสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเทศเกาหลีใต้



ที่มา: http://www.hrdkorea.or.kr/ENG/1/4

(3) การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น

HRD มีความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งในประเทศ เช่น กระทรวงการจ้างงานและแรงงาน สถาบันการศึกษา ภาคอุตสาหกรรม และหน่วยงานวิจัยของประเทศ เพื่อทำการแลกเปลี่ยนข้อมูลและให้ความร่วมมือในการพัฒนามาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ และการทดสอบคุณวุฒิแห่งชาติ ส่วนความร่วมมือกับต่างประเทศจะดำเนินการผ่านการมีส่วนร่วมในการทำงานหรือเข้าร่วมประชุมกับองค์กรระหว่างประเทศ เช่น UNESCO, World Bank, ADB, ILO เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีความร่วมมือทวิภาคีกับต่างประเทศในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนข้อมูลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

4.4 ประเทศฮ่องกง

ประเทศฮ่องกงเป็นประเทศหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว จนกลายเป็นประเทศที่เป็นศูนย์กลางทางการเงินระหว่างประเทศ ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของการแข่งขันทางการตลาด ทำให้ประเทศฮ่องกงมีความจำเป็นจะต้องพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามประเทศฮ่องกงได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของตลาดแรงงานภายในประเทศ โดยความต้องการแรงงานที่จบการศึกษาในระดับต่ำได้ลดลงอย่างรวดเร็ว สวนทางกับความต้องการแรงงานที่จบการศึกษาระดับสูงที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นเพื่อลดช่องว่างของตลาดแรงงานในประเทศ รัฐบาลจึงได้ดำเนินการในการพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติและการฝึกอบรมของกำลังแรงงานในประเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจ้างงาน

4.4.1 กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

กรอบคุณวุฒิแห่งชาติอ่องกง (HKQF) เกิดขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1990 ซึ่งเป็นการปฏิรูปการศึกษา รวมถึงการปรับโครงสร้างของระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาภาคการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ต่อมาในปี ค.ศ. 2000 คณะกรรมการการศึกษาได้นำเสนอการจัดตั้งกรอบคุณวุฒิที่ครอบคลุมการศึกษาสายอาชีพ การศึกษาสายสามัญและภาคการศึกษาต่อเนื่อง ทั้งนี้สำนักการศึกษาเขตการปกครองพิเศษฮ่องกง (HKSAR) ได้เปิดตัวกรอบคุณวุฒิแห่งชาติฮ่องกงขึ้นในปี ค.ศ. 2008 ด้วยความตั้งใจที่จะสร้างเครือข่ายที่ครอบคลุมเส้นทางการศึกษาระหว่างสายสามัญ สายอาชีพ และการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากำลังคนของประเทศให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ทั้งนี้ HKQF อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของสำนักการศึกษา (EDB) ที่ทำหน้าที่ในการดำเนินการและพัฒนา HKQF ที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เอื้อต่อการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานในประเทศฮ่องกง

1) วัตถุประสงค์ของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติฮ่องกง (HKQF)

วัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้ง HKQF เพื่อส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมุมมองในการเสริมสร้างความสามารถและการแข่งขันของแรงงานในฮ่องกง ดังนี้

- การกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนของคุณวุฒิที่แตกต่างกัน
- เพื่อก่อให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพของคุณวุฒิ
- ช่วยให้ประชาชนที่ได้รับคุณวุฒิที่เป็นที่ยอมรับผ่านการศึกษาต่อเนื่องและการฝึกอบรม หรือผ่านกลไกการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (RPL)
- เพื่อก่อให้เกิดความมั่นใจว่าผู้ให้บริการทางการศึกษาและการฝึกอบรม นายจ้าง และประชาชนมีความเข้าใจในช่วงของคุณวุฒิ และวิธีการในการที่พวกเขาจะปรับปรุงทักษะแรงงาน
- เข้าใจการเชื่อมโยงระหว่างประเภทและระดับของคุณวุฒิที่แตกต่างกันทั้งการศึกษาสายสามัญและสายอาชีพ
- รับรู้ทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ทำงานของแรงงานที่มีอยู่ผ่านกลไกการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (RPL) เพื่อพัฒนาให้เหมาะสมกับอุตสาหกรรมซึ่งมีการกำหนดมาตรฐานสมรรถนะเฉพาะ (SCS)
- ลดความซ้ำซ้อนและมาตรฐานการใช้ชื่อของรางวัลผ่าน Award Title Scheme (ATS) ซึ่งบังคับใช้ในทุกระดับของ HKQF

โดยที่วัตถุประสงค์เหล่านี้จะบรรลุความสำเร็จผ่านสิ่งเหล่านี้

- การกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจน เพื่อบังคับใช้กับคุณวุฒิในทางวิชาการ วิชาชีพ และภาคการศึกษาต่อเนื่อง
- การประกันคุณภาพของคุณวุฒิและโปรแกรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน
- การสร้างความมั่นใจของความสัมพันธ์ของการเรียนรู้กับความต้องการของอุตสาหกรรม

2) ระดับคุณวุฒิภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติฮ่องกง (HKQF)

กรอบคุณวุฒิแห่งชาติฮ่องกงได้แบ่งคุณวุฒิออกเป็น 7 ระดับ โดยระดับของคุณวุฒิจะกำหนดให้สอดคล้องกับชุดของคำอธิบายระดับโดยทั่วไป ซึ่งจะระบุสี่โดเมนหลัก อันเป็นผลลัพธ์ของความคาดหวังของคุณวุฒิในแต่ละระดับ ซึ่งประกอบไปด้วย (ดังตัวอย่างในกล่องที่ 5)

(1) ความรู้และทักษะทางปัญญา

(2) กระบวนการ

(3) การประยุกต์ใช้ ความมีอิสระและความรับผิดชอบ

(4) ทักษะทางการสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ และการคำนวณ

กล่องที่ 5 ตัวอย่างรายละเอียดคำอธิบายระดับคุณวุฒิภายใต้ HKQF ระดับที่ 1

ความรู้และทักษะทางปัญญา: การแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจขั้นพื้นฐานในช่วงพื้นที่แคบๆ ที่พึ่งพาความคิดของผู้อื่น ทักษะในการรับส่งข้อมูล การใช้เครื่องมืออุปกรณีภายใต้คำแนะนำ การประยุกต์การเรียนรู้ในแก้ไขปัญหา และการดำเนินงานในบริบทที่คุ้นเคย

กระบวนการ: การดำเนินการในบริบทเชิงโครงสร้างสูง ดำเนินการในกระบวนการที่ซ้ำๆ และสามารถคาดเดาได้ ดำเนินการที่มีการกำหนดการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และมีบทบาทอย่างจำกัด

การประยุกต์ใช้ ความมีอิสระและความรับผิดชอบ: มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เป็นลักษณะงานประจำ และมีทิศทางที่ชัดเจน ดำเนินงานภายใต้การดูแลอย่างใกล้ชิด และอาศัยการตรวจสอบภายนอกของผลผลิตและคุณภาพ

ทักษะทางการสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ และการคำนวณ: ใช้ทักษะอย่างง่ายภายใต้ความช่วยเหลือในการอภิปรายกับเรื่องที่เกี่ยวข้องอย่างตรงไปตรงมา การอ่านและระบุความคิดหลักที่ได้จากเอกสาร การสื่อสารทางการเขียนและการพูดในบริบทที่คุ้นเคย มีการประมวลผลและการเข้าถึงข้อมูลที่จำกัด และมีการใช้ทักษะการคำนวณอย่างง่าย

3) ประเภทของคุณวุฒิภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติฮ่องกง (HKQF)

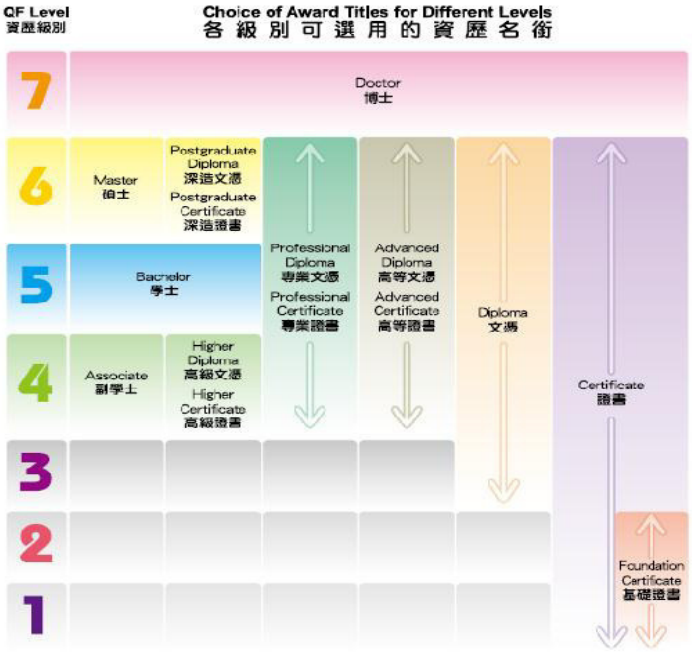
คุณวุฒิที่ได้รับการยอมรับภายใต้ HKQF จะต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

- ระดับคุณวุฒิ อันสะท้อนถึงความลึกและความซับซ้อนของการเรียนรู้ที่นำไปสู่คุณวุฒิ
- ชื่อคุณวุฒิ อันเป็นการระบุถึงพื้นที่เฉพาะของการศึกษาของคุณวุฒิ
- หน่วยกิต อันระบุถึงปริมาณการเรียนรู้ทั้งหมดที่นำมาสู่คุณวุฒิ

ประเทศฮ่องกงได้มีการจัดตั้ง Award Titles Scheme (ATS) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างมาตรฐานและลดความซับซ้อนของชื่อคุณวุฒิภายใต้ HKQF ซึ่งมีข้อกำหนดดังต่อไปนี้

- ชื่อคุณวุฒิ Certificate จะใช้สำหรับคุณวุฒิในระดับที่ 1 – 6
- คุณวุฒิในระดับที่ 1 – 2 อาจใช้คำว่า Foundation Certificate เป็นชื่อคุณวุฒิ
- ชื่อคุณวุฒิ Diploma สามารถใช้กับคุณวุฒิระดับที่ 3 – 6 เท่านั้น โดยจะต้องมีการเรียนรู้ตั้งแต่ 60 หน่วยกิตขึ้นไป

แผนภาพที่ 4.10 ระดับและประเภทของคุณวุฒิภายใต้ HKQF



ที่มา: http://www.hkqf.gov.hk/filemanager/security/printedmaterial/en/upload/79/201307guide_e.pdf

ทั้งนี้คุณวุฒิภายใต้ HKQF จะถูกควบคุมโดยมาตรฐานสมรรถนะเฉพาะ (SCS) ที่สร้างมาจากคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาการฝึกอบรมอุตสาหกรรม (ITACs) ซึ่งเป็นชุดของทักษะ ความรู้ และมาตรฐานสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นพื้นฐานหลักในการออกแบบหลักสูตรทางการศึกษาและการฝึกอบรม โดยที่โครงสร้างและการออกแบบหลักสูตรบนพื้นฐานมาตรฐานสมรรถนะเฉพาะจะถูกควบคุมดูแลโดยหลักการภายใต้หลักเกณฑ์คุณวุฒิที่ออกโดย สำนักการศึกษา (EDB) รวมถึงเนื้อหาและหลักสูตรดังกล่าวจะต้องตอบสนองต่อประสิทธิภาพการทำงานที่กำหนดไว้ในหน่วยของสมรรถนะภายใต้มาตรฐานสมรรถนะเฉพาะ (SCS) ตัวอย่างหน่วยของสมรรถนะดังกล่องที่ 6

กล่องที่ 6 ตัวอย่างรายละเอียดของหน่วยของสมรรถนะภายใต้ HKQF

กรณีการจัดการทางการเงินในอุตสาหกรรมยานยนต์

หน้าที่หลัก : ทำงานเกี่ยวข้องกับการกำหนดและดำเนินการตามแผนงานการจัดการทางการเงิน โดยจะต้องคุ้นเคยกับการทฤษฎีการทำบัญชีรายการคู่ การทำบัญชีการเงินและการทำบัญชีต้นทุน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการทำบัญชีและการวางแผนจัดการทางการเงิน ซึ่งจะประกอบไปด้วยคุณวุฒิตั้งแต่ระดับที่ 2 – 5

ระดับคุณวุฒิ	ชื่อ	จำนวนหน่วยกิต
2	การจัดทำบัญชีรายการคู่	6
3	การจัดทำบัญชีการเงิน	9
	การจัดทำบัญชีต้นทุน	9
4	วิธีการจัดการกับวิธีการชำระเงินประเภทต่างๆ	9
	การดำเนินการจัดการทางการเงิน	9
5	การรวบรวมรายงานทางการเงินที่บังคับใช้ในอุตสาหกรรมยานยนต์	9
	การวางแผนการจัดการทางการเงิน	9

4) ประโยชน์ของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติฮ่องกง (HKQF)

HKQF มีประโยชน์ในการเป็นกรอบมาตรฐานที่ชัดเจนสำหรับทุกคุณวุฒิที่เป็นที่ยอมรับในประเทศฮ่องกง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน และอำนวยความสะดวกในการวางแผนแนวทางในการเรียนเพื่อให้ได้รับคุณวุฒิที่คาดหวัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษา เพราะมาตรฐานสมรรถนะเฉพาะ (SCS) ถูกพัฒนาโดยอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นข้อมูลอ้างอิงที่มีประโยชน์สำหรับหลักสูตรการประยุกต์การเรียนรู้ที่ให้แนวทางแก่นักเรียนในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับอุตสาหกรรมต่างๆ นอกจากนี้อุตสาหกรรมยังสามารถประยุกต์ใช้ HKQF กับการออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมให้เป็นไปตามมาตรฐานสมรรถนะเฉพาะภายใต้ HFQF และเป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับการเปรียบเทียบผลการดำเนินการของแรงงาน

4.4.2 องค์กรหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติฮ่องกง (HKQF)

- **หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนา และการดำเนินการของ HKQF** ได้แก่ 1) สำนักการศึกษา (EDB) ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์และทิศทางการพัฒนาของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติในประเทศฮ่องกง โดยมี Qualifications Framework Secretariat (QFS) ที่จัดตั้งโดยสำนักการศึกษาในเดือนมิ.ย. ปี ค.ศ. 2009 ทำหน้าที่ในการพัฒนา ดำเนินการ และส่งเสริมกรอบคุณวุฒิของประเทศ และ 2) คณะกรรมการที่ปรึกษาการฝึกอบรมอุตสาหกรรม (ITACs) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการของ HKQF และการพัฒนามาตรฐานสมรรถนะเฉพาะ (SCS) ซึ่ง ITACs จัดตั้งโดยกลุ่มอุตสาหกรรมและด้วยความช่วยเหลือของสำนักการศึกษา

- **หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการประเมินคุณภาพและรับรองคุณวุฒิภายใต้ HKQF** ได้แก่ 1) สภาฮ่องกงสำหรับการรับรองคุณวุฒิการศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพ (HKCAAVQ)ภายใต้กฎหมายการรับรองคุณวุฒิทางวิชาการและวิชาชีพ (AAVQO) สภาฮ่องกงสำหรับการรับรองคุณวุฒิการศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพ (HKCAAVQ) ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจในการรับรองและลงทะเบียนคุณวุฒิ เพื่อรักษาคุณภาพและมาตรฐานของโปรแกรมการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับภายใต้กรอบคุณวุฒิ 2) สภาการประกันคุณภาพ (QAC) ซึ่งคณะกรรมการทุนมหาวิทยาลัย (UGC) ได้มีการจัดตั้งสภาการประกันคุณภาพ (QAC) เพื่อทำหน้าที่ในการประกันคุณภาพของโปรแกรมการศึกษาระดับปริญญาและระดับที่สูงกว่าที่นำเสนอโดยสถาบันที่ได้รับการสนับสนุนจาก UGC

และ 3) คณะกรรมการตรวจสอบคุณภาพร่วม (JQRC) ซึ่งสถาบันที่ได้รับการสนับสนุนจาก UGC มีคณะกรรมการตรวจสอบคุณภาพร่วม (JQRC) ในการกำกับดูแลคุณภาพของโปรแกรมการศึกษาระดับย่อยที่ให้ลงทุนด้วยตนเองและทำการประเมินโปรแกรมเหล่านี้เพื่อทำการลงทะเบียนคุณวุฒิ

การดำเนินการของ HKQF และการกำกับดูแลคุณวุฒิทั้งหมดของประเทศภายใต้ HKQF มีหลายองค์กรหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการประกันคุณภาพของคุณวุฒิและผู้ให้บริการทางการศึกษาของประเทศฮ่องกง โดยแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลคุณวุฒิภายใต้ HKQF ดังนี้

1) Education Bureau (EDB)

สำนักการศึกษา (EDB) เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านนโยบายการศึกษาของประเทศฮ่องกง ตั้งแต่การศึกษาระดับก่อนประถมวัยจนถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษา ทั้งนี้ EDB เป็นผู้ผลักดันให้เกิด HKQF ขึ้นในประเทศฮ่องกง โดยการพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในประเทศ ทั้งนี้ EDB จะเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์และทิศทางการพัฒนาของ HKQF โดยมี Qualifications Framework Secretariat (QFS) ที่จัดตั้งในเดือนมิถุนายน ปี ค.ศ. 2009 อันเป็นหน่วยงานหนึ่งภายใต้ EDB ในเดือนมิถุนายน ปี ค.ศ. 2009 เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินงาน กำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และทิศทางการพัฒนาของ HKQF

(1) หน้าที่ความรับผิดชอบของ EDB

EDB มีหน้าที่หลักในการกำกับดูแลการศึกษาของประเทศฮ่องกงตั้งแต่ระดับการศึกษาก่อนประถมวัยไปจนถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบหลักดังนี้

- กำหนด พัฒนา และทบทวนนโยบาย โปรแกรม และกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา
- กำกับดูแลการดำเนินงานของโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ EDB ยังหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับ HKQF ดังต่อไปนี้

- ให้ความช่วยเหลือแก่สำนักการศึกษาในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของกรอบคุณวุฒิ รวมถึงมุมมองในการสร้างแพลตฟอร์มที่มีประสิทธิภาพสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ดำเนินการกรอบคุณวุฒิในอุตสาหกรรมและภาคส่วนต่างๆ
- เสริมสร้างการรับรู้ของกรอบคุณวุฒิให้เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(2) โครงสร้างองค์กรของ EDB

สำหรับโครงสร้างองค์กรของ EDB ประกอบไปด้วย

- รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการการศึกษา
- ผู้ช่วยรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการการศึกษา
- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายการศึกษาระดับสูงและการศึกษาในอนาคต ฝ่ายวางแผนโครงสร้างพื้นฐานและการจัดสรรพื้นที่โรงเรียน ฝ่ายการพัฒนาอาชีพและการศึกษาพิเศษ ฝ่ายหลักสูตรและการประกันคุณภาพ ฝ่ายการพัฒนาโรงเรียนและการสอบเข้า และฝ่ายประสานความร่วมมือ
- ผู้ช่วยดำเนินการฝ่ายการเมือง

(3) การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น

ในการพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติให้เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศนั้น EDB ได้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ เช่น การลงนามบันทึกความเข้าใจร่วม (MOU) ระหว่าง EDB กับ Scottish Credit and Qualifications Framework Partnership (SCQFP) เพื่อสร้างและเสริมสร้างการทำงานร่วมกันในบริบทของการพัฒนากรอบคุณวุฒิ

2) Hong Kong Council for Accreditation of Academic and Vocational Qualifications (HKCAAVQ)

สภาฮ่องกงสำหรับการรับรองคุณวุฒิการศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพ (HKCAAVQ) จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายการรับรองคุณวุฒิทางวิชาการและวิชาชีพ (AAVQO) เดิมเป็นสภาฮ่องกงสำหรับการรับรองคุณวุฒิการศึกษาทางวิชาการ (HKCAA) ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1990 เป็นหน่วยงานอิสระที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับมาตรฐานทางวิชาการของโปรแกรมการศึกษาในสถาบันการศึกษาระดับสูงของประเทศฮ่องกง ต่อมาในปี ค.ศ. 2007 สภาได้ถูกสร้างขึ้นภายใต้กฎหมายการรับรองคุณวุฒิการศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพ ซึ่งความรับผิดชอบต่อทั้งคุณวุฒิทางวิชาการและคุณวุฒิทางวิชาชีพ โดยมีอำนาจตามกฎหมายในการรับรองคุณวุฒิและลงทะเบียนคุณวุฒิภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติประเทศฮ่องกง

(1) หน้าที่ความรับผิดชอบของ HKCAAVQ

HKCAAVQ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการการประกันคุณภาพและบริการประเมินสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม และผู้ออกหลักสูตร รวมไปถึงให้คำปรึกษาในเรื่องคุณวุฒิการศึกษาและมาตรฐานคุณวุมิแก่รัฐบาล กระทรวง และองค์กรอื่นๆ ในประเทศฮ่องกงและในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก โดยกิจกรรมการประกันคุณภาพของ HKCAAVQ จะช่วยหนุนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และระบบการศึกษาและการฝึกอบรมในประเทศฮ่องกง อันมีรายละเอียดดังนี้

- ปกป้องคุณภาพของคุณวุฒิทางวิชาการและคุณวุฒิทางวิชาชีพภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติประเทศฮ่องกง
- ดูแลความน่าเชื่อถือของการลงทะเบียนคุณวุฒิ
- เสริมสร้างคุณภาพของการศึกษาและการฝึกอบรมในประเทศฮ่องกงผ่านการตรวจสอบสถาบันการรับรอง การประเมินผล บริการให้คำปรึกษา และเผยแพร่แนวทางในการปฏิบัติที่ดีในการประกันคุณภาพ
- สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นไปที่ศูนย์กลางการศึกษาและการฝึกอบรม
- ดำเนินการวิจัยแนวโน้มใหม่และพัฒนาการปฏิบัติงานประกันคุณภาพ
- จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพในการประกันคุณภาพของผู้บริการทางการศึกษาและการฝึกอบรม
- ให้คำปรึกษาและบริการประกันคุณภาพสำหรับการศึกษาและการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นในประเทศฮ่องกง
- พัฒนาการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

(2) โครงสร้างองค์กรของ HKCAAVQ

HKCAAVQ ประกอบไปด้วยสมาชิกจำนวน 15-21 ท่าน ที่ได้รับการแต่งตั้งจากประธานบริหารของเขตการปกครองพิเศษฮ่องกง โดยสมาชิกที่ได้รับการแต่งตั้งจะขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการประกันคุณภาพทั้งในภาคส่วนการศึกษา การฝึกอบรม และอุตสาหกรรม ทั้งนี้ HKCAAVQ จะมีสมาชิกจำนวน 4–7 ท่าน จากภายนอกประเทศฮ่องกง เพื่อให้มุมมองระหว่างประเทศ โดยที่ HKCAAVQ จะมีการประชุมสามครั้งต่อปี ซึ่งการดำเนินงานจะได้รับการสนับสนุนจากคณะกรรมการสามส่วน ได้แก่

- คณะกรรมการคุณวุฒิและการรับรอง ทำหน้าที่ในการพิจารณาและให้คำแนะนำแก่สภาเกี่ยวกับนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการรับรองคุณวุฒิ รวมไปถึงการพิจารณาข้อเสนอที่เกี่ยวข้องกับการลงทะเบียนคุณวุฒิ
- คณะกรรมการการเงิน ทำหน้าที่ในการพิจารณาและให้คำแนะนำแก่สภาเกี่ยวกับงบประมาณประจำปีของสภา รวมถึงการพิจารณาแผนทางการเงินของสภา
- คณะกรรมการด้านบุคลากรและการบริหาร

(3) การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น

HKCAAVQ ได้สร้างการเชื่อมโยงกับหน่วยงานประกันคุณภาพในประเทศจีนแผ่นดินใหญ่และประเทศอื่นๆ เพื่อให้ได้แนวทางการปฏิบัติที่ดีในการประกันคุณภาพ โดย HKCAAVQ เป็นสมาชิกของเครือข่ายองค์กรประกันคุณภาพระหว่างประเทศในการศึกษาระดับสูง (INQAAHE) และเครือข่ายเอเชียแปซิฟิก (APQN) นอกจากนี้ยังเป็นพันธมิตรกับสมาคมการประกันคุณภาพการศึกษาระดับสูงยุโรป (ENQA) ร่วมไปถึงการทำงานร่วมกับองค์กรพันธมิตรต่างๆ ภายใต้บันทึกความร่วมมือทวิภาคี เช่น Academic Quality Agency for New Zealand Universities (AQA) Council for Private Education Singapore (CPE) Higher Education Evaluation and Accreditation Council of Taiwan (HEEACT) เป็นต้น

3) Quality Assurance Council (QAC)

สภาประกันคุณภาพ (QAC) ได้รับการจัดตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 2007 ภายใต้การสนับสนุนของคณะกรรมการทุนมหาวิทยาลัย (UGC) ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกึ่งอิสระภายใต้ UGC โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วย UGC ในการประกันคุณภาพของโปรแกรมการศึกษาทั้งหมดในระดับปริญญาและระดับที่สูงกว่า ที่นำเสนอโดยสถาบันที่ได้รับการสนับสนุนจาก UGC

(1) หน้าที่ความรับผิดชอบของ QAC

- ให้คำแนะนำแก่ UGC ในเรื่องการประกันคุณภาพในภาคการศึกษาระดับสูงของประเทศฮ่องกง และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ดำเนินการตรวจสอบและให้ความคิดเห็นอื่นๆ ตามคำร้องขอของ UGC และรายงานเกี่ยวกับกลไกการประกันคุณภาพและคุณภาพของการให้บริการของสถาบัน
- ส่งเสริมการประกันคุณภาพในภาคการศึกษาระดับสูงของประเทศฮ่องกง
- อำนวยความสะดวกในการพัฒนาและเผยแพร่แนวทางการปฏิบัติที่ดีในการประกันคุณภาพการศึกษาระดับสูง

(2) โครงสร้างองค์กรของ QAS

คณะทำงานของ QAS ได้รับการแต่งตั้งโดยกระทรวงศึกษาธิการ จะประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 9 ท่าน ดังนี้

- ประธานคณะกรรมการ ซึ่งเป็นสมาชิกของ UGC
- สมาชิกในต่างประเทศสูงสุดจำนวน 2 ท่าน
- นักวิชาการในประเทศสูงสุดจำนวน 2 ท่าน
- สมาชิกในประเทศสูงสุดจำนวน 2 ท่าน
- สมาชิกโดยตำแหน่ง ซึ่งเป็นสมาชิกของ UGC
- เลขาธิการซึ่งเป็นสมาชิกของ UGC

4) Joint Quality Review Committee (JQRC)

คณะกรรมการประกันคุณภาพร่วม (JQRC) เป็นหน่วยงานอิสระในการประกันคุณภาพที่จัดตั้งขึ้นในเดือนสิงหาคม ปี ค.ศ. 2005 โดยหัวหน้าคณะกรรมการมหาวิทยาลัยของประเทศฮ่องกง (HUCOM) อันเกิดจากแปดสถาบันท้องถิ่นที่ได้รับการสนับสนุนจาก UGC เพื่อสนับสนุน UGC และ EDB ในการกำกับดูแลคุณภาพของโปรแกรมระดับย่อยที่ลงทุนด้วยตนเองของพวกเขา โดยสถาบันที่เป็นสมาชิกได้แก่ City University of Hong Kong, Hong Kong Baptist University, Lingnan University, Chinese University of Hong Kong, Education University of Hong Kong, Hong Kong Polytechnic University, Hong Kong University of Science and Technology และ University of Hong Kong

(1) หน้าที่ความรับผิดชอบของ JQRC

- ดำเนินการตามกรอบการทำงานสำหรับการทบทวนความสามารถในการประกันคุณภาพของโปรแกรมระดับย่อยที่ลงทุนด้วยตนเองของหน่วยการศึกษาต่อเนื่อง และหน่วยงานอื่นๆ หรือวิทยาลัยที่เป็นสมาชิก
- ให้คำแนะนำแก่สมาชิกในตำแหน่งที่เหมาะสมของโปรแกรมระดับย่อย สำหรับการลงทะเบียนคุณวุฒิ ที่ก่อตั้งขึ้นโดยสำนักการศึกษา (EDB) ในประเทศฮ่องกง
- ให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกในการรักษาและปรับปรุงคุณภาพของโปรแกรมระดับย่อยที่ลงทุนด้วยตนเองผ่านความคิดเห็นและการแบ่งปันแนวทางในการปฏิบัติที่ดี
- ให้คำปรึกษาแก่รัฐบาลและสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับนโยบายด้านคุณภาพและมาตรฐานของโปรแกรมระดับย่อยที่เกี่ยวข้อง

(2) โครงสร้างองค์กรของ JQRC

คณะกรรมการบริหารงานของ JQRC ประกอบไปด้วยตัวแทนจากแปดสถาบันที่เป็นสมาชิก อันได้แก่ City University of Hong Kong, Hong Kong Baptist University, Lingnan University, Chinese University of Hong Kong, Education University of Hong Kong, Hong Kong Polytechnic University, Hong Kong University of Science and Technology และ University of Hong Kong นอกจากนี้ยังสภาวิชาการที่จัดตั้งขึ้นภายใต้คณะกรรมการ JQRC ซึ่งประกอบไปด้วยนักวิชาการอาวุโสที่มาจากทั้งหน่วยงานที่เป็นสมาชิกและหน่วยงานที่ไม่ใช่สมาชิก และผู้เชี่ยวชายทางด้านอุตสาหกรรม หรือพาณิชยกรรม เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และให้คำแนะนำในการดำเนินการของกรอบประกันคุณภาพสำหรับโปรแกรมระดับย่อยของสถาบันที่เป็นสมาชิก

5) Industry Training Advisory Committees (ITACs)

ภาคอุตสาหกรรมถือว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ของ HKQF โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาการฝึกอบรมอุตสาหกรรม (ITACs) อันประกอบด้วยผู้แทนจากนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรวิชาชีพ และหน่วยงานกำกับดูแลอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการจัดตั้งโดยสำนักการศึกษา (EDB) สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะนำกรอบคุณวุฒิไปดำเนินการและแลกเปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่ต้องการและการพัฒนากำลังแรงงานสำหรับอุตสาหกรรมหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

(1) หน้าที่ความรับผิดชอบของ ITACs

งานหลักของ ITACs คือ การสร้างมาตรฐานสมรรถนะในส่วนของพื้นที่การทำงานที่สำคัญของอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง หรือที่เรียกว่ามาตรฐานสมรรถนะเฉพาะ (SCS) โดย ITACs จะให้คำแนะนำแก่รัฐบาลในการพัฒนากลไกการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (RPL) ในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องในการรับรู้ประสบการณ์และสมรรถนะที่ได้มาโดยการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ ITACs ยังทำหน้าที่ส่งเสริมกรอบคุณวุฒิในภาคอุตสาหกรรม ITACs มีสามวัตถุประสงค์หลัก

- เพื่อพัฒนา รักษา และปรับปรุงข้อมูลมาตรฐานสมรรถนะเฉพาะ (SCS) และเพื่อสร้างกลไกการเรียนรู้จากประสบการณ์ (RPL) สำหรับอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง
- เพื่อส่งเสริม HKQF ภายในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง
- เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกันระหว่างอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อหารือและให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องกับ HKQF

(2) โครงสร้างองค์กรของ ITACs

ITACs ประกอบด้วยผู้แทนจากนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรวิชาชีพ และหน่วยงานกำกับดูแลอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการจัดตั้งโดยสำนักการศึกษา (EDB) ซึ่งมาจาก 20 ภาคอุตสาหกรรมของประเทศฮ่องกง ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสหกรรมการบริการงานจัดเลี้ยง อุตสาหกรรมแฟชั่น อุตสาหกรรมข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมการจัดการอสังหาริมทรัพย์ อุตสาหกรรมการธนาคาร อุตสาหกรรมดูแลผู้สูงอายุ อุตสาหกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อุตสาหกรรมการประกัน อุตสาหกรรมค้าปลีก อุตสาหกรรมนาฬิกา อุตสาหกรรมความงามและการจัดแต่งทรงผม อุตสาหกรรมการบริการไฟฟ้าและเครื่องกล อุตสาหกรรมนำเข้าและส่งออก อุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์ อุตสาหกรรมการให้บริการการรักษาความปลอดภัย อุตสาหกรรมโรงงานและอุตสาหกรรมการทดสอบ ตรวจสอบและการรับรอง

4.5 ประเทศสมาชิกในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN)

การจัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศสมาชิกอาเซียน ในแต่ละประเทศอยู่ในขั้นตอนที่แตกต่างกัน ซึ่งบางประเทศอาจอยู่ระหว่างการวางแผน หรืออยู่ระหว่างการดำเนินการพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติ รวมถึงการจัดทำกรอบคุณวุฒิเทียบเคียงในภูมิภาคอาเซียน สามารถสรุปได้ดังนี้

4.5.1 ประเทศบรูไนดารุสซาลาม

ประเทศบรูไนดารุสซาลามอยู่ในระหว่างการพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เพื่อการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในตลาดแรงงานที่กำลังขยายตัวขึ้น ซึ่งเป็นผลจากการเปิดประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 รัฐบาลบรูไนจึงได้ริเริ่มให้มีการจัดตั้งกรอบคุณวุฒิแห่งชาติเพื่อประโยชน์ในการเชื่อมโยงแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยได้มีการนำกรอบคุณวุฒิวิชาชีพและระบบการศึกษาในปัจจุบันมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศบรูไนดารุสซาลาม

การนำกรอบคุณวุฒิวิชาชีพและระบบการศึกษาในปัจจุบันมาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ โดยนำกรอบคุณวุฒิวิชาชีพมาเปรียบเทียบให้เข้ากับระบบการศึกษา โดยกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแบ่งออกเป็น 8 ระดับ ซึ่งสามารถเทียบกับสายการศึกษาทั้งสายสามัญ เทคนิคอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 กรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศบรูไนดารุสซาลาม

Level	Schools Sector Qualifications	Technical and Vocational Education Sector Qualifications	Higher Education Sector Qualifications
8			Doctoral Degree
7			Master's Degree Post Graduate Diploma Post Graduate Certificate
6			Bachelor's Degree
5		Advanced Diploma Higher National Diploma (HND)	Foundation Degree Advanced Diploma Higher National Diploma (HND)
4	GCE "A" Level IGCSE "A" Level IB Diploma STPU	Diploma Higher National Technical Education Certificate (HNTec)	
3	GCE "O" Level (Grades A–C) IGCSE and GCSE "O" Level (Grade A* - C) SPU (Grades A-C) BTEC level 2 Diploma	Skills Certificate 3 (SC3) National Technical Education Certificate (NTec)	
2	GCE "O" Level (Grades D-E) IGCSE "O" Level (Grade D-E) SPU (grades D) BTEC Level 2 Extended Certificate	Skills Certificate 2 (SC2) Industrial Skills Qualifications (ISQ)	
1	BTEC Level Introductory Certificate	Skills Certificate 1 (SC1)	

ที่มา : Brunei Darussalam Qualifications Framework (BDQF), 2014, Brunei Darussalam National Accreditation Council.

นอกจากการเทียบระดับคุณวุฒิวิชาชีพกับระบบการศึกษาแล้ว ยังสามารถเทียบโอนระหว่างสายการศึกษาสามัญและสายการศึกษาสายเทคนิคและอาชีวศึกษาเพื่อเปลี่ยนเส้นทางการศึกษาได้ ซึ่งต้องสำเร็จการศึกษาในสายการศึกษาสายสามัญตามระดับที่กำหนด โดยหากผู้ศึกษาสำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 สามารถเทียบระดับการศึกษาต่อในระดับ National Vocational Certificate และ National Trade Certification ระดับ 1 ได้ และถ้าสำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 และสอบได้ในระดับ O Level จะสามารถศึกษาต่อหรือเทียบได้ในระดับอนุปริญญาขั้นต้น และอนุปริญญา แต่ถ้าสอบได้ในระดับ A Level จะสามารถศึกษาต่อได้ในระดับอนุปริญญาขั้นสูง

4.5.2 ประเทศกัมพูชา

กรอบคุณวุฒิของประเทศกัมพูชาถูกสร้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นแนวคิดที่สำคัญในการผลักดันให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อการประกันคุณภาพแรงงานที่ป้อนเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยการดำเนินการใช้งานของกรอบคุณวุฒิแห่งชาตินี้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการของการศึกษาเทคนิคและอาชีวศึกษา (Directorate of TVET : DGTVET) กระทรวงศึกษาธิการเยาวชนและกีฬา (Ministry of Education, Youth and Sport) และคณะกรรมการรับรองคุณวุฒิแห่งกัมพูชา (The Accreditation Committee of Cambodia)

กรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศกัมพูชาถูกออกแบบมาให้ครอบคลุมการศึกษาระดับการศึกษาขั้นสูงและเทคนิคและอาชีวศึกษา โดยจำแนกระดับคุณวุฒิออกเป็น 8 ระดับ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 กรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศกัมพูชา

CQF Level	Technical and Vocational Education and Training (TVET)	Higher Education (H.E)
8	Doctoral Degree of Technology/ Business Education	Doctoral Degree
7	Master Degree of Technology/Business Education	Master Degree
6	Bachelor of Technology/Business Education	Bachelor Degree
5	Higher Diploma/Associate Degree of Technology/Business Education	Associate Degree
4	Technical and Vocational Certificate 3	
3	Technical and Vocational Certificate 2	
2	Technical and Vocational Certificate 1	
1	Vocational Certificate	

ที่มา : Cambodia Qualifications Framework.2012

การศึกษาขั้นสูง เริ่มตั้งแต่ระดับคุณวุฒิที่ 5 จนถึงระดับคุณวุฒิที่ 8 โดยเริ่มจากระดับ Associate Degree, Bachelor Degree, Master Degree, Doctoral Degree ตามลำดับ ส่วนเทคนิคและอาชีวศึกษา เริ่มตั้งแต่ระดับคุณวุฒิที่ 1 จนถึงระดับคุณวุฒิที่ 8 โดยเริ่มจากประกาศนียบัตรอาชีวศึกษา ประกาศนียบัตรระดับ 1 ประกาศนียบัตรระดับ 2 ประกาศนียบัตรระดับ 3 อนุปริญญาขั้นสูง ปริญญาตรี ในสาขาเทคโนโลยีและธุรกิจ ปริญญาโทในสาขาเทคโนโลยีและธุรกิจ และปริญญาเอก ตามลำดับ

4.5.3 ประเทศอินโดนีเซีย

กรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศอินโดนีเซียจัดตั้งขึ้นในปี 2555 มีจุดประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับจำแนกระดับคุณวุฒิผ่านการประเมินจากผลลัพธ์การเรียนรู้ซึ่งเป็นผลสำเร็จในแต่ละระดับของการศึกษาที่ได้โดยมีการกำหนดระดับมาตรฐานอ้างอิงตามระบบการศึกษา กรอบคุณวุฒิแห่งชาติยังเป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเนื่องจากการเทียบโอนระหว่างสายการศึกษาหรือจากการศึกษานอกระบบเพื่อให้ประชากรในประเทศมีความเข้มแข็งในด้านการศึกษา นอกจากนี้กรอบคุณวุฒิยังมีส่วนในการส่งเสริมให้เกิดการถ่ายเทแรงงานสู่ตลาด

ต่างประเทศ โดยทำหน้าที่เป็นเครื่องมือวัดระดับคุณวุฒิของบุคลากรเพื่อใช้ในการเทียบโอนตามมาตรฐานที่ยอมรับในระดับสากล

กรอบคุณวุฒิของประเทศอินโดนีเซียครอบคลุมระดับการศึกษาทั้งในและนอกระบบโดยแบ่งระดับคุณวุฒิออกเป็น 9 ระดับ ดังแผนภาพที่ 4.11 จำแนกได้เป็น 3 ส่วน ดังนี้

1) การศึกษาสายสามัญ เริ่มตั้งแต่ระดับคุณวุฒิที่ 1 จนถึงระดับคุณวุฒิที่ 9 โดยเริ่มจากการสำเร็จการศึกษาในระดับ เกรด 11 และเกรด 12 จะจัดอยู่ในระดับคุณวุฒิระดับที่ 1 และ 2 ตามลำดับ ส่วนระดับคุณวุฒิ 7 ถึง 9 จะเริ่มจาก ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ตามลำดับ

2) เทคนิคและอาชีวศึกษา เริ่มตั้งแต่ระดับคุณวุฒิที่ 4 จนถึงระดับคุณวุฒิที่ 9 โดยเริ่มจากอนุปริญญาขั้นที่ 1 อนุปริญญาขั้นที่ 2 อนุปริญญาขั้นที่ 3 อนุปริญญาขั้นที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญระดับ 1 และผู้เชี่ยวชาญระดับ 2 ตามลำดับ

3) ประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเองจะเป็นการเทียบโอนจากประสบการณ์หรือจากการเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถสอบเทียบโอนได้ โดยแบ่งเป็น 9 ระดับ ตามกรอบคุณวุฒิซึ่งจะได้รับการรับรองคุณวุฒิโดย

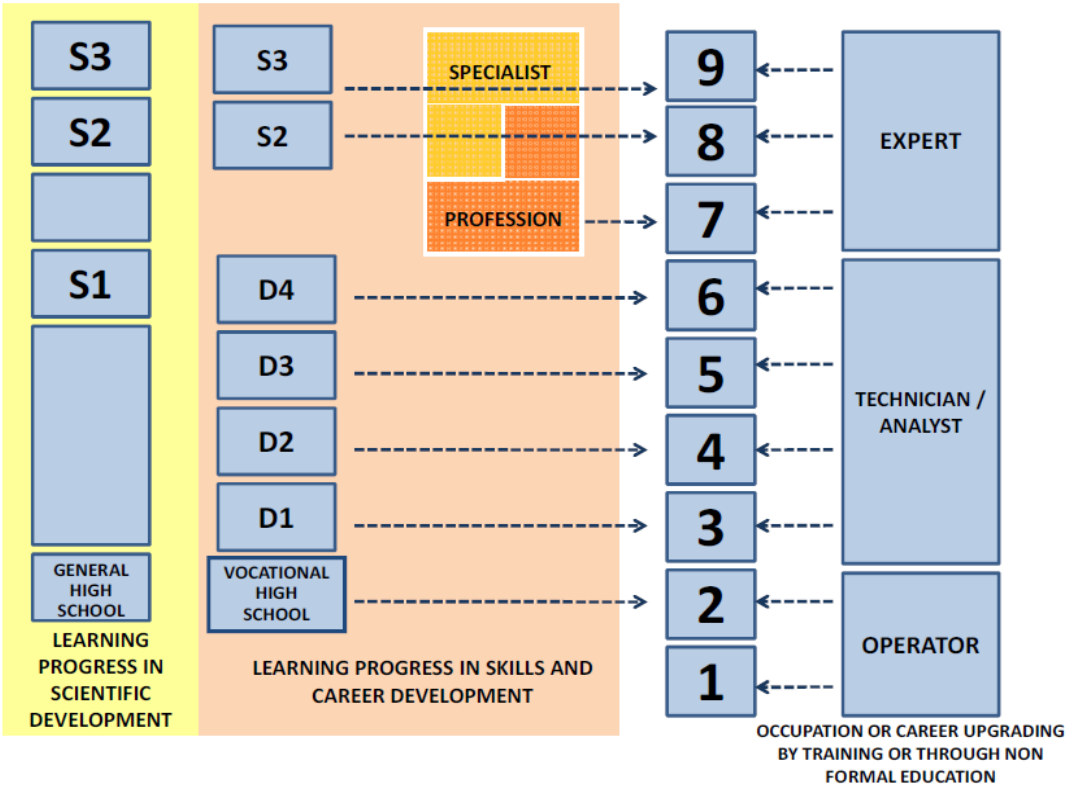
ใบประกาศนียบัตรขั้นที่ 1 – ขั้นที่ 9 (C1 – C9) โดยผู้ที่ได้รับใบประกาศนียบัตรทั้ง 9 ระดับ จะถูกจัดกลุ่มดังนี้

C1 – C3 เป็นผู้ดำเนินการ (Operator)

C4 – C6 เป็นผู้ชำนาญการ (Technician/Analyst)

C5 – C9 เป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert)

แผนภาพที่ 4.11 กรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศอินโดนีเซีย



ที่มา : PT. TRANS INTRA ASIA (TIA), INDONESIA (2015). SUPPORT TO THE DEVELOPMENT OF THE INDONESIAN QUALIFICATIONS FRAMEWORK (ACDP – 024).

4.5.4 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

การดำเนินการในการพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวปัจจุบันอยู่ในขั้นพัฒนาร่างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ โดยอ้างอิงจากกรอบคุณวุฒิวิชาชีพซึ่งจำแนกระดับคุณวุฒิออกเป็น 4 ระดับ คือ ประกาศนียบัตรขั้นที่ 1 ประกาศนียบัตรขั้นที่ 2 ประกาศนียบัตรขั้นที่ 3 และประกาศนียบัตรขั้นที่ 4

ร่างกรอบคุณวุฒิของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ครอบคลุมการศึกษา 3 ด้าน คือการศึกษาขั้นสูง เทคนิคและอาชีวศึกษา และการฝึกฝนทักษะ โดยจำแนกระดับคุณวุฒิออกเป็น 8 ระดับ ซึ่งแต่ละสายการศึกษาจะมีการระบุระดับคุณวุฒิของแต่ละสายที่แตกต่างกัน ตารางที่ 4.4 ดังนี้

- การศึกษาขั้นสูง เริ่มตั้งแต่ระดับคุณวุฒิที่ 6 จนถึงระดับคุณวุฒิที่ 8 โดยเริ่มจากระดับ Associate Degree, Bachelor Degree และระดับการศึกษาที่สูงกว่า Bachelor Degree ซึ่งประกอบด้วย Graduate Diploma, Specialist 1, Master's Degree, Specialists, Ph.D. หรือ Doctoral Degree ตามลำดับ

- เทคนิคและอาชีวศึกษา เริ่มตั้งแต่ระดับคุณวุฒิที่ 1 จนถึงระดับคุณวุฒิที่ 7 โดยเริ่มจาก Award ในระดับที่ 1

- การฝึกฝนทักษะเริ่มตั้งแต่ระดับคุณวุฒิที่ 1 จนถึงระดับคุณวุฒิที่ 6 โดยเริ่มจาก Award ในระดับที่ 1 และ Award ในระดับที่ 2 ทักษะระดับที่ 1 (Semi - Skilled) ทักษะระดับที่ 2 (Skilled Labor) ทักษะระดับ 3 (Trade Man) และทักษะระดับ 4 (Foreman, Supervisor) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ร่างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

Level	Higher Education (MOES)	TVET (MOES)	Skill Training (MOLSW)
8	Ph.D. Specialists Master's Degree Specialist 1 Graduate Diploma	-	-
7	Bachelors' Degree	Bachelors' Degree	
6	Associate Degree	Higher Diploma/High Technician	Foreman/supervisor/Skilled level 4
5		Diploma/ Technician	Trades man/Skilled level 3
4		Diploma/Certificate 4/ Skilled worker	Skilled Labour/Skilled level 2
3		Certificate 3/Semi-skills	Semi-Skilled/Skill Level1
2		Certificate 2/Practical-skills	Award
1		Certificate 1/Basic-skills	Award

หมายเหตุ: MOES - Ministry of Education and Sports
MOLSW - Ministry of Labour and Social Welfare
ที่มา: Policy Review of TVET Lao PDR,UNESCO ,2013 (p-36)

4.5.5 ประเทศมาเลเซีย

รัฐบาลของประเทศมาเลเซียได้มีการวางแผนพัฒนายุทธศาสตร์ด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และนำระบบการศึกษาในปัจจุบันมาเป็นแนวทางในการจัดตั้งกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (Malaysia Qualification Framework : MQF) ซึ่งมีจุดประสงค์หลักเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและจัดประเภทของคุณวุฒิตามเกณฑ์ที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและเทียบเคียงได้กับมาตรฐานสากล และยังช่วยสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในการกำหนดระดับการศึกษา

ผลลัพธ์การเรียนรู้และระบบหน่วยกิต ซึ่งอยู่บนฐานของการเรียนการสอน รวมถึงใช้ในการกำหนดเส้นทางการศึกษา โดยกรอบคุณวุฒินี้สามารถเชื่อมโยงกับระบบคุณวุฒิต่างๆ ได้อย่างเป็นระบบ จึงสามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้ที่ไม่มีปริญญาเข้ากับระบบการศึกษาที่มีปริญญาเข้าด้วยกันเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในการศึกษาผ่านกระบวนการเทียบโอนหน่วยกิตการศึกษา (Credits) และประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีมาก่อน (Recognizing Prior Learning : RPL) ซึ่งขับเคลื่อนด้วยการทำงานของ 3 กระทรวงหลัก คือ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุดมศึกษา และกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ กรอบคุณวุฒิของมาเลเซียมีกฎหมายกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ พ.ศ. 2550 รองรับโดยมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1) รวบรวมคุณวุฒิอุดมศึกษาไว้ในกรอบเดียวกัน

2) สนับสนุนการเข้าถึงอุดมศึกษา

3) สร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพและความชัดเจนของคุณวุฒิ

4) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5) สนับสนุนการสร้างความเสมอภาค การสร้างความก้าวหน้าและการรับรองคุณวุฒิ

กรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศมาเลเซียแบ่งออกเป็น 8 ระดับขึ้นอยู่กับระดับคุณวุฒิการศึกษา โดยจะเริ่มให้ระดับคุณวุฒิตั้งแต่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการศึกษาของประเทศจึงจำแนกตามสายการศึกษา ดังนี้

1) สายการฝึกทักษะเริ่มตั้งแต่ระดับคุณวุฒิที่ 1 จนถึงระดับคุณวุฒิที่ 5 โดยเริ่มจากประกาศนียบัตรระดับ 1 ประกาศนียบัตรระดับ 2 ประกาศนียบัตรระดับ 3 วุฒิบัตรและวุฒิบัตรขั้นสูง ตามลำดับ

2) สายเทคนิคและอาชีวศึกษา เริ่มตั้งแต่ระดับคุณวุฒิที่ 1 จนถึงระดับคุณวุฒิที่ 5 โดยเริ่มจากประกาศนียบัตร (เทคนิคและอาชีวศึกษา) ซึ่งจะได้ระดับคุณวุฒิระดับ 1 ถึง 2 ส่วนในระดับคุณวุฒิ 4 ถึง 5 จะเริ่มจากวุฒิบัตร และวุฒิบัตรขั้นสูงตามลำดับ

3) สายการศึกษาชั้นสูงเริ่มตั้งแต่คุณวุฒิที่ 4 จนถึงระดับคุณวุฒิที่ 8 โดยเริ่มจากการสำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจัดอยู่ในคุณวุฒิระดับ 4 ส่วนคุณวุฒิระดับ 6 ถึง 8 เริ่มจากปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ตามลำดับ

สำหรับการศึกษานอกระบบ กรอบคุณวุฒิแห่งชาติจะมีการรับรองการศึกษากลุ่มนี้โดยสามารถเทียบโอนความรู้หรือประสบการณ์ที่มีมาก่อนและได้รับการรับรองผ่านมาตรฐานที่กำหนดของสถาบันการศึกษา ซึ่งระบบดังกล่าวเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนตามแนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต

กรอบคุณวุฒิแห่งประเทศมาเลเซีย (The Malaysian Qualifications Framework: MQF) เป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงระบบคุณวุฒิและระบบการศึกษาอีกทั้งเป็นการสร้างโอกาสในด้านการศึกษาผลลัพธ์การเรียนรู้ในสาขาที่สนใจ (Learning Outcomes) และหน่วยกิตบนพื้นฐานของการเรียน ซึ่ง MQF สามารถที่จะเชื่อมโยงกับคุณวุฒิต่างๆ ของประเทศอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ผู้ที่ไม่มีคุณวุฒิทางการศึกษาสามารถเทียบโอนประสบการณ์ในรูปแบบของหน่วยกิตเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยระบบของ MQF แบ่งออกเป็น 8 ระดับ และแยกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วยระดับทักษะ(Skill) ระดับอาชีวศึกษา(Vocational and Technical) และระดับการศึกาสายวิชาการ/อุดมศึกษา (Academic/Higher Education) ดังแผนภาพที่ 4.12

แผนภาพที่ 4.12 กรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศมาเลเซีย

MQF Levels	Sectors			Lifelong Learning
	Skills	Vocational and Training	Higher Education	
8			Doctoral Degree	Accreditation for Prior Experiential Learning (APEL)
7			Master's Degree	
			Postgraduate Certificate & Diploma	
6			Bachelor's Degree	
			Graduate Certificate & Diploma	
5	Skills Advanced Diploma	Advanced Diploma	Advanced Diploma	
4	Skills Diploma	Diploma	Diploma	
3	Skills Certificate 3	Vocational & Technical Certificate	Certificate	
2	Skills Certificate 2			
1	Skills Certificate 1			

ที่มา: https://en.wikipedia.org/wiki/Malaysian_Qualifications_Framework#Development_of_the_MQF

ผลลัพธ์การเรียนรู้ในแต่ละระดับสามารถกำหนดความคาดหวังจากผู้เรียนได้ 8 ประการ คือ

1) ความรู้
2) ทักษะการปฏิบัติใช้
3) ทักษะและความรับผิดชอบต่อสังคม
4) คุณค่า ทัศนคติ และความเป็นมืออาชีพ
5) การสื่อสาร ความเป็นผู้นำ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น
6) การแก้ไขปัญหาและทักษะทางวิทยาศาสตร์
7) การบริหารข้อมูลและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
8) ทักษะในการบริหารจัดการและการเป็นผู้ประกอบการ

แนวทางการเทียบโอนความรู้ของ MQF นั้นได้นำเอาแนวคิดจากประเทศที่มีระบบคุณวุฒิวิชาชีพต้นแบบมาประยุกต์ใช้ นั่นคือ ประเทศอังกฤษ เวลส์ ไอร์แลนด์เหนือ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และสหภาพยุโรป สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) ได้อธิบายว่าในการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ต้องทำการกำหนดจากระดับคุณวุฒิ นอกจากนี้ การเรียนรู้ตลอดชีวิตยังนำมาเทียบเคียงกับการศึกษาโดยอาศัยการเทียบโอนประสบการณ์หรือการรับการรับรอง สำหรับการเทียบโอนประสบการณ์นั้นจะทำการกำหนดในรูปแบบอย่างกว้างๆ โดยดูจากหลักฐานผลงานที่เคยทำมา

4.5.6 สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา

สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ได้เริ่มการพัฒนา NQF ในเดือนกันยายน ปี พ.ศ. 2557 โดยมีการจัดตั้งคณะทำงานจากกระทรวงที่เกี่ยวข้อง 12 กระทรวง ซึ่งมีการพัฒนาร่างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติครั้งแรกแล้วเสร็จเมื่อเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2558 และได้มีการประเมินผลและประชุมร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียประมาณ 300 ท่าน จึงนำได้พัฒนาเป็นร่างครั้งที่ 2 และแล้วเสร็จเมื่อปลายปี พ.ศ. 2558 โดยการวางแผนการจัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาตินั้นได้กำหนดให้ครอบคลุมทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐาน เทคนิคและอาชีวศึกษา การศึกษาระดับอุดมศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ร่างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา

Sectors				Lifelong Learning
Level	Basic Education	TVET	Higher Education	
8			Post-Doctoral Studies/ Doctoral Degrees	Recognition of Prior Learning (Assessment and vadidation) Informal/ Non-formal Learning
7			Post-Master Studies/ Master Degrees	
6		Degree	Post Graduate Diplomas, Bachelor Degrees	
5		Advanced Diploma	Advanced Diplomas	
4		Diploma/*V&T C/SC4		
3	High School	V&T C/SC3		
2	Middle School	V&T C/SC2		
1	Primary School	V&T C/SC1		

ที่มา: ASAEN Secretariat. 2015. ASEAN Qualifications Reference Framework and National Qualifications Frameworks. State of Play Report.

4.5.7 ประเทศฟิลิปปินส์

ประเทศฟิลิปปินส์ต้องการพัฒนาคุณภาพของแรงงานให้สามารถเทียบเคียงกับตลาดแรงงานต่างประเทศ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้รัฐบาลฟิลิปปินส์มีนโยบายในการผลักดันให้จัดสร้างและพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศฟิลิปปินส์ (Philippines Qualifications Framework: PQF) ซึ่งมีจุดประสงค์หลักเพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานของภาคอุตสาหกรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ และสามารถใช้ในการเชื่อมโยงกับคุณวุฒิแห่งชาติอื่นๆ ส่งผลให้มีความสามารถในการโยกย้ายแรงงาน และระบบการศึกษาที่มีความเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตรจึงทำให้สามารถเทียบเคียงหรือเลื่อนระดับคุณวุฒิให้สูงขึ้นเพื่อส่งเสริมแนวความคิดด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อความก้าวหน้าในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานนิยามของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศฟิลิปปินส์ คือหนึ่งในนโยบายของชาติที่ใช้อธิบายระดับ (Level) ของคุณวุฒิการศึกษา และตั้งมาตรฐานผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) ในแต่ละระดับการศึกษา โดยมีการประกันคุณภาพมาตรฐานในระดับชาติทั้งด้านวิชาการและด้านทักษะ รวมไปถึงคุณภาพการเรียนการสอน การประเมินผลและการวิธีการรับรองคุณวุฒิต่างๆ อาทิ ใบประกาศนียบัตร อนุปริญญารวมไปถึงในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

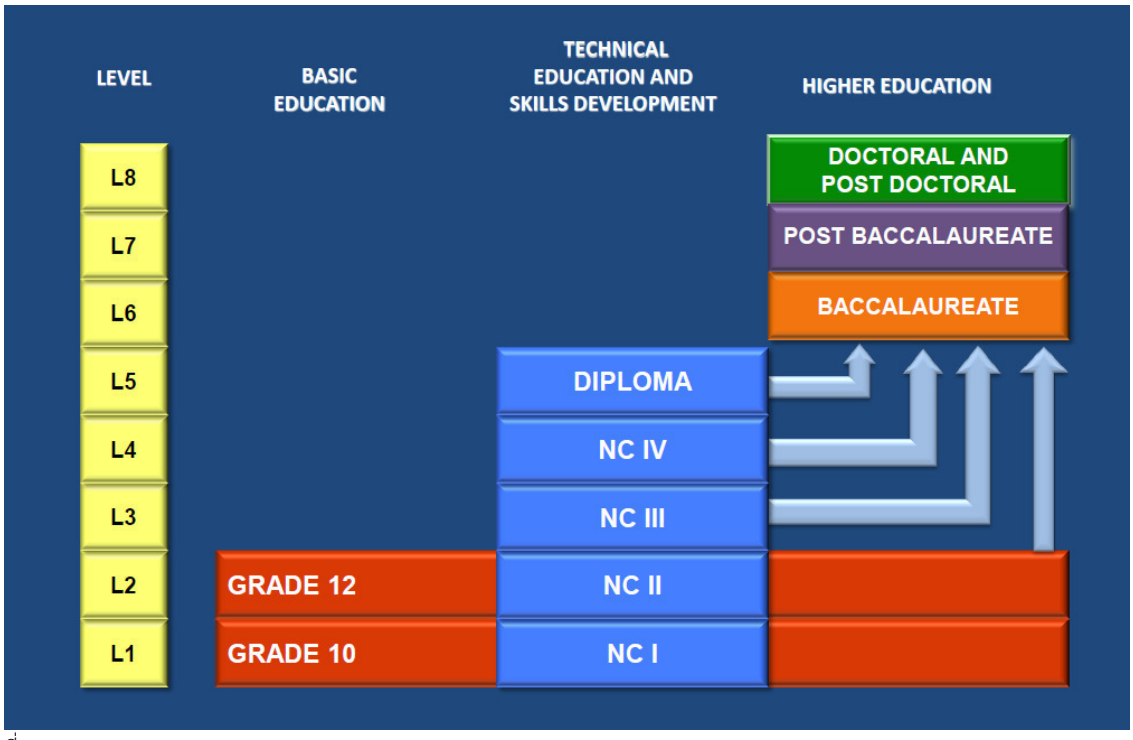
กรอบคุณวุฒิของประเทศฟิลิปปินส์ ครอบคลุมระดับการศึกษาทั้งในและนอกระบบ โดยแบ่งระดับคุณวุฒิออกเป็น 8 ระดับ จำแนกได้ออกเป็น 3 ส่วน ดังแผนภาพที่ 4.13 ประกอบด้วย

1) การศึกษาขั้นพื้นฐาน เริ่มตั้งแต่ระดับคุณวุฒิที่ 1 จนถึงระดับคุณวุฒิที่ 2 โดยเริ่มจากเกรด10 (G10) จนถึง เกรด 12 (G12) ตามลำดับ

2) เทคนิคและอาชีวศึกษา เริ่มตั้งแต่ระดับคุณวุฒิที่ 1 จนถึงระดับคุณวุฒิที่ 5 โดยเริ่มจากประกาศนียบัตรระดับ 1 ประกาศนียบัตรระดับ 2 ประกาศนียบัตรระดับ 3 ประกาศนียบัตรระดับ 4 และอนุปริญญา ตามลำดับ

3) การศึกษาระดับสูง เริ่มตั้งแต่ระดับคุณวุฒิที่ 6 จนถึงระดับคุณวุฒิที่ 8 โดยเริ่มจากปริญญาตรี (Baccalaureate) ปริญญาโท (Post-Baccalaureate) และปริญญาเอก (Doctoral และ Post-Doctoral) ตามลำดับ

แผนภาพที่ 4.13 กรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศฟิลิปปินส์



ที่มา: ASAEN Secretariat. 2015. ASEAN Qualifications Reference Framework and National Qualifications Frameworks. State of Play Report.

4.5.8 ประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์ยังไม่มีการจัดสร้างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ แต่ในปี พ.ศ. 2546 ได้มีการจัดทำ “ระบบคุณวุฒิทักษะกำลังแรงงานของสิงคโปร์” หรือเรียกโดยย่อ WSQ (Singapore workforce Skill Qualification) โดยมีลักษณะที่สำคัญ คือ

- เป็นระบบฐานสมรรถนะและอาชีพที่ได้รับการออกแบบเพื่อสร้างศักยภาพอุตสาหกรรมโดยตรง
- มีความยืดหยุ่นโดยสามารถนำไปใช้ได้เมื่อต้องการทักษะและความรู้ใหม่หรือต่อยอดเพื่อเติมเต็มคุณวุฒิ
- การประเมินผลและออกประกาศนียบัตร ขึ้นอยู่กับความสามารถในการแสดงศักยภาพที่สถานประกอบการต้องการ
- สามารถเข้าถึงคนทำงานโดยทั่วไปและทุกอาชีพได้
- ให้การรับรองความรู้จากประสบการณ์หรือได้รับหน่วยการเรียนมาก่อน
- คุณวุฒิและประกาศนียบัตรขึ้นอยู่กับมาตรฐานที่ตกลงกับอุตสาหกรรม
- คุณวุฒิจาก WSQ นี้สามารถเทียบเคียงคุณวุฒิในระดับนานาชาติได้

ระบบคุณวุฒิของสิงคโปร์ (WSQ) เป็นระบบฐานสมรรถนะ ซึ่งออกแบบไว้ 4 ส่วนคือ สมรรถนะพื้นฐาน สมรรถนะข้ามสายงาน สมรรถนะในแต่กลุ่มอุตสาหกรรม และสมรรถนะอาชีพ โดยมีลักษณะที่แตกต่างกันในการประยุกต์ใช้ข้ามสายงานและอาชีพ และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในแต่ละอาชีพนั้นๆ ตามซึ่งหากมีสมรรถนะพื้นฐานสูงก็จะมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางต่ำ ขณะที่มีสมรรถนะอาชีพสูง สมรรถนะพื้นฐานและข้ามสายงานจะต่ำเช่นกัน

ระบบคุณวุฒิของ WSQ ประกอบด้วย 6 ระดับ โดยแบ่งความซับซ้อนของแต่ละระดับ จากงานง่ายโดยเริ่มจากประกาศนียบัตรถึงประกาศนียบัตรบัณฑิต ตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ระดับคุณวุฒิทักษะของสิงคโปร์

WSQ Qualification Levels	Certifications
6	Graduate Diploma Graduate Certificate
5	Specialist Diploma
4	Diploma
3	Advanced Certificate
2	Higher Certificate
1	Certificate

ที่มา: ASAEN Secretariat. 2015. ASEAN Qualifications Reference Framework and National Qualifications Frameworks. State of Play Report.

4.5.9 ประเทศเวียดนาม

รัฐบาลเวียดนามได้เล็งเห็นถึงประโยชน์จากการศึกษาตามแนวคิดของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นแนวทางที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องอีกทั้งยังมีประโยชน์ในฐานะเครื่องมือสร้างความเชื่อมโยงกับตลาดแรงงานภายนอกประเทศจึงได้มีแผนในการสร้างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติการศึกษาของประเทศเวียดนาม โดยอ้างอิงจากระบบการศึกษาที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันกรอบคุณวุฒิแห่งชาติประเทศเวียดนามอยู่ระหว่างการพัฒนาโดยการสร้างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติเริ่มต้น เมื่อปีพ.ศ. 2554 ซึ่งการจัดตั้งกรอบคุณวุฒิของประเทศเวียดนามนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของแรงงานที่มีคุณภาพทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก

ร่างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศเวียดนามครอบคลุม 2 ส่วนการศึกษาคือ ส่วนเทคนิคและอาชีวศึกษาและส่วนการศึกษาขั้นสูง และจำแนกออกเป็น 8 ระดับโดยแต่ละสายการศึกษาจะมีการระบุระดับ

คุณวุฒิของแต่ละสายที่แตกต่างกัน ดังนี้

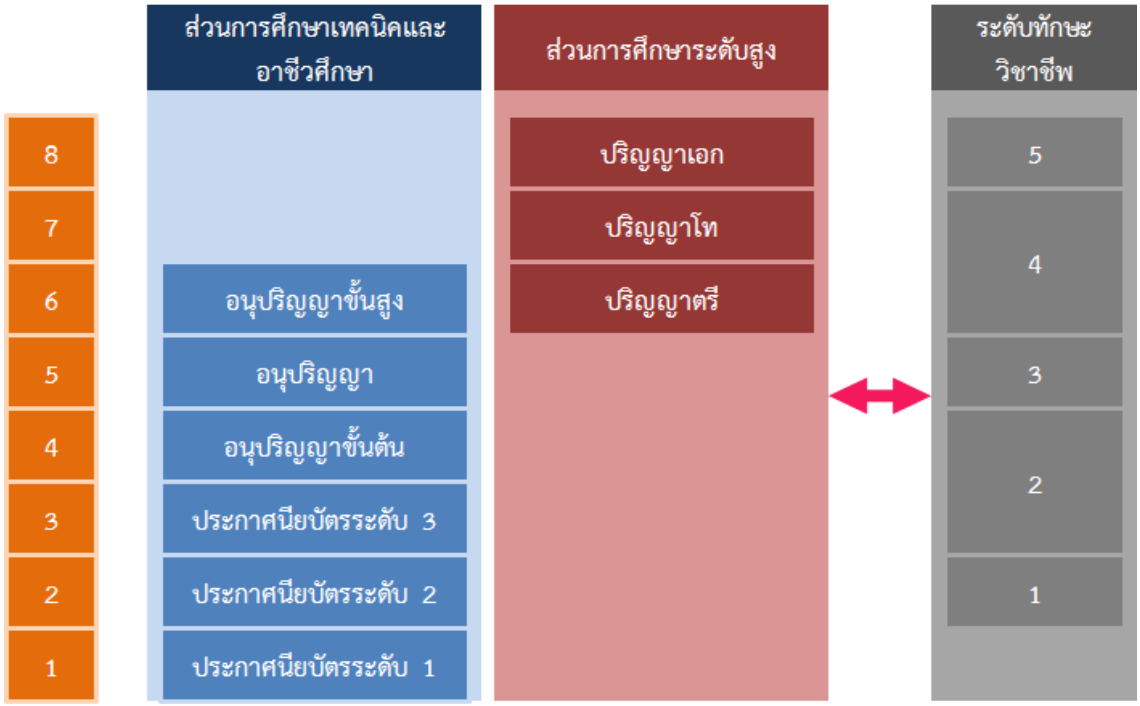
1) เทคนิคและอาชีวศึกษา เริ่มตั้งแต่ระดับคุณวุฒิที่ 1 จนถึงระดับคุณวุฒิที่ 6 โดยเริ่มจากประกาศนียบัตรระดับ 1 ประกาศนียบัตรระดับ 2 ประกาศนียบัตรระดับ 3 อนุปริญญาขั้นต้น อนุปริญญา และอนุปริญญาขั้นสูงตามลำดับ

2) การศึกษาขั้นสูง เริ่มตั้งแต่ระดับคุณวุฒิที่ 6 จนถึงระดับคุณวุฒิที่ 8 โดยเริ่มจากปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก ตามลำดับ

นอกจากนี้ร่างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศเวียดนามยังถูกออกแบบให้สามารถเทียบโอนได้จาก

ส่วนทักษะวิชาชีพ ซึ่งแบ่งออกเป็นประกาศนียบัตร 5 ระดับ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของแรงงานในประเทศ ดังแผนภาพที่ 4.14

แผนภาพที่ 4.14 ร่างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศเวียดนาม

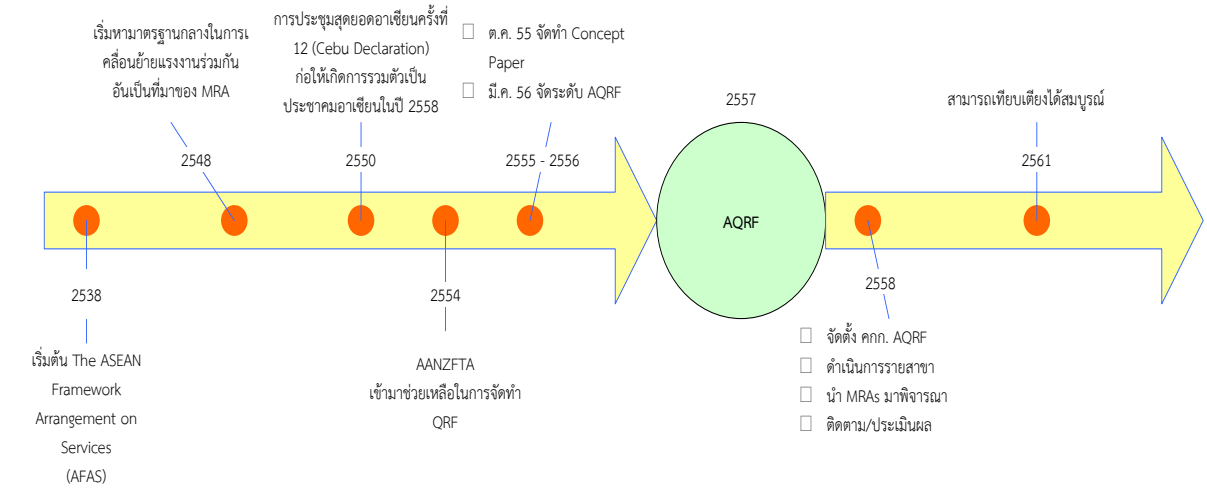


ที่มา: National Qualifications Framework and ASEAN Progress ,2013 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.การพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่กรอบประชาคมอาเซียน.(หน้า 54)

4.5.10 กรอบคุณวุฒิอ้างอิงในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

อาเซียนได้มีการจัดทำกรอบคุณวุฒิอ้างอิงในภูมิภาค หรือ ASEAN Qualification Reference Framework (AQRF) โดยได้รับความช่วยเหลือในด้านวิชาการทั้งด้านการศึกษา และการพัฒนากำลังคนที่เกี่ยวข้องจาก Australia – New Zealand Free Trade Area (AANZFTA) โดยมีประเทศฟิลิปปินส์เป็นประธาน และประเทศอินโดนีเซียเป็นรองประธาน ซึ่งช่วงเวลา (Timeline) ในการพัฒนา AQRF แสดงดังแผนภาพที่ 4.15

แผนภาพที่ 4.15 ช่วงเวลาการพัฒนา AQRF



ที่มา: Megawati Santoso. 2015. ASEAN Qualification Framework (SEA-TVET-DAAD Workshop, Solo, 10-12 September 2015)

หลักการเบื้องต้นของ AQRF คือ จะต้องดำเนินการด้วยความสมัครใจและไม่กระทบต่อกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศสมาชิกที่เข้าร่วม อีกทั้งต้องเป็นพื้นฐานในการพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศที่ยังไม่มีกรอบคุณวุฒิ[1]ภายใต้ AQRF จะให้ความสำคัญในเรื่องระบบประกันคุณภาพ และมาตรฐานเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือแก่กรอบคุณวุฒิในระดับประเทศ (NQF) อีกทั้ง AQRF จะทำหน้าที่เป็นเครื่องแปลคุณวุฒิ (Translation Devcie) ที่มีอยู่ของแต่ละประเทศ โดยเป็นเครื่องมือเชื่อมโยงการเปรียบเทียบคุณวุฒิตั้งแต่ (1) การอบรมวิชาชีพ (2) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (3) ระบบสมรรถนะอาชีพ และ (4) ระดับการศึกษาในระบบของแต่ละประเทศสมาชิก ปัจจุบัน AQRF แบ่งออกเป็น 8 ระดับ โดยแต่ละระดับจะมีรายละเอียด 2 ส่วนคือ (1) ทักษะและความรู้ และ (2) การนำไปใช้และความรับผิดชอบ ซึ่งแต่ละระดับมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 รายละเอียดในแต่ละระดับของ AQRF

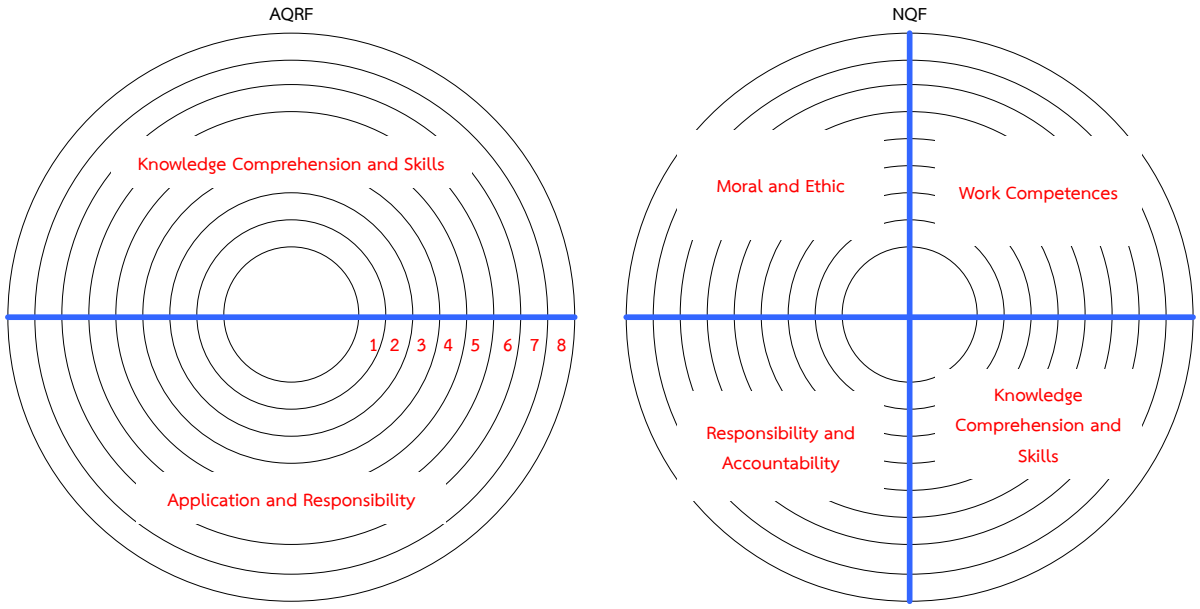
ระดับ	ทักษะและความรู้	การนำไปใช้และความรับผิดชอบ
1	• มีความรู้และทักษะพื้นฐาน • มีความรู้และทักษะในการดำเนินงานประจำที่ไม่มีความซับซ้อน	• มีความรู้และทักษะในการดำเนินงานประจำที่มีแบบแผน • มีความรู้และทักษะในการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและดูแลงานในระดับที่กำหนด
2	• มีความรู้และทักษะพื้นฐานที่เป็นเรื่องทั่วไปบนข้อเท็จจริง • มีความรู้และทักษะในการดำเนินงานในเรื่องทั่วไปตามมาตรฐาน	• มีความรู้และทักษะในการดำเนินงานที่มีกระบวนการเป็นแบบแผน • มีความรู้และทักษะในการกำกับดูแลและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วได้
3	• มีความรู้และทักษะและการคิดวิเคราะห์ในหลักการทั่วไป • มีความรู้และทักษะในการเลือกและประยุกต์วิธีพื้นฐาน เครื่องมือวัสดุและข้อมูลมาใช้ร่วมกับการดำเนินงาน	• มีความรู้และทักษะในงานดำเนินงานอย่างมั่นคงภายใต้การเปลี่ยนแปลง • มีความรู้และทักษะในการให้คำแนะนำพื้นฐานที่ต้องใช้การตัดสินใจและมีการวางแผนในการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง
4	• มีความรู้และทักษะทางเทคนิคและทฤษฎีพื้นฐานที่ครอบคลุมขอบเขตของงาน • มีความรู้และทักษะในการปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงาน	• มีความรู้และทักษะในการคาดการณ์เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงาน • มีความรู้และทักษะที่แสดงถึงความสามารถในการแก้ปัญหาที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน
5	• มีความรู้และทักษะทางเทคนิคและทฤษฎีข้อมูลทั่วไปภายใต้ขอบเขตงานอย่างละเอียด • มีความรู้และทักษะในการคิดวิเคราะห์	• มีความรู้และทักษะในการทำงานภายใต้การเปลี่ยนแปลง • มีความรู้และทักษะในการประเมินผลการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อน
6	• มีความรู้และทักษะทางเทคนิคและทฤษฎีอย่างเชี่ยวชาญภายในขอบเขตงานที่เฉพาะเจาะจง • มีความรู้และทักษะในการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ	• มีความรู้และทักษะในการทำงานที่มีความซับซ้อนและมีความเปลี่ยนแปลง • มีความรู้และทักษะในการคิดริเริ่มและปรับตัวตามกลยุทธ์เพื่อแก้ปัญหาในการดำเนินงานที่มีความซับซ้อน
7	• มีความรู้และทักษะในระดับแนวหน้าและสามารถแสดงองค์ความรู้ที่มีได้ • มีความรู้และทักษะในการคิดวิเคราะห์โดยอ้างอิงจากงานวิจัยองค์ความรู้หรือการปฏิบัติ	• มีความรู้และทักษะในการดำเนินงานที่มีความซับซ้อนคาดเดาไม่ได้และสามารถร่วมพัฒนาทดสอบนวัตกรรมใหม่ๆในการแก้ไขปัญหา • มีความรู้และทักษะความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างเชี่ยวชาญ
8	• มีความรู้และทักษะในระดับสูงมีความเชี่ยวชาญในขอบเขตของการทำงานในระดับเชี่ยวชาญ • มีความรู้และทักษะในการคิดอย่างอิสระสามารถสร้างองค์ความรู้งานวิจัยหรือแนวทางในการปฏิบัติ	• มีความรู้และทักษะที่แสดงถึงความสามารถในการดำเนินงานที่มีความซับซ้อนในขั้นเชี่ยวชาญระดับสูงและมีส่วนร่วมในการพัฒนาและทดสอบแนวคิดหรือทฤษฎีใหม่รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนได้มีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและสามารถขยายขอบเขตองค์ความรู้และแนวทางในการสร้างสรรค์แนวคิดหรือกระบวนการใหม่ๆ ได้ • มีความรู้และทักษะและความสามารในการบริหารจัดการและมีความเป็นผู้นำในระดับสูง

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (ไม่ปรากฏปี).การพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่กรอบประชาคมอาเซียน.

[1]ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (ไม่ปรากฏปี).การพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่กรอบประชาคมอาเซียนเข้าถึงได้จาก http://onec.go.th/onec_backoffice/uploads/Book/1389-file.pdf

ปัญหาที่สำคัญต่อการดำเนินการของ AQRF คือ (1) ระบบคุณวุฒิของประเทศสมาชิกอาเซียน มีความหลากหลาย ทั้งในด้านโครงสร้างและตัวระบบเอง (2) มีเพียงไม่กี่ประเทศเท่านั้นมีระบบ NQF สมบูรณ์ขณะที่ประเทศอื่นๆกำลังเร่งพัฒนา และ (3) มีจะมีบางประเทศที่มีระบบ NQF แต่ระบบต้องอาศัยการพัฒนามาตรฐานอยู่อย่างมาก อีกทั้งการเข้าถึงยังบุคคลทั่วไปยังต่ำมาก ดังนั้นเพื่อให้มีการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผล จึงจำเป็นต้องมีแนวทางการปฏิบัติงานระดับภูมิภาคและระดับประเทศอย่างเป็นรูปธรรม ดังแผนภาพที่ 4.16 ชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบของ AQRF กับ NQF ของแต่ละประเทศ สำหรับประเทศไทยนั้นมีสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบ แต่ก็ยังคงต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ในระดับอาเซียนยังคงมีหลายงานที่อยู่ในระหว่างการดำเนินงาน และต้องทำอย่างเร่งด่วน อาทิ การหารูปแบบที่เหมาะสมในการเทียบเคียง โดยอาจอยู่ในรูปแบบของ Pilot Study การหาแนวทางในการกำหนดชุดทักษะในระดับสมรรถนะต่างๆ หรือ การหาแนวทางในการเทียบเคียง และการอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงาน การจัดตั้งคณะกรรมการ AQRF (AQRF Board) และ ท้ายสุด AQRF จะต้องสามารถเทียบเคียงกับระบบคุณวุฒิต่างๆ ในโลกได้

แผนภาพที่ 4.16 องค์ประกอบของ AQRF กับ NQF ของแต่ละประเทศ



ที่มา: Megawati Santoso. 2015. ASEAN Qualification Framework (SEA-TVET-DAAD Workshop, Solo, 10-12 September 2015)

4.6 ข้อสังเกตที่ได้จากการศึกษากรอบคุณวุฒิแห่งชาติในต่างประเทศ

จากการศึกษากรอบคุณวุฒิแห่งชาติในต่างประเทศทั้ง 4 ประเทศและในภูมิภาคอาเซียน ได้แก่ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ เกาหลีใต้ ฮ่องกง และประเทศสมาชิกอาเซียน พบว่า กรอบคุณวุฒิแห่งชาติมีเป้าประสงค์หลักเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในประเทศ โดยการบูรณาการกรอบคุณวุฒิของการศึกษาสายสามัญและสายอาชีพเข้ามาไว้ในกรอบเดียวกัน ผ่านกลไกที่สำคัญในการอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนในการวางแผนเส้นทางการเรียนรู้ เพื่อให้ได้รับคุณวุฒิการศึกษาที่ต้องการ ได้แก่ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (RPL) และการถ่ายโอนหน่วยกิตการเรียนรู้ เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการเรียนรู้

4.6.1 รูปแบบกรอบคุณวุฒิในต่างประเทศที่มีต้นแบบที่ดี (Best Practice)

สำหรับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่งแยกระดับคุณวุฒิภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติของแต่ละประเทศจะอาศัยความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน โดยเป็นความรู้และทักษะที่นายจ้างต้องการ ผ่านคำแนะนำของภาคอุตสาหกรรมหรือภาคเอกชนในแต่ละประเทศที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ซึ่งสามารถสรุปลักษณะของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และหลักเกณฑ์ในการแบ่งระดับคุณวุฒิภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติได้ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ลักษณะของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และหลักเกณฑ์ในการแบ่งระดับคุณวุฒิภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ เกาหลีใต้ ฮ่องกง และภูมิภาคอาเซียน

ประเทศ/ภูมิภาค	ลักษณะของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ	ระดับคุณวุฒิ / เกณฑ์
ออสเตรเลีย	Australian Qualifications Framework (AQF) เป็นกรอบคุณวุฒิแบบระบบเดียว โดยการบูรณาการเส้นทางการเรียนรู้แต่ละสายการศึกษาเข้าด้วยกัน และมีการกำหนดระดับคุณวุฒิและรายละเอียดกำกับระดับคุณวุฒิเป็นชุดเดียวกันสำหรับทุกสายการศึกษา	10 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ ● ความรู้ ● ทักษะ ● การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะ
นิวซีแลนด์	New Zealand Qualifications Framework (NZQF) เป็นกรอบคุณวุฒิกลางเชื่อมโยงผลลัพธ์การเรียนรู้ของแต่ละสายการศึกษาโดยมีการใช้ระดับคุณวุฒิและรายละเอียดกำกับระดับคุณวุฒิร่วมกัน แต่ไม่มีการบูรณาการเส้นทางการเรียนรู้ของแต่ละสายการศึกษาที่ต่างกันเข้าด้วยกัน	10 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ ● ความรู้ ● ทักษะ ● การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษ
เกาหลีใต้	Korean Qualifications Framework (KQF) เป็นกรอบคุณวุฒิที่บูรณาการระดับคุณวุฒิในสายการศึกษาต่างๆ ผ่านการพัฒนามาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ โดยเน้นการเชื่อมโยงระหว่างความต้องการในภาคอุตสาหกรรมกับคุณวุฒิต่างๆ	8 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ ● ความรู้ ● ทักษะ ● สมรรถนะ
ฮ่องกง	Hong Kong Qualifications Framework (KQF) เป็นกรอบคุณวุฒิที่มีการเชื่อมโยงระหว่างสายการศึกษา โดยมีการกำหนดหน่วยการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานและหน่วยการเรียนรู้เฉพาะที่อ้างอิงจากมาตรฐานสมรรถนะเฉพาะ (SCS) เพื่อให้ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในประเทศ	7 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ ● ความรู้ ● กระบวนการ ● การประยุกต์/ความมีอิสระ/ความรับผิดชอบ ● ทักษะทางการสื่อสาร/เทคโนโลยีสารสนเทศ/การคำนวณ
อาเซียน	ASEAN Qualification Reference Framework (AQRF) มีหลักการเบื้องต้น คือ จะต้องดำเนินการด้วยความสมัครใจและไม่กระทบต่อกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศสมาชิกที่เข้าร่วม อีกทั้งต้องเป็นพื้นฐานในการพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศที่ยังไม่มีกรอบคุณวุฒิ ภายใต้ AQRF จะให้ความสำคัญในเรื่องระบบประกันคุณภาพ และมาตรฐานเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือแก่กรอบคุณวุฒิในระดับประเทศ (NQF)	8 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ ● ทักษะและความรู้ ● การนำไปใช้และความรับผิดชอบ

ที่มา : คณะผู้วิจัย

การทำให้คุณวุฒิภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะดำเนินการผ่านกลไกของการรับรองคุณวุฒิและการประกันคุณภาพคุณวุฒิ และผู้ให้บริการทางการศึกษาและการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องมีการลงทะเบียนอย่างเป็นทางการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้แต่ละประเทศยังมีความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติในต่างประเทศ เพื่อประสานความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและคำแนะนำในการพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติในประเทศของตนเอง ซึ่งสามารถสรุปบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานกำกับดูแลกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ได้ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานกำกับดูแลกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ของประเทศออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ เกาหลีใต้ ฮ่องกง และอาเซียน

ประเทศ	หน่วยงานกำกับดูแลกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ	การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ
ออสเตรเลีย	AQF อยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงศึกษาธิการและการฝึกอบรม และกระทรวงอุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ โดยมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละหน้าที่ และแต่ละระดับการศึกษา ได้แก่ - หน่วยงานประเมินคุณภาพและรับรองคุณวุฒิ เช่น ● ระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม = Australian Skills Quality Authority (ASQA) ● ระดับการศึกษาขั้นสูงและอุดมศึกษาที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัย = Tertiary Education Quality and Standards Agency (TEQSA) - หน่วยงานพัฒนาคุณวุฒิ เช่น ● ระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม = Registered Training Organizations (RTOs) ● ระดับการศึกษาขั้นสูงและอุดมศึกษา = ผู้ให้บริการการศึกษา	● เพื่อให้คุณวุฒิจะสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม นายจ้าง และสังคม หน่วยงานประเมินคุณภาพและรับรองคุณวุฒิจะทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม และผู้ประกอบการเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและทำงานร่วมกัน โดยการทำ MOU ● หน่วยงานกำกับดูแลภาคการศึกษาต่างๆ จะประสานความร่วมมือกันเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
นิวซีแลนด์	NZQF มี New Zealand Qualification Authority (NZQA) เป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ ● บริหารจัดการกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ● ประเมินคุณภาพสถาบันการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นสูงหรือระดับอุดมศึกษาที่มิใช่มหาวิทยาลัย ส่วนการประเมินคุณภาพของมหาวิทยาลัยจะดำเนินโดย CUAP และ AUA ซึ่งจะมีการประชุมร่วมกับ NZQA	NZQA ทำงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับหลายหน่วยงาน ได้แก่ ● ผู้บริหารระดับสูงในภาคการศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา ● คณะกรรมการการศึกษาอุดมศึกษา เพื่อสนับสนุนสถาบันการศึกษาที่มีผลงานที่ดี ● กระทรวงศึกษาธิการในโปรแกรมการรับรองและตรวจสอบมาตรฐานการศึกษา ● สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองในการแบ่งปันข้อมูลคุณวุฒิการศึกษาในต่างประเทศ

ประเทศ	หน่วยงานกำกับดูแลกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ	การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ
เกาหลีใต้	KQF มี Korean Research Institute for Vocational Education and Training (KRIVET) เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดทำและพัฒนา บนพื้นฐานของมาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ ที่จัดทำโดยกระทรวงการจ้างงานและแรงงาน ซึ่ง KRIVET เป็นสถาบันวิจัยนโยบายแห่งชาติที่มีหน้าที่ในการวิจัยและพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของประเทศเกาหลีใต้ ผ่านระบบคุณวุฒิ และโปรแกรมการศึกษา	KRIVET ทำงานร่วมกับหลายหน่วยงาน ได้แก่ ● กระทรวงการจ้างงานและแรงงานในการดำเนินการและพัฒนามาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ ● HRD Korea ส่งเสริมการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ และการทดสอบคุณวุฒิแห่งชาติ ● สภาหอการค้าและอุตสาหกรรม ในการพัฒนาคุณวุฒิให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม
ฮ่องกง	HKQF มี Education Bureau (EDB) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์และทิศทางการพัฒนา โดยการจัดตั้ง Qualifications Framework Secretariat (QFS) เพื่อทำหน้าที่ในการพัฒนา ดำเนินการและส่งเสริม HKQF - หน่วยงานประกันคุณภาพ ได้แก่ ● HKCAAVQ ที่ทำหน้าที่รับรองคุณวุฒิลงทะเบียนคุณวุฒิและประเมินคุณภาพหลักสูตรและผู้ให้บริการศึกษาและการฝึกอบรม ● QAC ทำหน้าที่ประกันคุณภาพของโปรแกรมการศึกษาในระดับปริญญาและระดับที่สูงกว่า ที่นำเสนอโดยสถาบันที่ได้รับการสนับสนุนจาก UGC ● JQRC ทำหน้าที่ประกันคุณภาพของโปรแกรมระดับย่อยที่ของแปดสถาบันที่เป็นสมาชิก	EDB ทำงานร่วมกับหลายหน่วยงาน ได้แก่ ● ภาคอุตสาหกรรม โดยการจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาการฝึกอบรมอุตสาหกรรม (ITACs) เพื่อพัฒนามาตรฐานสมรรถนะเฉพาะ (SCS) เพื่อให้ได้คุณวุฒิที่ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมในประเทศ ● สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานระหว่างประเทศ ผ่านการทำบันทึกความเข้าใจร่วม (MOU) เพื่อพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติ
อาเซียน	ASEAN Board	ประเทศฟิลิปปินส์เป็นประธาน และประเทศอินโดนีเซียเป็นรองประธาน ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการจาก Australia – New Zealand Free Trade Area (AANZFTA)

ที่มา : คณะผู้วิจัย

จากข้อสังเกตในการจัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของต่างประเทศดังกล่าว สามารถสรุปข้อสำคัญในการดำเนินการจัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติได้ ดังนี้

1. มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการแบ่งแยกระดับคุณวุฒิ โดยหลักเกณฑ์ดังกล่าวจะบ่งบอกถึงความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน และตรงตามความต้องการของนายจ้าง ซึ่งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลกรอบคุณวุฒิแห่งชาติจะต้องทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม เช่น การทำบันทึกความเข้าใจร่วม (MOU) ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร หรือการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมที่มาจากภาคอุตสาหกรรม ในการประเมินคุณภาพของคุณวุฒิและมาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ เป็นต้น เพื่อให้คุณวุฒิภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติตรงตามความต้องการของนายจ้าง

2. มีการแบ่งแยกหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน อันได้แก่ หน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาคุณวุฒิ หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการรับรองและลงทะเบียนคุณวุฒิ และหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพของคุณวุฒิและผู้ให้บริการทางการศึกษาและการฝึกอบรม ร่วมถึงมีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรเหล่านี้ให้ทำงานในทิศทางเดียวกัน
3. เพื่อให้คุณวุฒิต่างๆ ภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติมีความหน้าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับระหว่างประเทศ หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลกรอบคุณวุฒิแห่งชาติจะต้องมีความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและมาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติในต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและข้อคิดเห็น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณวุฒิของประเทศต่อไป

จากการศึกษากรอบคุณวุฒิแห่งชาติของต่างประเทศที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปปัจจัยสำคัญในความสำเร็จของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ได้ดังนี้

- ระบบคุณวุฒิทั้งหมดของประเทศควรอยู่ภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ
- ระบบคุณวุฒิอยู่บนพื้นฐานของผลลัพธ์การเรียนรู้ที่มีหลักเกณฑ์ในการแบ่งแยกอย่างชัดเจน
- มีระบบการจัดหมวดหมู่ประเภทของคุณวุฒิภายใต้คำอธิบายลักษณะของคุณวุฒิที่อ้างอิงจากผลลัพธ์การเรียนรู้
- มีระบบการสะสมหน่วยกิตและระบบการเทียบโอนหน่วยกิต
- มีหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน
- มีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ซึ่งมีหลายประเทศที่มีการจัดตั้งหน่วยงานหลักเฉพาะที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำและขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- ประกาศให้กรอบคุณวุฒิเป็นนโยบายระดับชาติ เนื่องจากต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนเพื่อยกระดับสมรรถนะและมาตรฐานกำลังคนในประเทศ

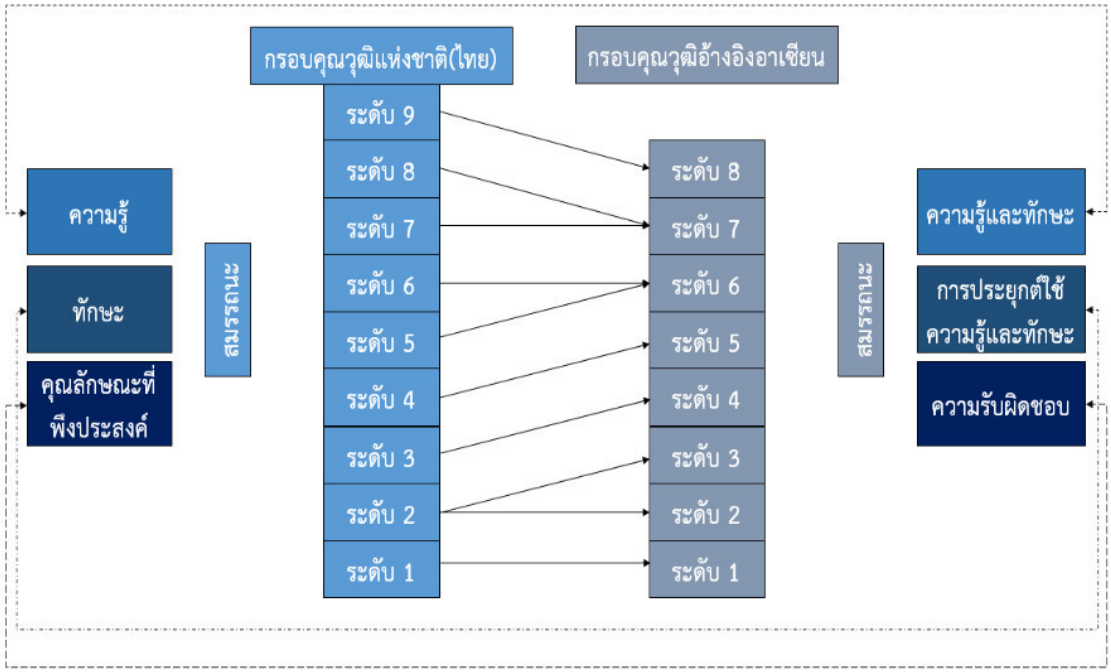
ทั้งนี้ การนำรูปแบบจากต่างประเทศมาปรับใช้กับระบบคุณวุฒิวิชาชีพในประเทศไทย และเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ที่เป็นต้นแบบที่ดีและถือได้ว่าเป็นรูปแบบที่ดีที่สุด คือ ประเทศออสเตรเลีย ซึ่งมี AQF เป็นกรอบคุณวุฒิหลักของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาและด้านแรงงาน อีกทั้งเน้นการเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกันในด้านคุณวุฒิระหว่างกระทรวงแรงงานและกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแนวทางดังกล่าวถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิที่เน้นด้านสมรรถนะของประเทศไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ AQF ยังถือเป็นหน่วยงานหลักในการช่วยประสานและสร้างสมรรถนะของผู้เรียนผ่านการทำงาน โดยมีกลุ่มผู้แทนนายจ้างหรือผู้แทนอุตสาหกรรมเข้ามามีส่วนช่วยกำหนดความรู้และทักษะที่ต้องการจากการฝึกอบรม รวมทั้ง AQF สนับสนุนให้เกิดการเคลื่อนย้ายกำลังคนผ่านการใช้กรอบคุณวุฒิ ทำให้เกิดแรงจูงใจและมีค่านิยมของการรับรองระบบสมรรถนะในกำลังคน ซึ่งในประเทศไทยนั้นผู้ประกอบการและพนักงานยังให้ความสำคัญน้อยมาก

4.6.2 ทิศทางการเชื่อมโยงของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพต่อกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน

การเตรียมความพร้อมและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของประเทศให้มีความรู้ความสามารถที่มีคุณภาพเหมาะสมกับอาชีพและทัดเทียมหรือสูงกว่ามาตรฐานอาชีพอาเซียน จำเป็นต้องมีการสร้างระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เกิดเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดมาตรฐานความสามารถของบุคคล เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ตรงกับทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมถึงสามารถปรับตัวให้ก้าวทันต่อการแข่งขันอันเนื่องมาจากการเปิดเสรีในระดับภูมิภาค โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพได้เป็นตัวแทนของประเทศไทยร่วมกับสำนักงาน

เลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) ในการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ ASEAN Secretariat เพื่อร่วมหารือและจัดทำกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน ทั้งนี้ กรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียนจัดทำขึ้นเพื่อเป็นแกนกลางในการเชื่อมโยงกรอบคุณวุฒิของประเทศสมาชิกหนึ่งกับอีกประเทศหนึ่ง ซึ่งแต่ละประเทศมีแตกต่างกันทางด้านบริบททางการศึกษา กรอบคุณวุฒิแห่งชาติของแต่ละประเทศจึงมีความแตกต่างกัน ขอบเขตของผลลัพธ์ การเรียนรู้ ตลอดจนระบบเทียบโอนคุณวุฒิ มุ่งเน้นให้สามารถใช้งานเป็นแกนกลางเชื่อมต่อระหว่างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของแต่ละประเทศสมาชิกภายใต้ข้อกำหนดที่ไม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนระบบกรอบคุณวุฒิแห่งชาติเดิม ซึ่งกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) ของประเทศไทย มีทั้งหมด 9 ระดับ ซึ่งเทียบเคียงกับกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน(8 ระดับ) ได้ดังแผนภาพที่ 4.17

แผนภาพที่ 4.17 การเทียบเคียงผลลัพธ์การเรียนรู้ของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติกับกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน



ที่มา : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (ไม่ปรากฏปี).การพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่กรอบประชาคมอาเซียน.

ในปี พ.ศ. 2559 ได้มีการพิจารณาและทบทวนการปรับระดับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติให้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน เพื่อลดปัญหาความสับสน และคล่องตัวต่อการเทียบเคียงระดับคุณวุฒิของผู้เรียนและกำลังคนของประเทศไทยในอนาคต โดยรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการมอบให้ สกศ.ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาปรับระดับกรอบคุณวุฒิจาก 9 ระดับ เป็น 8 ระดับ[2] ซึ่งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ถือได้ว่าเป็นหน่วยงานสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ ซึ่งกรอบคุณวุฒิวิชาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมีทั้งหมด 7 ระดับดังตารางที่ 4.10

[2] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2559 .เอกสารการประชุมเชิงปฏิบัติการการปรับระดับและจัดทำรายละเอียดองค์ประกอบระดับคุณวุฒิของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ วันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2559

ตารางที่ 4.10 กรอบคุณวุฒิวิชาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

ระดับ (Level)		คำอธิบายทั่วไป (Description)
ระดับ 1 **National Qualification of Vocational Competence 1**	ผู้มีทักษะเบื้องต้น	มีทักษะในการปฏิบัติงานประจำขั้นพื้นฐานทั่วไป สามารถแก้ปัญหาพื้นฐานในการปฏิบัติงานได้อย่างจำกัด โดยมีการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด
ระดับ 2 **National Qualification of Vocational Competence 2**	ผู้มีทักษะฝีมือ	มีทักษะฝีมือในการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดไว้แล้ว สามารถแก้ปัญหาพื้นฐานที่พบเป็นประจำ โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎี เครื่องมือและข้อมูลพื้นฐานภายใต้การควบคุมแนะแนวของผู้บังคับบัญชา
ระดับ 3 **National Diploma Qualification of Vocational Competence**	ผู้มีทักษะเฉพาะทาง	มีทักษะระดับฝีมือเฉพาะทางและเทคนิคในการปฏิบัติงาน กระบวนการคิดและปฏิบัติที่หลากหลาย สามารถแก้ปัญหาทางเทคนิคควบคู่กับการใช้คู่มือ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องภายใต้การแนะแนวของผู้บังคับบัญชา
ระดับ 4 **National Advanced Diploma Qualification of Vocational Competence**	ผู้ชำนาญการในอาชีพ	มีทักษะทางเทคนิคในการปฏิบัติงาน มีทักษะทางความคิดและปฏิบัติที่หลากหลาย ครอบคลุมการปฏิบัติงาน หาข้อสรุปและการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานโดยใช้ทฤษฎีและเทคนิคอย่างอิสระด้วยตนเอง
ระดับ 5 **National Qualification of Professional Competence**	ผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ	มีทักษะทางเทคนิคในการปฏิบัติงาน มีทักษะในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน มีส่วนร่วมในการวางแผน บริหารจัดการ และกำหนดนโยบายขององค์กร โดยใช้ทฤษฎีและเทคนิคในการแก้ปัญหาอย่างอิสระ สามารถพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆได้ สามารถใช้ภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและสามารถอบรมและฝึกฝนบุคคลอื่นได้
ระดับ 6 **National Qualification of Higher Professional Competence**	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษในอาชีพ	มีทักษะในการบริหารจัดการ วิเคราะห์และประเมินเพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยสามารถนำองค์ความรู้ และทักษะจากสาขาอาชีพอื่นๆที่มีความหลากหลายมาประยุกต์ใช้ได้ สามารถกำหนดนโยบายกลยุทธ์ขององค์กร โดยจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ
ระดับ 7 **National Qualification of Advanced Professional Competence**	ผู้ทรงคุณวุฒิในอาชีพ	มีทักษะที่เป็นเลิศในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร ระบบและนวัตกรรมการทำงาน และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถสังเคราะห์ และประเมินเพื่อแก้ไขวิกฤตปัญหาขององค์กร กำหนดทิศทางและอนาคตและเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรได้ อย่างเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ

หมายเหตุ : คำที่ใช้อธิบายในกรอบคุณวุฒิวิชาชีพซึ่งนี้เป็นคำอธิบายที่เป็นกลางมิได้อธิบายถึงอาชีพใดอาชีพหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจง
ที่มา : สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

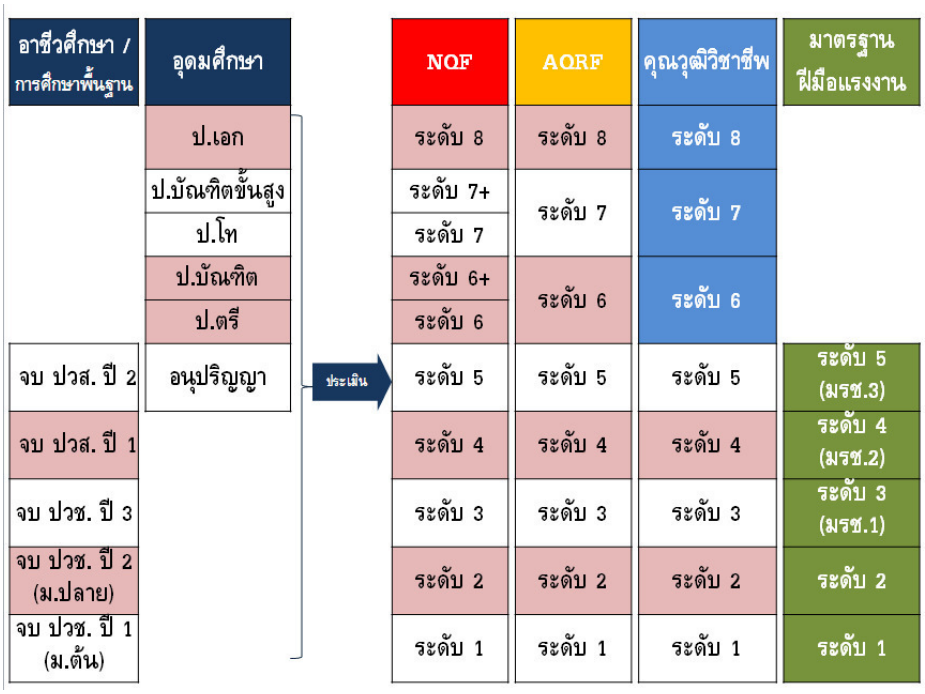
สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพได้ให้ร่วมมือและเข้าร่วมประชุมระดมความคิดในโครงการประชุมปฏิบัติการฯ กับ สกศ. อย่างต่อเนื่อง โดยตระหนักถึงความสำคัญและเห็นด้วยกับการปรับระดับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติให้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน ซึ่งทิศทางการเชื่อมโยงของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพต่อกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียนในอนาคตมีแนวคิดจะปรับระดับให้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียนจาก 7 ระดับ ให้เป็น 8 ระดับ[3] ดังแผนภาพที่ 4.18 โดยมีเกณฑ์มาตรฐานในการอ้างอิงต่อกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน ดังนี้

1) โครงสร้างระบบการศึกษาและฝึกอบรม
2) การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบและหลักการทางกฎหมายของหน่วยงานระดับชาติที่เกี่ยวข้องในกระบวนการเทียบเคียงที่มีการระบุอย่างชัดเจนและมีการประกาศและรับรองโดยหน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบในกระบวนการเทียบเคียงนี้

[3] (ร่าง) การเทียบเคียงระบบคุณวุฒิในประเทศไทยกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน อยู่ระหว่างขั้นตอนการพิจารณาของคณะกรรมการในการขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

3) การจัดทำระเบียบการสำหรับการผนวกคุณวุฒิต่าง ๆ ไว้ในกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ รวมทั้งคำอธิบาย/รายละเอียดเกี่ยวกับการบรรจุคุณวุฒิต่าง ๆ ไว้ระบบคุณวุฒิแห่งชาติให้เป็นไปอย่างโปร่งใส
4) มีการเชื่อมโยงระหว่างระดับต่าง ๆ ในกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและกับระดับของกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน ต้องมีความชัดเจนและแสดงให้ได้ในแต่ละระดับคุณวุฒิ
5) มีการอธิบายส่วนประกอบหลักในมาตรฐานตามข้อตกลงของกรอบแห่งชาติหรือระบบคุณวุฒิและคุณวุฒินั้นๆ
6) การอธิบายระบบประกันคุณภาพแห่งชาติเพื่อการศึกษาและฝึกอบรมที่อิงกรอบหรือระบบคุณวุฒิแห่งชาติ หน่วยงานทุกแห่งที่รับผิดชอบการประกันคุณภาพให้ชี้แจงเรื่องการสนับสนุนที่ชัดเจนสำหรับผลลัพธ์อ้างอิง
7) กระบวนการอ้างอิงจัดทำโดยหน่วยงานหลักที่มีอำนาจของรัฐและลงนามรับรองโดยผู้มีส่วนได้เสียหลักในระบบคุณวุฒิ
8) ประชาชนจากประเทศอื่นๆที่มีประสบการณ์ในสาขาคุณวุฒิจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการอ้างอิงและรายงานอ้างอิง
9) รายงานอ้างอิงในภาพรวม การจัดทำการอ้างอิง และหลักฐานการสนับสนุนดังกล่าวจะต้องจัดพิมพ์โดยหน่วยงานรับผิดชอบระดับชาติและทำแยกในแต่ละเกณฑ์มาตรฐานอ้างอิง
10) ผลลัพธ์จากการเทียบเคียงต้องถูกประกาศ/เผยแพร่โดยเลขาธิการอาเซียน และหน่วยงานสำคัญของภาครัฐ
11) หน่วยงานรับรองคุณวุฒิต้องดำเนินการตามกระบวนการเทียบโอนระหว่างกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียนอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้การระบุระดับคุณวุฒิในกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียนในแต่ละบุคคลมีความเหมาะสม

แผนภาพที่ 4.18 (ร่าง) การเทียบเคียงระบบคุณวุฒิในประเทศไทยกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน



ที่มา : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2559. เอกสารการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาภารกิจของหน่วยงานในประเทศที่สอดคล้องกับเกณฑ์การเทียบเทียงกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน เมื่อวันที่ 19 กันยายน พ.ศ.2559

4.7 ทบทวนกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในการพัฒนา

4.7.1 ภาพรวมของเศรษฐกิจในประเทศ

การวิเคราะห์สถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่ผ่านมา จากธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า ในปี พ.ศ. 2557 เศรษฐกิจของประเทศขยายตัวเพียงร้อยละ 0.7 จากปีก่อนหน้า ทั้งนี้เนื่องจากผลกระทบจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศ สำหรับปัจจัยภายในนั้น โดยหลักๆ เกิดจากสถานการณ์ไม่มั่นคงทางการเมือง อันส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในวงกว้าง อีกทั้งการส่งออกสินค้ายังฟื้นตัวช้าตามอุปสงค์ต่างประเทศที่ขยายตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป เนื่องมาจากประเทศคู่ค้าหลักของไทย อาทิ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น กลุ่มสหภาพยุโรป ยังคงอยู่ในภาวะเศรษฐกิจที่ซบเซา ส่วนการคาดการณ์เศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2558 โดยสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (สศค.) คาดการณ์ว่าจะสามารถขยายตัวร้อยละ 3.7 ขยายตัวเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้าที่ขยายตัวร้อยละ 0.7 เนื่องจากการใช้จ่ายภาครัฐที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ในด้านการบริโภคและการลงทุนภาคเอกชนมีแนวโน้มฟื้นตัวได้อย่างต่อเนื่องเช่นกัน เนื่องจากแนวโน้มการจ้างงานและรายได้นอกภาคเกษตรยังอยู่ในเกณฑ์ดี อีกทั้งแนวโน้มราคาน้ำมันที่ลดลงและอัตราดอกเบี้ยที่ยังอยู่ในระดับต่ำจะช่วยให้ต้นทุนการดำเนินธุรกิจอยู่ในระดับที่เอื้อต่อการลงทุนภาคเอกชน นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงสถานภาพทางเศรษฐกิจ พบว่า ยังคงมีความเข้มแข็งอยู่มาก จากระดับอัตราเงินเฟ้อทั่วไปในปี 2558 ที่ปรับลดลงจากปีก่อนหน้ามาอยู่ที่ร้อยละ 0.2 ตามแนวโน้มการลดลงของราคาน้ำมันดิบ และราคาสินค้าบริโภคในตลาดโลก

ล่าสุดสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้รายงานภาวะเศรษฐกิจของประเทศในไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ. 2558 เอาไว้ว่า โดยรวมครึ่งแรกของปี พ.ศ. 2558 เศรษฐกิจไทยขยายตัวร้อยละ 2.9 ปรับตัวดีขึ้นเมื่อเทียบกับการขยายตัวร้อยละ 0.2 ในช่วงครึ่งแรกของปี พ.ศ. 2557 โดยการใช้จ่ายยังคงมีการขยายตัวอันเนื่องมาจากการลงทุนของภาครัฐ การขยายตัวของการบริโภคในครัวเรือนและภาครัฐ แม้ว่าจะการส่งออกสินค้ายังได้รับผลกระทบจากเศรษฐกิจโลก โดยภาคเศรษฐกิจหลักของประเทศส่วนใหญ่ยังคงมีแนวโน้มการขยายตัวที่ดี กล่าวคือ

(1) ภาคเกษตรกรรม

สาขาเกษตรกรรม ลดลงร้อยละ 5.9 เทียบกับการลดลงร้อยละ 4.7 ในไตรมาสก่อนหน้า ตามการลดลงของผลผลิตพืชเกษตรสำคัญซึ่งได้รับผลกระทบจากปัญหาภัยแล้งที่เกิดขึ้นตั้งแต่ช่วงปลายปี 2557 ต่อเนื่องมาถึงช่วงกลางปี 2558 ด้วยเหตุนี้การเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศถือเป็นความท้าทายใหม่ในภาคเกษตรของไทย นอกจากนี้รายงานราคาสินค้าเกษตรสำคัญของไทย ไตรมาส 3 ปี 2558 จากธนาคารแห่งประเทศไทยพบว่า ในไตรมาสที่ 3 ของปีนี้ ราคาสินค้าเกษตรยังคงลดลงอย่างต่อเนื่อง สาเหตุโดยหลักเนื่องมาจากสินค้าเกษตรส่วนใหญ่ของประเทศผูกติดกับตลาดโลก โดยยางพาราซึ่งเป็นหนึ่งในสินค้าเกษตรหลักลดลงตามการชะลอตัวของเศรษฐกิจจีน นอกจากนี้ราคาน้ำมันดิบในตลาดโลกที่ลดลง ส่งผลให้พืชพลังงาน อันได้แก่ ปาล์มน้ำมัน ปรับราคาลดลง ในขณะเดียวกับที่มาเลเซียปรับลดราคาปาล์มอ้างอิง เช่นเดียวกับราคาน้ำตาล จากการลดลงของตลาด นิวยอร์กอันเนื่องจากแรงขายของกลุ่มผู้ผลิตบราซิลและกองทุนต่างๆ ที่ลดลง ส่วนราคาข้าวเปลือกหอมมะลิ ลดลงเล็กน้อยตามราคาตลาดโลก อย่างไรก็ดี สินค้าเกษตรอย่างข้าวเปลือกเจ้า ข้าวเปลือกเหนียว หัวมันสดคละ มันเส้น แป้งมัน และกุ้งขาว มีราคาสูงขึ้นอันเนื่องมาจากแนวโน้มการผลิตที่ลดลงจากภัยแล้ง และความต้องการของตลาดที่เพิ่มขึ้นทั้งในและต่างประเทศ

(2) ภาคอุตสาหกรรม

สาขาการก่อสร้าง มีการขยายตัวสูงร้อยละ 17.3 ต่อเนื่องจากการขยายตัวร้อยละ 23.4 ในไตรมาสก่อนหน้า การปรับตัวดีขึ้นส่วนหนึ่งเนื่องมาจากการส่งสัญญาณการลงทุนของภาครัฐในภาคก่อสร้าง ในปีพ.ศ. 2558 รัฐบาลได้เห็นชอบยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งของไทย พ.ศ. 2558-2565 เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2557 โดยยุทธศาสตร์ประกอบไปด้วย 5 แผนงาน ซึ่งครอบคลุมทั้งการเดินทางทางบก ระบบราง

ทางน้ำ และอากาศ แผนการดำเนินงานดังกล่าวได้รับการอนุมัติงบประมาณจากคณะรัฐมนตรีด้วยวงเงินสูงถึง 1,912,681.79 ล้านบาท ซึ่งสามารถสร้างงานได้ถึง 4 แสนคน[4]

สำหรับสาขาอุตสาหกรรม ลดลงร้อยละ 0.7 ตามการลดลงของอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการส่งออก แต่อุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการบริโภคในประเทศยังขยายตัว กลุ่มอุตสาหกรรมที่ลดลง ได้แก่ ยานยนต์ ผลิตภัณฑ์เคมี ฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟ สิ่งทอ อุปกรณ์วิทยุและโทรทัศน์ หลอดอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า ยางและผลิตภัณฑ์ยาง กลุ่มอุตสาหกรรมที่ขยายตัว ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียม โดยรายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมไทยรายไตรมาส ประจำไตรมาสที่ 3 ปี 2558 นั้น ให้ความเห็นว่า การหดตัวเป็นผลมาจากภาวะการส่งออกที่ลดลง กอปรกับความต้องการในประเทศขยายตัวต่ำ

(3) ภาคบริการ (การท่องเที่ยว)

สาขาโรงแรมและภัตตาคาร ขยายตัวร้อยละ 18.7 เร่งขึ้นจากการขยายตัวร้อยละ 13.5 ในไตรมาสก่อนหน้า โดยจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติอยู่ที่ 7.0 ล้านคน เพิ่มขึ้นร้อยละ 37.6 ในไตรมาสก่อนหน้า เป็นการเพิ่มขึ้นของนักท่องเที่ยวจากเกือบทุกภูมิภาค ยกเว้นยุโรป โอเชียเนีย และแอฟริกา โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักท่องเที่ยวเอเชียตะวันออกขยายตัวสูงถึงร้อยละ 61.9 ขณะที่รายรับจากการท่องเที่ยวอยู่ที่ 323.4 พันล้านบาท ล่าสุดในเดือนตุลาคม 2558 กรมการท่องเที่ยวได้รายงานว่า สถานการณ์ด้านการท่องเที่ยวของประเทศเริ่มมีแนวโน้มดีขึ้น โดยมีจำนวนนักท่องเที่ยว 2,228,796 คน ขยายตัวร้อยละ 0.95 จากช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา สร้างรายได้ให้แก่ประเทศเพียงช่วงระยะเวลา มกราคม ถึงตุลาคมในปีนี้ถึง 1,158,371.41 ล้านบาท ขยายตัวร้อยละ 27.05 จากช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา โดยนักท่องเที่ยวจีนยังคงเป็นเป้าหมายหลักในการท่องเที่ยวของไทย โดยมีสัดส่วนสูงถึง 1 ใน 4 ของนักท่องเที่ยวทั้งหมด และขยายตัวร้อยละ 13 อย่างไรก็ตามพบว่านอกจากภาวะเศรษฐกิจที่ซบเซาในภูมิภาคยุโรป จะส่งผลให้แนวโน้มนักท่องเที่ยวกลุ่มยุโรปมีแนวโน้มลดลงแล้ว หลายประเทศในยุโรปเร่งประกาศนโยบายเชิงรุกในการแย่งชิงนักท่องเที่ยวชาวจีน อย่างไรก็ดีการขยายเส้นทางการบินของสายการบินต่างๆ ในประเทศไทย ถือเป็นปัจจัยบวกที่จะเพิ่มประมาณนักท่องเที่ยว

สำหรับแนวโน้มเศรษฐกิจในปีพ.ศ. 2559 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติคาดการณ์ว่าจะขยายตัวร้อยละ 3 – 4 โดยมีปัจจัยสนับสนุนจาก (1) การเร่งขึ้นของการใช้จ่ายและการลงทุนภาครัฐ (2) แรงส่งจากมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจ (3) การฟื้นตัวอย่างช้าๆ ของเศรษฐกิจโลกและราคาส่งออก (4) แนวโน้มการอ่อนค่าของ เงินบาท ซึ่งจะช่วยให้มูลค่าการส่งออกในรูปเงินบาทขยายตัวเร่งขึ้นและส่งผลให้รายรับและ สภาพคล่องของผู้ประกอบการดีขึ้น (5) การปรับตัวดีขึ้นอย่างช้าๆ ของราคาสินค้าเกษตร (6) ราคาน้ำมันที่คาดว่าจะยังอยู่ในระดับต่ำ และ (7) การขยายตัวอย่างต่อเนื่องของภาค การท่องเที่ยว โดยคาดว่ามูลค่าการส่งออกสินค้าจะขยายตัวร้อยละ 3.0 การบริโภคของ ครัวเรือนและการลงทุนรวมขยายตัวร้อยละ 2.6 และร้อยละ 9.5 ตามลำดับ อัตราเงินเฟ้อ ทั่วไปอยู่ในช่วงร้อยละ 1.0 -2.0 และบัญชีเดินสะพัดเกินดุลร้อยละ 5.7 ของ GDP

ตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา เศรษฐกิจของประเทศไทยต้องเผชิญภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจหลายครั้ง ตั้งแต่เศรษฐกิจโลก (Sub Prime Crisis) ในปีพ.ศ. 2551 - 2552 แผ่นดินไหวในประเทศญี่ปุ่นก่อให้เกิดผลกระทบต่อเนื่องในห่วงโซ่เศรษฐกิจ และอุทกภัยครั้งใหญ่ของประเทศไทยในปีพ.ศ. 2554 นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านความไม่มั่นคงทางการเมือง ส่งผลให้ภาพการขยายตัวทางเศรษฐกิจโดยเฉลี่ยตั้งแต่ปีพ.ศ. 2546-2556 ทั้งประเทศขยายตัวประมาณร้อยละ 4.0 โดยภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ ขยายตัวเฉลี่ยเพียงร้อยละ 1.7, 3.9 และ 4.5

[4] ที่มา: (1) พล.อ.อ.ประจิน จั่นตอง. 2558. นโยบาย การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคมขนส่งของประเทศไทย. เอกสารประกอบการบรรยายวันที่ วันศุกร์ที่ 14 สิงหาคม 2558 โรงแรมเพนนินซูล่า กรุงเทพมหานคร เข้าถึงได้ที่ http://www.businesseventsthailand.com/fileadmin/user_upload/pdf/Dinner_Talk_TCEB.pdf และ (2) พงศ์พิพัฒน์ บัญชานนท์, ศรีวิภา สิริปัญญาวิทย์ และชญานิจฉ์ ดาศรี. 2558 ปีทองของธุรกิจก่อสร้างไทย. เข้าถึงได้ที่ http://www.forbesthailand.com/article_detail.php?article_id=548#sthash.q4BHYtTs.dpuf

ตามลำดับ โดยในปี 2554 การขยายตัวมีการปรับตัวลดลงอย่างมากในทุกภาคเศรษฐกิจ เนื่องจากปัญหาอุทกภัยครั้งใหญ่ ทำให้การขยายตัวของเศรษฐกิจโดยรวมในปี 2554 ขยายตัวเพียงร้อยละ 0.8 (ตารางที่ 4.11) โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมที่มีการขยายตัวติดลบ เนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมได้รับความเสียหายจนต้องหยุดดำเนินกิจการไปเป็นจำนวนมาก

ตารางที่ 4.11 ตัวเลขอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในช่วงที่ผ่านมา

	2546	2547	2548	2549	2550	2551	2552	2553	2554	2555	2556	เฉลี่ย 46 - 56
เกษตร	11.9	-1.1	-0.1	3.9	1.9	2.9	-0.2	-0.5	6.3	3.4	0.4	1.7
อุตสาหกรรม	9.0	7.2	5.2	5.2	6.6	2.3	-2.0	10.5	-4.1	7.4	1.3	3.9
บริการ	5.2	7.0	4.1	5.1	5.2	1.0	-0.4	6.9	3.8	8.4	4.5	4.5
รวม	**7.2**	**6.3**	**4.2**	**5.0**	**5.4**	**1.7**	**-0.7**	**7.5**	**0.8**	**7.3**	**2.8**	**4.0**

ที่มา: คำนวณจากสถิติบัญชีประชาชาติอนุกรมใหม่แบบปริมาณลูกโซ่, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมาสร้างความท้าทายในการกำหนดนโยบายของประเทศเป็นอย่างมาก การดึงดูดการเข้ามาลงทุนโดยตรงของต่างชาติในประเทศเริ่มมีแนวโน้มตึงตัว และไม่สามารถแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่ม CLMV ได้มากนัก เนื่องจากประเทศเพื่อบ้านมีค่าแรงที่ถูกกว่า ในขณะที่ตลาดแรงงานในประเทศยังคงมีลักษณะการใช้แรงงานเข้มข้น พึ่งพิงแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ประเทศไทยยังคงติดกับดักรายได้ปานกลาง ซึ่งส่วนหนึ่งมีสาเหตุหลักมาจากการใช้แรงงานอย่างเข้มข้นในเกือบทุกภาคการผลิต ยังคงใช้ทุนในด้านแรงงานมากกว่าการลงทุนในเทคโนโลยี อีกทั้งค่าแรงงานที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจะทำให้ความสามารถในการจ้างงานลดลง ขณะเดียวกันปัญหาความท้าทายอีกประการหนึ่งของตลาดแรงงานไทย ปัจจุบันสัดส่วนประชากรที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปอยู่ที่ร้อยละ 10 โดยประมาณ ซึ่งถือว่าเป็นสัดส่วนที่สูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศสมาชิก ถือได้ว่าประเทศไทยเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว จึงทำให้ค่าใช้จ่ายของภาครัฐในอนาคตมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ด้วยเหตุนี้หากประเทศไทยยังคงมุ่งพัฒนาแบบเดิม ในขณะที่สัดส่วนกำลังแรงงานในประเทศเริ่มลดลงการก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลางจึงดูเป็นความหวังที่เลือนลาง ด้วยเหตุนี้แนวทางการพัฒนาประเทศจำเป็นต้องเปลี่ยนแนวคิดใหม่ โดยต้องคำนึงถึงแนวคิดในเชิงเศรษฐกิจมหภาค คือ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ รูปแบบการผลิตและการจ้างงานที่เน้นถึงการพัฒนานวัตกรรม และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมถึง การค้าระหว่างประเทศ รวมถึงแนวคิดในเชิงการมีส่วนร่วมของสังคมทั้งในด้านการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งในกระบวนการผลิตและบริหารตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดความยั่งยืนในเป็นองค์รวม

4.7.2 ภาวะของเศรษฐกิจต่างประเทศที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย

ผลกระทบทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นผลต่อเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจโลก ภาวะการเชื่อมโยงเศรษฐกิจโลกาภิวัฒน์ทำให้ประเทศไทยได้รับผลกระทบทางตรงและทางอ้อมจากผลเศรษฐกิจโลกโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่เป็นคู่ค้าหลักที่สำคัญของประเทศไทย อย่างไรก็ตามในปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจโลกมีแนวโน้มชบเซา อันเป็นผลมาจากภาวะด้านเศรษฐกิจโดยตรงและการก่อการร้ายซึ่งถือเป็นปัจจัยแผงรูปแบบใหม่ที่ทั่วโลกประสบ จากการคาดการณ์ของกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund: IMF) พบว่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของโลกจะเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยจากร้อยละ 3.5 ในปีนี้ เป็นร้อยละ 3.7 ในปีพ.ศ. 2559 โดยสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศและกลุ่มประเทศคู่ค้าหลักที่สำคัญของไทย จะมีแนวโน้มดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- ประเทศจีน: ถือเป็นประเทศที่มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่เป็นอันดับ 2 ของโลกรองจากสหรัฐอเมริกา ขนาดเศรษฐกิจใหญ่มากถึง 17.63 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือคิดเป็นร้อยละ 16.48 ของเศรษฐกิจโลก เศรษฐกิจจีนที่เคยขยายตัวกว่าร้อยละ 10 ต่อปีกลับมีแนวโน้มชะลอตัวต่อเนื่องเป็นระยะเวลากว่า 3 ปีแล้ว ซึ่งเป็นผลจากการปรับนโยบายเศรษฐกิจโดยเน้นพึ่งพาสินค้าในประเทศ และลดการนำเข้า นอกจากนี้เริ่มมีหลายๆปัจจัยที่ส่งสัญญาณในด้านเศรษฐกิจฟองสบู่ อาทิ ภาวะตลาดหุ้นซึ่งมีแรงซื้อพื้นฐานที่ไม่ถูกต้องและแรงกระตุ้นอย่างผิดๆ หนี้สินมหาศาลจาก

รัฐบาลท้องถิ่น ทำให้หลายฝ่ายจึงมีความเป็นกังวลว่า หากฟองสบู่แตกจะส่งผลให้หลายประเทศทั่วโลกได้รับผลกระทบโดยตรงเนื่องจากประเทศจีนถือเป็นประเทศคู่ค้าหลักในเกือบทุกประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจของโลก

- ญี่ปุ่น: ประเทศญี่ปุ่นถือว่าเป็นหนึ่งในประเทศคู่ค้าที่สำคัญของไทยมาอย่างยาวนาน จากรายงานนโยบายการเงินของธนาคารแห่งประเทศไทยในเดือนกันยายน 2558 พบว่า เศรษฐกิจญี่ปุ่นมีแนวโน้วขยายตัวได้อย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยกิจกรรมทางเศรษฐกิจยังมีแนวโน้มดีขึ้น อันเป็นผลมาจากปัจจัยสนับสนุนการบริโภคภาคเอกชนที่เกิดจากการจ้างงานที่ปรับดีขึ้นที่จะเป็นผลดีต่อรายได้ในภาคครัวเรือน ขณะที่การส่งออกอาจมีข้อจำกัดจากการชะลอลงของเศรษฐกิจจีนและเอเชีย สอดคล้องกับการประกาศของกระทรวงเศรษฐกิจ การค้า และอุตสาหกรรมที่เปิดเผยว่าดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมในเดือนตุลาคม เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.4 มาอยู่ที่ร้อยละ 98.8 (พ.ศ. 2553 = ปีฐาน) ถือเป็นการส่งสัญญาณที่ดีของภาคอุตสาหกรรม อย่างไรก็ดีจำเป็นต้องมีการจับตาอย่างใกล้ชิดอันเนื่องมาจากการประกาศภาวะการขาดทุนของ กองทุนเงินบำนำญญี่ปุ่น (Government Pension Investment Fund : GPIF) ที่มีการเปิดเผยตัวเลขของการขาดทุนที่มีมูลค่าสูงถึง 7.8 ล้านล้ายเยน ซึ่งถือเป็นภาวะการขาดทุนสูงที่สุดนั้นตั้งแต่ก่อตั้งในปีพ.ศ. 2544[5]

- สหรัฐอเมริกา : สหรัฐอเมริกาถือเป็นประเทศที่มีขนาดเศรษฐกิจที่ใหญ่ที่สุดในโลก ข้อมูลจากธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่าเศรษฐกิจสหรัฐมีแนวโน้มมีแนวโน้มขยายตัวต่อเนื่อง อันเนื่องจากการปรับตัวในด้านบวกของการจ้างงาน ส่งผลให้ภาวะทางการเงินของภาคเอกชนดีขึ้น ขณะที่ความเสี่ยงที่สำคัญในระยะต่อไปคือความไม่แน่นอนของดอกเบี้ยที่อาจส่งผลกระทบต่อความผันผวนในตลาดการเงิน การชะลอตัวของการลงทุนในภาคพลังงานจากแนวโน้มราคาน้ำมันที่อยู่ในระดับต่ำ และการแข็งตัวของดอลล่าร์ อีกทั้งภาวะการลดลงของดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมซึ่งลดต่ำสุดนับตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2552 เป็นต้นมา

- สหภาพยุโรป : ปีพ.ศ. 2558 ถือเป็นหนึ่งในปีที่ตกต่ำทางเศรษฐกิจของยุโรป อันเป็นผลต่อเนื่องมาจากวิกฤตเศรษฐกิจในกรีซ และการก่อการร้ายในกรุงปารีสในเดือนพฤศจิกายน 2558 ส่งผลให้ภาคการท่องเที่ยวชะงัก จึงคาดว่าการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจจึงมีแนวโน้มแบบค่อยเป็นค่อยไป การคาดการณ์ล่าสุดของกองทุนการเงินระหว่างประเทศ ได้ประมาณการณ์เศรษฐกิจยูโรโซน (EA19) ล่าสุด ในปี 2558 นี้จะโตที่ ร้อยละ 1.5 นอกจากนี้การเร่งเจรจาหนี้และการปฏิรูปเชิงโครงสร้างของประเทศกรีซ ในรอบที่ 3 เดือนสิงหาคม จะให้ความเชื่อมั่นของภาคธุรกิจและผู้บริโภคปรับดีขึ้น ขณะที่แนวโน้มการค้าโลกที่อ่อนแอจะส่งผลกระทบต่อการส่งออกบ้าง อย่างไรก็ดีประเทศไทยต้องเพิ่มความระมัดระวังเป็นพิเศษอันเนื่องมาจากสหภาพยุโรปตัดสิทธิพิเศษทางการค้า (Generalised Scheme of Preferences: GSP) และกีดกันสินค้าประมงของไทยชั่วคราว (6 เดือน) เนื่องจากการทำประมงของไทยไม่สอดคล้องกับกฎระเบียบปัญหาการทำประมงแบบผิดกฎหมาย ไม่รายงานและไร้การควบคุม (Illegal, Unreported, and Unregulated: IUU) ของสหภาพยุโรป

- อาเซียน: การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนในปลายปีพ.ศ. 2558 ส่งผลกระทบโดยตรงกับเศรษฐกิจของไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศ CLMV ที่มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจเป็นอย่างก้าวกระโดด และยังถือเป็นกลุ่มประเทศที่เนื้อหอมจากนักลงทุนภายนอก อย่างไรก็ดีกลุ่มประเทศ CLMV นี้อาจมีข้อจำกัดในด้านการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนโดยเฉพาะในด้านกำลังคน ด้วยเหตุนี้จึงถือเป็นโอกาสที่ดีสำหรับประเทศไทยที่มีความพร้อม

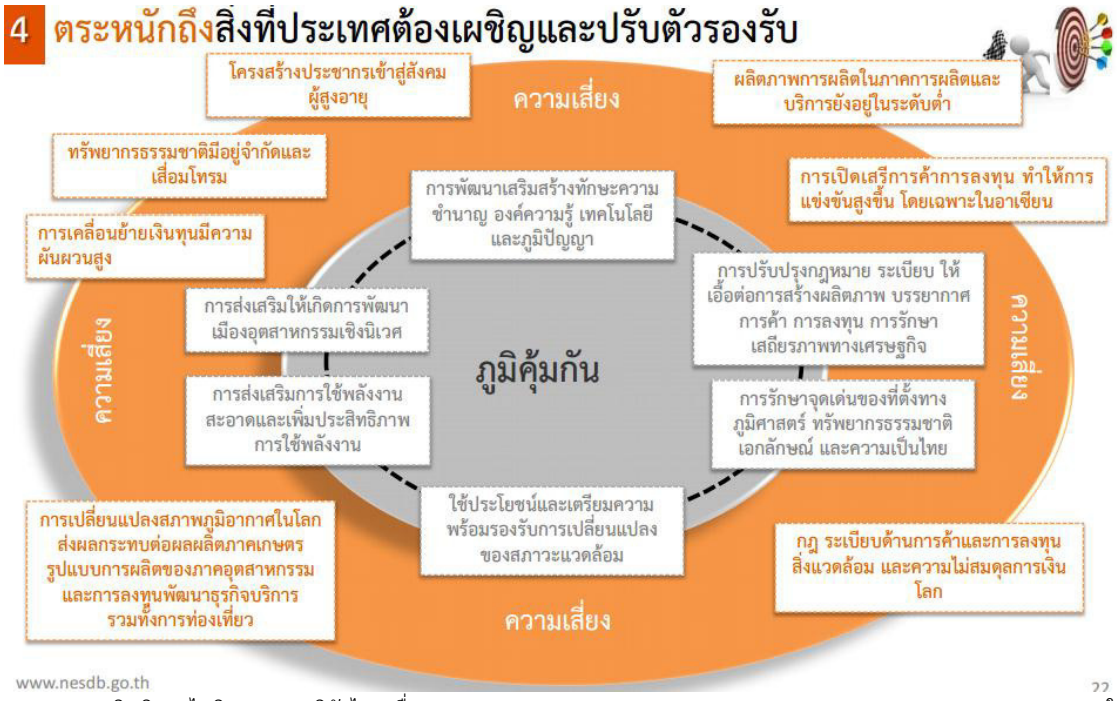
4.7.3 การกำหนดทิศทางของประเทศภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12

การเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ในบริบทโลก ทำให้ประเทศไทยต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการในด้านเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจำเป็นต้องเน้นการผลิตเพื่อเพิ่มนวัตกรรม และอาศัยเทคโนโลยีชั้นสูง เพื่อให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงได้มีการกำหนดกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป้าหมายของประเทศ โดยมุ่งเน้นการผลิตเพื่อสร้างมูลค่าของ

[5] ที่มา: สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. รายงานภาวะเศรษฐกิจญี่ปุ่น (วันที่ 1 ธันวาคม 2558) เข้าถึงได้ที่ http://www.fpo.go.th/FPO/modules/Content/getfile.php?contentfileID=9812

สินค้า โดยทำการกำหนดทิศทางกิจกรรมทางเศรษฐกิจในอนาคตของประเทศไทย ภายใต้กรอบแนวคิดการเปลี่ยนแปลงของประเทศ ในการสร้างภูมิคุ้มกันและความเสี่ยงที่ประเทศไทยต้องเผชิญ (แผนภาพที่ 4.19) โดยเป้าหมายในการพัฒนานั้นจะเป็นต้องตอบโจทย์ข้อจำกัดในประเทศต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในด้านต่างๆ ดังแสดงในตารางที่ 4.12

แผนภาพที่ 4.19 ภูมิคุ้มกันและความเสี่ยงที่ประเทศไทยต้องเผชิญ



ที่มา: นายอาคม เติมพิทยาไพสิฐ. 2558. วิจัยไทยเพื่ออนาคต (Thai research: A Vision of Futurity). เอกสารประกอบการประชุม ในการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ ครั้งที่ 25 ประจำปี 2558 วันพุธที่ 10 มิถุนายน 2558 ณ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา

ตารางที่ 4.12 เป้าหมายการพัฒนาของประเทศ

เป้าหมายการพัฒนา	**แนวทางการพัฒนา**
การลดความเหลื่อมล้ำ	● เพิ่มรายได้ ● ปรับปรุงสภาพชีวิต/ความเป็นอยู่
ก้าวข้ามผ่านกับดักประเทศรายได้ปานกลาง	เพิ่มรายได้ของประเทศด้วย Growth จาก ● ทุน (Capital Intensive) ● ทักษะแรงงาน (Skill Intensive) ● บริการ (Service)
ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	● แก้ไขปัญหา น้ำ/พลังงาน/อาหาร
รับมือต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	● ใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ● พัฒนาพลังงานทดแทน ● ออกแบบรูปแบบการขนส่ง/สิ่งก่อสร้าง/เมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสร้างความยั่งยืน ● อนุรักษ์ป่า พื้นที่สีเขียว ● รูปแบบการใช้ชีวิตคนรุ่นใหม่
ส่งเสริมธรรมาภิบาลและเพิ่มศักยภาพสถาบัน	● แก้ไขปัญหาคอร์รัปชั่น ● สร้างความโปร่งใสของสถาบัน/องค์กร
กระตุ้นการศึกษาจากแหล่งต่างๆ	● สร้างโอกาสการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีใหม่ๆ ● พัฒนาระบบรองรับ IT ให้ทั่วถึงเพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การขาดแคลนครูผู้สอน
ส่งเสริมสุขภาวะประชาชน	● ส่งเสริมสุขภาพเชิงป้องกันและเชิงรักษา ● เทคโนโลยีทางการแพทย์

ที่มา: นายอาคม เติมพิทยาไพสิฐ. 2558. วิจัยไทยเพื่ออนาคต (Thai research: A Vision of Futurity). เอกสารประกอบการประชุม ในการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ ครั้งที่ 25 ประจำปี 2558 วันพุธที่ 10 มิถุนายน 2558 ณ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา

กล่าวคือทิศทางดังกล่าวจึงได้มีการกำหนดกรอบเศรษฐกิจเอาไว้เป็น 2 ส่วนหลัก คือ เศรษฐกิจในภาพรวมและรายสาขา ซึ่งมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องในกับการพัฒนากำลังคน ดังต่อไปนี้

1. เศรษฐกิจในภาพรวม

- สนับสนุนให้มีการลงทุนและพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์ของประเทศ รวมถึงการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่องกับภาคการขนส่ง อาทิ การซ่อมบำรุงอากาศยาน ระบบราง พลังงาน และโครงสร้างเครือข่ายสื่อสารโทรคมนาคม ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนากำลังคนในห่วงโซ่คุณภาพ (Value Chain) เพื่อรองรับการขยายตัวของกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่จะเกิดขึ้น
- สนับสนุนการเป็นฐานการผลิตของอุตสาหกรรมและบริการสมัยใหม่ที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนการขยายตัวทางเศรษฐกิจระยะต่อไป นอกจากอุตสาหกรรมอากาศยาน ระบบรางที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง อุตสาหกรรมเทคโนโลยีชีวภาพ อุตสาหกรรมวัสดุในกลุ่ม Carbon Fiber และการกำหนดพื้นที่เพื่อขับเคลื่อนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางของภูมิภาคทางด้านการเป็นที่ตั้งของสำนักใหญ่ของธุรกิจการวิจัยและพัฒนา การศึกษานานาชาติ การบริการทางการแพทย์และสุขภาพ และการบริการโลจิสติกส์
- การใช้ประโยชน์จากการเปิดประชาคมอาเซียน และเสรีทางการค้าและลงทุน โดยจำเป็นต้อง (1) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมและบริการให้มีความเข้มแข็ง (2) พัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป (3) ถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต (4) ส่งเสริมการลงทุนในต่างแดนของผู้ประกอบการไทยเพื่อเพิ่มขนาดรายได้ประชาชาติ (5) ขับเคลื่อนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางในด้านการผลิตและบริการ และ (6) ลดความเหลื่อล้ำระหว่างพื้นที่และสาขาอาชีพ

2. เศรษฐกิจรายสาขา

- ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาผ่านกระบวนการต่างๆทั้งในด้านการลงทุน การพัฒนาบุคลากร และโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้ออำนวย อีกทั้งผลักดันให้เกิดการวิจัยในเชิงพาณิชย์ และเพิ่มการลงทุนในด้านการวิจัยและพัฒนาให้มากขึ้น โดยเฉพาะในกิจกรรมเศรษฐกิจที่เป็นยุทธศาสตร์หลักของประเทศ อาทิ พลังงานสะอาด ระบบราง เกษตรและอาหาร ยานยนต์ ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ การแพทย์และผลิตภัณฑ์สุขภาพ เทคโนโลยีชีวภาพ การจัดการน้ำและขยะ
- ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลิตภาพแรงงาน โดยการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการยกระดับสมรรถนะแรงงานด้วยเทคโนโลยีที่เข้มข้น สนับสนุนให้เกิดความยืดหยุ่นในการเคลื่อนย้ายระหว่างสาขาการผลิตและพื้นที่การผลิต โดยมุ่งไปสู่การผลิตที่มีผลิตภาพสูง รวมถึงสนับสนุนระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานและคุณวุฒิวิชาชีพให้มีมาตรฐานเชื่อมโยงเพื่อยกระดับทักษะ
- สนับสนุนการพัฒนาสินค้า OTOP เพื่อสร้างรายได้ให้กับชุมชนและท้องถิ่น รวมถึงส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าให้แก่สินค้า สร้างเครือข่ายผู้ประกอบการและส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งเงินทุน
- เพิ่มขีดความสามารถและสร้างแรงจูงใจให้ SMEs
- ส่งเสริมผู้ประกอบการให้เข้มแข็งสู่เศรษฐกิจดิจิตัล ในการพัฒนาความรู้ ทักษะและการบริหารจัดการเพื่อดำเนินธุรกิจสมัยใหม่แก่ผู้ประกอบการผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อดิจิตัล โดยนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการ สร้างช่องทางธุรกิจในรูปแบบใหม่
- ปรับโครงสร้างภาคอุตสาหกรรมและบริการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ
  - อุตสาหกรรม: มุ่งเน้นการพัฒนา 2 กลุ่มอุตสาหกรรมควบคู่กันไป คือ อุตสาหกรรมที่ต่อยอดจากศักยภาพหรือจุดแข็งในปัจจุบันของประเทศ และอุตสาหกรรมที่รองรับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในบริบทโลก โดยส่งเสริมการเชื่อมโยงการผลิตตลอดห่วงโซ่อุปทานตั้งแต่ภาคการเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และบริการ ตามแนวทางคลัสเตอร์เพื่อสร้างความมั่นคงของฐานเศรษฐกิจที่เป็นรายได้หลักของประเทศ ตลอดจนสร้างความเข้มแข็งใน

ปัจจัยสนับสนุนการผลิตในอุตสาหกรรมหลักของประเทศในการเร่งผลิตและพัฒนาเพื่อรองรับการถ่ายทอดองค์ความรู้ยกระดับทักษะ และศักยภาพด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม นอกจากนี้อุตสาหกรรมยังต้องสนับสนุนการขยายตัวในด้านการค้าและการลงทุน

- บริการ: เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคบริการในเชิงธุรกิจ รวมถึงพัฒนาองค์ความรู้ในธุรกิจที่สร้างมูลค่า อาทิ ธุรกิจทางการเงิน การศึกษานานาชาติ บริการสุขภาพ การจัดประชุมและนิทรรศการ ธุรกิจภาพยนตร์ ควบคู่ไปกับการสนับสนุนพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ใช้ต่อยอดในเชิงพาณิชย์ นอกจากนี้ในด้านท่องเที่ยวซึ่งถือเป็นอุตสาหกรรมบริการที่สร้างรายได้ให้แก่ประเทศต้องเร่งพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการบริการต่อเนื่อง
- การลงทุน: ให้ความสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เป็นศูนย์กลางทางการค้า โดยใช้ฐานเศรษฐกิจดิจิทัล และการพัฒนานวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานและขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ รวมถึงส่งเสริมผู้ประกอบการไทยให้มีโอกาสไปลงทุนในประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

กล่าวโดยสรุปก็คือ กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีศักยภาพในการแข่งขัน ที่แสดงดังแผนภาพที่ 3.7 ยังคงเป็นกิจกรรมเศรษฐกิจหลักของประเทศ ปัจจุบันภาวะไร้พรมแดนของโลกแห่งข่าวสาร และสารสนเทศจึงทำให้ประเทศไทยจะต้องพัฒนาเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีฐานหลักที่มั่นคงมารองรับการเติบโต นอกจากนี้แล้วบริบทภาวะที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้ประเทศไทยต้องเริ่มเร่งขับเคลื่อนประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และหลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง ด้วยเหตุนี้กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับการลงทุนในด้านโครงสร้างพื้นฐาน การขนส่ง และพลังงานจึงถือเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ

4.7.4 กิจกรรมทางเศรษฐกิจเป้าหมาย

เป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 12 กำหนดกิจกรรมทางเศรษฐกิจเอาไว้ภายใต้โครงการลงทุน/พัฒนาที่สำคัญ 4 ประการ คือ (1) การพัฒนาโลจิสติสก์และโครงสร้างพื้นฐาน (2) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (3) การเชื่อมโยงประเทศในภูมิภาค (4) การสนับสนุนการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษทวาย นอกจากนี้แล้ว มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 ได้เห็นชอบให้มีการเพิ่มเติม 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย : กลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) โดยรายละเอียดและแนวทางกิจกรรมเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนของประเทศมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์จะมีความสอดคล้องกับการเชื่อมโยงประเทศในภูมิภาคและการสนับสนุนการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษทวาย กล่าวคือ โครงสร้างพื้นฐานถือเป็นรากฐานที่สำคัญต่อการเชื่อมโยงและต่อยอดเศรษฐกิจเอาไว้ด้วยกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จจึงได้มีการจัดทำแผนพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2556-2560) ซึ่งมุ่งหวังให้เกิดการอำนวยความสะดวกทางการค้าและการจัดการโซ่อุปทานเพื่อความสามารถในการแข่งขัน อันมีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานขนส่งของประเทศ (พ.ศ. 2558 – 2565) โดยแบ่งออกเป็น 5 แผนงานหลักที่ต้องอาศัยกำลังคนในแผนงานดังกล่าวหลายสาขาความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ คือ

1. การพัฒนาโครงข่ายรถไฟระหว่างเมือง: ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญและกำลังแรงงานที่เกี่ยวข้องด้านระบบรางอันเนื่องมาจากการก่อสร้างรถไฟทางสู่ทั่วประเทศ รวมถึงปรับปรุงทางรถไฟที่มีอยู่ให้มีมาตรฐาน

2. การพัฒนาโครงข่ายขนส่งสาธารณะเพื่อแก้ไขปัญหาการจราจรในกรุงเทพและปริมณฑล: ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญและกำลังแรงงานที่เกี่ยวข้องกับระบบขนส่งในเมืองใหญ่ รวมถึงจำนวนผู้ขับรถสาธารณะที่ให้บริการ
3. การเพิ่มขีดความสามารถทางหลวงเพื่อเชื่อมโยงพื้นที่ของประเทศและเชื่อมกับประเทศเพื่อนบ้าน: ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญและกำลังแรงงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาโครงข่ายการเชื่อมโยงในด้านคมนาคม
4. การพัฒนาโครงการข่ายการขนส่งทางน้ำ: ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญและกำลังแรงงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาท่าเรือน้ำลึกและท่าเรือชายฝั่ง
5. การเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการขนส่งทางอากาศ: ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญและกำลังแรงงานที่เกี่ยวข้องการบริการสนามบิน รวมถึงจราจรทางอากาศ

(2) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (Special Economic Zone: SEZ) และ (2) เขตเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์เน้นอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (Super Cluster) โดยแต่ละรูปแบบมีเป้าหมายของกิจกรรมแตกต่างกันไป คือ

- เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (Special Economic Zone: SEZ) – มีเป้าหมายเพื่อการเชื่อมโยงการค้า การลงทุน และการผลิตกับประเทศในภูมิภาค โดยใช้ประโยชน์จากประชาคมอาเซียนในการช่วยยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ รวมถึงเน้นธุรกิจที่ใช้แรงงานจำนวนมาก ใช้วัตถุดิบจากท้องถิ่นบริเวณชายแดนหรือประเทศเพื่อนบ้าน และธุรกิจด้านโลจิสติกส์ ปัจจุบันแบ่งพื้นที่ SEZ ออกเป็น 2 ระยะ รวมทั้งสิ้น 10 จังหวัด ประกอบไปด้วย (1) ระยที่ 1 จำนวน 5 จังหวัด จากประกาศคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษที่ 1/2558 ลงวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2558 เรื่อง กำหนดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ระยะที่ 1 ในพื้นที่จังหวัดตาก สระแก้ว มุกดาหาร ตราด และสงขลา และ (2) ระยะที่ 2 จำนวน 5 จังหวัด จากประกาศคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษที่ 2/2558 ลงวันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2558 เรื่อง กำหนดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ระยะที่ 2 ในพื้นที่จังหวัดหนองคาย นราธิวาส เชียงราย นครพนม และกาญจนบุรี โดยในระยที่ 1ได้มีการกำหนดกลุ่มเป้าในกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างชัดเจน โดยแบ่งเป็น 7 หมวด รวม 13 กิจการ ซึ่งจังหวัดถือได้ว่ามีศักยภาพสูง คือ

(1) หมวด 1 : เกษตรกรรมและผลิตผลจากการเกษตร ในกลุ่มอุตสาหกรรมการเกษตร ประมงและกิจการที่เกี่ยวข้อง
(2) หมวด 2 : การผลิตผลิตภัณฑ์เซรามิก
(3) หมวด 3 : อุตสาหกรรมเบา ในกลุ่ม 4 กลุ่ม คือ กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม และเครื่องหนัง กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องเรือน กลุ่มอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับ กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องมือแพทย์
(4) หมวด 4 : ผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ขนส่ง ในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เครื่องจักร และชิ้นส่วน
(5) หมวด 5 : อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
(6) หมวด 6 : เคมีภัณฑ์และพลาสติก ในกลุ่ม 2 กลุ่ม คือ ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตพลาสติก กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตยา
(7) หมวด 7 : กิจการบริการและสาธารณูปโภค ในกลุ่ม 3 กลุ่ม คือ กลุ่มกิจการโลจิสติกส์ กลุ่มนิคมอุตสาหกรรมหรือเขตอุตสาหกรรม และ กิจการสนับสนุนการท่องเที่ยว

- เขตเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์เน้นอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (Super Cluster) เริ่มต้นมาจากมติครม. ในวันที่ 22 กันยายน พ.ศ. 2558 ที่มีมติเห็นชอบเรื่องนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์ โดยมอบหมายให้กระทรวงอุตสาหกรรมเป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบขับเคลื่อนให้เป็นรูปธรรม และเป็นศูนย์ประสานงานการพัฒนาแต่ละคลัสเตอร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสร้างความเข้มแข็งของห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain) และนำไปสู่การสร้างอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (2) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านการลงทุนของประเทศไทย เพื่อดึงดูดการลงทุนที่มีคุณค่าทั้งจากนักลงทุนรายเดิมและรายใหม่ และ (3) เพื่อกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น ตลอดจนสร้างโอกาสทางธุรกิจให้กับผู้ประกอบการ SMEs สำหรับหลักการในการกำหนดเขตเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์นั้น จะคัดเลือกพื้นที่ที่มีความหนาแน่นของอุตสาหกรรม อันก่อให้เกิดการจ้างงาน สร้างรายได้อันเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจในระดับพื้นที่และประเทศ อีกทั้งพื้นที่ดังกล่าวจะต้องมีการเชื่อมโยงสถาบันการศึกษาหรือสถาบันวิจัยในพื้นที่ ในระยะแรกได้มีการกำหนดพื้นที่ใน 9 จังหวัด ประกอบไปด้วย พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครราชสีมา เชียงใหม่ และภูเก็ต และคัดเลือกอุตสาหกรรมหลักๆ 6 กลุ่ม โดย 4 กลุ่มแรกประกอบไปด้วย (1) ยานยนต์และชิ้นส่วน (2) เครื่องใช้ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์โทรคมนาคม (3) ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (4) ดิจิทัล และคลัสเตอร์เป้าหมายอีก 2 กลุ่ม คือ (1) เกษตรแปรรูป จะแบ่งออกเป็น 5 ภูมิภาคหลักของประเทศ ตามลักษณะพื้นที่ของวัตถุดิบ และ (2) สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม โดยจะเชื่อมโยงแหล่งผลิตในประเทศกลุ่ม CLMV คือ เมียนมาในฝั่งตะวันตก และกัมพูชาในฝั่งตะวันออก โดยอาจกำหนดให้กรุงเทพมหานครจะเป็นศูนย์กลางด้านการออกแบบ การค้า โดยผู้ประกอบการที่ลงทุนในคลัสเตอร์ดังกล่าวจะได้รับสิทธิพิเศษต่างๆ อาทิ การลดหย่อนภาษี หรือการพิจารณาถิ่นที่อยู่ถาวรสำหรับนักวิจัยต่างชาติ การกำหนดเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์ ถือเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่ดีของประเทศ โดยระบบภูมิคุ้มกันที่ดีนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงส่วนประกอบโครงสร้างทางด้านห่วงโซ่มูลค่าของกิจกรรมทางเศรษฐกิจนั้น ตั้งแต่ระบบกระบวนการผลิต การใช้ทรัพยากร ทุน ลดการพึ่งพาเศรษฐกิจจากภายนอก รวมถึงการจัดกระบวนการสินค้าในรูปแบบที่พึ่งพาตัวเองและการรวมกลุ่มในกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งคำนึงถึงความต้องการของผู้บริโภคอันเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการสร้างภูมิคุ้มกัน นอกจากนี้แล้วการพัฒนาเศรษฐกิจในรูปแบบคลัสเตอร์ให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานโดยให้ความสำคัญกับการนำเอาเทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนาในการช่วยยกระดับแรงงานของประเทศให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ

(3) 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย: กลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth)

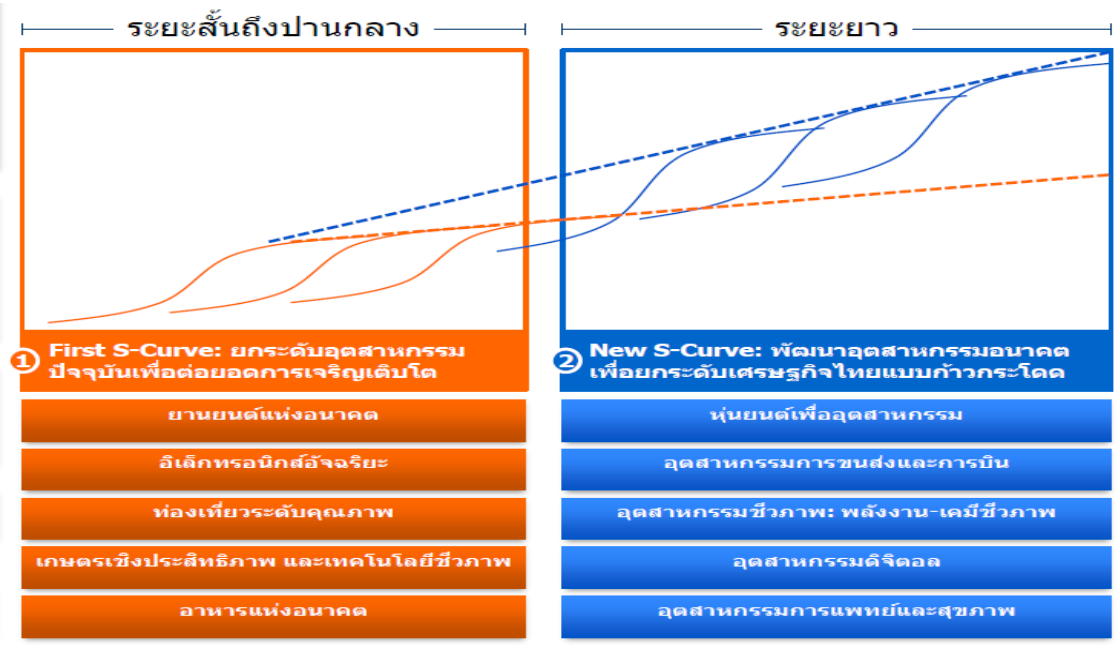
จากมติครม. เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 ที่ผ่านมาได้เห็นชอบในหลักการสำหรับข้อเสนอของกระทรวงอุตสาหกรรมในเรื่อง “10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย: กลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต” เพื่อเป็นมาตรการระยะยาวที่จะกำหนดทิศทาง “การปรับโครงสร้างด้านการผลิต ทั้งเกษตร-อุตสาหกรรม-บริการ” ของประเทศให้มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการแข่งขัน มีการสร้างงานคุณภาพ และมีการสนับสนุนเศรษฐกิจภูมิภาคอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และยั่งยืน โดยผลักดันการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (S-curve) ได้ใน 2 รูปแบบ (แผนภาพที่ 4.20) ได้แก่

รูปแบบที่ 1 คือ First S-Curve – การลงทุนในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีอยู่แล้วในประเทศ หรืออีกนัยยะหนึ่งคือ การต่อยอดอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ปัจจัยผลิตโดยการลงทุนชนิดนี้จะส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะสั้นและระยะกลาง โดย 5 อุตสาหกรรมเดิมประกอบไปด้วย (1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next – Generation Automotive) (2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics) (3) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism) (4) การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology) และ (5) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (Food for the Future) อย่างไรก็ดีปัญหาหลักที่พบคือ กลุ่มอุตสาหกรรมในปัจจุบันนั้นไม่เพียงพอที่จะทำให้เศรษฐกิจของประเทศไทยเติบโตได้อย่างก้าวกระโดด จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา S-curve ในรูปแบบที่ 2 คือ New S-Curve ควบคู่ไป

รูปแบบที่ 2 คือ New S-Curve – เป็นรูปแบบของการลงทุนในอุตสาหกรรมใหม่ เพื่อเปลี่ยนรูปแบบสินค้าและเทคโนโลยี โดยอุตสาหกรรมใหม่หรืออุตสาหกรรมอนาคตเหล่านี้จะเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (New Growth Engines) ของประเทศ อีกทั้งเป็นการต่อยอดอุตสาหกรรมเดิมที่จะสามารถเพิ่มรายได้ของประชากรได้ประมาณ ร้อยละ 70 จากเป้าหมาย ส่วนอีกร้อยละ 30 จะมาจากอุตสาหกรรมใหม่ การเติม 5 อุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) ประกอบด้วย (1) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (Robotics) (2) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics) (3) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemicals) (4) อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital) และ (5) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub)

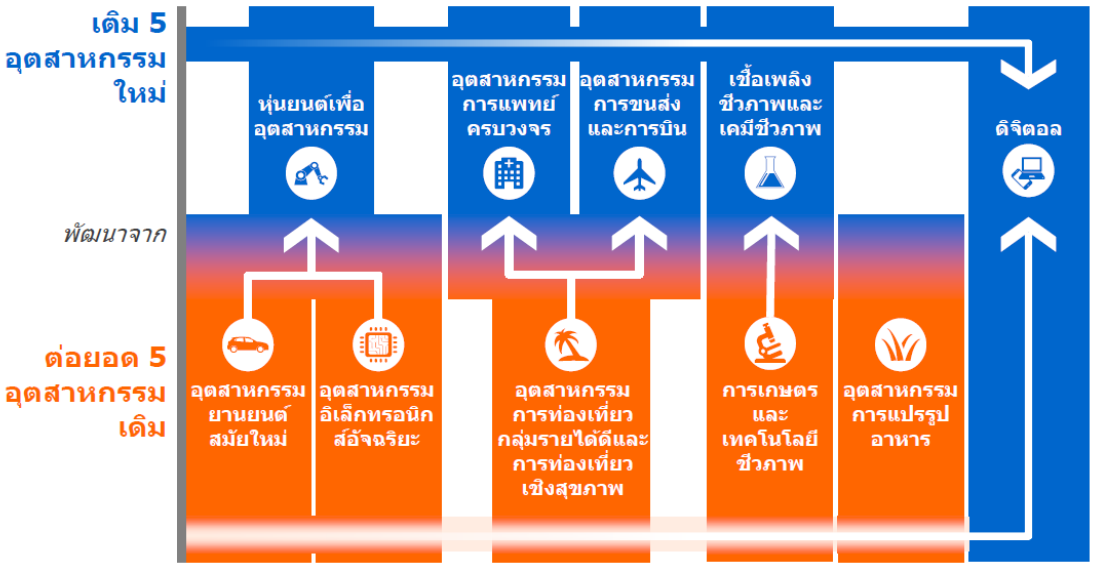
โดยอุตสาหกรรมเดิมและอุตสาหกรรมใหม่จะเป็นอุตสาหกรรมเกื้อหนุนกันในรูปแบบต่างๆก่อให้เกิดการเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจของประเทศ (แผนภาพที่ 4.21) ด้วยเหตุนี้ 10 อุตสาหกรรมดังกล่าวเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและเป็นที่สนใจของนักลงทุนทั่วโลก ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญในการผลักดันเศรษฐกิจของไทยในอนาคต

แผนภาพที่ 4.20 อุตสาหกรรม First S-Curve และ New S-Curve



ที่มา: คณิต แสงสุพรรณ. 2558. 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต New Engine of Growth

แผนภาพที่ 4.21 การพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่ที่มีฐานรากสืบเนื่องจากอุตสาหกรรมปัจจุบัน

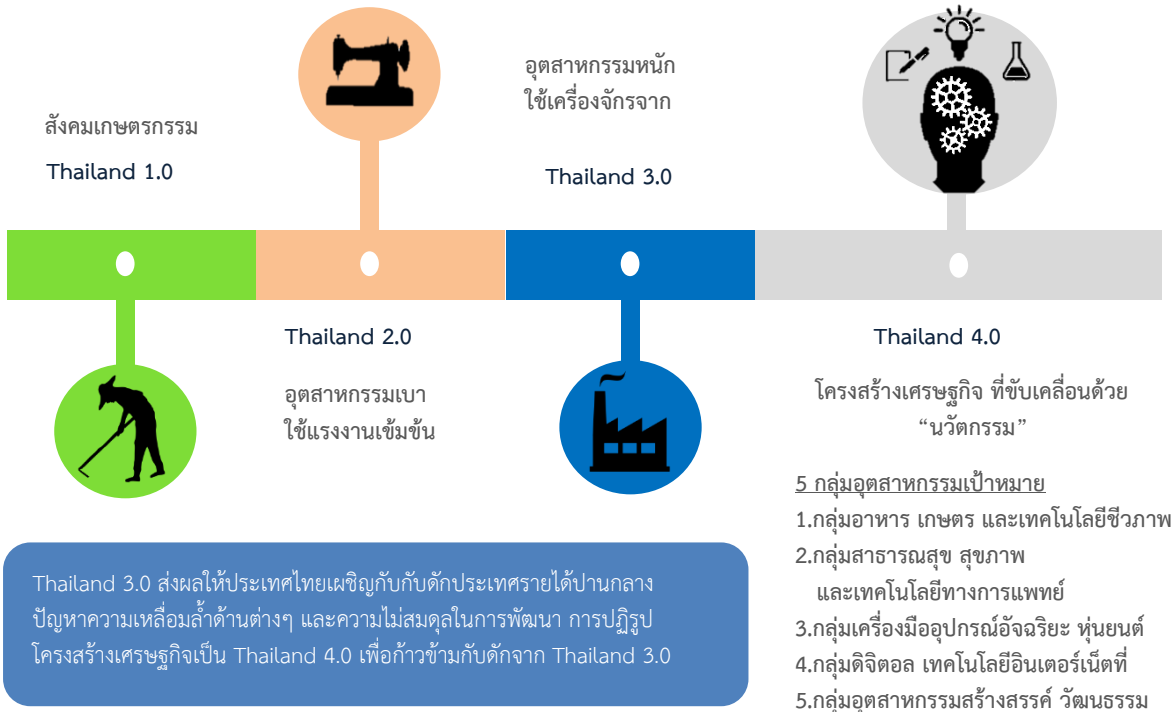


ที่มา: คณิต แสงสุพรรณ. 2558. 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต New Engine of Growth

4.7.5 แนวโน้มทิศทางเศรษฐกิจกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีศักยภาพ

การผลิตกำลังแรงงานในอดีตที่ผ่านมามักที่ไม่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการมากนัก ทำให้ผลิตภาพแรงงานของไทยไม่พัฒนาและทำให้ประเทศไทยติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางมานานกว่า 50 ปี จากอดีตประเทศไทยมีการปรับโมเดลทางเศรษฐกิจมาแล้ว 3 ครั้ง เริ่มจากโมเดลที่เน้นทางด้านเกษตรกรรม หรือ Thailand 1.0 ต่อมาปรับโมเดลเป็นอุตสาหกรรมเบา คือ มีการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้แต่ก็ยังเน้นการใช้แรงงานราคาถูกเป็นหลัก และปรับมาเป็นโมเดลอุตสาหกรรมหนักที่มีการนำเข้าเครื่องจักรมาจากต่างประเทศมาใช้ในการผลิตเพื่อส่งออก เรียกว่า Thailand 3.0 ที่ส่งผลให้ประเทศไทยประสบปัญหาความเหลื่อมล้ำและกับดักรายได้ปานกลางมาเป็นระยะเวลานาน รัฐบาลด้วยการนำของท่านนายกรัฐมลตรี พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา จึงได้นำโมเดล Thailand 4.0 มาใช้เพื่อกำจัดปัญหาที่เกิดจาก Thailand 3.0 โดยมีเป้าหมายเพื่อนำประเทศมุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม โมเดล Thailand 4.0 เป็นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมใน 5 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแผนภาพที่ 4.22

แผนภาพที่ 4.22 วิวัฒนาการของโมเดล Thailand 1.0 ถึง Thailand 4.0



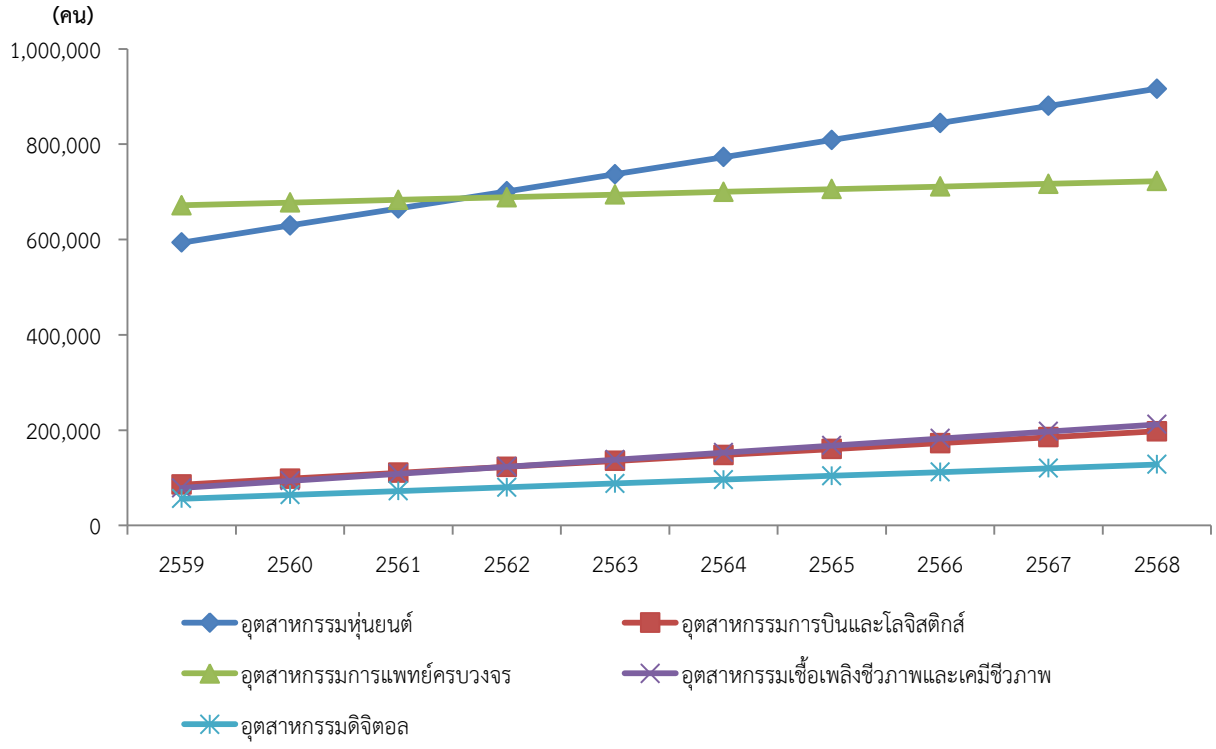
ที่มา: คณะผู้วิจัย

การกำหนดกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายใน Thailand 4.0 มีความสอดคล้องกับการกำหนดอุตสาหกรรมใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (New S-curve) ของคณะรัฐมนตรี ได้แก่

1) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (Robotics)
2) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics)
3) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemicals)
4) อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital)
5) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub)

ทั้งนี้ผลการศึกษาโครงการศึกษาเพื่อทบทวนความต้องการกำลังคนเพื่อใช้วางแผนการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้มอบหมายให้สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยทำการศึกษาวิจัย ซึ่งผลจากการคาดประมาณแรงงานในสาขาที่เป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาประเทศมีแนวโน้มจำนวนแรงงานตามแผนภาพที่ 4.23 โดยในปี พ.ศ.2568 พบว่า แรงงานในอุตสาหกรรมหุ่นยนต์มีแนวโน้มความต้องการมากที่สุด รองลงมาได้แก่ อุตสาหกรรมการการแพทย์ครบวงจร การเตรียมความพร้อมของกำลังแรงงานสำหรับรองรับอุตสาหกรรมที่จะเกิดขึ้มมาใหม่ในอนาคตเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ โดยแรงงานที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานจะต้องเป็นแรงงานที่สามารถทำงานได้จริงและตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ดังนั้นแรงงานที่ได้รับคุณวุฒิวิชาชีพตามมาตรฐานอาชีพจะเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับผลิตภาพของแรงงานไทย

แผนภาพที่ 4.23 แนวโน้มจำนวนแรงงานจำแนกตามอุตสาหกรรมใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (New S-curve)



ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2558)

นอกจากนี้โครงการจัดทำแผนแม่บทระบบสมรรถนะแรงงานตามความต้องการของประเทศ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มอบหมายให้มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ศึกษาวิจัยแนวโน้มของกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีศักยภาพภายในอนาคต พบว่า ทิศทางกิจกรรมทางเศรษฐกิจในปัจจุบันจะสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคต โดยสาขาเศรษฐกิจที่มีผลิตภัณฑ์มวลรวมที่แท้จริงสูงที่สุดใน 15 ลำดับแรก ประกอบไปด้วย (1) การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน (2) การเกษตร ล่าสัตว์ และป่าไม้ (3) กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ (4) การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม (5) การผลิตอาหารและอาหารสัตว์ (6) การเป็นตัวกลางทางการเงิน (7) การศึกษา (8) การผลิตไฟฟ้าและอิเลกทรอนิกส์ (9) การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน (10) โรงแรมและภัตตาคาร (11) การผลิตยานยนต์และชิ้นส่วน (12) การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา (13) ก่อสร้าง (14) การเลี้ยงสัตว์บก สัตว์น้ำ และการประมง และ (15) สิ่งทอเครื่องนุ่งห่ม โดยกิจกรรมทางเศรษฐกิจเหล่านี้หากมีการจัดทำมาตรฐานอาชีพจะเป็นการช่วยเพิ่มขีดความสามารถของประเทศได้เช่นเดียวกัน

ดังนั้นจากการทบทวนทิศทางสถานการณ์กำลังแรงงานและเศรษฐกิจของประเทศและอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในการพัฒนาในอนาคต ทำให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมีการทบทวนการจัดทำมาตรฐานอาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับขีดความสามารถของประเทศ โดยคำนึงถึงการวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่าของกิจกรรม (Value Chain) ในการวิเคราะห์ตำแหน่งงานที่เหมาะสม นอกจากนี้ควรเร่งจัดทำมาตรฐานอาชีพที่รองรับแนวโน้มการขยายตัวและความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้นใน Thailand 4.0 ที่เน้นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เพื่อให้กำลังคนของประเทศมีสมรรถนะในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่

บทที่ 5
แผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564

สำหรับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564 นอกจากการทบทวนสภาพปัญหา อุปสรรค จุดแข็ง จุดอ่อน ทั้งจากปัจจัยภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกรอบด้านทั้งในและต่างประเทศ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี รวมทั้งการศึกษาทบทวนนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศ แนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 แผนแม่บทระดับชาติที่เกี่ยวข้อง และแผนยุทธศาสตร์อื่นๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพที่มีผลต่อการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งได้สรุปผลและวิเคราะห์ไว้แล้วในบทที่ 2 และบทที่ 3 ทั้งนี้ข้อมูลในส่วนดังกล่าวจะนำผลการประชุมระดมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ตลอดจนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากหน่วยงานต่างๆ มาวิเคราะห์เพิ่มเติม ซึ่งผลจากการประชุมทั้งหมดสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญและนำไปสู่การกำหนดสภาวะแวดล้อมที่มีผลการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564 ดังนั้นการนำเสนอในบทนี้จะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรกเป็นผลจากการประชุมระดมความคิดเห็น ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค รวมทั้งผลประชุมประชาพิจารณ์ร่างแผนยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564 ส่วนที่สองเป็นการสรุปสภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ส่วนที่สามเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการที่รองรับการดำเนินงานของแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564 ใน 5 ปีข้างหน้า ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ผลจากการประชุม

5.1.1 ประเด็นสำคัญจากการระดมความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม

<u>การประชุมในส่วนกลาง</u>

- ประเด็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานที่ผ่านมาของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ คือ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพยังไม่เป็นที่รู้จักสำหรับผู้ประกอบอาชีพและสถานประกอบการ จึงควรเพิ่มแผนการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้นเพื่อให้ผู้ประกอบการเห็นความสำคัญของการประเมินมาตรฐานวิชาชีพในการรับแรงงานเข้าทำงาน และเน้นประชาสัมพันธ์ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ โดยการสร้างการรับรู้ให้มากขึ้น โดยอาจร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งนี้ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ลงถึงระดับพื้นที่ตามภูมิภาคต่างๆ ด้วย

- ในการจัดทำมาตรฐานอาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมีการจัดทำมาตรฐานอาชีพแล้วเสร็จกว่า 500 อาชีพ แต่ผู้ประกอบอาชีพยังไม่ทราบว่าจะไปทดสอบมาตรฐานอาชีพได้ที่ใด ดังนั้นสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรมีเครือข่ายของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพในพื้นที่และเน้นการประชาสัมพันธ์หน่วยทดสอบในพื้นที่ให้มากขึ้น

- การจัดทำมาตรฐานอาชีพเป็นหนึ่งในภารกิจหลักของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ดังนั้นการดำเนินการจัดทำมาตรฐานอาชีพควรจัดทำตามกลุ่มอุตสาหกรรม First S-curve และ New S-curve และตามยุทธศาตร์ชาติ โดยเน้นการเลือกทำเป็นกลุ่มเล็กๆ เป็นต้นแบบก่อน เนื่องจากข้อจำกัดของทรัพยากร โดยทำเป็น Road Map ให้ชัด ซึ่งการจัดทำมาตรฐานอาชีพไม่จำเป็นต้องทำในจำนวนที่มาก โดยเน้นการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพที่มีความจำเป็นในปัจจุบันและมาตรฐานวิชาชีพที่เป็นเป้าหมายในอนาคต เช่น สาขาอาชีพในอุตสาหกรรม 4.0 เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการมากที่สุด นอกจากนี้ควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับกลุ่มอาชีพที่เข้ารับการประเมิน เพราะกลุ่มอาชีพที่อยู่ในอุตสาหกรรมขนาดเล็กอาจไม่ต้องการแรงงานที่ผ่านการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ เพราะไม่

เหมาะสมกับงานที่ทำและเป็นการเพิ่มต้นทุนการผลิตให้กับผู้ประกอบการ ทั้งนี้การจัดทำมาตรฐานอาชีพควรคำนึงถึงการทบทวนและพัฒนามาตรฐานอาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีด้วย

- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรเป็นสถาบันหลักที่ดำเนินการเรื่องมาตรฐานอาชีพให้สอดคล้องกับแนวโน้มของโลกในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญด้านมาตรฐานด้านอาชีพมากกว่าด้านวุฒิการศึกษา โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพต้องมีความชัดเจนในการดำเนินงานและการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพราะ เกี่ยวข้องกับกรอบมาตรฐานต่างๆ ได้แก่ กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ภายใต้การดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ภายใต้การดูและของกระทรวงแรงงาน เพื่อลดปัญหาความสับสน

- การดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรเชื่อมต่อระหว่างหน่วยงานภาครัฐและผู้ประกอบการได้อย่างแท้จริง นอกจากจากนี้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ควรอาศัยเครือข่ายเหล่านี้ในการดำเนินการประเมินมาตรฐานอาชีพ เพื่อความรวดเร็วในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ

- สำหรับการบูรณาการการทำงานกับสมาคมวิชาชีพต่างๆ ควรทำงานร่วมกับสภาอุตสาหกรรม หรือสมาคมวิชาชีพในอุตสาหกรรมนั้นๆ เป็นผู้กำหนดจำนวนคนเชิงปริมาณ และควรมีหน่วยฝึกอบรมเพื่อฝึกอบรมให้แก่บุคลากรก่อนที่จะเข้ามาทดสอบกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งเป็นการช่วยให้มีผู้มาทดสอบเพิ่มมากขึ้น

- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานให้ชัดเจน โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรเป็นหน่วยงานกลางสำหรับการประเมินคุณวุฒิวิชาชีพของประเทศ สำหรับการประเมินมาตรฐานอาชีพควรมีการประเมินผ่านทางอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย นอกจากนี้การประเมินมาตรฐานอาชีพควรมีการประเมินสมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในสายวิชาชีพ (Common Competency)

- การพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพควรเน้นทั้ง Supply side และ Demand side โดย Supply side ควรส่งต่อมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพไปยังสถานศึกษาเพื่อไปปรับหลักสูตรและเทียบคุณวุฒิในสถานศึกษา ส่วน Supply side ควรมีมาตรการจูงใจให้ผู้ประกอบการนำเอามาตรฐานอาชีพและระบบคุณวุฒิวิชาชีพนำไปใช้บริหารจัดการฝ่ายบุคคล (HR) ขององค์กร เพราะเมื่อผู้ประกอบอาชีพเห็นว่าผู้ประกอบการไม่ได้นำเรื่องฐานสมรรถนะไปใช้ จึงเน้นไปที่คุณวุฒิทางการศึกษาเพียงอย่างเดียว จนไม่สนใจในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

- เนื่องจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเป็นองค์การมหาชน ทำให้การดำเนินงานส่วนใหญ่ต้องคำนึงถึงนโยบายทางการเมือง ดังนั้นยุทธศาสตร์ต้องมีความชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

- การที่จะทำให้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพเป็นที่ยอมรับ ควรมีการกำหนดเรื่องการเพิ่มจำนวนข้อสอบในเชิงปริมาณและคุณภาพ และปรับโครงสร้างการบริหารว่าหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคล ควรจะมีเรื่องการประกันคุณภาพ การวัดและการประเมินผล

- เนื่องจากการทดสอบนักเรียน/นักศึกษายังมีผู้สอบผ่านน้อย อาจเกิดจากคุณภาพของการสอน เพราะฉะนั้นควรเร่งส่งต่อมาตรฐานอาชีพเข้าไปสู่สถาบันการศึกษาเพื่อปรับปรุงหลักสูตร

<u>การจัดประชุมในส่วนภูมิภาค</u>

- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรมีการประชาสัมพันธ์ระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้ทุกภาคส่วนรับรู้มากขึ้น ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ว่าระบบคุณวุฒิวิชาชีพคืออะไรและมีประโยชน์แก่สถานประกอบการและบุคลากรอย่างไร โดยการให้ความรู้แก่สถานประกอบการให้เห็นถึงความสำคัญของการใช้บุคลากรที่มีมาตรฐานอาชีพ มีสมรรถนะในการทำงาน จะเป็นประโยชน์อย่างไร ทั้งนี้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจำเป็นต้องให้ความรู้และประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวางมากขึ้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับภาคอาชีวศึกษา เนื่องจากอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานที่สนับสนุน

ภาคอุตสาหกรรม และควรมุ่งเน้นความร่วมมือกับอาจารย์ให้มากขึ้น เพื่อกระตุ้นให้มีมุมมอง มีทัศนคติที่ดี และเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการและยกระดับมาตรฐานการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา

- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรมีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในเรื่องความต้องการคุณวุฒิในการทำงาน เพื่อให้สามารถพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพร่วมกันได้ โดยเน้นการบูรณาการในทุกภาคส่วน ทั้งนี้ในระดับภูมิภาคควรเน้นความร่วมมือกับแรงงานจังหวัดและสถานศึกษาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจตั้งแต่ในระดับมัธยมศึกษาในเรื่องการแนะแนวอาชีพให้มีทัศนคติที่ดีต่อโลกการทำงาน
- ผู้ประกอบอาชีพและหน่วยงานต่างๆ ยังมีความสับสนระหว่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ดังนั้นควรมีการกำหนดบทบาทการทำงานให้ชัดเจนในยุทธศาสตร์ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ในปี พ.ศ. 25560-2564 หรือมีการบูรณาการร่วมกันมากขึ้น
- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเน้นให้ผู้ประกอบอาชีพเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ โดยบางอาชีพมีการผูกขาด หรือมีสมาคมที่มีความเข้มแข็งในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ แต่ในบางสมาคมหรือกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งมากนัก ซึ่งทำให้มีเฉพาะบางกลุ่มที่ได้เข้ามาร่วมยกร่างมาตรฐานอาชีพ ดังนั้นสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจำเป็นต้องมีการกระจายการมีส่วนร่วมให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ควรจัดทำมาตรฐานอาชีพใหม่ๆ ที่สำคัญรวมถึงการทบทวนจำนวนระดับชั้นของคุณวุฒิ เช่น ด้านโลจิสติกส์ และการสื่อสารโทรคมนาคม
- การทบทวนมาตรฐานอาชีพเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องเร่งดำเนินการโดยด่วน เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ และในการทดสอบต้องเร่งดำเนินการจัดเตรียมเครื่องมือทดสอบโดยเร็ว รวมทั้งสนุบสนุนด้านงบประมาณด้วย ทั้งนี้หน่วยทดสอบหรือองค์กรรับรองควรมีการวางกลยุทธ์ที่ชัดเจน โดยเน้นเรื่องคุณภาพให้มากขึ้น
- องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ยังมีสถานที่ในการทดสอบไม่เพียงพอ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมในระยะยาวสำหรับในสาขาอาชีพต่างๆ และแผนรองรับสำหรับนักเรียนและนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจำนวนมากในแต่ละปี
- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรนำมาตรฐานอาชีพส่งต่อให้ภาคการศึกษา เนื่องจากในระดับอาชีวศึกษากำลังเตรียมยกร่างหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยพิจารณาจากมาตรฐานที่เกี่ยวข้องเข้าไปบรรจุในกลุ่มของรายวิชา ทักษะในวิชาชีพทั้งหมด เพื่อให้เด็กที่จบมาสามารถเทียบเคียงกับ Certificated ได้ ดังนั้นควรมีการศึกษาแนวทางให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สถาบันการศึกษา และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถผลิตคนออกมาให้ได้ตามหลักสูตรและเทียบเคียงกันได้
- เนื่องจากบริบทแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ดังนั้นระบบคุณวุฒิวิชาชีพควรจะมีการปรับเปลี่ยนให้เป็นไปตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป อาจมีการปรับแก้ไขทุกๆ 3 ปี หรือทุกปีเฉพาะสาขาอาชีพที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมไปถึงการพิจารณาส่วนประกอบต่างๆ ของระบบคุณวุฒิวิชาชีพที่ควรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย
- การจัดทำมาตรฐานอาชีพควรมองจากความต้องการของผู้ประกอบการเป็นหลักว่าต้องการมาตรฐานอาชีพอะไร แล้วจึงนำมาจัดทำมาตรฐานอาชีพและส่งต่อไปให้สถาบันการศึกษา เพื่อให้การจัดทำมาตรฐานอาชีพตรงกับอุตสาหกรรม โดยคำนึงว่าสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งสถาบันการศึกษา จะได้ประโยชน์อย่างไรที่สอดคล้องกัน
- ปัจจุบันมีความคาดหวังว่าสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจะสามารถเปลี่ยนทัศนคติในเรื่องการเรียนได้ กล่าวคือเมื่อนักเรียน/นักศึกษาสามารถสอบประเมินมาตรฐานอาชีพ และได้ใบรับรองคุณวุฒิแล้วจะเป็นการบ่งบอกถึงสมรรถนะของผู้จบการศึกษา อันจะสะท้อนถึงเงินเดือนที่ควรจะได้รับ ถึงแม้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจะไม่มีอำนาจทางกฎหมายในการเปลี่ยนแปลงเงินเดือนของแรงงาน แต่ควรมีการเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆ ที่จะทำให้เงินเดือนของแรงงานขึ้นอยู่กับสมรรถนะของแรงงาน

5.1.2 ประเด็นและข้อเสนอแนะจากการประชุมประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564

คณะวิจัยได้นำผลจากการประชุมระดมความคิดเห็นทั้งจากผู้มีส่วนได้เสียและผู้บริหาร รวมทั้งบุคลากรของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมายก (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564 และได้นำร่างแผนยุทธศาสตร์เข้าประชุมประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น โดยร่างยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ยุทธศาสตร์ที่นำเสนอ มีดังนี้

1. บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานทุกภาคส่วน ในการประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่รู้จัก และผลักดันให้มีการนำไปใช้ประโยชน์

2. จัดทำและทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเศรษฐกิจและเทียบเคียงมาตรฐานสากล

3. ผลักดันให้มีการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปสู่การต่อยอดกับหน่วยงานด้านการศึกษา แรงงานและผู้ประกอบการ นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคน รวมถึงผู้ที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษา

4. พัฒนาระบบการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และผลักดันให้กำลังคนได้รับการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพ

5. นำระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้สนับสนุนในการบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพตามแนวทางรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลจากการประชุมประชาพิจารณ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับร่างยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ยุทธศาสตร์ ที่ได้มีการนำเสนอ โดยกล่าวว่าแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้มีความชัดเจนมากขึ้น สำหรับประเด็นที่ผู้เข้าร่วมประชุมได้ให้ข้อเสนอแนะค่อนข้างสอดคล้องและบรรจุอยู่ในทั้ง 5 ยุทธศาสตร์แล้ว ส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ จะเป็นประเด็นในด้านการทำงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ รวมทั้งกลไกในการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ผลจากการประชุมประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว สามารถสรุปเป็นประเด็นข้อเสนอแนะที่สำคัญและสอดคล้องกับร่างยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 1</u> บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานทุกภาคส่วน ในการประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่รู้จัก และผลักดันให้มีการนำไปใช้ประโยชน์

- การจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรทำงานร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ เพราะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะเชื่อมภาคการศึกษากับอุตสาหกรรม เพื่อให้ภาคการศึกษาสามารถผลิตบัณฑิตได้ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรมและควรมีการเชื่อมต่อ (Linkage) ที่ชัดเจนมากขึ้น นอกจากนี้ควรเชื่อมโยงการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันการศึกษาในแต่ละระดับชั้นของแต่ละสาขาอาชีพ

- ด้านการประชาสัมพันธ์ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมี (Certification Body: CB) อยู่เป็นจำนวนมาก ดังนั้นการประชาสัมพันธ์อาจจะเน้นให้ CB ช่วยประชาสัมพันธ์ เพื่อให้การประชาสัมพันธ์ตรงกับกลุ่มเป้าหมายของแต่ละสาขาอาชีพอย่างแท้จริง ทั้งนี้การประชาสัมพันธ์ให้มีผู้รับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานของสถาบันเพิ่มขึ้น 3 ล้านคน เป็นประเด็นที่ท้าทายมาก ดังนั้นสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรหาคู่ค้าที่สำคัญ (Key Partners) ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการประชาสัมพันธ์ เช่น สมาคม หรือรัฐวิสาหกิจ มาช่วยในการจัดทำแผนประชาสัมพันธ์โดยเน้นตามลำดับความสำคัญ (Priority) และมีการทำข้อความสำคัญ (Key Message) ต่างๆ เพื่อการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ตรงกลุ่มเป้าหมาย หรือประชาสัมพันธ์โดย

การสร้างต้นแบบผู้ที่ประสบความสำเร็จในสายอาชีพนั้นๆ ว่าเมื่อมีคุณวุฒิวิชาชีพแล้วสามารถมีเงินเดือนเพิ่มได้อย่างไร เพื่อให้ผู้ประกอบอาชีพเห็นประโยชน์ของการได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 จัดทำและทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเศรษฐกิจและเทียบเคียงมาตรฐานสากล

- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรทบทวนการจัดมาตรฐานอาชีพเนื่องจากปัจจุบันมีการกล่าวถึงเรื่องอุตสาหกรรม 4.0 กันมาก แต่ทุกอุตสาหกรรมไม่สามารถไปถึงอุตสาหกรรม 4.0 ได้ ดังนั้นการพัฒนามาตรฐานอาชีพสำหรับอุตสาหกรรม 4.0 ควรเริ่มจากอุตสาหกรรมที่มีความพร้อมก่อน

- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรเพิ่มความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม (Industrial Partner) โดยเน้นการดึงภาคอุตสาหกรรมเข้ามาเป็นพันธมิตรให้ชัดเจน จะทำให้การขับเคลื่อนมาตรฐานอาชีพเกิดการนำไปใช้จริง โดยมี KPI ด้าน Industrial Partner Endorse เช่น มีการทำ MOU ระหว่างอุตสาหกรรมขนาดใหญ่หรือบริษัทขนาดใหญ่ เพื่อให้บริษัทรับรอง (Endorse) มาตรฐานที่กำหนดขึ้นมา ทำให้เกิดความชัดเจนและเกิดความเข้าใจมากขึ้นว่าการที่เด็กสอบได้มาตรฐานอาชีพจะได้รับการยอมรับจากภาคอุตสาหกรรม เพราะปัจจุบันยังไม่มีความชัดเจนของภาคอุตสาหกรรมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมทำงานกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ผลักดันให้มีการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปสู่การต่อยอดกับหน่วยงานด้านการศึกษา แรงงาน และผู้ประกอบการ นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคน รวมถึงผู้ที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษา

- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรผลักดันให้ภาคการศึกษานำมาตรฐานอาชีพที่จัดทำออกมาแล้วไปปรับการเรียนการสอนในวิชาที่เกี่ยวข้อง ถ้าหากไม่มีการนำไปใช้ควรต้องมีคุณวุฒิวิชาชีพร่วมอยู่ในการออกแบบหลักสูตร การทดสอบมาตรฐานอาชีพควรทำควบคู่กันระหว่างคนที่กำลังทำงานอยู่และคนที่กำลังจะออกมาทำงาน ทั้งนี้หน่วยงานภาคการศึกษาเองก็มีความพร้อมและยินดีในการนำมาตรฐานอาชีพไปพัฒนาหลักสูตรและช่วยเหลือในด้านต่างๆ เพื่อผลักดันให้กำลังคนได้รับการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและผลักดันให้กำลังคนได้รับการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพ

- เนื่องจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพทำหน้าที่เป็นทั้ง Accreditation Body และ Certification Body แต่ในความเป็นจริง Certification Body มหาวิทยาลัยทำหน้าที่เป็นผู้รับรอง ส่วน Accreditation Body หน่วยงานภาครัฐเป็นผู้รับรอง ทำให้เกรงว่า Certification Body จะมีมาตรฐานเพียงพอหรือไม่

- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมีความพยายามจัดทำมาตรฐานอาชีพเพื่อส่งต่อไปให้ผู้ใช้ แต่วิชาชีพต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สมาคมวิชาชีพแต่ละสมาคมให้ความสำคัญในแต่ละอาชีพไม่เหมือนกัน ดังนั้นสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรมีการจัดทำมาตรฐานที่เน้นเฉพาะ ทักษะ ความรู้ที่เป็น Generic ที่สำคัญและถูกต้อง ด้วยการเปิดโอกาสให้องค์กรที่มีความสนใจเป็นองค์กรรับรอง (Certification Body) วิชาชีพต่างๆ โดยให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเป็นผู้ตรวจสอบและออกใบอนุญาต โดยทำมาตรฐานเป็นคู่มือ (Guide Line) ให้กับองค์กรที่จะนำไปใช้ โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพทำหน้าที่ในการตรวจสอบว่าองค์กรเหล่านั้นได้ทำการสอน การอบรม และออกใบรับรองที่เป็นมาตรฐานหรือไม่

- การพิจารณาการรับรองผู้ที่จะเป็น Certification Body จากการประกาศมาตรฐานอาชีพจำนวนมาก ส่งผลให้บุคลากรของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพที่ออกไปให้ความรู้และรับรองในสิ่งต่างๆ และผู้เชี่ยวชาญที่จะเข้ามาดูแล

หรือตัดสินเมื่อเกิดปัญหาไม่เพียงพอขึ้น ทำให้เกรงว่าสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจะไม่สามารถควบคุมคุณภาพของสถาบันที่ให้การรับรองได้ และการที่ได้เป็น Certification Body ควรติดตามมาตรฐานอย่างไร

ยุทธศาสตร์ที่ 5 นำระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้สนับสนุนในการบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพตามแนวทางรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- การใช้ระบบเทคโนโลยีของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพยังไม่เอื้ออำนวยให้หน่วยรับรอง (Certification Body) ทำงานได้ง่ายขึ้น ดังนั้นควรปรับปรุงระบบเพื่อให้การทำงานเกิดความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

5.2 สรุปสภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

ในส่วนการสรุปสภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564 ได้มีการวิเคราะห์ตามหลักทางวิชาการและมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยการสังเคราะห์สภาพสถานการณ์จากการประชุมระดมความคิดเห็นทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค ประกอบไปด้วยส่วนของการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายใน (SWOT) ที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและทิศทางในอนาคต ทั้งนี้จากการวิเคราะห์สาระสำคัญของสภาวะแวดล้อมจึงจำเป็นและมีผลต่อการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

5.2.1 ประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่รู้จัก เพื่อผลักดันให้มีการนำไปใช้ประโยชน์

จากการจัดประชุมระดมความเห็นในภูมิภาคต่างๆ รวมทั้งการประชุมในส่วนกลาง พบว่า ประเทศไทยยังขาดการรับรู้ และขาดความเข้าใจระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ รวมถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีระบบคุณวุฒิวิชาชีพ เนื่องจากการประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพยังไม่ทั่วถึงทุกภาคส่วน และจากการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพในช่วงที่ผ่านมา พบว่ายังมีข้อจำกัดในเรื่องของการรับรู้สำหรับผู้ประกอบอาชีพและนักเรียนนักศึกษา รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ ว่าประโยชน์ของการจัดทำมาตรฐานอาชีพมีประโยชน์แก่ผู้ประกอบอาชีพและนักเรียนนักศึกษาอย่างไร ดังนั้นในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560–2564 สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน มีระบบในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและสามารถทำงานขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ โดยเฉพาะกลุ่มของบุคลากรที่เข้ามาใหม่ซึ่งส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน ฯ เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขามากยิ่งขึ้น มีพื้นฐานสมรรถนะเพื่อเป็นแรงจูงใจในการดำเนินงานเร่งรัดการพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน และเพื่อให้บุคลากรทั้งหน่วยงานสามารถเป็นสื่อประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิ รวมทั้งผลักดันให้ภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ได้ นอกจากนี้สถาบัน ฯ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานทุกภาคส่วนให้มีการทำงานแบบบูรณาการ เพื่อเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคเอกชนที่เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน (Demand Driven) ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้ประสบความสำเร็จ

5.2.2 การจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพต้องสอดคล้องกับความต้องการของภาคเศรษฐกิจและสามารถนำไปเทียบเคียงกับมาตรฐานสากลได้

ในช่วงสิบกว่าปีที่ผ่านมาผลิตภาพกำลังคนของไทยลดลงมาก โดยปัจจุบันอัตราการเติบโตของผลิตภาพของกำลังคนของไทยมีค่าเฉลี่ยประมาณร้อยละ 3 และมีแนวโน้มลดลง ขณะที่ประเทศในประชาคมอาเซียน อาทิ เวียดนาม มีอัตราการเติบโตผลิตภาพของกำลังคนเฉลี่ยประมาณร้อยละ 4 และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งผลิตภาพกำลังคนที่ลดลงนี้จะเป็นอุปสรรคของประเทศทำให้ประเทศยังคงติดกับดักรายได้ปานกลางและยังไม่มีสัญญาณว่าจะก้าวข้ามไปได้ ส่งผลให้ประเทศไทยต้องคำนึงถึงทิศทางการพัฒนาระบบคุณวุฒิและมาตรฐานอาชีพ เพื่อเพิ่มผลิตภาพของกำลังคน และสอดคล้องกับการผลิต การค้า และรูปแบบการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ประเทศไทยต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจำเป็นต้องเน้นการผลิตเพื่อเพิ่มนวัตกรรม และอาศัยเทคโนโลยีชั้นสูง เพื่อให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้มีการกำหนดกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป้าหมายของประเทศมุ่งเน้นการผลิตเพื่อสร้างมูลค่าของสินค้า โดยการกำหนดทิศทางกิจกรรมทางเศรษฐกิจในอนาคตของประเทศไทยภายใต้กรอบแนวคิดการเปลี่ยนแปลงของประเทศ ในการสร้างภูมิคุ้มกันและความเสี่ยงที่ประเทศไทยต้องเผชิญ โดยเป้าหมายในการพัฒนานั้นจำเป็นต้องตอบโจทย์ข้อจำกัดในประเทศต่างๆ ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้แนวโน้มการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงรูปแบบเศรษฐกิจโลกแบบใหม่ๆ รวมถึงการปฏิวัติอุตสาหกรรมจากระยะที่ 3 ที่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์และระบบอัตโนมัติ (Computer and Automation) เข้าสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรมระยะที่ 4 (Industry 4.0 หรือ Forth Industrial Revolution) เป็นระบบ Cyber-Physical Systems หรือยุคที่มีการใช้อินเตอร์เน็ตเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ รวมทั้งประเทศไทยอยู่ในการรวมกลุ่มทั้งระดับอนุภูมิภาค และภูมิภาคถือได้ว่ามีความสำคัญและส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งการจัดทำมาตรฐานอาชีพนอกจากจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของภาคเศรษฐกิจแล้ว จำเป็นต้องสามารถนำไปเทียบเคียงกับมาตรฐานสากลได้อีกด้วย

5.2.3 ส่งเสริมสนับสนุนภาคการศึกษา นำมาตรฐานอาชีพไปปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน หรือนำไปเป็นแนวทางในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

สถานการณ์ปัจจุบันการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษาถือได้ว่าเป็นแหล่งการผลิตกำลังคน (Supply Side) ของประเทศเพื่อตอบสนองโลกของการทำงาน (Demand Side) แต่ประเทศไทยประสบปัญหาสำคัญ คือ การขาดแคลนกำลังคนที่มีสมรรถนะตามที่ต้องการ สาเหตุมาจากการที่นักเรียน/นักศึกษามีความรู้ (Knowledge) แต่ขาดทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) เฉพาะตามที่อุตสาหกรรมต้องการ และไม่มีมาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานสมรรถนะสำหรับให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร รวมทั้งผู้ประกอบอาชีพที่ไม่มีโอกาสเข้าสู่ระบบการศึกษา หรือผ่านการศึกษาเพียงบางส่วน แต่ขาดโอกาสในการพัฒนาหรือยกระดับตนเองในการประกอบอาชีพ ดังนั้นระบบคุณวุฒิวิชาชีพ สามารถเชื่อมโยงโลกของการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษาและโลกของการทำงานเข้าด้วยกัน โดยการผลักดันระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพไปสู่การต่อยอดในภาคการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมและนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อสร้างทางเลือกในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคนที่ขาดโอกาส โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพสามารถร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการนำมาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานสมรรถนะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเทียบโอนระหว่างคุณวุฒิวิชาชีพกับคุณวุฒิการศึกษาเพื่อให้ผู้ประกอบอาชีพที่ไม่มีโอกาสเข้าสู่ระบบการศึกษา หรือผ่านการศึกษาเพียงบางส่วนใช้คุณวุฒิวิชาชีพเป็นทางเลือกในการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะ

5.2.4 พัฒนากระบวนการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามอาชีพ โดยเน้นให้มีมาตรฐานสากล รวมทั้งต้องผลักดันให้ผู้ประกอบอาชีพได้รับการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพครอบทุกสาขาอาชีพที่สำคัญ

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพในฐานะที่เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ เมื่อสถาบันฯ ได้จัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเศรษฐกิจแล้วเสร็จ สิ่งจำเป็นตามวัตถุประสงค์ของสถาบันฯ คือ การพัฒนากระบวนการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ซึ่งควรดำเนินการตามแนวทางที่เป็นมาตรฐานสากล เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ยกระดับความสามารถของบุคลากร และสร้างโอกาสแห่งความก้าวหน้าให้กับบุคลากรที่ได้รับการรับรอง ซึ่งการพัฒนากระบวนการรับรองให้มีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ว่าจ้าง ผู้รับบริการ ผู้ได้รับการรับรอง และผู้ที่เกี่ยวข้องว่าบุคคลที่ได้รับการรับรอง มีความสามารถเป็นไปตามข้อกำหนด/มาตรฐานของสาขาที่ได้รับการรับรอง รวมทั้งบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความพร้อมในการแลกเปลี่ยนกำลังคนทั้งในประชาคมอาเซียน (AEC) และตลาดโลกในอนาคต โดยมาตรฐานที่นำมาใช้เป็นแนวทาง คือ ISO/IEC 17024 ซึ่งเป็นมาตรฐานข้อกำหนดทั่วไปสำหรับหน่วยรับรองบุคลากรในระดับสากล เพื่อให้การรับรองบุคลากรว่ามีความรู้ ความสามารถและปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพตามข้อกำหนดของแต่ละสาขา โดยให้ความสำคัญที่ความสามารถ (Competence-based) การนำความรู้และทักษะไปปฏิบัติแทนการเน้นเรื่องคุณสมบัติ (Qualification-based) ของบุคลากร รวมถึงการส่งเสริมและเพิ่มแรงจูงใจให้ผู้ประกอบอาชีพเข้ารับการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพตามเป้าหมายที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพได้กำหนดไว้

5.2.5 มีศูนย์กลางข้อมูลกลางเครือข่ายสารสนเทศเพื่อบริการข้อมูลเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อนำไปสนับสนุนการบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพตามแนวทางรัฐบาล

ปัจจุบันการเข้าถึงข้อมูลและการใช้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพของภาคเอกชนและประชาชนยังไม่เป็นที่แพร่หลาย ส่งผลให้เอกชนและประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ ดังนั้นการส่งเสริมระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้ประสบความสำเร็จจะต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้ภาคเอกชนและประชาชนได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว ทั่วถึง โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้และเชื่อมโยงในรูปแบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ หรือ e-Government เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและพัฒนาระบบการบริหารจัดการและระบบการให้บริการของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

อย่างไรก็ตามปัจจัยสำคัญของการพัฒนาระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม คือ ความร่วมมืออย่างใกล้ชิดและเต็มใจจากทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ ภาครัฐ ภาคธุรกิจ และประชาชน

5.3 สรุปยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 - 2564

5.3.1 วิสัยทัศน์

<u>ภาพหมายประกอบวิสัยทัศน์</u>

ประเทศไทยต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งปัจจัยภายในมีการเปลี่ยนแปลงการเมืองและสังคม อาทิ การเปลี่ยนแปลงรัฐบาล ส่งผลให้มีการกำหนดนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี รวมทั้งมีการจัดทำแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ซึ่งจะเริ่มขับเคลื่อนในปี พ.ศ. 2560 ส่วนปัจจัยภายนอก คือ การรับรองสมรรถนะแรงงานไทยให้มีโอกาสในการ

พัฒนาฝีมือและก้าวเข้าสู่การเป็นที่ยอมรับในระดับ AEC ทำให้ประเทศไทยต้องมีการปรับตัวให้ทันและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นการยกระดับทักษะ ความรู้ความสามารถกำลังคนของชาติให้มีสมรรถนะในการทำงานสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ รวมทั้งมีการสร้างกรอบและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อกำหนดคุณวุฒิวิชาชีพระดับต่างๆ ให้เป็นมาตรฐานในการบ่งชี้สมรรถนะของกำลังคนของไทยให้สามารถตอบสนองได้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการและตอบสนองต่อความต้องการของประเทศได้อย่างแท้จริง เพื่อให้ประเทศก้าวพ้นกับดักประเทศรายได้ปานกลาง

ประเทศไทยมีประชากรในวัยแรงงานจำนวน 55.3 ล้านคน ซึ่งในจำนวนนี้เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานรวมจำนวน 38.8 ล้านคน โดยมีผู้มีงานทำ 38.3 ล้านคน คิดเป็นอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเท่ากับร้อยละ 70.0 โดยประชากรในช่วงปี พ.ศ. 2547-2558 พบว่า จำนวนกำลังแรงงานรวมมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นมาโดยตลอด แต่ในปี พ.ศ. 2555 พบว่าโครงสร้างแรงงานมีกำลังแรงงานลดลงจาก 39.40 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2555 เหลือ 38.57 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2557 ส่งผลให้ผู้มีงานทำในประเทศลดลง โดยผู้มีงานทำส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาถึงต่ำกว่า รองลงมาเป็นระดับอุดมศึกษา ซึ่งตลอด 10 ปีที่ผ่านมาผู้มีงานทำที่สำเร็จระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 5.14 ต่อปี แต่เมื่อพิจารณาผลิตภาพแรงงานของไทยขยายตัวอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและมีแนวโน้มลดลง สะท้อนว่าไทยมุ่งเน้นปัจจัยด้านเงินทุนและปริมาณแรงงานมากกว่าการพัฒนาคุณภาพแรงงาน กล่าวคือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.6 ซึ่งเป็นการเพิ่มขึ้นของภาคการผลิตเป็นสำคัญ ส่วนผลิตภาพแรงงานในภาคเกษตรมีอัตราการเติบโตน้อยมาก โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 0.6 รวมทั้งภาคที่มิใช่ภาคเกษตรและภาคการผลิตมีผลิตภาพแรงงานลดลง

ด้านขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศต่างๆ ในโลก จำนวน 144 ประเทศ ในปี พ.ศ. 2557 ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 31 และเมื่อแยกตามปัจจัยของกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาขั้นสูงและการฝึกอบรม ความมีประสิทธิภาพของตลาดสินค้า ประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน ระดับการพัฒนาของตลาดเงิน ความพร้อมของเทคโนโลยี และขนาดของตลาด อยู่ในลำดับที่ 39 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณากลุ่มนวัตกรรมและระดับการพัฒนา อยู่ในลำดับที่ 54 ลำดับลดลงเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2556 และจากผลการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ. 2558 สำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากรของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานและนอกกำลังแรงงาน ซึ่งเป็นประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป มีประมาณ 55.0 ล้านคน และมีประชาชนที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถตนเอง จำนวน 4.5 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 8.2

จากข้อมูลที่กล่าวมาทำให้เห็นว่าประเทศไทยยังคงประสบปัญหาการยกระดับสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพและคนทำงานได้ยาก ทำให้ขาดแคลนผู้ประกอบอาชีพที่มีสมรรถนะเป็นจำนวนมาก ซึ่งในระยะยาวอาจส่งผลให้ประเทศไทยต้องเสียเปรียบด้านการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับประเทศในภูมิภาคอาเซียน ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านกำลังคนไม่เพียงพอต่อการแข่งขันในระดับภูมิภาค และระดับโลก รวมไปถึงการก้าวไปสู่ Thailand 4.0 ซึ่งการประเมินสมรรถนะบุคคลโดยองค์กรที่มีหน้าที่รับรองเพื่อนำไปสู่การสร้าง Competitive Workforce ซึ่ง ค.ร.ม. ได้อนุมัติหลักการในการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการประเมินสมรรถนะบุคคล เพื่อนำไปสู่การยกระดับกำลังคน ดังนั้นการจัดทำมาตรฐานอาชีพจะต้องสอดคล้องกับความต้องการทางเศรษฐกิจเพื่อเป็นการพัฒนาทักษะและสมรรถนะผู้ประกอบอาชีพที่สำคัญและจำเป็นอย่างแท้จริง โดยทักษะและสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพไทยควรที่จะได้รับการพัฒนาให้ทัดเทียมกับประเทศในภูมิภาคเดียวกัน และพัฒนากลไกในการให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อให้ผู้ประกอบการทั้งในและต่างประเทศสามารถเชื่อมั่นในคุณภาพของผู้ประกอบอาชีพไทย ซึ่งการพัฒนากลไกในการรับรองสมรรถนะและทักษะของผู้ประกอบอาชีพ ต้องพัฒนาให้ครอบคลุมกลุ่มอาชีพที่สำคัญ ผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนโดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะบุคคล

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพในฐานะที่เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ ต้องเร่งพัฒนาและขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพ เพื่อยกระดับสมรรถนะกำลังคนให้สามารถแข่งขันได้ในระดับเวทีโลก โดยการทำงานร่วมกับเครือข่ายทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับภาคเอกชนเพื่อจัดมาตรฐานอาชีพให้สอดคล้องกับ Thailand 4.0 และจะต้องมีการผลักดันให้มีการจัดทำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้ครอบคลุมกลุ่มอาชีพสำคัญที่สอดคล้องกับความต้องการทางเศรษฐกิจทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งต้องมีการปรับปรุงกลไกการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องของกฎระเบียบและภาระงาน

วิสัยทัศน์

"เป็นสถาบันที่พัฒนาและขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับ Thailand 4.0 เพื่อยกระดับสมรรถนะกำลังคนอย่างน้อย 310,000 คนภายในปี 2564"

พันธกิจ

ภาพหมายพันธกิจ

เพื่อให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพสามารถบรรลุเป้าหมายของการเป็นสถาบันที่พัฒนาและขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับ Thailand 4.0 เพื่อยกระดับสมรรถนะกำลังคนอย่างน้อย 310,000 คนภายในปี 2564 สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจำเป็นต้องมีการดำเนินการดังนี้

การสร้างการรับรู้ต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่รู้จัก และผลักดันให้เกิดความตระหนักถึงประโยชน์และมีการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้ สิ่งสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการและผู้ประกอบอาชีพรวมทั้งคนทำงาน เพื่อให้เข้าใจถึงประโยชน์ของระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ โดยการผลักดันให้เกิดการจ่ายค่าตอบแทนตามฐานสมรรถนะ และมีการพัฒนากลไกที่จะทำให้ผู้ประกอบการและผู้ประกอบอาชีพตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำมาตรฐานอาชีพ เมื่อทุกภาคส่วนมีความเข้าใจในประโยชน์และความสำคัญของระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพสามารถร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการจัดทำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้ครอบคลุมกลุ่มอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการทางเศรษฐกิจ และสนับสนุนให้กลุ่มผู้ประกอบอาชีพมีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และ Thailand 4.0 โดยในช่วงระยะเวลาของการดำเนินตามแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ ตั้งเป้าว่าจะสามารถช่วยยกระดับสมรรถนะกำลังคนอย่างน้อย 310,000 คน ซึ่งการยกระดับสมรรถนะกำลังคน ต้องมีความร่วมมือกับหน่วยงานหลักด้วย โดยสถาบันฯ ต้องส่งเสริมให้มีการส่งต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้โดยภาคการศึกษาเพื่อปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะ และนำไปเป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเทียบโอนคุณวุฒิเพื่อยกระดับความก้าวหน้าของกำลังคน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงโลกของการศึกษาและโลกของการทำงาน และเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ที่กำลังจะเข้าสู่การทำงานและผู้ที่ทำงานมานานแต่ไม่มีวุฒิการศึกษาที่สูง ขณะเดียวกันเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว ได้มีโอกาสทดสอบฝีมือหรือสมรรถนะผู้ประกอบอาชีพ หากผู้ประกอบอาชีพมีความสนใจในระบบคุณวุฒิวิชาชีพ สามารถหาข้อมูลและความรู้ผ่านระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพได้ โดยต้องพัฒนาฐานข้อมูลกลางให้มีการเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการดำเนินงานด้านพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมการดำเนินงานของสถาบันฯ ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายมากยิ่งขึ้น

ในด้านการรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเพื่อประเมินสมรรถนะของบุคคลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ จำเป็นต้องเตรียมความพร้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นองค์กรที่ให้การรับรองหน่วยงานและองค์กรที่ให้การรับรองสมรรถนะผู้ประกอบอาชีพหรือคนทำงาน โดยมีการฝึกอบรมและพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ผู้ประเมินให้มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถเพียงพอ และพัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลให้เข้าสู่มาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024) เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพให้เข้ามารับการประเมินเพิ่มขึ้น รวมทั้งในด้านการบริหารจัดการต้องมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้เพียงพอ ปรับการบริหารบุคลากรของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพให้มีความสมดุลทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เนื่องจากบุคลากรที่มีอยู่บางส่วนขาดทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ ในแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพต้องมีการพัฒนาศักยภาพเพื่อการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ รวมถึงเพิ่มทักษะในการทำงานร่วมกับเครือข่ายทุกภาคส่วนและทุกสาขาอาชีพ ทั้งนี้เพื่อรองรับการทบทวนและจัดทำมาตรฐานอาชีพที่ให้สอดคล้องกับความต้องการทางเศรษฐกิจและครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพที่สำคัญ

จากภาพหมายพันธกิจข้างต้น นำมาสู่การกำหนดพันธกิจการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ดังนี้

พันธกิจ

1) สร้างการรับรู้ต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่รู้จัก และผลักดันให้เกิดความตระหนักถึงประโยชน์และมีการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้อย่างกว้างขวาง

2) สนับสนุนให้กลุ่มผู้ประกอบอาชีพมีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และ Thailand 4.0

3) ส่งเสริมให้นำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะโดยภาคการศึกษา และหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม และส่งเสริมเพื่อให้มีการเทียบโอนคุณวุฒิเพื่อยกระดับความก้าวหน้าของกำลังคน

4) ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเพื่อประเมินสมรรถนะของบุคคลให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพ โดยกระบวนการที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และบูรณาการความร่วมมือกับกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่นๆ

5) นำระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพไปใช้สนับสนุนบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.3 วัตถุประสงค์หลักและตัวชี้วัด

1) เพื่อให้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเป็นที่รู้จัก และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงคุณประโยชน์อย่างกว้างขวาง

วัตถุประสงค์หลักประการหนึ่งของการประชาสัมพันธ์ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพของประเทศ คือ การที่ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเพิ่มขึ้น โดยเน้นที่การดำเนินงานของสถาบันฯ ให้มีประสิทธิภาพและบุคลากรต้องมีศักยภาพเพียงพอในการผลักดันให้มีการนำระบบคุณวิชาชีพไปใช้ประโยชน์

ตัวชี้วัด

(1) จำนวนผู้รับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

(2) ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้บริการ ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อการดำเนินงานและความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

(3) จำนวนโครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

(4) จำนวนการประเมินการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

(5) ร้อยละของการพัฒนาการดำเนินงานและศักยภาพบุคลากร

(6) ร้อยละของสมรรถนะของบุคลากรตาม Competency ที่ได้รับการพัฒนา

2) เพื่อให้มีระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพสอดคล้องกับความต้องการด้านกำลังคนและเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและในระดับสากล

การพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพของประเทศไทย จำเป็นต้องมีระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการด้านกำลังคนของผู้ประกอบการภายในประเทศและได้รับการยอมรับในระดับสากล เพื่อให้ผู้ประกอบอาชีพหรือคนทำงานในทุกกลุ่มอาชีพได้รับการพัฒนาสมรรถนะไปสู่ การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ นอกจากนี้การมีระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพจะทำให้ผู้ประกอบการมีความเชื่อมั่นและยอมรับในสมรรถนะและศักยภาพของผู้ประกอบอาชีพไทย อันจะนำไปสู่การจ่ายค่าตอบแทนตามระดับคุณวุฒิวิชาชีพ

ตัวชี้วัด

(1) จำนวนสาขาอาชีพที่มีการทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ

(2) จำนวนสาขาอาชีพที่มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ

(3) จำนวนเครื่องมือ/ตัวอย่างข้อสอบในการประเมินสมรรถนะ

(4) จำนวนรายงานการพัฒนาและติดตามการประกันคุณภาพ

(5) จำนวนรายงานการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อเชื่อมโยงสู่ระดับภูมิภาคอาเซียนและสากล

(6) จำนวนสาขาอาชีพที่มีการเทียบเคียงมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพกับประเทศสมาชิกอาเซียน

3) เพื่อส่งต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะโดยภาคการศึกษาและภาคแรงงาน นำไปใช้พัฒนาบุคลากรโดยภาคอุตสาหกรรม (เกษตร อุตสาหกรรม และบริการ) และนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคนที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษาตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

การส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบคุณวุฒิและมาตรฐานวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับประเทศและนานาชาติจำเป็นที่จะต้องประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมสมรรถนะผู้ประกอบอาชีพ อาทิ ภาคการศึกษา ภาคแรงงาน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจำเป็นต้องส่งต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะโดยภาคการศึกษาและภาคแรงงาน และนำไปใช้พัฒนาบุคลากรโดยภาคอุตสาหกรรม (เกษตร อุตสาหกรรม และบริการ) และนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคนที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษาตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ อันจะนำไปสู่การเทียบเคียงกับกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน

ตัวชี้วัด

(1) จำนวนหลักสูตรนำร่องการเชื่อมโยงระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่ระบบการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ

(2) จำนวนผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

4) รับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเพื่อประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และผู้ประกอบอาชีพที่ได้รับการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ พึงได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับระดับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

วัตถุประสงค์หลักตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2554 คือ การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ดังนั้นองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ โดยองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเพื่อประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพต้องมีการพัฒนาทั้งเจ้าหน้าที่ทดสอบ เครื่องมือ โดยมีการฝึกอบรมและพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อให้ได้ผู้ประเมินที่มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถเพียงพอ รวมทั้งต้องมีการควบคุมกระบวนการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพด้วย นอกจากนี้ในส่วนของการเพิ่มจำนวนผู้รับการประเมินที่จะเข้ามาทดสอบกับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพต้องเร่งศึกษาวิจัยการคำนวณค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับระดับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้มีจำนวนผู้รับการประเมินเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด

(1) องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่ได้รับการสนับสนุน

(2) องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานอาชีพเข้าสู่มาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024)

(3) เจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพได้รับการฝึกอบรม

(4) เจ้าหน้าที่สอบได้พัฒนาองค์ความรู้ในการประเมินสมรรถนะเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (คน:สาขาอาชีพ)

(5) ผู้ตรวจประเมินองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ (Assessor) ได้รับการฝึกอบรม

(6) จำนวนองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่ได้รับการประเมินและควบคุมกระบวนการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ

(7) องค์กรที่ได้รับการสนับสนุนการประเมินสมรรถนะบุคคลภายใต้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

(8) ร้อยละของผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ

(9) ผู้ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพ

(10) อาชีพที่คำนวณต้นทุนการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ

5) ระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพถูกนำไปใช้สนับสนุนในการบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพ เป็นกลไกสำคัญในการให้บริการด้านคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนให้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพสามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว นอกจากนี้ยังสามารถเชื่อมต่อไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งเป็นการช่วยเพิ่มช่องทางสำหรับการพัฒนาสมรรถนะบุคคลก่อนเข้าสู่กระบวนการประเมินจริงด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ ดังนั้นสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจำเป็นต้องเร่งพัฒนาการทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการประสานงานเพื่อให้การบริการด้านคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

(1) ระบบของศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่พัฒนา

(2) ร้อยละของการเผยแพร่การใช้งานระบบฐานข้อมูลการให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

(3) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ปี พ.ศ. 2561-2565

(4) จำนวนผู้รับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและผู้แจ้งเรื่องร้องเรียนผ่านทางศูนย์บริการ (Call Center)

(5) สาขาอาชีพที่มีการพัฒนาสมรรถนะบุคคลก่อนเข้าสู่กระบวนการประเมินจริงด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

5.3.4 เป้าหมาย

1) มีผู้รับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ และตระหนักถึงคุณประโยชน์เพิ่มขึ้น

2) มีจำนวนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่ได้จัดทำและพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการด้านกำลังคนและเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและในระดับสากล

3) มีการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ ส่งต่อให้ภาคการศึกษานำไปใช้ปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะและภาคอุตสาหกรรมนำไปใช้พัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคนที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษาตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

4) มีการรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเพื่อประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และมีการศึกษาค่าตอบแทนและสวัสดิการที่พึงได้รับตามระดับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

5) มีระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่สนับสนุนการบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.5 ยุทธศาสตร์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ข้างต้น ในแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 – 2564 จำเป็นต้องมีการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานทุกภาคส่วนในการประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่รู้จัก และผลักดันให้มีการนำไปใช้ประโยชน์

ผลการประชุมระดมความเห็นในภูมิภาคต่างๆ และการประชุมในส่วนกลาง พบว่าประเด็นปัญหาสำคัญต่อการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ คือ ประเทศไทยยังขาดการรับรู้ และขาดความเข้าใจในระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ รวมถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ดังนั้นการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สำหรับประเทศไทยแม้จะมีการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชนอยู่หลายคณะแต่ยังมีน้อยกลุ่ม ทำให้การประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพยังไม่ทั่วถึงทุกภาคส่วน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานทุกภาคส่วนให้มีการทำงานแบบบูรณาการ เพื่อเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคเอกชนที่เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน (Demand Driven) ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้ประสบความสำเร็จโดยการประชาสัมพันธ์แบบเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร บทบาท ภารกิจและผลของการมีมาตรฐานอาชีพ รวมทั้งเผยแพร่มาตรฐานวิชาชีพต่างๆ โดยผ่านสื่อและช่องทางต่างๆ อาทิ สื่อ

หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อมวลชนเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชน เกิดการรับรู้ เกิดความเชื่อมั่น มีทัศนคติที่ดี มีความพึงพอใจ ต่อมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย

1) งานเผยแพร่ข่าวสาร

(1) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ บทบาท ภารกิจ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพผ่านทางสื่อมวลชนและช่องทางต่างๆ อาทิ สื่อหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ อิเล็กทรอนิกส์ และสื่ออื่นๆ ตามความเหมาะสม

(2) การโฆษณาเพื่อการประชาสัมพันธ์ในการสร้างภาพลักษณ์ และทัศนคติที่ดีกับประชาชนทั่วไป และสื่อมวลชน

(3) จัดกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ในเชิงรุก เพื่อสร้างความตื่นตัวแก่ประชาชนทั่วไปถึงการมีมาตรฐานวิชาชีพ

(4) จัดงานสัมมนาเปิดโอกาสให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งประชาชนได้มีส่วนร่วม มีการเสนอความคิดเห็น และรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

2) งานสื่อมวลชนสัมพันธ์ ทำหน้าที่

(1) ประสานงานและอำนวยความสะดวกแก่สื่อมวลชนทุกแขนงในการเข้าพบผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ เพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่กระจายข่าวสารอย่างถูกต้องและรวดเร็ว

(2) สร้างความสัมพันธ์อันดีกับสื่อมวลชนอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดงานสังสรรค์ จัดสัมมนา จัดแถลงข่าว การอำนวยความสะดวกในการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างสื่อมวลชนกับหน่วยงาน

3) งานสื่อประชาสัมพันธ์ทำหน้าที่

(1) จัดทำ/ออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ประเภทสื่อวิทยุ โทรทัศน์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ โดยเฉพาะสื่ออิเล็กทรอนิกส์ประเภท Website ต่างๆ ซึ่งกำลังเป็นที่นิยมทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพผ่านทาง Website ราชการ และ Website สาธารณะ อาทิ Facebook Twitter Line เป็นต้น เพื่อให้ข่าวสารไปถึงกลุ่มเป้าหมายต่างๆ อาทิ กลุ่มเยาวชน กลุ่มวัยทำงาน กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มทั่วไป ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ได้รับข่าวสารอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และถูกช่องทางตามความนิยมใช้กลุ่มเป้าหมาย

(2) จัดทำ/ออกแบบ สื่อประชาสัมพันธ์ ประเภทสื่อสิ่งพิมพ์รูปแบบต่างๆ อาทิ วารสาร สารสัมพันธ์ จดหมายข่าว แผ่นปลิว โปสเตอร์ การจัดทำบทความ บทสัมภาษณ์ และข่าวแจก

สาระสำคัญ: สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพยังไม่เป็นที่รู้จักมากนัก ประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ทำให้ต้องเน้นการประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้ทั่วถึงทุกภาคส่วน และสถาบันฯ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานทุกภาคส่วนให้มีการทำงานแบบบูรณาการ เพื่อเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคเอกชนที่เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน (Demand Driven) ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้ประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์หลักของยุทธศาสตร์

ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเป็นที่รู้จัก และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงคุณประโยชน์อย่างกว้างขวาง

แผนงาน

1) บูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วนและการส่งเสริมประชาสัมพันธ์

วัตถุประสงค์: เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ในการเป็นสถาบันในการพัฒนาและขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพ แต่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพยังไม่เป็นที่รู้จักมากนัก สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจึงต้องเร่งการประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มเป้าหมายและดำเนินการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อทุกช่องทาง และการบรูณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน โดยเริ่มจากสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการ ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สามารถบูรณาการได้ทุกภาคส่วนและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่ควรดำเนินการภายใต้แผนงานนี้ได้แก่

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. โครงการส่งเสริมการรับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่กลุ่มเป้าหมาย	√	√	√	√	√
2. โครงการสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการ ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	√	√	√	√	√

2) เพิ่มประสิทธิภาพองค์กรเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์: เพื่อให้สถาบันมีบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพและมีความพร้อมในการเป็นตัวแทนสถาบันในการประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน เพื่อเป็นอีกกลไกหนึ่งในการประสานงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อขับเคลื่อนงานขององค์กรให้สมกับเป็นสถาบันที่พัฒนาและขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพของประเทศ

สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่ควรดำเนินการภายใต้แผนงานนี้ได้แก่

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	√	√	√	√	√
2. โครงการประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ในรอบระยะเวลา 5 ปี และประเมินความคุ้มค่าโครงการสำคัญ	√				
3. โครงการพัฒนาการดำเนินงานและศักยภาพบุคลากร	√	√	√	√	√
4. โครงการจัดทำสมรรถนะของบุคลากรตาม Competency	√	√	√	√	√

ยุทธศาสตร์ที่ 2 จัดทำและทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเศรษฐกิจ และเทียบเคียงมาตรฐานสากล

เนื่องจากบริบทแวดล้อมต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงไป ทั้งยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี มีประเด็นที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ คือ 1) การพัฒนาศักยภาพของคนเป็นหลัก การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ โดยพัฒนาตลอดช่วงชีวิต และการยกระดับคุณภาพการศึกษาการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ 2) การสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยการพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน เช่น

พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ ยกระดับผลิตภาพแรงงาน พัฒนา SMEs และการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญของประเทศ และคลัสเตอร์ที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนประเทศ ในขณะที่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2559 นี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เริ่มมีผลและมีการจัดทำยุทธศาสตร์ที่สอดรับกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว 20 ปี ทั้งยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ และยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน รวมทั้งยุทธศาสตร์ประชารัฐของรัฐบาล คสช. ได้มีการตั้งคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านกำลังคน โดยเป็นคณะทำงานด้านการยกระดับคุณภาพวิชาชีพอาชีวศึกษา เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลกอีกทั้งขณะนี้ภาครัฐให้ความสำคัญกับการยกระดับผลิตภาพการผลิต ควบคู่ไปกับการพัฒนาให้เกิดการลงทุนด้านนวัตกรรมใหม่ ทั้งนโยบาย Super Cluster อุตสาหกรรม First S-Curve และ New S-Curve และอุตสาหกรรม 4.0

นอกจากนี้ประเด็นเรื่องสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านสภาวะอากาศ ทำให้ทิศทางการค้าโลกเปลี่ยนแปลงไปเน้นเศรษฐกิจสีเขียว การมีบทบาทร่วมกับชุมชน (Social Enterprises) เพิ่มขึ้น บทบาทการค้า การลงทุนจึงหันไปให้ความสำคัญกับแนวทางการจัดการแบบไม่ใช่ลักษณะเชิงภาษี (Non-Tariff Barrier) อีกทั้งอุปสรรคเรื่องกับดักรายได้ปานกลางที่ประเทศไทยยังไม่มีสัญญาณว่าจะก้าวข้ามผ่านในเร็ววัน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้ประเทศไทยไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะในรูปแบบเดิม

อย่างไรก็ตามประเทศไทยอยู่ในรูปแบบการรวมกลุ่มทั้งระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาคถือได้ว่ามีความสำคัญและส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ผลกระทบจากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้นทำให้ประเทศต้องการบุคลากรที่มีความรู้ สมรรถนะ ความชำนาญในสาขาอาชีพต่างๆ มากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ผู้ประกอบอาชีพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพให้สอดคล้องกับทิศทางเศรษฐกิจ ดังนั้นสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพในฐานะที่เป็นสถาบันในการขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ควรเร่งดำเนินการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปและเทียบเคียงมาตรฐานสากลได้

สาระสำคัญ: ในยุทธศาสตร์ที่ 2 มุ่งเน้นทบทวนและการจัดทำมาตรฐานอาชีพที่สำคัญตามความต้องการทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป จากการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาประเทศที่เน้นการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและอาชีพใหม่ๆ ทำให้ต้องมีการทบทวนมาตรฐานอาชีพเดิมและจัดทำมาตรฐานอาชีพใหม่ๆ ที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้ครอบคลุมทุกอาชีพ

วัตถุประสงค์หลักของยุทธศาสตร์

1. เพื่อให้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพสอดคล้องกับความต้องการด้านกำลังคนและเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและในระดับสากล

แผนงาน

1) พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพในประเทศครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพที่สำคัญ

วัตถุประสงค์: สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจะต้องมีการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแนวคิด Thailand 4.0 ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เพื่อพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพในประเทศครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพที่สำคัญ รวมทั้งต้องมีการจัดประชุมร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อสรุปหาแนวทางการทบทวนมาตรฐานอาชีพให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงอาชีพสำคัญใหม่ที่ต้องมีการจัดมาตรฐานอาชีพเพื่อรองรับแนวทางการพัฒนาในอนาคต นอกจากนี้ต้องมีการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล โดยมีการศึกษาวิจัยและเปรียบเทียบระบบคุณวุฒิวิชาชีพของประเทศไทยกับต่างประเทศ

สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่ควรดำเนินการภายใต้แผนงานนี้ได้แก่

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. โครงการทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ	√	√	√	√	√
2. โครงการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อรองรับ Thailand 4.0		√	√	√	√
3. โครงการจัดทำเครื่องมือประเมินสมรรถนะมาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษ	√				
4. โครงการพัฒนาและติดตามการประกันคุณภาพเพื่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	√	√	√	√	√

2) ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในต่างประเทศ

วัตถุประสงค์: เพื่อขยายเครือข่ายกับต่างประเทศ และนำมาใช้ประกอบในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพของประเทศไทยให้เชื่อมโยงสู่ระดับภูมิภาคอาเซียนและสากล โดยเน้นอาชีพในอุตสาหกรรมที่สำคัญ

สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่ควรดำเนินการภายใต้แผนงานนี้ได้แก่

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. โครงการส่งเสริมและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อเชื่อมโยงสู่ระดับภูมิภาคอาเซียนและสากล	√	√	√	√	√
2. โครงการส่งเสริมการเทียบเคียงมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพระหว่างอุตสาหกรรมไทยและประเทศสมาชิกอาเซียน	√	√	√	√	√

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ผลักดันให้มีการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปสู่การต่อยอดกับหน่วยงานด้านการศึกษา แรงงาน และผู้ประกอบการ นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคน รวมถึงผู้ที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษา

โลกของการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษาถือได้ว่าเป็นแหล่งการผลิตกำลังกำลังคน (Supply Side) ของประเทศเพื่อตอบสนองโลกของการทำงาน (Demand Side) โดยปัญหาสำคัญที่ประเทศไทยประสบ คือ การขาดแคลนกำลังคนที่มีสมรรถนะตามที่ต้องการ สาเหตุมาจาก 1) นักเรียน/นักศึกษามีความรู้ (Knowledge) แต่ขาดทักษะ (Skill) และคุณลักษณะเฉพาะตามที่อุตสาหกรรมต้องการ 2) ไม่มีมาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานสมรรถนะให้ผู้ประกอบการใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร 3) ผู้ประกอบอาชีพที่ไม่มีโอกาสเข้าสู่ระบบการศึกษาหรือผ่านการศึกษาเพียงบางส่วน และขาดโอกาสในการพัฒนาหรือยกระดับตนเองในการประกอบอาชีพ ทั้งนี้ ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ สามารถเชื่อมโยงโลกของการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษาและโลกของการทำงานเข้าด้วยกัน โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจำเป็นต้องผลักดันระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปสู่การต่อยอดในภาคการศึกษาและภาคอุตสาหกรรม และนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อสร้างทางเลือกในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคนที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษา โดยร่วมมือกับภาคการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะเพื่อให้นักเรียน/นักศึกษามีความรู้ (Knowledge) มีทักษะ (Skill) และคุณลักษณะเฉพาะตามที่อุตสาหกรรมต้องการ ร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการนำมาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเทียบโอนระหว่างคุณวุฒิวิชาชีพกับคุณวุฒิการศึกษาเพื่อให้ผู้ประกอบอาชีพที่ไม่มีโอกาสเข้าสู่ระบบการศึกษา หรือผ่านการศึกษาเพียงบางส่วนใช้คุณวุฒิวิชาชีพเป็นทางเลือกในการพัฒนาและยกระดับตนเอง

สาระสำคัญ: มาตรฐานอาชีพควรมีการผลักดันไปสู่การต่อยอดในภาคการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมและนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อสร้างทางเลือกในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคนที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษา โดยร่วมมือกับภาคการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะเพื่อให้นักเรียน/นักศึกษามีความรู้ (Knowledge) มีทักษะ (Skill) และคุณลักษณะเฉพาะตามที่อุตสาหกรรมต้องการ ร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการนำมาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเทียบโอนระหว่างคุณวุฒิวิชาชีพกับคุณวุฒิการศึกษาเพื่อให้ผู้ประกอบอาชีพที่ไม่มีโอกาสเข้าสู่ระบบการศึกษา หรือผ่านการศึกษาเพียงบางส่วนใช้คุณวุฒิวิชาชีพเป็นทางเลือกในการพัฒนาและยกระดับตนเอง

วัตถุประสงค์หลักของยุทธศาสตร์

1. ส่งต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะโดยภาคการศึกษาและภาคแรงงานนำไปใช้พัฒนาบุคลากรโดยภาคอุตสาหกรรม (เกษตร อุตสาหกรรม และบริการ) และนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคนที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษาตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

แผนงาน

1) ขยายความร่วมมือกับหน่วยงานหลักในการพัฒนามาตรฐานอาชีพและระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

วัตถุประสงค์**:** เพื่อเป็นการนำร่องการเชื่อมโยงระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่ระบบการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อพัฒนากำลังคน โดยขยายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาคการศึกษา และแรงงานในการนำมาตรฐานอาชีพที่แล้วเสร็จไปปรับปรุงหลักสูตรการเรียน การสอน และการฝึกอบรม ให้กำลังคนมีสมรรถนะสอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ รวมทั้งเป็นช่องทางการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคนที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษา

สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่ควรดำเนินการภายใต้แผนงานนี้ได้แก่

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. โครงการนำร่องการเชื่อมโยงระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่ระบบการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อพัฒนากำลังคน	√	√	√	√	√

2) สร้างกลไกการขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพสู่กลุ่มเป้าหมาย

วัตถุประสงค์: เพื่อให้มีการขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เป็นที่รู้จักและนำไปใช้ประโยชน์มากขึ้น โดยต้องมีการถ่ายทอดความรู้ไปยังกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่ควรดำเนินการภายใต้แผนงานนี้ได้แก่

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. โครงการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการเพื่อสร้างกลไกสนับสนุนและขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	√	√	√	√	√

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และผลักดันให้กำลังคนได้รับการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพ

เมื่อจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเศรษฐกิจ และเทียบเคียงมาตรฐานสากลแล้ว สิ่งที่จำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องคู่กับการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ คือ การพัฒนากระบวนการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพซึ่งควรดำเนินการตามแนวทางที่เป็นมาตรฐานสากล เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ยกระดับความสามารถบุคลากร และสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับบุคลากรที่ได้รับการรับรอง และเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ว่าจ้าง ผู้รับบริการ ผู้ได้รับการรับรอง และผู้ที่เกี่ยวข้องว่าบุคคลที่ได้รับการรับรอง มีความสามารถเป็นไปตามข้อกำหนด/มาตรฐานของสาขาที่ได้รับการรับรอง รวมทั้งบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความพร้อมในการแลกเปลี่ยนกำลังคนทั้งในประชาคมอาเซียน (AEC) และตลาดโลกในอนาคต โดยมาตรฐานที่จะใช้มาเป็นแนวทาง คือ ISO/IEC 17024 ซึ่งเป็นมาตรฐานข้อกำหนดทั่วไปสำหรับหน่วยรับรองบุคลากรในระดับสากล เพื่อให้การรับรองบุคลากรว่ามีความรู้ ความสามารถและปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพตามข้อกำหนดของแต่ละสาขา โดยให้ความสำคัญที่ความสามารถ (Competence-based) การนำความรู้และทักษะไปปฏิบัติแทนการเน้นเรื่องคุณสมบัติ (Qualification-based) ของบุคลากร รวมถึงการส่งเสริมและเพิ่มแรงจูงใจให้ผู้ประกอบอาชีพเข้ารับการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

สาระสำคัญ: สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพในฐานะที่เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริม สนับสนุนระบบคุณวุฒิวิชาชีพจำเป็นต้องมีการพัฒนากระบวนการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพซึ่งดำเนินการตามแนวทางที่เป็นมาตรฐานสากลให้เกิดความเชื่อมั่นในการยกระดับความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ และสร้างโอกาสแห่งความก้าวหน้าให้กับผู้ประกอบอาชีพที่ได้รับการรับรอง โดยเน้นกระบวนการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์หลักของยุทธศาสตร์

1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ให้สามารถประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และผู้ประกอบอาชีพที่ได้รับการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพพึงได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับระดับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

แผนงาน

1) พัฒนาระบบการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ

วัตถุประสงค์: เพื่อให้มีองค์กรรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่มีคุณภาพ น่าเชื่อถือและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เนื่องจากองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะกำลังคนตามมาตรฐานอาชีพ จะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นภาพประสิทธิภาพของสถาบันในการเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพแล้ว ประโยชน์อีกประการหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ได้แก่ การสร้างความเชื่อมั่น ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้ประกอบอาชีพที่ผ่านการรับรองจากองค์กรรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ จะทำให้ผู้ประกอบการเชื่อมั่นว่าผู้ประกอบอาชีพที่ได้รับการรับรองจากองค์กรรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพนั้นเป็นผู้ที่มีคุณภาพ

สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่ควรดำเนินการภายใต้แผนงานนี้ได้แก่

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. โครงการสนับสนุนการนำร่ององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	√				
2. โครงการพัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเข้าสู่มาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024)	√	√	√	√	√
3. โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	√	√	√	√	√
4. โครงการพัฒนาองค์ความรู้ในการประเมินสมรรถนะเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติของเจ้าหน้าที่สอบ	√	√	√	√	√
5. โครงการฝึกอบรมผู้ตรวจประเมินองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ (Assessor)	√	√	√	√	√
6. โครงการตรวจประเมินเพื่อให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและควบคุมกระบวนการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	√	√	√	√	√
7. โครงการติดตามเพื่อสนับสนุนการประเมินสมรรถนะบุคคลภายใต้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	√	√	√	√	√

2) ส่งเสริมให้กำลังคนได้รับการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ

วัตถุประสงค์: เพื่อส่งเสริมและสร้างโอกาสให้ผู้ประกอบอาชีพเข้ารับการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อให้ได้รับการรับรองตามคุณวุฒิวิชาชีพ

สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่ควรดำเนินการภายใต้แผนงานนี้ได้แก่

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. โครงการส่งเสริมเพื่อให้มีผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	√	√	√	√	√
2. โครงการการสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพ	√	√	√	√	√
3. โครงการการคำนวณต้นทุนการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ	√	√	√	√	√

ยุทธศาสตร์ที่ 5 นำระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้สนับสนุนในการบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพตามแนวทางรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันการการเข้าถึงข้อมูลและการใช้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพของภาคเอกชนและประชาชนยังไม่เป็นที่แพร่หลาย ส่งผลให้เอกชนและประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ การส่งเสริมระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้ประสบความสำเร็จจะต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้ภาคเอกชนและประชาชนได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว ทั่วถึง ด้วยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้และเชื่อมโยงในรูปแบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ หรือ E-Government ซึ่งหมายถึงการให้บริการของภาครัฐผ่านเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มการเข้าถึงบริการของภาครัฐ เสริมสร้างความโปร่งใสของการดำเนินงานของภาครัฐ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน และทำให้หน่วยงานของรัฐรับผิดชอบต่อประชาชนมากขึ้น เป็นแนวคิดสำคัญที่สอดคล้องกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ หรือ New Public Administration (NPA) เป็นการปรับปรุงบริการภาครัฐโดยนำแนวคิดการให้ความสำคัญกับลูกค้าหรือประชาชน

ผู้มารับบริการเป็นหลัก (Customer Driven) มาใช้ โดยนำเอาเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี และพัฒนาระบบการบริหารจัดการและระบบการให้บริการของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ปัจจัยสำคัญของการพัฒนาระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม คือ ความร่วมมืออย่างใกล้ชิดและเต็มใจจากทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและประชาชน โดยมีการแบ่งกลุ่มตามผู้รับบริการของ E-Government ได้ดังนี้

1) รัฐ กับ ประชาชน (G2C) เป็นการให้บริการของรัฐสู่ประชาชนโดยตรง โดยที่บริการดังกล่าวประชาชนจะสามารถดำเนินธุรกรรมโดยผ่านเครือข่ายสารสนเทศของรัฐ เช่น การชำระภาษี การจดทะเบียน การจ่ายค่าปรับ การรับฟังความคิดเห็นของประชาชน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแทนประชาชนกับผู้ลงคะแนนเสียงและการค้นหาข้อมูลของรัฐที่ดำเนินการให้บริการข้อมูลผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น โดยที่การดำเนินการต่างๆ นั้นจะต้องเป็นการทำงานแบบ Online และ Real Time มีการรับรองและการโต้ตอบที่มีปฏิสัมพันธ์

2) รัฐ กับ เอกชน (G2B) เป็นการให้บริการภาคธุรกิจเอกชน โดยที่รัฐจะอำนวยความสะดวกต่อภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมให้สามารถแข่งขันกันโดยความเร็วสูง มีประสิทธิภาพ และมีข้อมูลที่ถูกต้องอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส เช่น การจดทะเบียนทางการค้า การลงทุน และการส่งเสริมการลงทุน การจัดซื้อจัดจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์ การส่งออกและนำเข้า การชำระภาษี และการช่วยเหลือผู้ประกอบการขนาดกลางและเล็ก เป็นต้น

3) รัฐ กับ รัฐ (G2G) เป็นรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปมากของหน่วยราชการ ที่การติดต่อสื่อสารระหว่างกันโดยกระดาษและลายเซ็นในระบบราชการแบบเดิม จะมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วยการใช้ระบบเครือข่ายสารสนเทศ และ ลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างเป็นทางการเพื่อเพิ่มความเร็วในการดำเนินการ (Economy of Speed) ลดระยะเวลาในการส่งเอกสารและข้อมูลระหว่างกัน นอกจากนั้นยังเป็นการบูรณาการการให้บริการระหว่างหน่วยงานภาครัฐโดยการใช้การเชื่อมต่อโครงข่ายสารสนเทศเพื่อเอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกัน (Collaboration) และการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน (Government Data Exchange) ทั้งนี้รวมไปถึงการเชื่อมโยงกับรัฐบาลของต่างชาติ และองค์กรปกครองท้องถิ่นอีกด้วย ระบบงานต่างๆ ที่ใช้ในเรื่องนี้ ได้แก่ ระบบงาน Back Office ต่าง ๆ เช่น ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบบัญชีและการเงินระบบจัดซื้อจัดจ้างด้วยอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น อย่างไรก็ดี จะต้องมีกระบวนการในการลดแรงต่อต้านของบุคลากรที่คุ้นเคยกับการทำงานในระบบเดิม

4) รัฐ กับ ข้าราชการและพนักงานของรัฐ (G2E) เป็นการให้บริการที่จำเป็นของพนักงานของรัฐ (Employee) กับรัฐบาล โดยที่จะสร้างระบบเพื่อช่วยให้เกิดเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิต เช่น ระบบสวัสดิการ ระบบที่ปรึกษาทางกฎหมาย และข้อบังคับในการปฏิบัติราชการ ระบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เป็นต้น

การสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกคนได้เลือกใช้บริการที่หลากหลายผ่านอินเทอร์เน็ต เพื่อรับบริการจากรัฐที่ดีขึ้น แม่นยำขึ้น สะดวกขึ้น เสียเวลากับรัฐน้อยลง โดยการเพิ่มช่องทางบริการ เช่น ศูนย์บริการทางโทรศัพท์ (Call Center) บริการทางเว็บไซต์ การใช้อินเทอร์เน็ตผ่านมือถือ (WAP) เป็นต้น เมื่อรัฐให้ข้อมูลกับประชาชนได้มากขึ้น ลดความยุ่งยากของกฎเกณฑ์ จะทำให้เกิดความโปร่งใสในการทำงาน ค่าใช้จ่ายในการประกอบการที่ลดลงและค้าขายกับรัฐคล่องขึ้น

สาระสำคัญ: สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจำเป็นต้องมีการพัฒนาฐานข้อมูลและสารสนเทศคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อเป็นฐานข้อมูลองค์ความรู้ให้แก่ผู้ที่มีความสนใจที่จะนำมาใช้และนำไปพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ขณะเดียวกันจะต้องพัฒนาฐานข้อมูลกลางที่มีการเชื่อมโยงจากหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการดำเนินงานด้านพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถาบันฯ

วัตถุประสงค์หลักของยุทธศาสตร์

1. เพื่อให้ระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพถูกนำไปใช้สนับสนุนในการบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน

1) พัฒนาระบบฐานข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพที่ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ

วัตถุประสงค์: เพื่อดำเนินงานศึกษาวิจัยพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพโดยเป็นฐานข้อมูลองค์ความรู้ให้แก่ผู้ที่มีความสนใจที่จะนำมาใช้และนำไปพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ โดยต้องมีการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจ และจัดประชุมร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อสรุปหาแนวทางในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ

สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่ควรดำเนินการภายใต้แผนงานนี้ได้แก่

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. โครงการพัฒนาศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	√	√	√	√	√
2. โครงการเผยแพร่การใช้งานระบบฐานข้อมูลการให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	√	√	√	√	√
3. โครงการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ปี 2561-2565		√			

2) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลกลางในการเชื่อมประสานระหว่างหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ

วัตถุประสงค์: เพื่อพัฒนาให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรศึกษาเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ทั้งนี้จำเป็นต้องพัฒนาระบบการสร้างกลไกการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

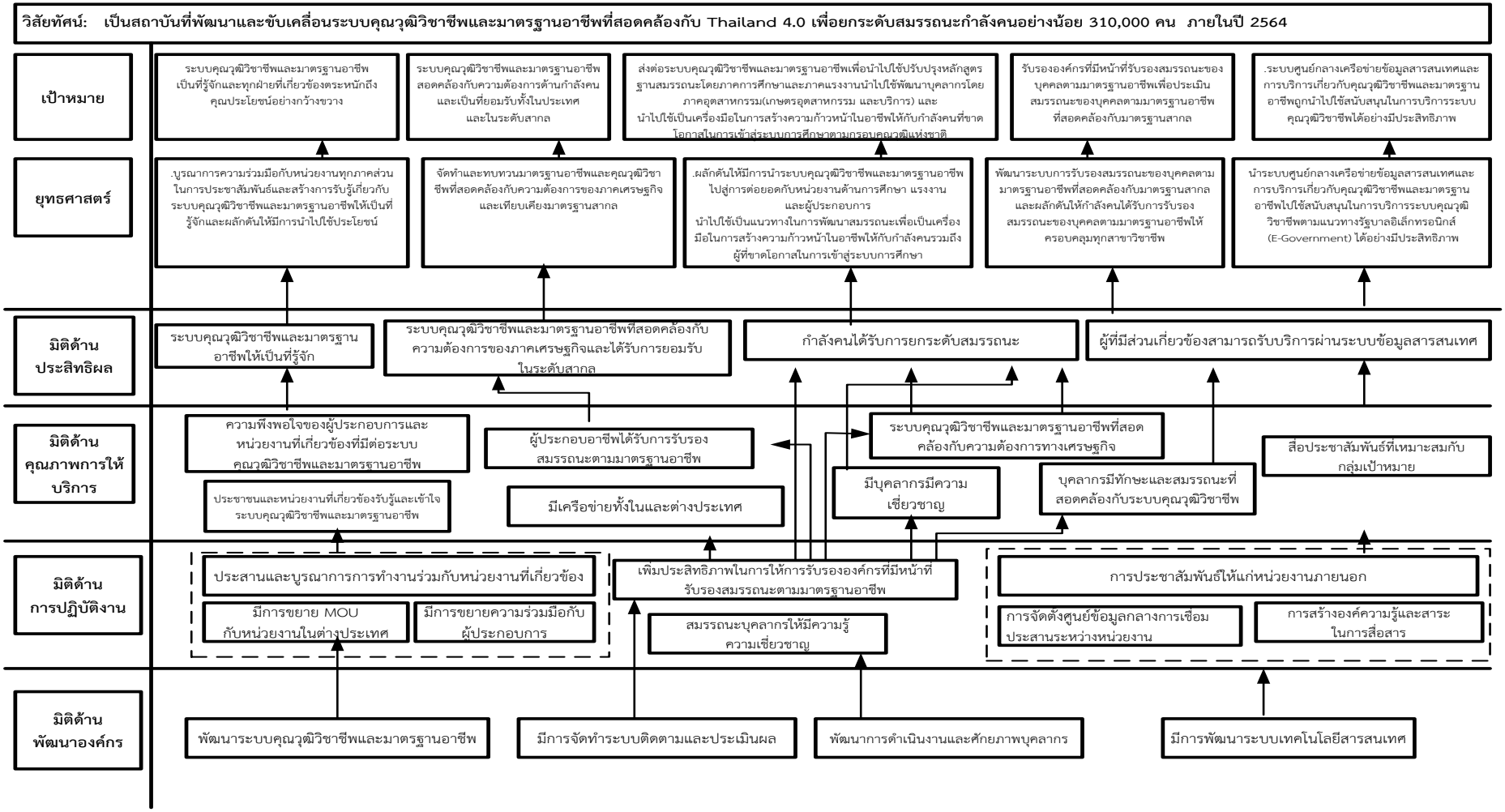
สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่ควรดำเนินการภายใต้แผนงานนี้ได้แก่

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. โครงการจัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลการรับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและแจ้งเรื่องร้องเรียนผ่านทางศูนย์บริการ (Call Center)	√	√	√	√	√
2. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคคลก่อนเข้าสู่กระบวนการประเมินจริงด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Training System for Competency Development)	√	√	√	√	√

แผนภาพที่ 5.1 ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์หลัก ยุทธศาสตร์ และแผนงานของแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 - 2564

ที่มา: คณะผู้วิจัย

แผนภาพที่ 5.2 Strategic Map ยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 – 2564



ที่มา: คณะผู้วิจัย

บทที่ 6
แผนปฏิบัติการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 - 2564

6.1 หลักการและเหตุผล

แผนปฏิบัติการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2564 เป็นแผนปฏิบัติการในแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นแนวทางในการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนั้นแผนปฏิบัติการฉบับนี้จึงเป็นแผนปฏิบัติการที่มีระยะเวลาและเป้าหมายดำเนินการของงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ต้องดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2564

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพนี้ได้คำนึงถึงหลักของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงที่มีการเชื่อมปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ (Input, Process, Output, Outcome and Impact) ซึ่งเหตุผลของการนำหลักทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงมาใช้ เนื่องจากการเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ ตั้งแต่ต้นทางไปจนกระทั่งถึงเป้าหมายจะทำให้การดำเนินงาน รวมถึงการจัดสรรงบประมาณตามแผนงานของยุทธศาสตร์ขององค์กรสามารถที่จะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้แต่ละหน่วยงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สามารถนำกรอบทิศทางตามแผนยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์ไปปรับใช้จัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงานได้อย่างบูรณาการและสอดคล้องรองรับกัน

2) เพื่อให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 – 2564 และเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมตามยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพ

สำหรับรายละเอียดของแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 – 2564 สามารถสรุปได้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1	บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานทุกภาคส่วน ในการประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่รู้จัก และผลักดันให้มีการนำไปใช้ประโยชน์
เป้าประสงค์	ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเป็นที่รู้จัก และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงคุณประโยชน์อย่างกว้างขวาง
เป้าหมาย	1. ประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเพิ่มขึ้น 2. การดำเนินงานของสถาบันมีประสิทธิภาพและบุคลากรมีศักยภาพในการผลักดันให้มีการนำระบบคุณวิชาชีพไปใช้ประโยชน์
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	1. จำนวนผู้รับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ 2. ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้บริการ ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อการดำเนินงานและความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ 3. จำนวนโครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

4. จำนวนการประเมินการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
5. ร้อยละของการพัฒนาการดำเนินงานและศักยภาพบุคลากร
6. ร้อยละของสมรรถนะของบุคลากรตาม Competency ที่ได้รับการพัฒนา

สรุปตัวชี้วัดและเป้าหมายยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. จำนวนผู้รับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	3 3/200	7 4/350	7 5/500	9 7/600	9 8/700
2. ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้บริการความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	90	90	90	90	90
3. จำนวนโครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	1	1	1	1	1
4. จำนวนการประเมินการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	1	-	-	-	-
5. ร้อยละของการพัฒนาการดำเนินงานและศักยภาพบุคลากร	100	100	100	100	100
6. ร้อยละของสมรรถนะของบุคลากรตาม Competency ที่ได้รับการพัฒนา	100	100	100	100	100

ที่	แผนงาน/แนวทาง	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ (หน่วย)	ค่าเป้าหมาย					หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
				2560	2561	2562	2563	2564	
1.	บูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วนและการส่งเสริมประชาสัมพันธ์	1. โครงการส่งเสริมการรับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ (ล้านคน/องค์กร)	3 3/200	7 4/350	7 5/500	9 7/600	9 8/700	พก.
		2. โครงการสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการ ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ และการให้บริการของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	90	90	90	90	90	นผ.
2.	เพิ่มประสิทธิภาพองค์กรเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1. โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	จำนวนชุดโครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (ชุด)	1	1	1	1	1	นผ.
		2. โครงการประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ในรอบระยะเวลา 5 ปี และประเมินความคุ้มค่าโครงการสำคัญ	จำนวนชุดการประเมินการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (ชุด)	1	-	-	-	-	นผ.
		3. โครงการพัฒนาการดำเนินงานและศักยภาพบุคลากร	ร้อยละของการพัฒนาการดำเนินงานและศักยภาพบุคลากร	100	100	100	100	100	บร.
		4. โครงการจัดทำสมรรถนะของบุคลากรตาม Competency	ร้อยละของสมรรถนะของบุคลากรตาม Competency ที่ได้รับการพัฒนา	100	100	100	100	100	บร.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 จัดทำและทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเศรษฐกิจ และเทียบเคียงมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพสอดคล้องกับความต้องการด้านกำลังคนและเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและในระดับสากล

เป้าหมาย

1. เพื่อทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเศรษฐกิจ
2. เพื่อจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์

1. จำนวนสาขาอาชีพที่มีการทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ
2. จำนวนสาขาอาชีพที่มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ
3. จำนวนเครื่องมือ/ตัวอย่างข้อสอบในการประเมินสมรรถนะ
4. จำนวนรายงานการพัฒนาและติดตามการประกันคุณภาพ
5. จำนวนรายงานการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อเชื่อมโยงสู่ระดับภูมิภาคอาเซียนและสากล
6. จำนวนสาขาอาชีพที่มีการเทียบเคียงมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพกับประเทศสมาชิกอาเซียน

สรุปตัวชี้วัดและเป้าหมายยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. จำนวนสาขาอาชีพที่มีการทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ	20	15	15	10	10
2. จำนวนสาขาอาชีพที่มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ		10	10	5	5
3. จำนวนเครื่องมือ/ตัวอย่างข้อสอบในการประเมินสมรรถนะ	5/5	-	-	-	-
4. จำนวนรายงานการพัฒนาและติดตามการประกันคุณภาพ	110	170	230	230	230
5. จำนวนรายงานพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อเชื่อมโยงสู่ระดับภูมิภาคอาเซียนและสากล	5	3	3	3	3
6. จำนวนสาขาอาชีพที่มีการเทียบเคียงมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพกับประเทศสมาชิกอาเซียน	5	3	3	3	3

ที่	แผนงาน/แนวทาง	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ (หน่วย)	ค่าเป้าหมาย					หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
				2560	2561	2562	2563	2564	
1.	1. พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพในประเทศครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพที่สำคัญ	1. โครงการทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ	จำนวนสาขาวิชาชีพที่มีการทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ	20	15	15	10	10	บค.
		2. โครงการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อรองรับ Thailand 4.0	จำนวนสาขาวิชาชีพที่มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ		10	10	5	5	บค.
		3. โครงการจัดทำเครื่องมือประเมินสมรรถนะมาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษ	จำนวนเครื่องมือ/ตัวอย่างข้อสอบในการประเมินสมรรถนะ	5/5	-	-	-	-	ผอ.
		4. โครงการพัฒนาและติดตามการประกันคุณภาพเพื่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	จำนวนรายงานการพัฒนาและติดตามการประกันคุณภาพ	110	170	230	230	230	ผอ.
2.	ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในต่างประเทศ	1. โครงการส่งเสริมและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อเชื่อมโยงสู่ระดับภูมิภาคอาเซียนและสากล	รายงานพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อเชื่อมโยงสู่ระดับภูมิภาคอาเซียนและสากล	5	3	3	3	3	ผอ.
		2. โครงการส่งเสริมการเทียบเคียงมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพระหว่างอุตสาหกรรมไทยและประเทศสมาชิกอาเซียน	จำนวนสาขาอาชีพที่มีการเทียบเคียงมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพกับประเทศสมาชิกอาเซียน	5	3	3	3	3	ผอ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 นำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปสู่การต่อยอดในภาคการศึกษาและภาคอุตสาหกรรม และนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อสร้างทางเลือกในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคนที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษา

เป้าประสงค์ ส่งต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะโดยภาคการศึกษาและภาคแรงงาน นำไปใช้พัฒนาบุคลากรโดยภาคอุตสาหกรรม (เกษตรอุตสาหกรรม และบริการ) และนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคนที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษาตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

เป้าหมาย

1. เพื่อนำร่องการเชื่อมโยงระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่ระบบการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ
2. เพื่อถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์

1. จำนวนหลักสูตรนำร่องการเชื่อมโยงระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่ระบบการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ
2. จำนวนผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

สรุปตัวชี้วัดและเป้าหมายยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. จำนวนหลักสูตรนำร่องการเชื่อมโยงระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่ระบบการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ	25/5 100	25/5 200	25/5 250	25/5 300	25/5 400
2. จำนวนผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	2,800	3,250	3,450	3,650	3,850

ที่	แผนงาน/แนวทาง	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ (หน่วย)	ค่าเป้าหมาย					หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
				2560	2561	2562	2563	2564	
1.	ขยายความร่วมมือกับหน่วยงานหลักในการพัฒนามาตรฐานอาชีพและระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	1. โครงการนำร่องการเชื่อมโยงระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่ระบบการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อพัฒนากำลังคน	จำนวนหลักสูตรนำร่องการเชื่อมโยงระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่ระบบการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ	25/5 100	25/5 200	25/5 250	25/5 300	25/5 400	ผอ.
2.	สร้างกลไกการขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพสู่กลุ่มเป้าหมาย	2. โครงการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการเพื่อสร้างกลไกสนับสนุนและขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	จำนวนผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	2,800	3,250	3,450	3,650	3,850	พก.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนากระบวนการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพตามแนวทางที่เป็นมาตรฐานสากล และผลักดันให้ผู้ประกอบอาชีพได้รับการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพตามเป้าหมาย

เป้าประสงค์ รับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเพื่อประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และผู้ประกอบอาชีพที่ได้รับการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ พึงได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับระดับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

เป้าหมาย

1. เพื่อรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
2. เพื่อประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและผู้ประกอบอาชีพที่ได้รับการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์

1. องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่ได้รับการสนับสนุน
2. องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานอาชีพเข้าสู่มาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024)
3. เจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพได้รับการฝึกอบรม
4. เจ้าหน้าที่สอบที่ได้พัฒนาองค์ความรู้ในการประเมินสมรรถนะเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (คน:สาขาอาชีพ)
5. ผู้ตรวจประเมินองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ (Assessor) ได้รับการฝึกอบรม
6. จำนวนองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่ได้รับการประเมินและควบคุมกระบวนการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
7. องค์กรที่ได้รับการสนับสนุนการประเมินสมรรถนะบุคคลภายใต้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ
8. ร้อยละของผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
9. ผู้ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพ
10. อาชีพที่คำนวณต้นทุนการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ

สรุปตัวชี้วัดและเป้าหมายยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่ได้รับการสนับสนุน	20	-	-	-	-
2. องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานอาชีพเข้าสู่มาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024)	50	50	50	30	30
3. เจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพได้รับการฝึกอบรม	1,040	1,040	1,040	600	600

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
	2560	2561	2562	2563	2564
4. เจ้าหน้าที่สอบที่ได้พัฒนาองค์ความรู้ในการประเมินสมรรถนะเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติ(คน/สาขาอาชีพ)	350/7	500/10	750/15	1,000/20	1,000/20
5. ผู้ตรวจประเมินองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ (Assessor) ที่ได้รับการฝึกอบรม	700	700	700	420	420
6. จำนวนองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่ได้รับการประเมินและควบคุมกระบวนการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	50	50	50	30	30
7. องค์กรที่ได้รับการสนับสนุนการประเมินสมรรถนะบุคคลภายใต้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	102	152	202	232	262
8. ร้อยละของผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	60	70	80	80	80
9. ผู้ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพ	25,000	50,000	75,000	80,000	80,000
10. อาชีพที่คำนวณต้นทุนการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ	68	70	70	70	69

ที่	แผนงาน/แนวทาง	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ (หน่วย)	ค่าเป้าหมาย					หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
				2560	2561	2562	2563	2564	
1.	พัฒนาระบบการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	1. โครงการสนับสนุนการนำร่ององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่ได้รับการสนับสนุน	20	-	-	-	-	
		2.โครงการพัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเข้าสู่มาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024)	องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานอาชีพเข้าสู่มาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024)	50	50	50	30	30	รค.
		3. โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	เจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพได้รับการฝึกอบรม	1,040	1,040	1,040	600	600	ปส.
		4. โครงการพัฒนาองค์ความรู้ในการประเมินสมรรถนะเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติของเจ้าหน้าที่สอบ	เจ้าหน้าที่สอบที่ได้พัฒนาองค์ความรู้ในการประเมินสมรรถนะเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (คน/สาขาอาชีพ)	350/7	500/10	750/15	1000/20	1000/20	ปส.
		5. โครงการฝึกอบรมผู้ตรวจประเมินองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ (Assessor)	ผู้ตรวจประเมินองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ (Assessor) ที่ได้รับการฝึกอบรม	700	700	700	420	420	รค.
		6. โครงการตรวจประเมินเพื่อให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและควบคุมกระบวนการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	จำนวนองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่ได้รับการประเมินและควบคุมกระบวนการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	50	50	50	30	30	รค.
		7. โครงการติดตามเพื่อสนับสนุนการประเมินสมรรถนะบุคคลภายใต้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	องค์กรที่ได้รับการสนับสนุนการประเมินสมรรถนะบุคคลภายใต้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	102	152	202	232	262	ปส.

ที่	แผนงาน/แนวทาง	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ (หน่วย)	ค่าเป้าหมาย					หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
				2560	2561	2562	2563	2564	
2.	ส่งเสริมให้กำลังคนได้รับการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ	1. โครงการส่งเสริมเพื่อให้มีผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	ร้อยละของผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	60	70	80	80	80	พก.
		2. โครงการสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพ	ผู้ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพ	25,000	50,000	75,000	80,000	80,000	ปส.
		3. โครงการการคำนวณต้นทุนการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ	อาชีพที่คำนวณต้นทุนการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ	68	70	70	70	69	บร.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 นำระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้สนับสนุนในการบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพตามแนวทางรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ ระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพถูกนำไปใช้สนับสนุนในการบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

1. เพื่อให้มีระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ
2. เพื่อให้มีการนำระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศไปใช้สนับสนุนในการบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์

1. ระบบของศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่พัฒนา
2. ร้อยละของการเผยแพร่การใช้งานระบบฐานข้อมูลการให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพ
3. แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ปี พ.ศ. 2561-2565
4. จำนวนผู้รับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและแจ้งเรื่องร้องเรียนผ่านทางศูนย์บริการ (Call Center)
5. สาขาอาชีพที่มีการพัฒนาสมรรถนะบุคคลก่อนเข้าสู่กระบวนการประเมินจริงด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

สรุปตัวชี้วัดและเป้าหมายยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
	2560	2561	2562	2563	2564
1. ระบบของศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิพัฒนาวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่พัฒนา	1	1	1	1	1
2. ร้อยละของการเผยแพร่การใช้งานระบบฐานข้อมูลการให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	80	80	80	80	80
3. แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ปี พ.ศ. 2561-2565	-	1	-	-	-
4. จำนวนผู้รับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและแจ้งเรื่องร้องเรียนผ่านทางศูนย์บริการ (Call Center)	5,000	7,000	10,000	13,000	16,000
5. สาขาอาชีพที่มีการพัฒนาสมรรถนะบุคคลก่อนเข้าสู่กระบวนการประเมินจริงด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์	11	20	25	25	20

ที่	แผนงาน/แนวทาง	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ (หน่วย)	ค่าเป้าหมาย					หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
				2560	2561	2562	2563	2564	
1.	พัฒนาระบบฐานข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพที่ครอบคลุมทุกกลุ่มอาชีพ	1. โครงการพัฒนาศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	ระบบของศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิพัฒนาวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่พัฒนา	1	1	1	1	1	ศท.
		2. โครงการเผยแพร่การใช้งานระบบฐานข้อมูลการให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	ร้อยละของการเผยแพร่การใช้งานระบบฐานข้อมูลการให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	80	80	80	80	80	ศท.
		3. โครงการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ปี 2561-2565	แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ปี 2561-2565	-	1	-	-	-	ศท.
2.	จัดตั้งศูนย์ข้อมูลกลางในการเชื่อมประสานระหว่างหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	1. โครงการจัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลการรับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและแจ้งเรื่องร้องเรียนผ่านทางศูนย์บริการ (Call Center)	จำนวนผู้รับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและแจ้งเรื่องร้องเรียนผ่านทางศูนย์บริการ (Call Center)	5,000	7,000	10,000	13,000	16,000	พก.
		2. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคคลก่อนเข้าสู่กระบวนการประเมินจริงด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Training System for Competency Development)	สาขาอาชีพที่มีการพัฒนาสมรรถนะบุคคลก่อนเข้าสู่กระบวนการประเมินจริงด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์	11	20	25	25	20	บค.

บทที่ 7
สรุปผลการดำเนินงานและข้อเสนอแนะ

7.1 สรุปผลการดำเนินงาน

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ได้จัดตั้งมาตั้งแต่ปี 2554 มีการดำเนินการมากกว่า 4 ปี ที่ผ่านมา สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ มีการปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความสอดคล้องกับการดำเนินงาน เพื่อรองรับการเป็นสถาบันหลักในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้ได้รับการยอมรับทั้งในและต่างประเทศ โดยมีเป้าหมาย คือ ระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้การรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพอย่างมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยในระยะดังกล่าว สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ได้ประกาศมาตรฐานอาชีพไปแล้ว 72 สาขาวิชาชีพ และมีอาชีพที่อยู่ภายในแต่ละสาขาวิชาชีพมากกว่า 500 อาชีพ ตามที่มีการปฏิบัติงานจริงในภาคอุตสาหกรรม สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพได้สนับสนุนให้มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพเพื่อนำไปใช้ในการกำหนดและประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อให้ได้มาตรฐานอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของผู้ประกอบการและสามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานอาชีพของกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน และนานาประเทศในสาขาวิชาชีพเดียวกัน ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพได้ดำเนินการพัฒนามาตรฐานอาชีพจำนวน 61 สาขาวิชาชีพ ร่วมกับตัวแทนสมาคม กลุ่มผู้ประกอบการ และหน่วยงานสำคัญในแต่ละสาขาวิชาชีพจัดทำมาตรฐานอาชีพและการประเมินสมรรถนะ ซึ่งมีสาขาวิชาชีพแล้วเสร็จและพร้อมให้การประเมินสมรรถนะ 29 สาขาวิชาชีพ มากกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ 18 สาขาวิชาชีพ โดยในจำนวนนี้เป็นมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจในการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอุตสาหกรรม Super Cluster จำแนกเป็นอุตสาหกรรมปัจจุบัน (First-S-Curve) จำนวน 5 กลุ่มอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมอนาคต (New-S-Curve) จำนวน 5 กลุ่มอุตสาหกรรม และกลุ่มอุตสาหกรรมคลัสเตอร์อื่นๆ จำนวน 4 กลุ่มอุตสาหกรรม แต่จำนวนร้อยละของมาตรฐานอาชีพที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการทดสอบและออกใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะยังมีสัดส่วนที่น้อย

ด้านการดำเนินงานร่วมกับภาคการศึกษา สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพได้มีส่วนร่วมในการผลักดันกระบวนการปฏิรูปการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษา โดยได้ลงนาม MOU ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั่วประเทศ และหน่วยงานด้านการศึกษาต่างๆ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สมาคม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มหาวิทยาลัยต่างๆ รวมถึงหน่วยงานในต่างประเทศ ในการร่วมผลักดันให้มีการนำมาตรฐานอาชีพที่ดำเนินการจัดทำแล้วไปปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะและอบรมบุคลากรด้านการศึกษา เพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเจตคติที่ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ รวมถึงการเทียบโอนคุณวุฒิวิชาชีพกับคุณวุฒิการศึกษาผ่านกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ซึ่งได้มีการจัดส่งมาตรฐานอาชีพให้หน่วยงานด้านการศึกษากว่า 33 แห่งนำไปพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะและหลักสูตรฝึกอบรมแล้ว 19 สาขาวิชาชีพ แต่จำนวนนี้สูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งเป้าหมาย โดยได้ดำเนินการไปแล้ว 25 สาขาวิชาชีพ และในส่วนของการนำมาตรฐานอาชีพไปเทียบเคียงกับกรอบคุณวุฒิของประเทศอาเซียน ได้มีจำนวนมาตรฐานอาชีพที่มีการเทียบเคียงดำเนินการแล้วเสร็จ 3 มาตรฐานอาชีพ โดยยังไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่ 4 มาตรฐานอาชีพ

การสร้างการรับรู้ต่อประชาชน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพได้สร้างการรับรู้และเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมาเข้ารับการประเมินให้ครอบคลุมทุกอาชีพ โดยมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการรับรู้และพัฒนาเครื่องมือในการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและ

กระบวนการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ผ่านสื่อต่างๆ ที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และร่วมกับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ จัดกิจกรรมเปิดตัวองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะฯ (Open House) เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่มีความรู้ ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของระบบคุณวุฒิวิชาชีพ สนใจสมัครขอเข้ารับการประเมินสมรรถนะฯ รวมถึงกระตุ้นให้กลุ่มผู้ประกอบการส่งบุคลากรของตนเองเข้ารับการประเมินสมรรถนะฯ ในพื้นที่ต่างๆ โดยมีแผนในการจัดกิจกรรม Open House ควบคู่ไปกับการทดสอบร่วมกับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะฯ แต่ผลของการเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพยังไม่เห็นผลมากนัก เห็นได้จากจำนวนผู้ที่สนใจเข้าร่วมรับการประเมินและได้รับการรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพยังต่ำกว่าเป้าหมายอีกมาก

เนื่องจากนโยบายรัฐบาลมุ่งเน้นให้หน่วยงานต่างๆ เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพได้มีการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ข้อนี้และสอดคล้องกับนโยบายรัฐ โดยสร้างความร่วมมือกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในการเทียบเคียงกรอบคุณวุฒิวิชาชีพกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) และได้ร่วมพัฒนากรอบคุณวุฒิเทียบเคียงอาเซียน (AQRF) กับอีก 9 ประเทศในอาเซียน เพื่อสร้างโอกาสให้กับบุคลากรในอาชีพทั้งที่มีคุณวุฒิการศึกษาและไม่มีคุณวุฒิการศึกษา ในการสร้างรายได้และสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับตนเอง โดยบุคลากรที่ขาดโอกาสทางการศึกษาสามารถเทียบโอนประสบการณ์สู่การรับรองคุณวุฒิทางการศึกษาได้ โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพได้ลงนามความร่วมมือ (MOU) เพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งในคณะกรรมการสานพลังประชารัฐด้านการยกระดับคุณภาพวิชาชีพ (Competitive Workforce) ซึ่งเป็นการรวมพลังระหว่างภาคประชาชน ภาคธุรกิจ และภาครัฐ เพื่อยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก โดยมุ่งเน้นผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก โดยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงแรงงาน ร่วมกับหน่วยงานภาคเอกชน

ด้านการบริการข้อมูล สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมุ่งเน้นการเป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ โดยสถาบันฯ ได้พัฒนาระบบฐานข้อมูลการให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (http://tpqi-net.tpqi.go.th) ให้มีคลังข้อมูลมาตรฐานอาชีพและข้อมูลที่เกี่ยวข้องในแต่ละสาขาวิชาชีพ โดยการดำเนินการพัฒนาระบบฯ แบ่งออกเป็น 5 ระยะ ซึ่งปัจจุบันได้ดำเนินการในระยะที่ 3 เรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างการดำเนินการระยะที่ 4 ส่วนในด้านการให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ได้ดำเนินการไปแล้ว 52 แห่ง 14 สาขาวิชาชีพ ครอบคลุมทั่วทุกภาคของประเทศตามความเหมาะสมของอุตสาหกรรมสำคัญในแต่ละพื้นที่

นอกเหนือจากผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ผ่านมาแล้ว สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพอยู่ระหว่างกระบวนการบูรณาการร่วมกับภาคการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนของประเทศ โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางประสานความร่วมมือระหว่างภาคการศึกษาและภาคเอกชนเพื่อให้มีแนวทางการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายเดียวกันในประเด็นสำคัญต่างๆ อาทิ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และเทียบเคียงกรอบอ้างอิงคุณวุฒิอาเซียนร่วมกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) เพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายกำลังคน และแรงงานข้ามชาติ (Work Force Mobility) การนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะในภาคอุตสาหกรรมร่วมกับคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา (กรอ.อศ.) การสนับสนุนการทำให้วิทยาลัยอาชีวศึกษามีความเป็นเลิศเฉพาะด้าน อาทิ ด้านปิโตรเคมี ระบบราง และอื่นๆ เป็นต้น การจัดทำมาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) การสนับสนุนการผลิตกำลังคนให้ทันกับความต้องการของประเทศ โดยนำร่องสาขาช่างซ่อมอากาศยาน การจัดทำมาตรฐานสมรรถนะด้านไอทีของผู้ใช้ทั่วไปเพื่อรองรับระบบเศรษฐกิจดิจิทัล การพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนตามกรอบแนวทางการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืน พ.ศ.2558 – 2564 และแผนบูรณาการการยกระดับคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีการนำมาตรฐานอาชีพที่ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพได้จัดทำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกับภาคการศึกษาในสาขาวิชาชีพตาม

อุตสาหกรรมซุปเปอร์คลัสเตอร์ ได้แก่ ซ่อมอากาศยาน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แมคคาทรอนิกส์ บริการ ยานยนต์ อุตสาหกรรมการผลิตแม่พิมพ์ ผู้สอนภาษาอังกฤษ และผู้ใช้ภาษาอังกฤษ รถไฟความเร็วสูงและระบบ ราง โลจิสติกส์ และปิโตรเลียมและปิโตรเคมี

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพที่ผ่านมานับได้ว่ามีการดำเนินการไปค่อนข้างมาก แต่สำหรับการดำเนินงานในอนาคตของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ยังมีประเด็นที่สำคัญที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพต้องเร่งดำเนินการ เนื่องจากที่ผ่านมาแม้ว่าจะมีการประกาศมาตรฐานอาชีพไปแล้ว 72 สาขาอาชีพ แต่ยังมีจำนวนผู้ทดสอบไม่มาก เนื่องจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพยังไม่เป็นที่รู้จักมากนัก รวมทั้งผู้ประกอบอาชีพและผู้ประกอบการเองยังไม่เห็นประโยชน์จากการได้ใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ รวมทั้งองค์กรรับรองยังไม่เพียงพอ และผู้ที่จะเข้ามาทดสอบหรือผู้ประกอบอาชีพยังขาดความเชื่อมั่นกับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ และเครื่องมือยังไม่ทันสมัย ซึ่งภารกิจการรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ถือเป็นภารกิจหลักที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพต้องเร่งดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การมหาชนแห่งนี้ขึ้นตามพระราชกฤษฎีกา (พรฎ.) ดังนั้น สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรมุ่งเน้นไปที่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและสร้างการรับรู้ให้มากขึ้นเพราะคุณวุฒิวิชาชีพยังไม่เป็นที่รู้จักมากนัก โดยที่ผ่านมาจำนวนร้อยละของมาตรฐานอาชีพที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการทดสอบและออกใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะยังมีสัดส่วนที่น้อย เนื่องจากผู้ประกอบอาชีพยังขาดความเชื่อมั่นและเชื่อถือในกระบวนการรับรองว่ามีมาตรฐานเพียงพอหรือไม่ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรมีนโยบายการปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการให้มีมาตรฐานทุกขั้นตอน รวมทั้งที่ผ่านมาสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพไม่มีอำนาจในการอบรม เพื่อให้ผู้มาทดสอบสามารถผ่านกระบวนการทดสอบได้ ส่งผลให้มีผู้สนใจมาทดสอบน้อย ดังนั้นในอนาคตอาจจะมีการปรับปรุงกฎหมายให้สามารถฝึกอบรมได้ หรือบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีอำนาจในการฝึกอบรม เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการส่งมาตรฐานอาชีพที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจัดทำไปให้ทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำไปฝึกอบรม

ประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความสับสนระหว่างการจัดทำมาตรฐานอาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังคงมีอยู่ เห็นได้จากการประชุมระดมความเห็นทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค ดังนั้น สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาความสับสนดังกล่าว เพื่อให้เกิดความเข้าใจและคำนึงถึงประโยชน์ของการทดสอบมาตรฐานอาชีพมากขึ้น โดยมีแนวทาง คือ

1) นำมาตรฐานอาชีพที่จัดทำแล้วในระดับล่างให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำการฝึกอบรมและประชาสัมพันธ์

2) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรเน้นการทดสอบในสาขาอาชีพที่ใช้ทักษะระดับสูง

3) เร่งประชาสัมพันธ์ระดับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพว่าอาชีพใดต้องทำการทดสอบกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและอาชีพใดต้องทดสอบกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการบ่งบอกความชัดเจนขององค์กรและป้องกันความสับสนของผู้ประกอบอาชีพ

นอกจากนี้ประเด็นปัญหาที่ผ่านมาของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ คือ อำนาจตามกฎหมายค่อนข้างน้อยกว่าพระราชบัญญัติ (พรบ.) รวมทั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพไม่มีอำนาจทางกฎหมายในการกำหนดค่าตอบแทนตามคุณวุฒิวิชาชีพระดับต่างๆ ดังนั้นแนวทางแก้ไขเบื้องต้นควรมีการเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อพิจารณาปรับเงินเดือนของแรงงานให้ขึ้นอยู่กับสมรรถนะของแรงงาน ซึ่งผู้ที่จบการศึกษาระดับ ปวช. หรือ ปวส. อาจได้รับเงินเดือนสูงกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญาตรี หากมีสมรรถนะที่ดีกว่า ทำให้ช่องว่างของผู้จบการศึกษาสายสามัญและสายอาชีวศึกษาแคบลง ทั้งนี้ในอนาคตควรมีการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข หรือยกระดับกฎหมายให้ครอบคลุมการทำงานทั้งระบบ หรือมีการศึกษาวิจัยเพื่อพิจารณายกระดับพระราชกฤษฎีกาเป็นพระราชบัญญัติ เพื่อให้อำนาจแก่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ในการ

กำหนดอัตราผลตอบแทนตามระดับคุณวุฒิได้ ซึ่งอาจจะเป็นการกำหนดค่าจ้างแรงงานระดับสูง เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้ประกอบอาชีพมาทดสอบเพื่อยกระดับความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น ประเด็นนี้จะเป็นการช่วยส่งเสริมให้กำลังคนหรือผู้ประกอบอาชีพเห็นคุณประโยชน์ของมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการช่วยให้สถาบันเป็นที่รู้จักได้อย่างรวดเร็วขึ้น

จากประเด็นปัญหาข้างต้น เพื่อให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมีบทบาทที่ชัดเจนในการพัฒนาและขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ และเป็นหน่วยงานกลางสำหรับการประเมินคุณวุฒิวิชาชีพของประเทศ ควรดำเนินการ ดังนี้

1) **เร่งประชาสัมพันธ์สถาบันและระดับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ**ที่สถาบันจัดทำมาตรฐานอาชีพว่าอาชีพใดต้องทำการทดสอบกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ โดยหาพันธมิตรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการประชาสัมพันธ์ เช่น สมาคมหรือรัฐวิสาหกิจที่มีความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ และมีการทำแผนประชาสัมพันธ์โดยเน้นเรื่องการทำเป็นข้อความที่สำคัญ (Key Message) หรือมีการสร้างต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ(Idol) ขึ้นมาเพื่อประชาสัมพันธ์ว่าเมื่อมีการพัฒนาตนเองแล้วการได้ใบรับรองมาตรฐานอาชีพก็อาจจะทำให้ได้เงินเดือนสูงขึ้น และควรประชาสัมพันธ์ให้ลงถึงระดับพื้นที่ในภูมิภาคต่างๆ ด้วย

2) **ทบทวนและจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่มีความสำคัญ** และสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมอย่างแท้จริง โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพได้ยึดหลักในการกำหนดประเภทของมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิที่สอดคล้องกับแนวทางของนโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 แต่การดำเนินงานจัดทำมาตรฐานอาชีพ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพไม่ได้เป็นผู้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพเอง เนื่องจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพยังมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการพัฒนามาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพจำนวนไม่มาก อีกทั้งยังไม่มีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาอาชีพเพียงพอ ดังนั้นสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรทบทวนมาตรฐานอาชีพที่ได้จัดทำมาตรฐานอาชีพไปแล้วและศึกษาวิจัยเพื่อจัดทำมาตรฐานอาชีพที่เป็นที่ต้องการในอนาคตอย่างแท้จริง ทั้งนี้ควรเน้นจัดทำเฉพาะมาตรฐานอาชีพที่มีศักยภาพในการพัฒนา เนื่องจากบางอาชีพต้องพัฒนาทุกปีเนื่องจากมีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็ว นอกจากนี้เมื่อมีการจัดทำมาตรฐานอาชีพขึ้นมาแล้วควรมีแนวทางการบังคับใช้ เพราะผู้ประกอบการยังไม่เห็นถึงประโยชน์

3) **พัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ** และศูนย์ทดสอบให้มีคุณภาพและได้รับการรับรองตามมาตรฐานสากล สถาบันจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงการดำเนินงานของศูนย์ทดสอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการในการจัดการทดสอบ ที่ต้องสอดคล้องกับกระบวนการของมาตรฐานสากล นอกจากนี้สถาบันจำเป็นต้องร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์ทดสอบ รวมถึงขยายศูนย์ทดสอบเพื่อให้สามารถรองรับผู้ประกอบอาชีพจากทุกกลุ่มอาชีพ และควรเพิ่มจำนวนข้อสอบในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งต้องมีการติดตามและประเมินผล และปรับโครงสร้างการบริหารโดยให้หน่วยงานที่รับรองสมรรถนะบุคคลให้มีการประกันคุณภาพ โดยการวัดและการประเมินผลร่วมด้วย หรืออาจเน้นการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่มีขีดความสามารถในการเป็นตัวแทนเพื่อประเมินคุณวุฒิวิชาชีพที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพกำลังดำเนินการอยู่

4) **สร้างความชัดเจนในเรื่องของการเชื่อมต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** โดยการเชื่อมต่อกันระหว่างสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ หน่วยงานภาครัฐและผู้ประกอบการจะต้องเชื่อมต่อกันได้จริง โดยอาจแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่อยู่ในระดับมัธยมและทำงานแล้ว 2) กลุ่มกำลังแรงงานใหม่ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีผู้ที่หารายได้ให้กับครอบครัวมีจำนวนมาก หากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพสามารถยกระดับและสร้างความมั่นใจให้คนกลุ่มนี้ว่าภายใน 3 ปี เมื่อคนเหล่านี้ได้รับคุณวุฒิวิชาชีพแล้วสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไร จากเดิมที่กำลังคนกลุ่มนี้มองว่าตัวเองไม่มีโอกาส เพราะกำลังคนกลุ่มนี้มีตั้งแต่อายุน้อยไปจนถึงอายุมาก ดังนั้นควรทำเรื่องการยกระดับและสร้างความมั่นใจให้ชัดเจนมากขึ้น

5) การบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีการฝึกอบรม สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรบูรณาการการทำงานกับสมาคมวิชาชีพต่างๆ โดยเฉพาะสภาอุตสาหกรรม ซึ่งอาจให้สมาคมวิชาชีพในสภาอุตสาหกรรมนั้นกำหนดจำนวนคนเชิงปริมาณ รวมทั้งต้องมีหน่วยฝึกอบรม โดยนำมาตรฐานและขั้นตอนหน่วยงานต่างๆ ไปทำการฝึกอบรมกับบุคลากรก่อนที่จะเข้ามาทดสอบกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ จะช่วยเพิ่มจำนวนให้มีผู้ทดสอบมากขึ้น ซึ่งในต่างประเทศการทดสอบคุณวุฒิวิชาชีพต้องผ่านกระบวนการฝึกอบรมมาก่อน ส่วนนักศึกษาที่ยังสอบผ่านน้อยอาจเกิดจากคุณภาพของการสอน เพราะฉะนั้นควรเร่งส่งต่อมาตรฐานอาชีพเข้าไปสู่สถาบันการศึกษาเพื่อปรับปรุงหลักสูตร

6) การพิจารณาปรับปรุงแก้ไข หรือยกระดับกฎหมายให้ครอบคลุมการทำงานทั้งระบบ หรือศึกษาวิจัยเพื่อพิจารณายกระดับ พรฎ. เป็น พรบ. เพื่อให้อำนาจแก่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพในการกำหนดอัตราผลตอบแทนตามระดับคุณวุฒิได้ โดยอาจจะเป็นการกำหนดค่าจ้างแรงงานระดับสูง เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้ประกอบอาชีพมาทดสอบเพื่อยกระดับความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น ซึ่งประเด็นนี้จะเป็นการช่วยส่งเสริมให้กำลังคนหรือผู้ประกอบอาชีพเห็นคุณประโยชน์ของมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการช่วยให้สถาบันเป็นที่รู้จักได้อย่างรวดเร็วขึ้น แต่ถึงแม้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจะไม่มีอำนาจทางกฎหมายในการเปลี่ยนแปลงเงินเดือนของแรงงาน อาจมีการเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆ ที่จะทำให้เงินเดือนของแรงงานขึ้นอยู่กับสมรรถนะของแรงงาน โดยผู้ที่จบการศึกษาระดับ ปวช. หรือ ปวส. อาจได้รับเงินเดือนสูงกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญาตรี หากเขามีสมรรถนะที่ดีกว่า ซึ่งจะทำให้ช่องว่างของผู้จบการศึกษาสายสามัญและสายอาชีวศึกษาแคบลง

7) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เนื่องจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพยังมีข้อจำกัดในด้านของบุคลากร งบประมาณ ระยะเวลา และประสิทธิภาพในการดำเนินงาน อีกทั้งยังมีอุปสรรคในความสมบูรณ์ของระบบฐานข้อมูล ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายเท่าที่ควร ดังนั้นควรปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน มีระบบในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพและสามารถทำงานขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ โดยเฉพาะกลุ่มของบุคลากรที่เข้ามาใหม่ซึ่งส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน และจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขามากยิ่งขึ้น มีการวิเคราะห์ภาระงานที่เหมาะสม และมีการจัดทำเส้นทางอาชีพ (Career Path) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานสมรรถนะเพื่อเป็นแรงจูงใจในการดำเนินงาน โดยต้องมีการจัดทำระบบประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรที่มีความเป็นธรรม นอกจากนี้ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรของสถาบันได้มีโอกาสในการวางทิศทางการดำเนินงานของสถาบันร่วมกับผู้บริหารของสถาบัน

7.3 กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 – 2564 และการติดตามและประเมินผล

7.3.1 กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ.2560 – 2564

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพในการ “เป็นสถาบันที่พัฒนาและขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับ Thailand 4.0 เพื่อยกระดับสมรรถนะกำลังคนอย่างน้อย 310,000 คน ภายในปี 2564” สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจำเป็นต้องมีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ โดยให้ความสำคัญกับการประสานและบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้การดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และภารกิจของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพนั้น มีหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม และภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ซึ่งในแต่ละกระทรวงและภาคีเครือข่ายก็มีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักในแต่ละด้านที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ดังนั้นยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพต้องเร่งประสานและบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานหลักเหล่านี้ โดยสามารถสรุปแนวทางการทำงานร่วมกัน ดังนี้

1) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เป็นหน่วยงานระดับนโยบายทำหน้าที่หลักในการจัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ดังนั้นสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพอาจเข้าไปมีส่วนร่วมกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยการนำร่องมาตรฐานอาชีพที่สำคัญไปเทียบเคียงกับกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน และศึกษาแนวทางการปรับระดับคุณวุฒิเป็น 8 ระดับ ตามกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน

2) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานภาคการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคเอกชน ดังนั้นสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรเน้นเรื่องของการส่งต่อมาตรฐานอาชีพไปสู่การปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะ ทั้งนี้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพต้องมีกระบวนการของความร่วมมือที่ลึกซึ้งและชัดเจนกว่าการส่งต่อไปยังภาคการศึกษาเพียงอย่างเดียว กล่าวคือ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพอาจจะมีคณะทำงานร่วมในการพัฒนาหลักสูตร โดยมีการส่งผู้เชี่ยวชาญด้านการทำมาตรฐานอาชีพไปทำงานร่วมกับอาชีวศึกษาในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ใกล้เคียงกับมาตรฐานอาชีพ หรืออาจมีช่องทางในการประสานงานกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพที่เป็นหลักในการนำมาตรฐานอาชีพนั้นๆ ส่งต่อให้กับภาคการศึกษา รวมทั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพต้องมีแนวทางในการเลือกมาตรฐานอาชีพที่จะส่งต่อให้ภาคการศึกษานำไปปรับปรุงหลักสูตรว่ามีหลักเกณฑ์และแนวทางในการเลือกอย่างไร

3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อเป็นการวัดสมรรถนะของบุคคลตามอาชีพ มีเป้าหมายของการจัดทำมาตรฐานเพื่อเป็นการยกระดับขีดความสามารถของกำลังคนเช่นเดียวกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ดังนั้นทั้งสองหน่วยงานนี้จำเป็นต้องมีข้อตกลงเรื่องการแบ่งงานกันทำในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ อาจจะอาศัยแนวทางที่คณะกรรมการสานพลังประชารัฐ ด้านการยกระดับคุณภาพวิชาชีพ (Competitive Workforce) เสนอเรื่องของการแบ่งงานกันทำว่ามาตรฐานระดับ 1-5 ควรรับผิดชอบโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนมาตรฐานระดับ 1-8 ควรรับผิดชอบโดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ อย่างไรก็ตามแนวทางการแบ่งงานกันทำนี้จะช่วยให้เกิดความชัดเจนในการทำงานและแก้ปัญหาการจัดทำมาตรฐานอาชีพที่คล้ายกัน ทั้งนี้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีการตั้งคณะทำงานร่วมเพื่อพิจารณาว่ามาตรฐานอาชีพที่มีลักษณะคล้ายกันจะทำอย่างไร และหน่วยงานใดควรเป็นผู้รับผิดชอบ หรืออาจจะมีช่องทางการเจราจาสำหรับอาชีพที่ทั้งสองหน่วยงานทำได้ ว่าใครทำได้หรือทำไม่ได้ และใครควรเป็นผู้ดำเนินการจัดทำต่อไป

4) สถานประกอบการ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรมีความร่วมมือกับสถานประกอบการที่มีความเชี่ยวชาญในอาชีพนั้นๆ โดยการสร้างความร่วมมือกับผู้ประกอบการและเครือข่ายสมาคมวิชาชีพ เพื่อร่วมกันจัดทำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มอาชีพ ทั้งนี้อาจมีการจัดตั้งคณะอนุกรรมการของแต่ละกลุ่มอาชีพ เพื่อร่วมกันพิจารณาและจัดทำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

อย่างไรก็ตาม ประเด็นสำคัญที่จะต้องเร่งขับเคลื่อนในยุทธศาสตร์นี้ คือ เรื่องฐานข้อมูล สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรมีการตั้งหน่วยงานคลังข้อมูลหรือคลังผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาชีพต่างๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป และเพื่อเป็นการเติมเต็มความต่อเนื่องให้กับบุคลากรขององค์กรที่มีอยู่ให้สามารถปรับปรุงอาชีพที่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากประเด็นการขับเคลื่อนการทำงานและการปรับปรุงมาตรฐานอาชีพมีประเด็นปัญหาจากการที่พลวัติต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงโดยตลอด ดังนั้นระบบสมรรถนะจะต้องมีการปรับปรุงให้ทันสมัย โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพต้องมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบและวิเคราะห์เพื่อเลือกอาชีพใหม่ๆ และตำแหน่งที่เกิดขึ้นใหม่ตามห่วงโซ่คุณค่า (Value chain) ของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในการพัฒนา อาทิ อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม เสื้อผ้าแฟชั่น ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

7.3.2 การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลมีบทบาทสำคัญสำหรับการบริหารจัดการและการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ทำให้ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องสามารถทราบถึงผลสัมฤทธิ์และปัญหาอุปสรรคที่เกิดระหว่างการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ รวมถึงสามารถประเมินแนวทางในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงแผนและวิธีการดำเนินงานในกรอบระยะเวลาที่เหลือได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 – 2564 จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีกลไกและกระบวนการในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพสามารถที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร คือ “เป็นสถาบันที่พัฒนาและขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับ Thailand 4.0 เพื่อยกระดับสมรรถนะกำลังคนอย่างน้อย 310,000 คน ภายในปี 2564”

สำหรับวัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ.2560 – 2564 ประกอบด้วย

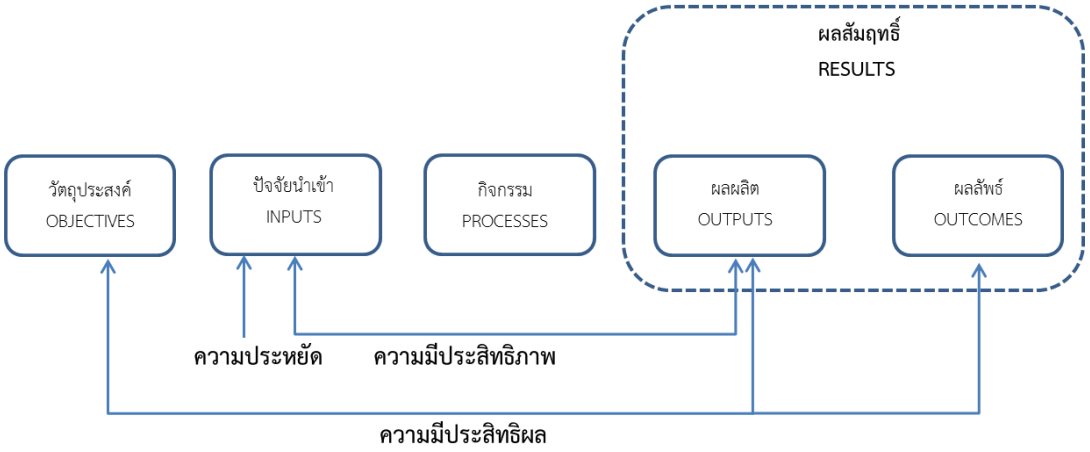
1. เพื่อรวบรวมผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 – 2564 โดยพิจารณาจากเงื่อนไขเวลาที่ควรปฏิบัติและสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพ หรือโครงการต่างๆ ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์
2. เพื่อทราบประเด็นปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานเป็นระยะๆ และนำไปสู่การปรับปรุงยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 – 2564 ในช่วงเวลาที่เหมาะสม
3. เพื่อต้องการทราบสัมฤทธิ์ผลโดยรวมของการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 – 2564 เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำยุทธศาสตร์ต่อไป

1) กรอบแนวคิดในการติดตามและประเมินผล

สำหรับแนวทางในการประเมินผล เนื่องจากการบริหารยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ใช้รูปแบบการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management)[1] ตามแผนภาพที่ 7.1 ซึ่งเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้การบริหารยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นแนวทางในการประเมินจะเน้นที่การวัดผลการดำเนินงานตามเครื่องชี้วัดความสำเร็จหลักที่ได้กำหนดไว้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (แผนภาพที่ 7.2) ซึ่งประกอบด้วยเครื่องชี้วัดความสำเร็จหลักใน 3 ระดับ ได้แก่ เครื่องชี้วัดความสำเร็จของการบรรลุวัตถุประสงค์หลักระดับองค์กร การบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ และการบรรลุเป้าหมายในระดับโครงการ

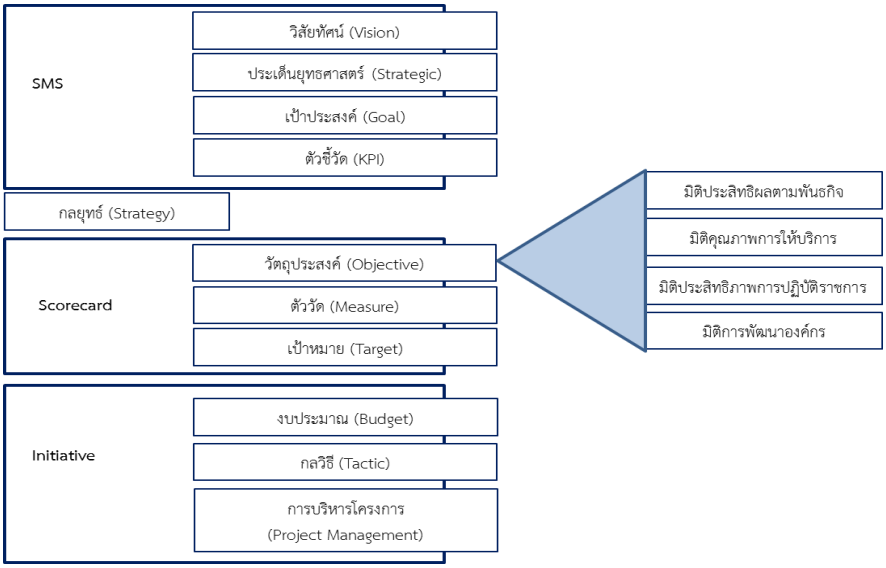
[1] การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) คือ แนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ทั้งนี้ในการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์มุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้ภารกิจขององค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารแบบมุ่งเน้นประกอบด้วย 3 กระบวนการหลัก 1) การวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning) 2) การแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) และ 3) การประเมินผล (Result Based Measurement) สำหรับปัจจัยของการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factor-CSF) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicator-KPI) ทั้งนี้หากการประเมินปัจจัยทั้งสองด้านแล้วพบว่าผลงานยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ องค์กรจำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางในการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์

แผนภาพที่ 7.1 กรอบแนวคิดเรื่องการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์



ที่มา: ดัดแปลงจาก http://landinfo1.mnre.go.th/km/Download/PM_01a.pdf

แผนภาพที่ 7.2 ภาพรวมของการประเมินระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์



ที่มา: ดัดแปลงจาก http://landinfo1.mnre.go.th/km/Download/PM_01a.pdf

ประเภทตัวชี้วัด

1. ตัวชี้วัดประเภทสาเหตุ (Lead Indicators) ซึ่งเป็นการประเมินปัจจัยนำเข้า หรือ ทรัพยากรที่นำมาใช้ในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ (อาทิ บุคลากร งบประมาณ)

2. ตัวชี้วัดประเภทผล (Lag Indicators) ซึ่งเป็นการประเมินผลผลิตและผลลัพธ์จากการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์

การติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 – 2564 ต้องมีการดำเนินงานใน 3 ระดับ ประกอบด้วย การประเมินภาพรวมของยุทธศาสตร์ การติดตามและประเมินผลระดับยุทธศาสตร์ และการติดตามการดำเนินงานตามมาตรการและแนวทาง ซึ่งในแต่ละระดับจำเป็นที่จะต้องมีตัวชี้วัดที่สามารถสะท้อนให้เห็นผลกระทบตามแนวทางของดัชนีชี้วัดความสมดุล หรือ Balanced Scorecard ซึ่งกล่าวมาแล้วในข้างต้น

2) กลไกด้านเวลาในการติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์

ในการติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 – 2564 กำหนดกลไกด้านเวลาในการติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์ ออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ การติดตามและประเมินผลก่อนการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ (Ex-ante Phase) การติดตามและประเมินขณะการดำเนินงาน (Ongoing Phase) และการประเมินเมื่อสิ้นสุดแผน (Ex-post Phase) ซึ่งการติดตามและประเมินผลในแต่ละระยะสามารถที่จะสรุปแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

การติดตามและประเมินผลก่อนการนำยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ.2560 – 2564 ไปปฏิบัติ (Ex-ante Phase) สำหรับการติดตามและประเมินผลในระยะที่ 1 นี้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจำเป็นต้องทบทวนภารกิจของสถาบัน โดยต้องพิจารณาว่ายุทธศาสตร์ที่จะดำเนินการนั้น มีความสอดคล้องกับการดำเนินงานของสถาบัน หรือสามารถที่จะส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของสถาบันหรือไม่ นอกจากนี้จำเป็นต้องพิจารณาความเหมาะสมของทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ รวมถึงการกำหนดขั้นตอนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 – 2564 สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การติดตามและประเมินผลขณะดำเนินงาน (Ongoing Phase) เป็นการประเมินความสำเร็จในระหว่างทางของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยวัตถุประสงค์สำคัญของการติดตามและประเมินผลในระยะนี้คือ การประเมินสถานการณ์ความสำเร็จและอุปสรรคระหว่างการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ เพื่อให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพสามารถปรับเปลี่ยนทิศทางหรือรูปแบบการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์หลักของยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการติดตามและประเมินผลในระยะนี้ควรดำเนินการอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

การติดตามและประเมินผลเมื่อสิ้นสุดแผน (Ex-post Phase) เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งการประเมินเมื่อสิ้นสุดแผนจำเป็นต้องพิจารณาใน 2 ระดับ ได้แก่

1) การบรรลุผลสำเร็จในภาพรวมของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
2) การบรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวมของยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 – 2564

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวมตามยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560 – 2564 เป็นการประเมินโดยใช้ตัวชี้วัดของวัตถุประสงค์หลักของยุทธศาสตร์ มีตัวชี้วัดที่ต้องดำเนินการติดตามและประเมินผลในภาพรวม ดังนี้

วัตถุประสงค์หลักที่ 1 เพื่อให้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเป็นที่รู้จัก และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงคุณประโยชน์อย่างกว้างขวาง

ตัวชี้วัด

(1) จำนวนผู้รับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

(2) ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้บริการ ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อการดำเนินงานและความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

(3) จำนวนโครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

(4) จำนวนการประเมินการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

(5) ร้อยละของการพัฒนาการดำเนินงานและศักยภาพบุคลากร

(6) ร้อยละของสมรรถนะของบุคลากรตาม Competency ที่ได้รับการพัฒนา

วัตถุประสงค์หลักที่ 2 เพื่อให้มีระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพสอดคล้องกับความต้องการด้านกำลังคนและเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศ และในระดับสากล

ตัวชี้วัด

(1) จำนวนสาขาอาชีพที่มีการทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ

(2) จำนวนสาขาอาชีพที่มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ

(3) จำนวนเครื่องมือ/ตัวอย่างข้อสอบในการประเมินสมรรถนะ

(4) จำนวนรายงานการพัฒนาและติดตามการประกันคุณภาพ

(5) จำนวนรายงานการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อเชื่อมโยงสู่ระดับภูมิภาคอาเซียนและสากล

(6) จำนวนสาขาอาชีพที่มีการเทียบเคียงมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพกับประเทศสมาชิกอาเซียน

วัตถุประสงค์หลักที่ 3 เพื่อส่งต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงหลักสูตร ฐานสมรรถนะโดยภาคการศึกษาและภาคแรงงาน นำไปใช้พัฒนาบุคลากรโดยภาคอุตสาหกรรม (เกษตร อุตสาหกรรม และบริการ) และนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคนที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษาตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

ตัวชี้วัด

(1) จำนวนหลักสูตรนำร่องการเชื่อมโยงระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่ระบบการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ

(2) จำนวนผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

วัตถุประสงค์หลักที่ 4 รับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเพื่อประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และผู้ประกอบอาชีพที่ได้รับการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ พึงได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับระดับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

ตัวชี้วัด

(1) องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่ได้รับการสนับสนุน

(2) องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานอาชีพเข้าสู่มาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024)

(3) เจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพได้รับการฝึกอบรม

(4) เจ้าหน้าที่สอบที่ได้พัฒนาองค์ความรู้ในการประเมินสมรรถนะเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (คน:สาขาอาชีพ)

(5) ผู้ตรวจประเมินองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ (Assessor) ได้รับการฝึกอบรม

(6) จำนวนองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่ได้รับการประเมินและควบคุมกระบวนการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ

(7) องค์กรที่ได้รับการสนับสนุนการประเมินสมรรถนะบุคคลภายใต้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

(8) ร้อยละของผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ

(9) ผู้ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพ

(10) อาชีพที่คำนวณต้นทุนการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ

วัตถุประสงค์หลักที่ 5 ระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพถูกนำไปใช้สนับสนุนในการบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

(1) ระบบของศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่พัฒนา

(2) ร้อยละของการเผยแพร่การใช้งานระบบฐานข้อมูลการให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

(3) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ปี พ.ศ. 2561-2565

(4) จำนวนผู้รับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและผู้แจ้งเรื่องร้องเรียนผ่านทางศูนย์บริการ (Call Center)

(5) สาขาอาชีพที่มีการพัฒนาสมรรถนะบุคคลก่อนเข้าสู่กระบวนการประเมินจริงด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในระดับยุทธศาสตร์

สำหรับการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในระดับยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานทุกภาคส่วน ในการประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่รู้จัก และผลักดันให้มีการนำไปใช้ประโยชน์

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์

1. จำนวนผู้รับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ
2. ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้บริการ ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อการดำเนินงานและความเชื่อมั่นของผู้ประกอบการต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ
3. จำนวนโครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
4. จำนวนการประเมินการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
5. ร้อยละของการพัฒนาการดำเนินงานและศักยภาพบุคลากร
6. ร้อยละของสมรรถนะของบุคลากรตาม Competency ที่ได้รับการพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 จัดทำและทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเศรษฐกิจ และเทียบเคียงมาตรฐานสากล

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์

1. จำนวนสาขาอาชีพที่มีการทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ
2. จำนวนสาขาอาชีพที่มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ

3. จำนวนเครื่องมือ /ตัวอย่างข้อสอบในการประเมินสมรรถนะ
4. จำนวนรายงานการพัฒนาและติดตามการประกันคุณภาพ
5. รายงานการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อเชื่อมโยงสู่ระดับภูมิภาคอาเซียนและสากล
6. จำนวนสาขาอาชีพที่มีการเทียบเคียงมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพกับประเทศสมาชิกอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 นำระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพไปสู่การต่อยอดในภาคการศึกษาและภาคอุตสาหกรรม และนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อสร้างทางเลือกในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังคนที่ขาดโอกาสในการเข้าสู่ระบบการศึกษา

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์

1. จำนวนหลักสูตรนำร่องการเชื่อมโยงระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่ระบบการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ
2. จำนวนผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนากระบวนการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพตามแนวทางที่เป็นมาตรฐานสากล และผลักดันให้ผู้ประกอบอาชีพได้รับการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพตามเป้าหมาย

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์

1. องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่ได้รับการสนับสนุน
2. องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานอาชีพเข้าสู่มาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024)
3. เจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพได้รับการฝึกอบรม
4. เจ้าหน้าที่สอบที่ได้พัฒนาองค์ความรู้ในการประเมินสมรรถนะเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (คน:สาขาอาชีพ)
5. ผู้ตรวจประเมินองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ (Assessor) ได้รับการฝึกอบรม
6. จำนวนองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่ได้รับการประเมินและควบคุมกระบวนการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
7. องค์กรที่ได้รับการสนับสนุนการประเมินสมรรถนะบุคคลภายใต้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ
8. ร้อยละของผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
9. ผู้ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพ
10. อาชีพที่คำนวณต้นทุนการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 นำระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้สนับสนุนในการบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพตามแนวทางรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์

1. ระบบของศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิพัฒนาวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่พัฒนา
2. ร้อยละของการเผยแพร่การใช้งานระบบฐานข้อมูลการให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพ
3. แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ปี พ.ศ. 2561-2565
4. จำนวนผู้รับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและแจ้งเรื่องร้องเรียนผ่านทางศูนย์บริการ (Call Center)
5. สาขาอาชีพที่มีการพัฒนารสมรรถนะบุคคลก่อนเข้าสู่กระบวนการประเมินจริงด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

บรรณานุกรม

เอกสารภาษาไทย

กรมท่องเที่ยว.**อำนาจหน้าที่กรมท่องเที่ยว. เข้าถึงเมื่อวันที่ 27 พ.ค.2559 จาก** http://www.tourism.go.th/home/details/11/17/391

กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา .**โครงสร้างและผู้บริหารกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. เข้าถึงเมื่อวันที่ 27 พ.ค.2559 จาก**http://www.mots.go.th/ewt_news.php?nid=5617

กระทรวงกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.**ยุทธศาสตร์ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559. เข้าถึงเมื่อวันที่ 26 พ.ค.2559 จาก** http://www.most.go.th/main/index.php/about-us/policy-most/2560/6245.html

กระทรวงแรงงาน. 2554. **นโยบาย / วิสัยทัศน์ / พันธกิจ.** เข้าถึงได้จาก http://www.mol.go.th/anonymouse/policy_vision_mission

กระทรวงอุตสาหกรรม. 2554. **แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555-2574.** กรุงเทพฯ

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร .2559 นโยบาย / วิสัยทัศน์ / พันธกิจ. เข้าถึงได้จาก http://www.mict.go.th/view/1/%E0%B9%80%E0%B8%81%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%A2%E0%B8%A7%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%97%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%87

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา .2559.นโยบาย / วิสัยทัศน์ / พันธกิจ. เข้าถึงได้จาก http://www.mots.go.th/ewt_news.php?nid=258

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2554. **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559**. เข้าถึงได้จาก http://www.pld.rmutt.ac.th/?wpfb_dl=210

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2550. **การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย 2543 – 2573**. กรุงเทพฯ.

_____. 2554. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559)**. เข้าถึงได้ที่ http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf

_____. 2558. **“ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12”**. เอกสารใช้ประกอบการประชุมระดมความคิดเห็นทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน. เข้าถึงได้ที่http://www.nesdb.go.th/article_attach/Book_Plan12.pdf

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553. **รายงานการวิจัยกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework): กรณีศึกษากรอบคุณวุฒิทางการศึกษาของต่างประเทศ.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (ไม่ปรากฏปี).**การพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่กรอบประชาคมอาเซียน**. เข้าถึงได้จาก http://onec.go.th/onec_backoffice/uploads/Book/1389-file.pdf.

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ.**นโยบายและแผนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2555-2564). เข้าถึงเมื่อวันที่ 26 พ.ค.2559 จาก http://www.sti.or.th/report-detail.php?category_id=2**

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. **วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์.เข้าถึงเมื่อวันที่ 27 พ.ค.2559 จาก** http://service.nso.go.th/nso/web/about/about01.html

สำนักงานสถิติแห่งชาติ.**มาตรฐานสถิติ.เข้าถึงเมื่อวันที่ 27 พ.ค.2559 จาก** http://statstd.nso.go.th/

_____. 2555. **รายงานการวิจัยการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.** กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

_____. 2555. **รายงานการวิจัยโครงการศึกษาเพื่อหารูปแบบเชิงปฏิบัติการในการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในสาขาที่เป็นยุทธศาสตร์หลักของประเทศ**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

_____. 2556. **กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.

<u>เอกสารภาษาอังกฤษ</u>

New Zealand Qualifications Framework, the. Retrieved Apirl 27, 2016, from http://www.nzqa.govt.nz/assets/Studying-in-NZ/New-Zealand-Qualification-Framework/requirements-nzqf.pdf

ACARA. Australian Curriculum, Assessment and Reporting Authority. Retrieved June 19, 2016, from http://www.acara.edu.au/_resources/acara_annualreport_08-09.pdf

ACACA. About ACACA. Retrieved June 19, 2016, from http://acaca.bostes.nsw.edu.au/go/about-acaca

ASQA. About ASQA. Retrieved June 19, 2016, from http://www.asqa.gov.au/about/about-asqa.html

ASQA. Agency overview. Retrieved June 19, 2016, from http://www.asqa.gov.au/about/agency-overview/agency-overview.html

ASQA. ASQA organisationanl structure. Retrieved June 19, 2016, from http://www.asqa.gov.au/verve/_resources/ASQA_Organisational_Structure1.pdf

ASQA. How does ASQA regulate. Retrieved June 19, 2016, from http://www.asqa.gov.au/about/how-does-asqa-regulate/how-does-asqa-regulate.html

AQF specification for the Certificate 1. (2013). Retrieved May 27, 2016, from http://www.aqf.edu.au/wp-content/uploads/2013/05/3AQF_Certificate-I.pdf

Department of Education and Training, Australian Government. Country Education Profiles Australia. Retrieved June 19, 2016, from https://internationaleducation.gov.au/Documents/ED15-0091_INT_Australia_Country_Education_Profile_2015_ACC.pdf

Human Resource Development, Korea. Organization. Retrieved May 30, 2016, from http://www.hrdkorea.or.kr/ENG/1/4

Human Resource Development, Korea. About of HRD. Retrieved May 30, 2016, from http://www.hrdkorea.or.kr/ENG/1/2

Human Resource Development, Korea. Our Activity of HRD. Retrieved May 30, 2016, from http://www.hrdkorea.or.kr/ENG/1/3

Kang, H. S. (2002). Korea's Qualification System: Current Issues and Measures Retrieved June 23, 2016, from http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/APCITY/UNPAN020158.pdf

Kim, S., & Jung, H. THE COMPETENCY MANAGEMENT IN THE KOREAN NATIONAL GOVERNMENT. Retrieved June 23, 2016, from https://soc.kuleuven.be/fsw/io/onderzoek/project/files/hrm27-country-report-korea.pdf

KRIVET. Retrieved June 25, 2016, from http://eng.krivet.re.kr/eu/ei/ew/brochure(eng).pdf

KRIVET. History. Retrieved June 25, 2016, from http://eng.krivet.re.kr/eu/ea/prg_euADADs.jsp

KRIVET. Key Functions. Retrieved June 25, 2016, from http://eng.krivet.re.kr/eu/ea/prg_euACADs.jsp

NSSC. Retrieved June 21, 2016, from http://files.dmssystems.com.au/TAE/FinPa/TAE-0/TAE0-020/VET%20System/National%20Skills%20Standards%20Council.pdf

Nuffic. Education system South Korea. . Retrieved June 19, 2016, from https://www.epnuffic.nl/en/publications/find-a-publication/education-system-south-korea.pdf

NZQA. What we do. Retrieved May 30, 2016, from http://www.nzqa.govt.nz/about-us/our-role/what-we-do/

The Australian education system. (2013). Retrieved June 19, 2016, from http://www.aqf.edu.au/wp-content/uploads/2013/02/Australian-education-system.pdf

The New Zealand Qualifications Framework. Retrieved May 30, 2016, from http://www.nzqa.govt.nz/assets/Studying-in-NZ/New-Zealand-Qualification-Framework/requirements-nzqf.pdf

TEQSA. About TEQSA. Retrieved June 23, 2016, from http://www.teqsa.gov.au/about

TEQSA. Governance of TEQSA. Retrieved June 23, 2016, from http://www.teqsa.gov.au/about/governance

TEQSA. Legislation. Retrieved June 23, 2016, from http://www.teqsa.gov.au/about/legislation

UNESCO Institute for Lifelong Learning. New Zeland. Retrieved June 19, 2016, from http://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/LifelongLearning/en/UIL_Global_Inventory_of_NQFs_New_Zealand.pdf

UNESCO Institute for Lifelong Learning. Republic of Korea. Retrieved April 19, 2016, from http://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/LifelongLearning/en/GlobalInventoryonNQFs_Rep_Korea_130509_final-final.pdf

ASAEN Secretariat, 2015. **ASEAN Qualifications Reference Framework and National Qualifications Frameworks**. State of Play Report. เข้าถึงได้จาก http://www.share-asean.eu/wp-content/uploads/2015/10/AQRF-NQF-State-of-Play-Report.pdf.

Brunei Darussalam National Accreditation Council,2014. **Brunei Darussalam Qualifications Framework (BDQF)**.เข้าถึงได้จาก http://asemlllhub.org/fileadmin/www.asem.au.dk/national_strategies/Brunei_Darussalam_s_Qualification_Framework__November_2014.pdf.

Kingdom of Cambodia,2012**. Cambodia Qualifications Framework.** เข้าถึงได้จาก http://119.82.251.165:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/287/Cambodia%20qualification%20framework.pdf?sequence=1.

Megawati Santoso, 2015. **ASEAN Qualification Framework**. (SEA-TVET-DAAD Workshop, Solo, 10-12 September 2015). เข้าถึงได้จาก http://seatvet.seameo.org/news/view/5.

PT. TRANS INTRA ASIA (TIA), 2015. **SUPPORT TO THE DEVELOPMENT OF THE INDONESIAN QUALIFICATIONS FRAMEWORK (ACDP – 024).** INDONESIA. เข้าถึงได้จาก http://kkni-kemenristekdikti.org/asset/pdf/studi_acdp_024.pdf.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization**,** 2013**. Policy Review of TVET Lao PDR**, UNESCO. (p-36). เข้าถึงได้จาก http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002211/221146E.pdf.

<u>เว็ปไซด์</u>

http://www.xn--72cgs7alq1bbn1c4digdj.com/committee/

New Zealand Qualifications Authority. Retrieved Apirl 28, 2016, from http://www.nzqa.govt.nz/about-us/our-structure/

Malaysian Qualifications Agency. Retrieved Apirl 28, 2016, from http://www.mqa.gov.my/

ภาคผนวก ก

การประชุมผู้บริหารและบุคลากรเพื่อวิเคราะห์ SWOT

การประชุมระดมความคิดเห็นผู้บริหารและบุคลากร ครั้งที่ 1
โครงการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564
วันพุธที่ 22 มิถุนายน 2559 เวลา 9.00 – 12.30 น.
ณ ห้องประชุมบอร์ด สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ อาคารซันทาวเวอร์สบี ชั้น 17

- ปัจจุบัน สคช. มีการดำเนินงานที่เปลี่ยนไปจากระยะเริ่มต้นมาก โดยภาพรวมการดำเนินงานของ สคช. ในปัจจุบันได้เน้นไปทางด้านการศึกษาและการส่งต่อมาตรฐานอาชีพเพื่อนำไปปรับปรุงหลักสูตร
- สคช. มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพตามแผนเดิม และเน้นการจัดกลุ่มาตรฐานอาชีพตาม First S-Curve และ New S-Curve โดยสาขาอาชีพที่มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพแล้วสามารถนำไปใช้ได้ เช่น สาขาโลจิสติกส์ แมคคาทรอนิกส์ ทำให้เกิดความต่อเนื่อง
- ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา สคช. ได้มีโครงการนำร่องในการจัดทำหลักสูตร เพื่อตอบโจทย์ต่อยอดกลุ่มอุตสาหกรรม S-curve ให้มีความต่อเนื่อง โดยร่วมกับสถานศึกษาอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัย โดยมีสาขาอาชีพนำร่อง อาทิ มาตรฐานอาชีพการบิน แมคคาทรอนิกส์ และระบบราง
- ที่ผ่านมา สคช. ได้ร่วมมือกับหน่วยงานของกระทรวงการศึกษาธิการมากขึ้น โดยเฉพาะอาชีวศึกษาว่าทำอย่างไรจึงจะได้รับใบประกาศคุณวุฒิวิชาชีพไปเลยเมื่อสำเร็จการศึกษา โดยทำเป็นโครงการนำร่องกับสถานศึกษาต่างๆ อาทิ วิทยาลัยสัตหีบ วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี เป็นต้น เพื่อสนับสนุนการจัดทำหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับที่สถาบันได้รับอนุมัติหลักการ การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการทดสอบ ใน 5 ปีข้างหน้า สำหรับนักศึกษาจบใหม่ ทำให้การดำเนินงานในปัจจุบันของ สคช. เน้นไปที่ภาคการศึกษาค่อนข้างมาก และที่เห็นได้ชัดและคาดว่าจะมีประโยชน์เป็นอย่างมาก คือ การจัดทำมาตรฐานอาชีพภาษาอังกฤษ ซึ่งในอนาคตเด็กจะต้องมีการผ่านการทดสอบภาษาอังกฤษ
- ปัจจุบัน สคช. ร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะอาชีวศึกษา ในคณะทำงาน E2 ของประชารัฐ โดยในอนาคต สคช. จะเป็นผู้จัดทำมาตรฐาน แต่ถ้าเป็นด้าน Skill กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นผู้จัดทำ แต่ในทางปฏิบัติต้องมีการหารือกันอีกครั้ง
- ปัจจุบันมีการใช้กำลังคนที่จบสาย S &T หรือ STEM มากขึ้น ส่วนใหญ่เป็นด้านการศึกษา ดังนั้น สคช. จะมีการจัดทำมาตรฐานที่จะส่งต่อไปให้ภาคการศึกษาสายนี้อย่างไร
- ด้านการจัดทำมาตรฐานอาชีพ จะเน้นตามสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นหลัก แต่จะมีอาชีพเร่งด่วนที่อยู่นอกเหนืออยู่บ้าง นอกจากนี้สถาบันได้มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพตาม First S-Curve และ New S-Curve และทำตาม New S-Curve อีก 5-6 สาขา แต่การจัดทำบางสาขาอาชีพ ยังไม่ครบตามสาขาอาชีพ ส่วนอาชีพที่มี พ.ร.บ. สคช. จะไม่มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพนั้น
- อยากให้เริ่มมีการมอบใบประกาศคุณวุฒิวิชาชีพที่สถาบันอาชีวศึกษาสามารถรับได้เลย และคาดว่าไม่มีความทับซ้อนกับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหากมีการทับซ้อนจะได้แก้ปัญหา ส่วนแรงงานระดับล่าง ทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำอยู่ เช่น ช่างไฟฟ้า
- แนวทางแก้ปัญหาการทับซ้อนของการจัดทำมาตรฐานอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กับ สคช. ควรนำมาตรฐานอาชีพนั้นมาดูว่าสามารถส่งต่อไปยังภาคการศึกษาได้หรือไม่ ดังนั้นต้องดูกรอบมาตรฐานอาชีพทั้งหมด
- ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้มีมีการวิเคราะห์ SWOT จากข้อเท็จจริง ดังนั้นการดำเนินงานของ สคช. ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี คาดว่าไม่น่าจะมีการเปลี่ยนแปลงมาก นอกจากนี้ต้องมีการเพิ่มเติมสาขาที่สำคัญในปัจจุบันด้วย

ปัจจัยภายนอก

สภาพแวดล้อมภายนอก (PESLT)	Opportunities (+)	Threat (-)
1. การเมือง (P)	1.รัฐบาลให้การสนับสนุน และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักนายกรัฐมนตรีทำให้มีความคล่องตัวในการดำเนินนโยบายและการปฏิบัติงาน 2.นโยบายรัฐบาลและการกำหนดเขตเศรษฐกิจ เร่งด่วน ช่วยผลักดันให้ต้องมีการพัฒนาคนรองรับ 3.นโยบาย/ยุทธศาสตร์/ภารกิจของกระทรวง/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ และการพัฒนากำลังคนที่เอื้อต่อพันธกิจมีความเกี่ยวข้องและเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน 4.รัฐบาลชุดปัจจุบัน มีความคล่องตัวในการสั่งการและบริหารจัดการได้รวดเร็ว 5.ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเป็นอย่างมากตรงกับวัตถุประสงค์ของ สคช. 6.สถานภาพการไม่สังกัดกระทรวงใด ทำให้ผลงานของ สคช.เป็นที่ยอมรับจากกลุ่ม 7. ความสนใจของฝ่ายการเมือง/ฝ่ายบริหาร ในการส่งเสริมการให้การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพในวงกว้าง เป็นแรงสนับสนุนให้การดำเนินกิจการของสถาบันฯ สามารถดำเนินไปได้ 8.รัฐบาลให้ความสำคัญกับปัญหาด้านแรงงานจึงมีการส่งเสริมให้บุคคลมีมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ 9.นโยบายส่งเสริมการลงทุน First S-Curve และ New S-Curve 10.แนวโน้มของโลกที่มุ่งไปสู่ Industry 4.0 (ข้อ 1 และข้อ 2) ทำให้เกิดการพัฒนากำลังคนประเภทใหม่ๆ สำหรับประเทศไทย ทำให้ สคช. สามารถกำหนดมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพได้	1. การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองอาจมีผลให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย และทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน 2. นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนตลอดเวลา ไม่เป็นไปตามรอบของการทบทวนนโยบาย ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถคาดการในการตั้งรับได้ทัน 3. นโยบาย/ยุทธศาสตร์ของแต่ละกระทรวงที่เกี่ยวข้องมีความคาบเกี่ยวและอาจซ้ำซ้อนกัน ทำให้แต่ละหน่วยงานไม่สามารถวางบทบาทของตนเองได้อย่างถูกต้อง 4. ความซ้ำซ้อนของภารกิจของหน่วยงานต่างๆ อาจเกิดความเสี่ยงในการยุบรวม/ควบรวม หน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายกัน 5.การตั้งคณะกรรมการ/อนุกรรมการในหน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐ เพื่อดำเนินการในเรื่องต่างๆ มีจำนวนมาก หรือซ้ำซ้อน อาจทำให้เสียเวลาและไม่มีประสิทธิภาพ
2. เศรษฐกิจ (E)	1.การรวมกลุ่มประชาคมอาเซียนเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการสร้างระบบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อช่วยคัดกรองคุณภาพแรงงานที่จะมีการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศ ทำให้บุคคลมีการจัดระดับสมรรถนะอาชีพ 2. การเปิด AEC จะทำให้ผู้ประกอบอาชีพ มีโอกาสเคลื่อนย้ายงานสู่สากลได้ง่ายขึ้น และกระตุ้นการจ้างงานให้กับผู้มีมาตรฐานอาชีพ 3.อัตราค่าจ้างแรงงานระหว่างประเทศที่มีความท้าทายต่อการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับค่าจ้าง 4.การลงทุนในการพัฒนาอัตรากำลังคนมีการให้ความสำคัญและมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น 5.สภาพเศรษฐกิจในบางสาขาที่ชบเชา ส่งผลให้ปริมาณงานลดลง เพิ่มเวลาให้บุคลากรผู้ประกอบอาชีพเข้ารับการประเมินเพื่อรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ 6.การกีดกันทางการค้าในรูปแบบที่ไม่ใช้มาตรการทางภาษี (Non-Tariff Barrier) ของประเทศต่างๆ จะช่วยให้เกิดการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพของประเทศ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการกีดกันทางการค้า 7.การจัดทำมาตรฐานอาชีพที่ตรงกับความต้องการของกลุ่มอาชีพจะช่วยให้กลุ่มอุตสาหกรรมเข้มแข็ง เนื่องจากจะได้คนที่มีสมรรถนะที่ตรงตามความต้องการ	1.การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ทำให้เกิดอาชีพใหม่ๆ เพิ่มขึ้น หรือทำให้บางอาชีพลดความสำคัญลง 2.ความสามารถในการดึงดูดการลงทุนลดลง เนื่องจากหลายประเทศเลือกที่จะไปลงทุนในประเทศที่มีต้นทุนต่ำกว่าทำให้บางอาชีพลดความสำคัญลง 3.การเคลื่อนย้ายแรงงานทำให้ประเทศไทยขาดแรงงาน 4.ความเหลื่อมล้ำของอัตราค่าจ้างแรงงานทำให้เกิดการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ทั้งปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด 5.งบลงทุนในการพัฒนาอัตรากำลังคนมีสัดส่วนค่อนข้างสูง แต่อัตราผลตอบแทนกลับ (Payback period) เป็นระยะยาว อาจมองภาพความคุ้มค่ากับการลงทุนได้ไม่ชัดเจน 6. การเทียบเคียงมาตรฐานอาชีพกับสากลโดยเฉพาะในอาเซียนให้มีมาตรฐานและยอมรับการย้ายงานยังไม่เป็นรูปธรรม

สภาพแวดล้อมภายนอก (PESLT)	Opportunities (+)	Threat (-)
3. สังคม (S)	1. ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการปฏิบัติงานในอาชีพได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ ทำให้ลดการเกิดอุบัติเหตุ ลดการใช้ทรัพยากร อันจะนำไปสู่ปัญหาสังคมได้ 2. กำลังคนของประเทศที่ต้องการการพัฒนาเพื่อรองรับภาคการผลิตและการให้บริการมีจำนวนมาก 3.การมีมาตรฐานอาชีพทำให้แรงงานที่ขาดวุฒิทางการศึกษาสามารถเทียบเคียงคุณวุฒิได้ ส่งผลให้สังคมโดยภาพรวมที่ดีขึ้น 4. มุมมองความเชื่อของผู้ประกอบการและกำลังแรงงานมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงไปสู่การวัดความสามารถของบุคคลจากสมรรถนะอาชีพมากขึ้น 5.การพัฒนาระบบการศึกษาทั้งระบบเพื่อเชื่อมโยงและมุ่งตรงไปที่การพัฒนาคนให้ตอบสนองต่อการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศมากยิ่งขึ้นและเป็นรูปธรรมเพิ่มมากขึ้น 6.สำหรับภาคการศึกษา คุณวุฒิวิชาชีพจะมีส่วนช่วยสนับสนุนให้ผู้ที่อยู่ในภาคการศึกษาได้รับการรับรองสมรรถนะของตนทันทีที่จบการศึกษา 7.มาตรฐานอาชีพที่ส่งต่อให้ภาคการศึกษาและนำไปปรับหลักสูตรให้เป็นฐานสมรรถนะ จะทำให้ผลิตกำลังคนที่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ	1.ค่านิยมของสังคมและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่ยังเห็นความสำคัญของระดับการศึกษามากกว่าการพัฒนาสมรรถนะ 2.สคช.ยังไม่เป็นที่รู้จักของสังคมมากนัก และภาคเอกชนยังไม่เห็นความสำคัญ ซึ่งต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น 3.สังคมไทยเน้นการศึกษาระดับอุดมศึกษาทำให้ขาดบุคลากร และการเพิ่มขึ้นของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งของรัฐและเอกชน ที่เปิดการเรียนการสอนระดับปริญญาในด้านวิชาชีพ เสริมสร้างค่านิยมการยอมรับในใบปริญญาบัตรมากกว่าการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ 4.มุมมอง ความเชื่อของผู้ประกอบการ และกำลังแรงงานใช้เป็นเงื่อนไขในการรับคนเข้าทำงาน ประเมินความสามารถสำหรับการเลื่อนตำแหน่งมากขึ้น อาจเป็นปัจจัยให้เกิดการเปลี่ยนงานบ่อย และมีอัตราการว่างงานเพิ่มมากขึ้น 5.ยังไม่มีการวางแผนการพัฒนาระบบการศึกษาทั้งระบบเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงการมุ่งเน้นการพัฒนาคนเข้าสู่อาชีพ ทำให้ความพร้อมด้านบุคลากรทางการศึกษา โครงสร้างหลักสูตร โครงสร้างพื้นฐานสำหรับการจัดการศึกษายังไม่พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง หรืออาจต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยน 6.หน่วยงานการศึกษาบางหน่วย อาจยังไม่เข้าใจระบบคุณวุฒิวิชาชีพอย่างลึกซึ้ง ทำให้อาจไม่ให้การสนับสนุน 7.การยอมรับในมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพขึ้นอยู่กับกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง ซึ่งในหลายกลุ่มอาชีพยังไม่มีหน่วยงานที่เป็นกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็งและได้รับการยอมรับ

สภาพแวดล้อมภายนอก (PESLT)	Opportunities (+)	Threat (-)
4. กฎหมาย/กฎระเบียบ (L)	1. การออกกฎหมาย พ.ร.บ. หรือกฎหมายอื่นๆ ที่เป็นการเฉพาะทางในปัจจุบันสามารถดำเนินการได้รวดเร็วขึ้นทันต่อเหตุการณ์ 2. การออกกฎหมาย/กฎระเบียบโดยภาพรวมของประเทศมีโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น 3.การที่ภาครัฐเริ่มออกกฎหมาย/กฎระเบียบเพื่อควบคุม/จัดระเบียบการประกอบอาชีพ เป็นโอกาสให้สถาบันฯ สามารถส่งเสริมและผลักดันให้การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ เป็นคุณสมบัติเบื้องต้นในการประกอบอาชีพ 4.ภาครัฐสามารถใช้กลไกของการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพทดแทนการออกกฎหมายสภาวิชาชีพต่างๆ เนื่องจากกลไกระบบคุณวุฒิวิชาชีพสามารถดำเนินการทดแทนการสร้างกฎหมายสภาวิชาชีพ 5.พรฎ. กำหนดบทบาทและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และให้อำนาจการออกหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพและประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพและมีกฎหมายที่ชัดเจนเอื้อต่อการดำเนินงาน 6. มีความคล่องตัวในการบริหารด้วยความเป็นองค์การมหาชน	1. สคช. ไม่มีอำนาจในการบังคับใช้เหมือนกับกฎหมาย พ.ร.บ. หรือบทบัญญัติอื่นที่มีผลบังคับเป็นการทั่วไป ต้องอิงกับกฎระเบียบของทางราชการ ทำให้ล่าช้าในการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ 2. สคช. ไม่มีอำนาจในการจูงใจแก่ประชาชนหรือผู้ประกอบการ ในด้านการหักลดหย่อนภาษี ประจำปี โดยให้ประชาชน หรือบุคลากรภายในองค์กรเข้ามาทดสอบสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ สำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิวิชาชีพในปีนั้นๆ 3. สคช.ไม่มีอำนาจในการทดสอบสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ อาจส่งผลให้การทดสอบสมรรถนะล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนงานและยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน 4. สคช.ไม่มีอำนาจในการบังคับให้ส่วนราชการ กระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงาน ของรัฐที่เกี่ยวข้องต้องปรับปรุงคุณวุฒิ หลักสูตรการเรียนการสอนแก่นักเรียนนักศึกษา 5.การออกกฎหมาย/กฎระเบียบโดยภาพรวมของประเทศมีโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น บางครั้งเกิดความล่าช้า ไม่ทันต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง หรือเร็วเกินไปจนอาจเกิดปัญหาการยอมรับจากประชาชน 6.การจัดตั้ง สคช. โดย พรฎ. ทำให้ สคช. ขาดอำนาจ ใช้บังคับ ยังคงต้องมีการตีความด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของสถาบันในหลายๆ ด้าน 7.การขาดกฎหมาย/กฎระเบียบที่ชัดเจน เกี่ยวกับการกำกับ/ติดตาม/ดูแล/ควบคุมการปฏิบัติงาน/สั่งการ/ให้การสนับสนุน/ส่งเสริม/ พัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะฯ สถาบันฯ ต้องดำเนินงานโดยอาศัยความร่วมมือขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ 8.การขาดสถานะทางกฎหมายที่ชัดเจนขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ทำให้รูปแบบการบริหารจัดการขององค์กรรับรองแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน 7.ปัจจุบัน กฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ไม่ได้เอื้อให้เกิดความเป็นเจ้าของในมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่จัดทำขึ้นในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย 8. ก.พ. ยังกำหนดการรับบุคลากรเข้าทำงานจากหลักฐานการศึกษาแทนที่จะเป็นหลักฐานทางสมรรถนะ 9. ผู้ประกอบการยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ 10. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ยังกำหนดการรับบุคลากรเข้าทำงานจากหลักฐานการศึกษาแทนที่จะเป็นหลักฐานทางสมรรถนะ 11.ผู้ประกอบการยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ

สภาพแวดล้อมภายนอก (PESLT)	Opportunities (+)	Threat (-)
5. เทคโนโลยี (T)	1.ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ง่ายขึ้น 2.มีการเปิดรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ทุกประเภทในกระบวนการผลิต การค้า การบริการ และการพัฒนาอัตรากำลังคนอย่างกว้างขวางทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการก้าวให้ทันเทคโนโลยี 3.การนำเข้าแนวคิด/เครื่องจักร เทคโนโลยีจากต่างประเทศทำให้คนไทยมีโอกาสในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ลดต้นทุนการพัฒนาอัตรากำลังคน 4.ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความครอบคลุมการใช้อินเทอร์เน็ตมากขึ้น ส่งผลให้คนส่วนใหญ่เข้าถึงหรือรับข้อมูลข่าวสารได้ง่ายขึ้น ทำให้ง่ายต่อการเผยแพร่ข้อมูล	1.ประชาชนบางกลุ่มอาจยังไม่มีทักษะทางด้านเทคโนโลยี 2.การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่ทันสมัยยังใช้เวลานาน ใช้ความพร้อมและความร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง 3.อาจเกิดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยีและความแตกต่างอันเป็นเงื่อนไขหรือช่องว่างในการพัฒนาอัตรากำลังคน และเงื่อนไขในการรับคนเข้าทำงาน 4.เทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้นอาจเป็นการเพิ่มต้นทุน การผลิตทางด้านปัจจัยพื้นฐาน แต่ต้นทุนการพัฒนาคนอาจสวนทางกัน 5.ระบบฐานข้อมูลยังไม่สามารถใช้การได้อย่างมีประสิทธิภาพดีพอ 6. องค์กรรับรองฯ บางแห่ง ยังขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจกับระบบฐานข้อมูล 7. ผู้ประกอบอาชีพบางอาชีพ ยังเข้าไม่ถึงการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ 8. ยังไม่มีการใช้เทคโนโลยีที่เชื่อมโยงหน่วยงานต่างๆ ในภาครัฐ เพื่อแลกเปลี่ยนแบ่งปันข้อมูลระหว่างกัน 9.ช่องทางการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายยังไม่เพียงพอ

ปัจจัยภายใน

สภาพแวดล้อมภายใน (7s McKinsey)	Strengths(+)	Weaknesses(-)
1.ระบบบริหาร (System)	1.ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน 2.มีระบบบริหารงานที่ดี ไม่ซับซ้อน องค์กรไม่มีชั้นลำดับการบริหารมากทำให้ขั้นตอนการขออนุมัติในหลักการไม่ยุ่งยากมากเมื่อเทียบกับส่วนราชการ ทำให้การดำเนินการต่างๆ รวดเร็ว 3.มีการปรับปรุงระบบการบริหารอย่างต่อเนื่อง และกระจายความเสี่ยงในการบริหารแบบแนวระนาบ 4. มีที่ปรึกษาช่วยในการทำงานเพื่อกระจายความเสี่ยงภารกิจที่ขาดความเชี่ยวชาญ 5.มีการปรับเปลี่ยนระบบโครงสร้างการบริหารงานให้ทันสมัยตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความชัดเจนต่อผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น 6.การมอบหมายงานมีรูปแบบการแต่งตั้งคณะทำงานช่วยให้เกิดความร่วมมือกันจากหลายฝ่ายในสถาบัน และเกิดผลงานอย่างต่อเนื่อง 7.สามารถปรับรูปแบบการบริหารงานและระเบียบข้อบังคับได้ง่ายกว่าระบบราชการ 8.มีการนำระบบการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานสากลมาเป็นแนวทางหลักในการบริหารจัดการทั้งระบบ (ISO/IEC17011, ISO/IEC17024) 9.มีการนำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-office) มาใช้ในการบริหารงานซึ่งน่าจะเป็นผลดีในระยะยาว 10.ได้รับการรับรอง ISO9001 ทำให้มีกระบวนการบริหารที่เป็นมาตรฐาน 11.มีระบบ e-office ช่วยในการบริหารจัดการข้อมูล (แต่ flow ในการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจนจึงอาจส่งผลต่อระบบ) 12. ระบบการจัดทำมาตรฐานอาชีพใช้รูปแบบจากสากล และมีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง	1.การออกนโยบายและการแก้ไขปัญหายังไม่มีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร 2.กระบวนการสื่อสารระหว่างระดับนโยบายกับระดับปฏิบัติการไม่มีความชัดเจน 3.ขาดการประสานงานแบบ Two-way communication และไม่สามารถสื่อสารจากล่างขึ้นบนได้ ขาดการรับฟังความเห็น ไม่เคยมีการประชุมเจ้าหน้าที่ร่วมกัน ทำให้ไม่ทราบปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย ทำให้ขาดการทำงานเป็นทีม 4.ยังไม่มีแนวทางหรือแบบอย่างที่ดีในการดำเนินการ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินงานบ่อยเพื่อค้นหาแนวทางที่ดี 5.ไม่มีการสร้างความเข้าใจระหว่างระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ ทำให้ไม่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานหรือการดำเนินกิจกรรม 6.การมอบหมายงานตามสายการบังคับบัญชายังไม่ชัดเจน และมีการมอบหมายงานข้ามสายการบังคับบัญชา 7.การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานไม่ได้ดำเนินการในรูปแบบของการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกส่วน ทำให้อาจเกิดความไม่เข้าใจ และความล่าช้าในการปฏิบัติงาน 8.การมอบหมายงานในรูปแบบการแต่งตั้งคณะทำงานช่วยให้เกิดความร่วมมือกันจากหลายฝ่ายในสถาบันแต่ทับซ้อนกับภาระงานหลักของบุคลากรนั้นๆ (Job description) 9.การบริหารอัตราค่าตอบแทนไม่เหมาะสมทำให้เสียทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ 10.มีคาดหวังผลงานในระดับสูง แต่ให้งบประมาณและกำลังคนในระดับต่ำ 11.กลไกการควบคุมการบริหารจัดการตามมาตรฐานยังไม่สามารถดำเนินการได้เต็มรูปแบบเนื่องจากการขาดความเข้าใจในระบบมาตรฐาน 12.ขาดกระบวนการจัดทำนโยบายให้เป็นแนวทางปฏิบัติ 13. กฎระเบียบยังติดกรอบระเบียบราชการ 14.ระบบ e-office ยังมีจุดอ่อน และต้องทำควบคู่กับระบบเอกสารเดิม ทำให้เกิดความสับสนและล่าช้า ยังต้องปรับปรุงระบบและระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่ได้ถูกวางไว้ก่อนที่สถาบันถูกจัดตั้งขึ้นมาให้เหมาะสมกับสภาวะการปัจจุบันมากขึ้น เช่น ระเบียบการเงิน ระเบียบบุคคล เป็นต้น 15. ระบบบริหารจัดการ การประเมินบุคลากร ยังมีระบบอุปถัมภ์มากและขาดความยุติธรรม 16.มีระบบการจัดการเอกสารที่ล่าช้ามาก ขั้นตอนการดำเนินงานมากกว่าระบบราชการและมีกระบวนการด้านเอกสารซ้ำซ้อนมาก ไม่คล่องตัวอย่างแท้จริงตามวัตถุประสงค์องค์การมหาชน ทำให้มีการจัดซื้อเบิกจ่ายล่าช้า 17. ขาดระบบประเมินผลที่เป็นธรรม ไม่มีการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารจากทีมงาน ทำให้ผู้บริหารขาดการพัฒนาความรู้ความสามารถและไม่มีการปรับตัว 18.การบริหารจัดการบางงานเป็นการสั่งการด้วยคำสั่งที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนทางการสื่อสาร 19.ผู้บริหารส่วนใหญ่ขาดทักษะการบริหารจัดการ ทั้งคนและงานไม่ทุ่มเท ขาดภาวะผู้นำและความเสียสละ

สภาพแวดล้อมภายใน (7s McKinsey)	Strengths(+)	Weaknesses(-)
		20.งบประมาณที่ได้รับ ไม่ได้นำมาจัดสรรเป็นสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากรตามสมควร 21.ขาดการ Orientation เจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่เข้าใจในกระบวนการทำงาน และระเบียบข้อบังคับ 22.มีการใช้เงินงบประมาณแบบยังขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งขาดความคล่องตัวในการเบิกจ่ายงบประมาณในการทำงาน 23. ขั้นตอนการเดินเอกสาร ขั้นตอนการอนุมัติ ไม่มีความคล่องตัว 24. ระบบบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพ ไม่มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล 25. ระบบประเมินผลไม่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยใช้ระบบ Bell Curve ซึ่งไม่เหมาะกับองค์กรวิชาการ และระบบที่มีการทำงานเป็น Team และขาดการนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้รับการประเมินที่ดีขึ้น 26.ไม่มีระบบจูงใจในการทำงาน ขาดระบบ Reward ที่เป็นธรรม 27.ผู้บริหารยังไม่เข้าใจเนื้อหางานในบริบทของไทย ให้ความสำคัญแต่ระบบของต่างประเทศทำให้เสียเวลาในการพัฒนางาน 28.ผู้บริหารขาดการติดตามผล และประเมินผลการดำเนินงานแต่ละโครงการ ทำให้งบประมาณเหลือจ่ายจำนวนมาก และผลงานออกมาในเชิงปริมาณแต่ขาดคุณภาพ 29.ขาดการส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพภายในองค์กรเพื่อให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นมีรายได้มากขึ้น 30.การสรรหาบุคลากรจากภายนอกในตำแหน่งระดับบริหารซึ่งต้องเข้ามาศึกษางานกันใหม่และไม่สามารถบริหารงานได้ ไม่มี Career Path ทำให้ไม่มีระบบจูงใจในการพัฒนางาน และทำให้คนขาดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมภายใน (7s McKinsey)	Strengths(+)	Weaknesses(-)
2. เจ้าหน้าที่ (Staff)	1. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความรู้ และประสบการณ์มาก ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้วทำให้สามารถใช้ประสบการณ์มาพัฒนางานที่ทำ 2.เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความตั้งใจ และมีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อพัฒนาประเทศ 3. สัดส่วนอายุของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานไม่สูงมาก ไม่เป็นองค์กรที่ชราภาพ 4. องค์กรเปิดโอกาสให้มีการหมุนเวียนงาน 5.เจ้าหน้าที่มีจำนวนครบถ้วนสอดคล้องตามโครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการบริหารงาน 6. เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมได้อย่างต่อเนื่อง 7. เจ้าหน้าที่มีความตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถาบันฯ 8.เจ้าหน้าที่มีคุณวุฒิการศึกษาที่ดี และประสบการณ์ที่เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงานสามารถพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ได้ง่าย 9. บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน และมีประสบการณ์ในการทำงานด้านสมรรถนะ 10.เจ้าหน้าที่มีความ flexible ในการทำงาน (ทำงานได้หลากหลายหน้าที่) 11.เจ้าหน้าที่มีอิสระในการทำงานที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ 12.เจ้าหน้าที่มีความใส่ใจรับผิดชอบ มุ่งมั่น ตามบทบาทที่รับผิดชอบ 13.ส่วนใหญ่มีความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน	1.มีอัตราการเข้าออกบ่อยทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน 2.บุคลากรมีคุณวุฒิการศึกษาดี แต่ขาดความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบโดยเฉพาะในระดับอาวุโส) 3.ไม่มีคู่มือการดำเนินงานทำให้การดำเนินงานมีความหลากหลายตามแต่ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล 4. จำนวนเจ้าหน้าที่มีน้อยไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ดำเนินการอยู่เนื่องจากไม่มีการวิเคราะห์ค่างานที่เหมาะสม 5. ไม่มีการคำนวณหาภาระค่างานที่เหมาะสมแท้จริง 6.สัดส่วนของเจ้าหน้าที่ตามโครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการบริหารงานอาจมีความสมดุลและไม่สมดุลบ้างในบางส่วนงาน 7.ในการรับคนเข้าทำงานในบางตำแหน่ง อาจไม่ได้คนที่มีทักษะหรือสมรรถนะตรงกับลักษณะงาน เนื่องจากเรื่องนี้เป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศไทย 8.ภาระงานของเจ้าหน้าที่ต่อคนเต็มเวลาการปฏิบัติงาน ไม่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความรู้/ความสามารถในการทำงาน เช่น การลาศึกษาต่อ/การฝึกอบรมเพิ่มเติม 9.เจ้าหน้าที่ไม่มีความเข้าใจในระบบงานภายในองค์กรฯ ต้องสนับสนุนให้มีการ OJT (On the Job Training) ในการทำงาน 10.จำนวนเจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอ มีการโยกย้ายบ่อย และไม่มีความชัดเจนในการทำงาน 11.ไม่มี Job Description ที่ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ บางสำนักมีความซ้ำซ้อน ควรแยกรายละเอียดโดยอ้างอิงเนื้องานที่ชัดเจนตามตำแหน่งหน้าที่ 12.บางคนขาดการทำงานด้านวิชาชีพที่ตรงสายงาน ทำให้ขาดความเข้าใจวิธีการทำงานของสถาบันฯ 13.ขาดบุคลากรในสายงานที่จำเป็น ไม่มีการจัดหาบุคลากรในสายงานที่ขาดอย่างเร่งด่วน 14.การทำงานของเจ้าหน้าที่ขาดความต่อเนื่อง 15.บุคลากรไม่ได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่องในหลักสูตรขั้นสูง เนื่องจากงบประมาณ 16.เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลไม่มีความรู้ความสามารถในเรื่องการบริหารงานบุคคลทำให้กระบวนการสรรหาและประเมินล้มเหลว สถาบันจึงมักได้บุคลากรที่เป็นปัญหาของหน่วยงานอื่นมาปฏิบัติงาน 17.ยังไม่มีการวิเคราะห์และจัดทำกรอบคุณวุฒิวิชาชีพภายในสถาบันเอง 18.บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสายงานมีจำนวนน้อยมากประมาณ 20% ของบุคลากรทั้งหมด 19.ยังไม่มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร และไม่มีการทำ Training Needs ระบบการอบรมเป็นลักษณะตามการร้องขอ ไม่มีกระบวนการวิเคราะห์หลักสูตรอบรมที่จำเป็น 20.บุคลากรไม่มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ โดยเฉพาะ Core Function 21.เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน เช่น การเงิน บัญชี พัสดุ ยังไม่มีความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานและการแก้ปัญหาเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน 22.เจ้าหน้าที่ทุกส่วนงานไม่ตระหนักในความสำคัญในการใช้ระบบ e-office เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้งานของระบบ

สภาพแวดล้อมภายใน (7s McKinsey)	Strengths(+)	Weaknesses(-)
3. ทักษะ(Skill)	1.มีการเพิ่มทักษะให้กับบุคลากร เช่น การอบรม 2. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความสามารถแบบองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) 3.บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานได้หลายระดับ และมีความสามารถทำงานเฉพาะทางได้เป็นอย่างดี 4.งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาทักษะบุคลากร ให้มีการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่องในรูปแบบของ OJT 5.เจ้าหน้าที่มีทักษะที่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้มีผลงานออกมาดีและรวดเร็ว 6.เจ้าหน้าที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในการทำงาน 7 บุคลากรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย 8.การทำงานมีลักษณะที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทำให้มีความรู้ ทักษะกว้างขึ้น 9.การทำงานร่วมกับหลายๆ หน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน ทำให้เกิดการทำงานที่มีความเข้าใจกระบวนการรวมถึงปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการ 10.บุคลากรมีทักษะเหมาะสมกับวิชาชีพที่จัดทำมาตรฐานอาชีพ	1.เจ้าหน้าที่บางส่วนยังขาดทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศหรือการใช้เครื่องมือ ทำให้ไม่สามารถใช้เครื่องมือที่มีอย่างเต็มประสิทธิภาพ 2.การกำหนดทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินงานในแต่ละส่วนงานในแต่ละระดับไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง 3.ขาดการสนับสนุนโอกาสการอบรม และทักษะในการใช้งานเครื่องมือต่างๆ 4.ทักษะบางประเภทเมื่อได้อบรมเรียนรู้แล้วก็ขาดกระบวนการนำมาใช้งานจริง 5.ทักษะบุคลากรไม่ตรงกับหน้าที่งานที่ได้รับ 6.ขาดการทำ Skill Mapping ทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรและกำหนดภาระงานบุคลากรได้ตรงตามทักษะที่ควรจะเป็น 7.สัดส่วนการใช้งบประมาณพัฒนาบุคลากรยังมีจำนวนไม่มากนัก 8.ยังไม่มีการประเมินชั่วโมงการฝึกอบรมเพื่อใช้ในการวิเคราะห์การพัฒนาทักษะบุคลากรต่อไป 9.การ OJT ยังไม่มีรูปแบบชัดเจน และยังไม่มีการรวบรวมจัดทำเป็นรายงานเพื่อการวิเคราะห์ประเมินผล เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ 10. ผู้บริหารบางท่านยังขาดทักษะในการบริหารงาน 11. ระบบคุณวุฒิวิชาชีพเป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศไทย จึงต้องใช้เวลาที่จะให้เจ้าหน้าที่มีความรู้หรือทักษะที่ตรง เนื่องจากบางตำแหน่งงานยังมีประสบการณ์น้อย 12.การพัฒนาทักษะได้รับไม่ทั่วถึง ไม่มีการพัฒนาทักษะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และไม่มีการทำ Training Needs 13.มีการอบรมพัฒนาบุคลากรแบบไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการใช้งบประมาณแบบไม่มีประสิทธิภาพในการอบรม 14.ขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้าน HRD มีเพียงฝ่ายบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นเพียงธุรการ 15.บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะในการทำงานเป็นทีม การประสานงานและการเขียนบทความ รายงาน ยังไม่ได้รับการพัฒนา 16.บุคลากรที่มีประสบการณ์ที่หลากหลายแต่ขาดความชัดเจนในกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 17.ไม่มีการถ่ายทอดทักษะอย่างเป็นระบบ ต้องอาศัยความใฝ่เรียนของบุคคล 18.การประยุกต์ใช้ทักษะของบุคลากรยังไม่สัมพันธ์กับระบบการทำงาน

สภาพแวดล้อมภายใน (7s McKinsey)	Strengths(+)	Weaknesses(-)
4. โครงสร้าง (Structure)	1.เป็นหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดขึ้นและขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี 2.เนื่องจากเป็นองค์กรใหม่โครงสร้างยังไม่ซับซ้อน 3.โครงสร้างมีความยืดหยุ่นด้วยแนวทางการใช้คณะทำงานในการดำเนินงานกับภารกิจใหม่ๆ ที่เข้ามาอยู่เป็นประจำ 4.โครงสร้างการบริหารงานมีการกำหนดผู้บริหาร ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง 5.โครงสร้างองค์กรมีการกำหนดภาระงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร 6.มีการแบ่งหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานของสถาบันฯ เป็นอย่างดี 7. หากโครงสร้างปรับเปลี่ยนอย่างไร บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับโครงสร้างใหม่ได้ 8. มีการมอบหมายการกระจายอำนาจการบริหารงานทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน 9.โครงสร้างค่อนข้างมีความยืดหยุ่น สายการบังคับบัญชาสั้น โครงสร้างค่อนข้าง Flat สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง 10. มีโครงสร้างขององค์กรในระดับที่ดี และหากต้องการปรับโครงสร้างก็สามารถทำได้ง่าย 11.โครงสร้างขององค์กรที่มี พรฎ. จัดตั้ง ทำให้มีบทบาทหน้าที่และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการทำงานของแต่ละสำนัก 12. organization chart รองรับต่อภารกิจของ สถาบันฯ	1.โครงสร้างองค์กรยังไม่ครอบคลุมการทำงานทั้งหมด 2.อัตราส่วนโครงสร้างน้อยขึ้นเกินไปทำให้ระดับ ผอ.สำนัก ไม่สามารถดูแลได้ทั่วถึง 3.ขาดการออกแบบการเชื่อมโยงผลผลิต และทรัพยากรที่เหมาะสม และจำเป็นต่อการดำเนินงานในแต่ละหน่วยงาน 4.โครงสร้างหน่วยงานยังไม่สามารถประสานงานได้อย่างเต็มที่ 5.โครงสร้างองค์กรมีการกำหนดภาระงานไว้ เป็นลายลักษณ์อักษรแต่ในทางปฏิบัติมีภาระงานที่ทับซ้อนและคาบเกี่ยวกันพอสมควร 6.บทบาทหน้าที่ของแต่ละระดับยังไม่มีการสื่อสารให้พนักงานได้รับทราบเพื่อให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง 7. โครงสร้างในปัจจุบันยังไม่สมบูรณ์เต็มที่ อาจต้องมีการปรับโครงสร้างตามสภาวะการที่เปลี่ยนแปลงไป 8.ยังขาดการกระจายอำนาจลงสู่ผู้บริหารระดับถัดลงไป 9.ไม่มีหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการเสริมสร้างการยอมรับในมาตรฐานอาชีพที่จัดทำขึ้นเสร็จสิ้นโดยแท้จริง การผลักดันให้เกิดการยอมรับขึ้นอยู่กับกลุ่มอาชีพที่เป็นผู้ผลักดันเอง 10.การตัดสินใจยังรวมอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง ทำให้ไม่มีความคล่องตัว และใช้เวลานานในการทำงาน 11.มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสถาบันฯ ทำให้ต้องมีการปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้าง 12.ปรับปรุงโครงสร้างบ่อยแต่ขาดความชัดเจน 13.ไม่มีหลักการที่ดีในการวางโครงสร้างสถาบันฯ 14.มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างบ่อยครั้ง อาจส่งผลกระทบต่อบุคลากรถึงความก้าวหน้าในอาชีพหรือสายงาน ต้องสรรหาบุคลากรมาศึกษาเรียนรู้เพื่อให้มีความเข้าใจในสายงานที่ต้องปฏิบัติอยู่เสมอ 15.ขาดความชัดเจนในการแบ่งภารกิจของแต่ละสำนักเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์จัดตั้ง และขาดการบูรณาการในการดำเนินงาน 16.มีการปรับโครงการสร้างหลายครั้ง โดยเฉพาะตำแหน่งรอง ผอ.สคช. ซึ่งในการบริหารงานจริง ไม่มีความจำเป็นต้องมีจำนวนมาก ทำให้การเสนองานมีขั้นตอนมากขึ้น 17.มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานบ่อยมาก ส่งผลต่อภาพลักษณ์การบริหารงานที่ไร้วิสัยทัศน์ และส่งผลต่อความต่อเนื่องในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายแต่ละปี 18.ขาดการศึกษาเรื่อง Job Analysis และ Job Evaluation ส่งผลให้ขาดการวิเคราะห์ค่างาน เพื่อการวิเคราะห์เรื่องอัตรากำลังและเงินเดือนที่เหมาะสมในแต่ละสำนัก ส่งผลให้ไม่มีกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจนในแต่ละระดับ เจ้าหน้าที่ว่าควรจะมีเจ้าหน้าที่แต่ละระดับกี่ตำแหน่ง จึงมีการขอเพิ่มอัตรากำลังจากบอร์ดหลายครั้ง ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือจากหน่วยงานต่างๆ 19. ไม่มีโครงสร้างอัตรากำลังคน มีแต่ผังโครงสร้างทำให้การแบ่งอัตรากำลังขึ้นอยู่กับดุลยพินิจเพียงอย่างเดียว 20. โครงสร้างองค์กรยังขาดการทบทวนถึงประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ ทำให้ขาดโอกาสในการปรับปรุง 21.การทำงานยังเป็นรูปแบบการบริหารงานแบบกึ่งรัฐบาล พื้นที่ในการทำงานยังไม่รับการจัดสรรที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมภายใน (7s McKinsey)	Strengths(+)	Weaknesses(-)
5. รูปแบบ (Style)	1. เป็นองค์กรที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เนื่องจากประเทศทั่วโลกที่มีการพัฒนากำลังคนแล้วล้วนมีองค์กรลักษณะนี้ 2. มีทิศทางการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพที่ชัดเจน มี Partner ที่ดีกับสถาบันฯ ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ 3.มีการผสมผสานการทำงานแบบไทยกับแบบมาตรฐานสากลที่เน้นเรื่องการมีสมรรถนะในการทำงาน และ Outcome 4.มีวัฒนธรรมการทำงานที่หลากหลาย มีบุคลากรมาจากหลายแหล่งทำให้เข้าใจชุดความคิดใหม่ๆ และพร้อมรับความเห็นใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงอยู่เสมอ เนื่องจากระบบคุณวุฒิวิชาชีพมีแนวทางในการดำเนินการต่างไปในแต่ละบริบทของแต่ละประเทศ 5.สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัย มีความเป็นมืออาชีพรวดเร็วและโปร่งใส 6.เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ 7.มีการทำงานที่มีรูปแบบเป็นของตนเองตามพันธกิจ มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ 8.มีระบบการทำงานที่รัดกุม มีระบบการตรวจสอบ มีการเชื่อมโยงและการควบคุมงานระหว่างสำนัก เพื่อให้งานมีความถูกต้อง แม่นยำ	1. การดำเนินการแบบ Conservative ไม่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับ Company Identity 2. การพยายามให้ได้ผลลัพธ์แบบเอกชน โดยยังคงติดในกรอบระเบียบกฎหมายของเบิกจ่ายของราชการ ทำให้ไม่เกิดความคล่องตัวและดำเนินการได้ช้าและมีความเสี่ยง 3. การสื่อสารระหว่างบุคคลและองค์กรทั้งภายนอกและภายใน ยังไม่สามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพได้ 4. ยังขาดประสิทธิภาพในการปรับปรุงข้อมูลและการสื่อสารภายในให้มีความทันสมัย 5. เจ้าหน้าที่ต้องผลักดันงานของตัวเองเป็นหลัก มากกว่ามองงานในภาพรวมทั้งในระดับบุคคล สำนัก และสถาบันฯ 6. ขาดการประยุกต์ใช้หลักการทางวิชาการ ทฤษฎี ข้อเท็จจริง ข้อกำหนดหรือหลักปฏิบัติที่ดีที่เป็นสากลมาใช้ตามวัตถุประสงค์ของ สคช. 7. แนวทางการทำงานยังอยู่ที่การสั่งงานจากระดับสูงลงสู่ระดับล่างมากเกินไป ทำให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมน้อยมาก 8. เจ้าหน้าที่มีอิสระในการทำงาน ขาดการควบคุม แต่อาจส่งผลเสียต่องานสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ขาดความรับผิดชอบ 9. การทำงานบางเรื่องไม่คล่องตัว รูปแบบการทำงานส่วนใหญ่มีงานด่วนนอกแผนการและระบบไม่เอื้อให้ดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว 10.รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรเป็นทางการมาก ใช้เอกสารจำนวนมากและเอกสารต้องผ่านหลายขั้นตอน ไม่มีความคล่องตัว 11. ขาดการบูรณาการในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะในภารกิจหลักขององค์กร ตั้งแต่การจัดทำมาตรฐาน การเตรียมการเรื่ององค์กรรับรอง การวางแผนการทดสอบ 12.เน้นการรับฟังเฉพาะกลุ่มผู้บริหาร จึงทำให้ประเด็นในการประชุมไม่สมบูรณ์ 13.รูปแบบการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจ ตัดสินและดำเนินงานโดยผู้อำนวยการและผู้บริหาร 14.ขาดการวางระบบส่งมอบงาน ทำให้ผู้มาปฏิบัติงานใหม่ไม่สามารถดำเนินงานให้ต่อเนื่อง 15.มีระบบการเลือกปฏิบัติ (Double Standard) ขาดมาตรฐานการปฏิบัติงานและขั้นตอนการทำงานมีความไม่คล่องตัว

สภาพแวดล้อมภายใน (7s McKinsey)	Strengths(+)	Weaknesses(-)
6. กลยุทธ์ (Strategy)	1.มีการวางแผนและวางกลยุทธ์ต่างๆ ในการขับเคลื่อน ทำให้มีแนวทางการปฏิบัติงาน 2.การเปิดตัวมาตรฐานแบบปูพรม ทำให้เข้าถึงผู้ประกอบการในวงกว้าง 3.เน้นให้ Demand Side เป็นผู้กำหนดทิศทางของการดำเนินงานในแต่ละมาตรฐานอาชีพ 4. สร้างพันธมิตรจากการสนับสนุนสถานศึกษา เพื่อสร้างองค์กรรับรอง 5. การร่วมกับหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายกันในประเทศต่างๆ ทำให้ สคช. มีพันธมิตร เป็นที่รู้จัก ลดเวลาในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ 6. มีการกำหนดกลยุทธ์ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและประกาศให้พนักงานได้รับทราบ 7. มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน มีการวางกลยุทธ์ที่ดีและชัดเจน 8. มีการวางกลยุทธ์ระยะยาวในภาพกว้าง และกลยุทธ์หลักของสถาบันไม่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย 9.มีกลยุทธ์ในระดับนโยบาย 10.ใช้แนวทางกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับรัฐบาล ทำให้งานของสถาบันฯ ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง 11. สามารถทบทวนและกำหนดยุทธศาสตร์ได้เอง โดยไม่ต้องผ่านยุทธศาสตร์กระทรวง 12. เป็นองค์กรที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาและก้าวเข้าสู่ระดับสากล (มี Partner กับต่างประเทศ) ตอบรับต่อการเป็นศูนย์กลางทางด้านธุรกิจของประเทศ ทั้งระบบโลจิสติกส์ ระบบราง ฯลฯ 13.มีการกำหนดขอบเขตแนวทางการจัดทำมาตรฐานอาชีพที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล 14.มีการประชาสัมพันธ์การจัดทำมาตรฐานอาชีพ และขั้นตอนการจัดทำมาตรฐานมีความชัดเจน	1. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน แต่ยังขาดความเข้าใจในภารกิจขององค์กรและการนำไปสู่การปฏิบัติ 2. ยังขาดความชัดเจนเชิงกลยุทธ์ว่าต้องการเชิงคุณภาพหรือปริมาณ แต่จำเป็นต้องผลักดันเชิงปริมาณเพื่อให้ได้ยอดตามเป้าหมาย ก.พ.ร. 3. การดำเนินงานแบบเหยียบเรือสองแคม อาจทำให้ภาพลักษณ์ สถาบันฯ เสียหาย และเกิดความไม่เชื่อมั่นในการดำเนินงาน 4. การเน้นทำก่อนแล้วค่อยแก้ไขทีหลัง ก่อให้เกิดปัญหาระยะยาว 5. มีที่ปรึกษาที่ดี แต่ไม่ใช้ที่ปรึกษาอย่างเต็มประสิทธิภาพ 6.ขาดการนำกลยุทธ์มาปรับใช้ให้ลงไปสู่ภารกิจของแต่ละสำนัก ฝ่ายงาน และภาระงานของพนักงานแต่ละคน ทำให้การวัดผลย้อนกลับมาตอบวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ยังไม่ชัดเจน 7. มีการจัดทำยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ มาตรการ/แผนการดำเนินงาน และโครงการในระดับบริหาร ทำให้บุคลากรบางส่วนยังไม่เข้าใจการทำงานภายใต้กลยุทธ์ขององค์กร 8.ยังขาดการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียครบทุกอุตสาหกรรม บางครั้งการเลือกทำมาตรฐานอาชีพในบางอาชีพ ไม่ได้ศึกษากลยุทธ์อย่างลึกซึ้ง 9.เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ยังขาดการรับรู้ในกลยุทธ์ของสถาบันฯ 10.ยังขาดารวางกลยุทธ์ในแต่ละส่วนงาน และยังขาดกลยุทธ์ที่ดีในการจัดการองค์กร 11.การทำงานส่วนใหญ่ทำตามยุทธศาสตร์ไม่เน้นกลยุทธ์ 12.ยังขาดการวางแผนกลยุทธ์ที่ต่อเนื่องและขาดกลยุทธ์การทำงานร่วมกับ Stakeholder 13. การจัดทำมาตรฐานอาชีพแต่ละอาชีพ ยังไม่เกิดจากความต้องการของกลุ่มผู้ประกอบการ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ส่งผลให้บางมาตรฐานอาชีพยังไม่ได้รับความร่วมมือและสนใจจากคนในอาชีพเท่าที่ควร 14.การจัดทำมาตรฐานอาชีพที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของคนในอาชีพยังมีตัวแทนคนในอาชีพที่มาร่วมกำหนดไม่หลากหลายและครอบคลุม ส่งผลให้เกิดการไม่ยอมรับและไม่เชื่อมั่นในระบบคุณวุฒิวิชาชีพ 15.ไม่มีกลยุทธ์ทางการตลาดและกลยุทธ์ในการประชาสัมพันธ์ เป็นเพียงเผยแพร่ข่าวสารเท่านั้น 16.ขาดทิศทางในการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม ทำให้การเผยแพร่ภาพลักษณ์ของสถาบันยังไม่ชัดเจน 17.ยังไม่ชัดเจนในนโยบาย กลยุทธ์และแผนการดำเนินงานระยะยาว ทั้งเรื่องแผนการจัดทำมาตรฐานอาชีพ แผนการส่งเสริมและเครือข่ายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้การดำเนินงานล่าช้าไม่ทันตามแผนและสร้างความสับสนให้หลายฝ่าย 18.ไม่มีกระบวนการจัดการกับองค์กรรับรองฯ ที่ไม่จัดการประเมินสมรรถนะและมีแนวทางในการผลักดันช่วยคนที่สอบไม่ผ่านในบางหน่วยสมรรถนะ 19.การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ และปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง ยังทำได้ไม่ดีพอ 20.การประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในอาชีพรู้จักองค์กรยังไม่ทั่วถึง และขาดความต่อเนื่องในการประชาสัมพันธ์มาตรฐานอาชีพที่แล้วเสร็จ 21.การคัดกรองที่ปรึกษาที่เป็นผู้เข้าใจและมีความชำนาญด้านการจัดทำมาตรฐานอาชีพที่ออกมาเป็นรูปธรรมยังไม่เพียงพอ

สภาพแวดล้อมภายใน (7s McKinsey)	Strengths(+)	Weaknesses(-)
7. ค่านิยมร่วม (Shared value)	1. มีค่านิยมร่วมที่ดีในการเป็นกลไกในการสร้างความเจริญระดับประเทศ 2. มีการกำหนด TPQI Core Value ของสถาบัน และประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้รับทราบในการปฐมนิเทศ 3.มีการสื่อสารผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ และ KM 4.ค่านิยมองค์กรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การดำเนินงานของ สคช. 5.มีความโปร่งใส มีความเป็นมืออาชีพ มีความซื่อสัตย์และมีความเอื้ออาทรต่อกัน	1. Core Value แม้มีการประชาสัมพันธ์ แต่ไม่มีความเข้าใจ และขาดการส่งเสริมให้ปฏิบัติและการนำมาใช้จริง 2. ขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนด TPQI Core Value ทำให้ความตระหนักเกิดขึ้นได้ยาก 3.ยังไม่มีค่านิยมร่วมที่ชัดเจน ต้องสร้างความสามัคคีในองค์กร 4.ไม่มีการกระตุ้นให้เกิดค่านิยมองค์กรที่ดี ขาดวัฒนธรรมองค์กร 5.บุคลากรที่เข้ามาใหม่ไม่เข้าใจการมีค่านิยมร่วมกันในองค์กร 6.เจ้าหน้าที่ HR ไม่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องค่านิยมร่วม จึงขาดการส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมส่งเสริม รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรซึ่งต้องใช้ค่านิยมมาประกอบการคัดเลือกด้วย จึงทำให้อัตราการลาออกสูง 7. สคช. ไม่มีระบบจูงใจ ไม่มีเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 8. ผู้บริหารขาดแผนงานที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานจึงเป็นลักษณะคิดอะไรได้ก็ทำ 9. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน ทำให้ระบบบริหาร จัดการล้มเหลว และส่งผลต่อการดำเนินงานของสถาบันฯ

ภาพการประชุมผู้บริหารและบุคลากร

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
การประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อให้ได้มาซึ่งร่างการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ครั้งที่ 1
โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2564
วันพุธที่ 22 มิถุนายน 2559 เวลา 09.00 - 12.00 น.
ณ ห้องประชุมบอร์ด สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ อาคารซันทาวเวอร์ส บี ชั้น 17

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายมือชื่อ
1.	นายวีระชัย ศรีขจร	ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	
2.	นายอภิวัฒน์ อัคนิทัต	รองผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	
3.	ดร. นพดล ปิยะตระภูมิ	รองผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	
4.	พันเอก ดร.อรรถสิทธิ์ หัสถีธรรม	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนคุณวุฒิวิชาชีพ	
5.	นางสาววรชนาธิป จันทนู	ผู้อำนวยการสำนักรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ	
6.	นางสาวจุลลดา มีจุล	ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการ	
7.	นายรณรงค์ ช้างแก้วมณี	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาธุรกิจ	
8.	นางธัญรัตน์ อินทร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
9.	นายจรณวรรฒ ทองหลอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
10.	นางสาวสุภมาส เลิศพัฒนถาวร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
11.	นางสาวมะลิ จันทร์สุนทร	นักบริหารความเสี่ยง	
12.	นายนิธิวัชร์ ศิริปริยพงศ์	นักวิชาการมาตรฐานวิชาชีพ	
13.	นางสาวโอมิกา บุณกัน	นักวิชาการมาตรฐานวิชาชีพ	

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายมือชื่อ
14.	นายอรรณพพล หาราชัย	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	
15.	นายชนาวุธ เชี่ยวโสธร	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	
16.	นายบุญเสริม เสนาวงษ์	นักวิชาการมาตรฐานวิชาชีพ	
17.	นายสนธิ นราเขมอนันต์	นักวิชาการมาตรฐานวิชาชีพ	
18.	นายกิตติศักดิ์ เหล่าพิทักษ์ธรรม	นักวิชาการมาตรฐานวิชาชีพ	
19.	นางสาวคล้ายจันทร์ ฤทธิ์ไพโรจน์	นักประชาสัมพันธ์	
20.	นางสาวณัฏฐ์ณัชชา รัชณวีวรรณ	นักพัฒนาธุรกิจและการตลาด	
21.	นายวันชนะ สุภาพ	นักพัฒนาธุรกิจและการตลาด	
22.	นางสาวเยาวดี หิรัญยะวะสิต	นักพัฒนาธุรกิจและการตลาด	
23.	นางโสภาพรรณ เลอแกล้	นักวิชาการประเมินผล	
24.	นายกฤษฎา ผาทอง	นักวิชาการประเมินผล	
25.	นายสุพงษ์ ขันติวณิชย์	นักวิชาการประเมินผล	
26.	นายบรรเจิด ดอนเนตรงาม	นักวิจัยและพัฒนา	
27.	นายสุพจน์ ชาญวินิจถาวร	นักพัฒนาระบบคุณภาพ	
28.	นางสาวธัญมาศ ลิมอักษร	นักนิเวศสัมพันธ์	
29.	นายธีรภัทร์ สุภัทรกิตติกุล	นิติกร	
30.	ว่าที่ร้อยตรีภาคภูมิ แก้วเขื่อน	นิติกร	
31.	นางศิรใจ จรัญศิริไพศาล	นักทรัพยากรบุคคล	

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
การประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อให้ได้มาซึ่งร่างการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ครั้งที่ 2
โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2564
วันพฤหัสบดีที่ 14 กรกฎาคม 2559 เวลา 13.30 – 16.30 น.
ณ ห้องประชุมบอร์ด สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ อาคารซันทาวเวอร์ส บี ชั้น 17

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายมือชื่อ
1.	นายวีระชัย ศรีขจร	ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	
2.	นายอภิวัฒน์ อัคนิทัต	รองผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	
3.	ดร. นพดล ปิยะตระภูมิ	รองผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	
4.	พันเอก ดร.อรรถสิทธิ์ หัสถีธรรม	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนคุณวุฒิวิชาชีพ	
5.	นางสาววรชนาธิป จันทนู	ผู้อำนวยการสำนักรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ	
6.	นางสาวจุลลดา มีจุล	ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการ	
7.	นายรณรงค์ ช้างแก้วมณี	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาธุรกิจ	
8.	นางธัญรัตน์ อินทร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
9.	นางสาวแพรวไพลิน แก่นจักร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
10.	นายจรณวรรฒ ทองหลอม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
11.	นางสาวสุภมาส เลิศพัฒนถาวร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
12.	นางสาวมะลิ จันทร์สุนทร	นักบริหารความเสี่ยง	
13.	นายนิธิวัชร์ ศิริปริยพงศ์	นักวิชาการมาตรฐานวิชาชีพ	
14.	นางสาวโอมิกา บุณกัน	นักวิชาการมาตรฐานวิชาชีพ	

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายมือชื่อ
15.	นางสาวทัศนีย์ ยวงเกตุ	นักวิชาการมาตรฐานวิชาชีพ	
16.	นายบุญเสริม เสนาวงษ์	นักวิชาการมาตรฐานวิชาชีพ	
17.	นายสนธิ นราเขมอนันต์	นักวิชาการมาตรฐานวิชาชีพ	
18.	นายกิตติศักดิ์ เหล่าพิทักษ์ธรรม	นักวิชาการมาตรฐานวิชาชีพ	
19.	นายอรรณพพล หาราชัย	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	
20.	นายชนาวุธ เชี่ยวโสธร	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	
21.	นางสาวคล้ายจันทร์ ฤทธิ์ไพโรจน์	นักประชาสัมพันธ์	
22.	นางสาวณัฏฐ์ณัชชา รัชฉวีวรรณ	นักพัฒนาธุรกิจและการตลาด	
23.	นายวันชนะ สุภาพ	นักพัฒนาธุรกิจและการตลาด	
24.	นางสาวเยาวดี หิรัญยะวะสิต	นักพัฒนาธุรกิจและการตลาด	
25.	นางโสภาพรรณ เลอแกลร์	นักวิชาการประเมินผล	
26.	นายกฤษฎา ผาทอง	นักวิชาการประเมินผล	
27.	นายสุพงษ์ ขันติวณิชย์	นักวิชาการประเมินผล	
28.	นายสมิทธิ กาญจนโภคิน	ตรวจสอบภายใน	
29.	นายบรรเจิด ดอนเนตรงาม	นักวิจัยและพัฒนา	
30.	นายสุพจน์ ชาญวินิจถาวร	นักพัฒนาระบบคุณภาพ	
31.	นางสาวธัญมาศ ลิมอักษร	นักวิเทศสัมพันธ์	
32.	นางสาวสิริกาญจน์ ประเสริฐยิ่ง	นักวิเทศสัมพันธ์	
33.	นายธีรภัทร์ สุภัทรกิตติกุล	นิติกร	

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายมือชื่อ
34.	ว่าที่ร้อยตรีภาคภูมิ แก้วเขื่อน	นิติกร	
35.	นางศิรใจ จรัญศิริไพศาล	นักทรัพยากรบุคคล	
36.	นางสาวอาทิตยา วุฒฒิกรรมรักษา	นักทรัพยากรบุคคล	
37.	นางศศิวีณ์ ชินสกุลรัตนชัย	นักวิชาการเงินและบัญชี	
38.	นางสาววรรษมน ทองทราย	นักวิชาการพัสดุ	
39.	ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์	ผู้อำนวยการวิจัย ด้านการพัฒนาแรงงาน TDRI	
40.	นางสาวราตรี ประสมทรัพย์	นักวิจัย TDRI	
41.	นางสาวอัจฉรียา อนันตทัศน์	นักวิจัย TDRI	
42.	นายอลงกรณ์ ฉลาดสุข	นักวิจัย TDRI	
43.			
44.			
45.			
46.			
47.			
48.			
49.			
50.			
51.			
52.			

ตารางสรุป TOWS Analysis

	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
	1. รัฐบาลให้การสนับสนุน และอยู่ภายใต้สำนักนายกรัฐมนตรีทำให้มีความคล่องตัวในการดำเนินนโยบายและการปฏิบัติงาน 2. การรวมกลุ่มประชาคมอาเซียนเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการสร้างระบบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อช่วยคัดกรองคุณภาพแรงงานที่จะมีการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศ ทำให้บุคคลมีการจัดระดับสมรรถนะอาชีพ 3. รัฐบาลให้ความสำคัญกับปัญหาด้านแรงงานจึงมีการส่งเสริมให้บุคคลมีมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ 4. มุมมองของผู้ประกอบการและกำลังแรงงานมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงไปสู่การวัดความสามารถของบุคคลจากสมรรถนะอาชีพมากขึ้น 5. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความครอบคลุมการใช้อินเทอร์เน็ตมากขึ้น ส่งผลให้คนส่วนใหญ่เข้าถึงหรือรับข้อมูลข่าวสารได้ง่ายขึ้น ทำให้ง่ายต่อการเผยแพร่ข้อมูล 6. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเป็นอย่างมากตรงกับวัตถุประสงค์ของ สคช. 7. มาตรฐานอาชีพที่ส่งต่อให้ภาคการศึกษาและนำไปปรับหลักสูตรให้เป็นฐานสมรรถนะ จะทำให้ผลิตกำลังคนที่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ 8. พรฎ. กำหนดบทบาทและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และให้อำนาจการออกหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพและประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพและมีกฎหมายที่ชัดเจนเอื้อต่อการดำเนินงาน	1. การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองอาจมีผลให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย และทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน 2. มุมมอง ความเชื่อของผู้ประกอบการ และกำลังแรงงานใช้เป็นเงื่อนไขในการรับคนเข้าทำงาน ประเมินความสามารถสำหรับการเลื่อนตำแหน่งมากขึ้น อาจเป็นปัจจัยให้เกิดการเปลี่ยนงานบ่อย และมีอัตราการว่างงานเพิ่มมากขึ้น 3. สคช.ไม่มีอำนาจในการบังคับใช้เหมือนกับกฎหมาย พ.ร.บ. หรือบทบัญญัติอื่นที่มีผลบังคับเป็นการทั่วไป ต้องอิงกับกฎระเบียบของทางราชการ ทำให้ล่าช้าในการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ 4. การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่ทันสมัย ยังอาจต้องใช้เวลานาน และประชาชนบางกลุ่มอาจยังไม่มีทักษะทางด้านเทคโนโลยี 5. สคช.ยังไม่เป็นที่รู้จักของสังคมมากนัก และภาคเอกชนยังไม่เห็นความสำคัญ ซึ่งต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น 6. สคช.ไม่มีอำนาจในการจูงใจแก่ประชาชนหรือผู้ประกอบการ ในด้านการหักลดหย่อนภาษี ประจำปี โดยให้ประชาชน หรือบุคลากรภายในองค์กรเข้ามาทดสอบสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ สำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิวิชาชีพในปีนั้นๆ 7. สคช.ไม่มีอำนาจในการทดสอบสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ อาจส่งผลให้การทดสอบสมรรถนะล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนงานและยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน 8. งบลงทุนในการพัฒนาอัตรากำลังคนมีสัดส่วนค่อนข้างสูงแต่อัตราผลตอบแทนกลับ (Payback Period) เป็นระยะยาว อาจมองภาพความคุ้มค่ากับการลงทุนได้ไม่ชัดเจน
จุดแข็ง (S)	**กลยุทธ์ SO (Maxi – Maxi Strategy)**	**กลยุทธ์ ST (Maxi-Mini Strategy)**
1. มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน และมีการวางกลยุทธ์ต่างๆ ในการขับเคลื่อน ทำให้มีแนวทางการปฏิบัติงาน 2. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความรู้ และประสบการณ์มาก โดยมีประสบการณ์การทำงานมาแล้วทำให้สามารถใช้ประสบการณ์มาพัฒนางานที่ทำ และยอดองค์ความรู้ได้ 3. โครงสร้างค่อนข้างมีความยืดหยุ่น สายการบังคับบัญชาสั้น โครงสร้างค่อนข้าง Flat สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง	1. เร่งจัดทำและทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเศรษฐกิจ (S1,S2,S5 O1,O3,O6) 2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้สนับสนุนในการบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (S7, O4,O5) **3.** สนับสนุนให้มีการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพไปสู่การต่อยอดกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (S1,O7,O8)	1. สร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่รู้จัก และผลักดันให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ (S2, S7,T2, T6) 2. ผลักดันให้ผู้ประกอบอาชีพได้รับการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพ (S1,S2, T6,T7,T8)

จุดแข็ง (S)	กลยุทธ์ SO (Maxi – Maxi Strategy)	กลยุทธ์ ST (Maxi-Mini Strategy)
4. โครงสร้างขององค์กรที่มี พรฎ. จัดตั้ง ทำให้มีบทบาทหน้าที่และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการทำงานของแต่ละสำนัก 5. บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานได้หลายระดับ และมีความสามารถทำงานเฉพาะทาง และมีความเชี่ยวชาญ 6. ระบบบริหารงานที่ดี ไม่ซับซ้อน องค์กรไม่มีลำดับชั้นการบริหารมาก ทำให้ขั้นตอนการขออนุมัติในหลักการ ไม่ยุ่งยากมากเมื่อเทียบกับส่วนราชการ ทำให้การดำเนินการต่างๆ รวดเร็ว 7. มีการนำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-office) มาใช้ในการบริหารงานซึ่งน่าจะเป็นผลดีในระยะยาว 8. ความโปร่งใส มีความเป็นมืออาชีพ มีความซื่อสัตย์และมีความเอื้ออาทรต่อกัน 9. การทำงานที่มีรูปแบบเป็นของตนเองตามพันธกิจ มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ	4. บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานทุกภาคส่วน เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่รู้จัก (S1, O7)	
จุดอ่อน (W)	**กลยุทธ์ WO (Mini – Maxi Strategy)**	**กลยุทธ์ WT (Mini – Mini Strategy)**
1. การพัฒนาทักษะได้รับไม่ทั่วถึง ไม่มีการพัฒนาทักษะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และไม่มีการทำ Training Needs 2. อัตราการเข้าออกบ่อยทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน 3. กระบวนการสื่อสารระหว่างระดับนโยบายกับระดับปฏิบัติการไม่มีความชัดเจน และการมอบหมายงานตามสายการบังคับบัญชายังไม่ชัดเจน 4. ระบบ e-office ยังมีจุดอ่อน และต้องทำควบคู่กับระบบเอกสารเดิม ทำให้เกิดความสับสนและล่าช้า ยังต้องปรับปรุงระบบและระเบียบข้อบังคับต่างๆ 5. ขาดการทำ Skill Mapping ทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรและกำหนดภาระงานบุคลากรได้ตรงตามทักษะที่ควรจะเป็น 6. ขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนด TPQI Core Value ทำให้ความตระหนักเกิดขึ้นได้ยาก 7. ผู้บริหารขาดการติดตามผล และประเมินผลการดำเนินงานแต่ละโครงการ ทำให้งบประมาณเหลือจ่ายจำนวนมาก และผลงานออกมาในเชิงปริมาณแต่ขาดคุณภาพ 8. บุคลากรไม่มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ โดยเฉพาะ Core Function บางคนขาดการทำงานด้านวิชาชีพที่ตรงสายงาน ทำให้ขาดความเข้าใจวิธีการทำงานของสถาบันฯ	1. พัฒนาระบบสารสนเทศและข้อมูลที่มีความทันสมัยและครอบคลุม (W11, O2, O5) 2. ปรับปรุงกระบวนการบริหารให้เหมาะสมกับการดำเนินงานของสถาบันเพื่อพัฒนาระบบการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่ (W1, W3, W7,O3,O7,O8)	1. ส่งเสริมประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่รู้จัก (W11,T2 T5 ,T6) 2. ปรับปรุงระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ (W4,T4)

จุดอ่อน (W)	กลยุทธ์ WO (Mini – Maxi Strategy)	กลยุทธ์ WT (Mini – Mini Strategy)
9. การ OJT ยังไม่มีรูปแบบชัดเจน และยังไม่มีการรวบรวมจัดทำเป็นรายงานเพื่อการวิเคราะห์ประเมินผล รวมถึงการประยุกต์ใช้ทักษะของบุคลากรยังไม่สัมพันธ์กับระบบการทำงาน 10. มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างบ่อยครั้ง อาจส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในอาชีพหรือสายงาน และต้องมีการสรรหาบุคลากรมาศึกษาเรียนรู้เพื่อให้มีความเข้าใจในสายงานที่ต้องปฏิบัติอยู่เสมอ 11. ยังขาดการวางแผนกลยุทธ์ที่ต่อเนื่องและขาดกลยุทธ์การทำงานร่วมกับ Stakeholder โดยยังขาดการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียให้ครบทุกอุตสาหกรรม 12. ขาดการนำกลยุทธ์มาปรับใช้ให้ลงไปสู่ภารกิจของแต่ละสำนัก ฝ่ายงาน และภาระงานของพนักงานแต่ละคน ทำให้การวัดผลย้อนกลับมาตอบวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ยังไม่ชัดเจน 13. ยังขาดประสิทธิภาพในการปรับปรุงข้อมูลและการสื่อสารภายในให้มีความทันสมัย		

ภาคผนวก ข

การประชุมระดมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียส่วนกลาง

สรุปผลการประชุมระดมความคิด ครั้งที่ 1
โครงการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564
วันพฤหัสบดีที่ 30 มิถุนายน 2559 เวลา 8.-30 – 12.30 น.
ณ ห้องประชุมพาโนรามา 1 ชั้น 14 โรงแรมดิเอมเมอรัลด์ กรุงเทพฯ

กล่าวแนะนำและรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ:

นายวีระชัย ศรีขจร ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

ผู้นำเสนอผลการศึกษา:

รศ.ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ ผู้อำนวยการด้านการพัฒนาแรงงาน มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ:

- ปัจจุบันประเทศในกลุ่มอาเซียนมีการจัดทำมาตรฐานอาชีพ โดยจะควบคุมมาตรฐานอาชีพของคนที่อยู่ในประเทศ กลุ่มประเทศในอาเซียนได้มีการดำเนินการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพเพื่อใช้เป็นใบรับรองมาตรฐานประกอบการจ้างแรงงาน ดังนั้นในอนาคตหากแรงงานของประเทศไทยไม่มีใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพจะไม่สามารถเข้ามาทำงานในประเทศเหล่านี้ได้ ซึ่งการจัดทำมาตรฐานอาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ควรเป็นสถาบันหลักที่ดำเนินการเรื่องสมรรถนะอาชีพ/มาตรฐานวิชาชีพให้สอดคล้องกับแนวโน้มของโลกในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญด้านมาตรฐานด้านอาชีพมากกว่าด้านวุฒิการศึกษา
- การควบคุมมาตรฐานประกอบด้วยการควบคุมส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ 1) การควบคุมเทคโนโลยี 2) การควบคุมกระบวนการ และ 3) การควบคุมคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการควบคุมคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานนั้นสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเป็นหน่วยงานที่ดูแลให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างประเทศที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย เพื่อเป็นการควบคุมการเคลื่อนย้ายแรงงานแบบเสรีของกลุ่มประเทศอาเซียน นอกจากการกำหนดคุณวุฒิด้านการศึกษาของแรงงานเพียงอย่างเดียว
- การกำหนดกรอบคุณวุฒิวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับประเทศไทย ดังนั้นสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพต้องกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานให้ชัดเจน สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสถาบันพัฒนาคุณวุฒิวิชาชีพ มีดังนี้
  - สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรเป็นหน่วยงานกลางสำหรับการประเมินคุณวุฒิวิชาชีพของประเทศ
  - การประเมินมาตรฐานวิชาชีพควรมีการประเมินผ่านทางอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย
  - การประเมินมาตรฐานวิชาชีพควรมีการประเมินสมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในสายวิชาชีพ (Common Competency) อาทิ การประเมินทางด้านภาษาอังกฤษ และการประเมินด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- อาชีพด้านโลจิสติกส์เป็นอาชีพที่มีความจำเป็นที่ต้องมีมาตรฐานอาชีพเพราะเป็นงานด้านการบริการที่จะต้องใช้แรงงานเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อน

- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรพิจารณาอาชีพที่อยู่ในอุตสาหกรรมหลักในการพัฒนาประเทศมาทำหลักสูตรทดสอบสมรรถนะก่อนและกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน ด้านหลักสูตรการทดสอบควรมีการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยตลอดเวลา เช่น มีการปรับปรุงหลักสูตรทุก 1 ปี เป็นต้น
- การเชื่อมต่อกันระหว่างสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ หน่วยงานภาครัฐและผู้ประกอบการจะต้องเชื่อมต่อกันได้จริงตามแผนภาพด้านล่าง

- การประเมินมาตรฐานวิชาชีพ สถาบันวุฒิวิชาชีพควรอาศัยเครือข่ายในการดำเนินงาน เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน เพื่อความรวดเร็วในการดำเนินงานและให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- ด้านคุณภาพของการประเมินมาตรฐานวิชาชีพต้องเป็นที่ยอมรับสำหรับผู้ประกอบการและบุคคลทั่วไปและศูนย์ทดสอบควรมีการประเมินคุณภาพเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่น
- ควรมีการผลักดันให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมสำหรับการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ
- ควรมีการกำหนดเป้าหมายที่สามารถปฏิบัติได้จริง โดยการกำหนดเป้าหมายของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรกำหนดให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริงเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้จริง เช่น พนักงานที่ทำงานส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 50-60 มีมาตรฐานวิชาชีพระดับ 1-3 ดังนั้น แผนการพัฒนาต้องตั้งเป้าหมายให้สอดคล้องกับแรงงานกลุ่มนี้
- ประสบการณ์ทำงานควรมีส่วนสำคัญสำหรับการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ
- การวางยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการประเมินมาตรฐานวิชาชีพควรมุ่งเน้นไปที่อุตสาหกรรมที่เป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาประเทศในอนาคต เนื่องจากในอนาคตบางสาขาอาชีพอาจหายไป เช่น อุตสาหกรรมด้านอิเล็กทรอนิกส์ ที่ปัจจุบันประเทศไทยยังขาดแคลนบุคลากรกลุ่มนี้อยู่มาก เมื่อมีการส่งเสริมด้านมาตรฐานวิชาชีพตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย หน่วยงานด้านการศึกษาก็ต้องปรับการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การส่งเสริมของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ส่งผลให้แรงงานที่จบการศึกษาและผ่านการประเมินมาตรฐานวิชาชีพไม่ตกงาน อย่างไรก็ตาม นอกจากการประเมินมาตรฐานวิชาชีพแล้วเรื่องการประเมินจิตสำนึกในการทำงานของแต่ละบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญที่ควรมีการเพิ่มในแผนยุทธศาสตร์
- การประเมินมาตรฐานวิชาชีพด้าน Information Communication Technology (ICT) ยังไม่เป็นที่ยอมรับเพราะแรงงานบางส่วนที่ผ่านการประเมินอาจจะไม่สามารถทำงานได้จริงตามความคาดหวังของผู้ประกอบการ ดังนั้นการกำหนดนโยบายส่งเสริมให้ผู้ประกอบการด้าน ICT มีการยอมรับผลการประเมินมาตรฐานวิชาชีพเพิ่มมากขึ้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ยุทธศาสตร์ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

- การจัดทำมาตรฐานวิชาชีพที่มีความจำเป็นในปัจจุบันและมาตรฐานวิชาชีพที่เป็นเป้าหมายในอนาคต และมีเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับกลุ่มอาชีพที่เข้ารับการประเมิน เพราะกลุ่มอาชีพที่อยู่ในอุตสาหกรรมขนาดเล็กอาจไม่ต้องการแรงงานที่ผ่านการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ เพราะอาจไม่เหมาะสมกับงานที่ทำและเป็นการเพิ่มต้นทุนการผลิตให้กับผู้ประกอบการ
- การดำเนินงานตามกลุ่มอุตสาหกรรม First S-curve และ New S-curve ตามยุทธศาตร์ชาติ ควรเลือกเน้นทำกลุ่มเล็กๆ เป็นต้นแบบก่อน เนื่องจากข้อจำกัดของทรัพยากร และทำ Road Map ให้ชัด
- ควรเน้นสาขาอาชีพในอุตสาหกรรม 4.0 โดยการจัดทำมาตรฐานอาชีพไม่จำเป็นต้องทำในจำนวนที่มาก
- บทบาทของสถาบันควรส่งเสริมให้ผู้ประเมินมีประสิทธิภาพด้วย โดยควรมีการประเมินและควบคุมคุณภาพของผู้ประเมินให้มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ
- การวางแผนยุทธศาสตร์ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายมากที่สุด
- แผนยุทธศาสตร์ด้านงบประมาณในการพัฒนากระบวนการประเมินมาตรฐานวิชาชีพและการประชาสัมพันธ์ควรมีการวางแผนงบประมาณให้ต่อเนื่อง และเพิ่มแผนการประชาสัมพันธ์ให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้ผู้ประกอบการเห็นความสำคัญของการประเมินมาตรฐานวิชาชีพในการรับแรงงานเข้าทำงาน
- ควรมีการเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานอาชีพ มาตรฐานแรงงานให้ชัดเจน และควรมีการกำหนด Career path ของกลุ่มอาชีพต่างๆ ที่ชัดเจน การทับซ้อนกันของข้อกฎหมายเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ เช่น พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 กำหนดคุณสมบัติผู้ปฏิบัติงานต้องจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต้องได้รับการฝึกอบรม 40 ชั่วโมง ซึ่งไม่สามารถนำผลการประเมินมาตรฐานวิชาชีพมาใช้เพื่อรับพนักงานเข้าทำงานได้ทันที
- การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพที่ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับสามารถทำให้นักเรียนที่จบสาขาที่ใกล้เคียงกันสามารถเข้ามาประเมินมาตรฐานวิชาชีพเดียวกันได้ เช่น นักเรียนที่จบสาขาเกษตรที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพผู้ปฏิบัติการงานด้านสนามกอล์ฟได้ โดยไม่จำเป็นต้องจบสาขาที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสนามกอล์ฟโดยตรง
- การวางแผนยุทธศาสตร์ต้องคำนึงถึงความต้องการแรงงาน (Labor Demand) และจำนวนแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน (Labor Supply) ด้วย
- มาตรฐานวิชาชีพบางอาชีพมีความเกี่ยวข้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศ เช่น อาชีพนักการเดินเรือเกี่ยวข้องกับอนุสัญญาการเดินเรือระหว่างประเทศขององค์การทางทะเลระหว่างประเทศ (International Maritime Organization) การจัดหลักสูตรสำหรับการศึกษาควรคำนึงถึงอนุสัญญาระหว่างประเทศด้วย รวมทั้งเพิ่มหลักสูตรการประเมินมาตรฐานวิชาชีพด้านพาณิชย์นาวี เช่น การเดินเรือและคนประจำเรือ เครื่องกลเรือ การต่อเรือเหล็กและเรือไม้
- ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกองค์กรที่รับรองมาตรฐานต้องมีดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) ให้ชัดเจนและมีการอธิบายรายละเอียดให้ชัดเจน เช่นเดียวกันกับผู้ประเมินต้องมี KPI เพื่อยกระดับคุณภาพของมาตรฐานวิชาชีพ
- ระดับมาตรฐานวิชาชีพของประเทศไทยควรมี 8 ระดับ ให้ตรงกันกับมาตรฐานวิชาชีพของอาเซียน เพื่อให้สะดวกต่อการเทียบเคียงและไม่ให้เกิดความสับสน
- ควรใช้มาตรการด้านภาษีเพื่อกระตุ้นผู้ประกอบการให้เกิดความสนใจเรื่องการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ
- ควรมีการบูรณาการระหว่างมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานแรงงานและตำแหน่งงาน เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนและง่ายต่อการทำความเข้าใจของบุคคลทั่วไป

ภาพการประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ 1

รายชื่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สคช. เข้าร่วมประชุม
การประชุมระดมระดมความคิดเห็นผู้มีส่วนได้เสีย ส่วนกลาง
โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2564
วันพฤหัสบดีที่ 30 มิถุนายน 2559 เวลา 09.00 - 12.30 น.
ณ ห้องประชุมพาโนรามา 1 ชั้น 14 โรงแรมดิเอมเมอรัลด์ กรุงเทพฯ

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายมือชื่อ
1.	นายวีระชัย ศรีขจร	ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	
2.	นายอภิวัฒน์ อัคนิทัต	รองผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	
4.	พันเอก ดร.อรรถสิทธิ์ หัสถีธรรม	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน คุณวุฒิวิชาชีพ	
5.	นายรณรงค์ ช้างแก้วมณี	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาธุรกิจ	
6.	นางธัญรัตน์ อินทร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
7.	นางสาวแพรวไพลิน แก่นจักร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
8.	นายจรณวรรฒ ทองหลอม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายมือชื่อ
9.	นางสาวสุภมาส เลิศพัฒนถาวร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
10.	นางสาวมะลิ จันทร์สุนทร	นักบริหารความเสี่ยง	
11.	นายนิธิวัชร์ ศิริปริยพงศ์	นักวิชาการมาตรฐานอาชีพ	
12.	นางสาวกนกวรรณ แก้วฉีด	นักวิชาการมาตรฐานอาชีพ	
13.	นางสาวณัฏฐ์ณัชชา รัชฉวีวรรณ	นักพัฒนาธุรกิจและการตลาด	
14.	นายรัตตนพล โตทิพย์	นักพัฒนาธุรกิจและการตลาด	
15.	นางสาวนลินี บุญตัน	นักวิชาการมาตรฐานอาชีพ	
16.	นายสุพจน์ ชาญวินิจถาวร	นักพัฒนาระบบคุณภาพ	
17			
18			
19			
20			
21			

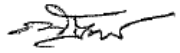
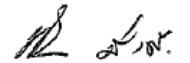
หน่วยงานภาครัฐ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
กระทรวงแรงงาน						
1	นายสมนึก พิมลเสถียร	ผู้ทรงวุฒิคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ				
2	นางลัดดา อุปสินธุ์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและวางแผนฯ สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	02-232-1431	02-643-4374		
3	นายสุริยะ จันทร์ดวง	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน				
4	นางสาวชลวรรณ เรืองพงษ์	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน				
5	นางสาวอัญชลี จิตรดี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กรมการจัดหางาน	02-354-0085	02-354-0085	jitdeepepe@gmail.com	
6	นายสมศักดิ์ สุขวัฒโก	ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน				
7	นายศิริ วัฒนศิลป์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	02-245-4837	02-247-9421	sirivatanasil@gamail.com	
8	นางพันธ์ยมล ฤทธิโชติ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	02-354-0281	02-354-0281		

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
9	นายชานนท์ อาคะมา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ สำนักมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	08 1268 1169		iffe32@gmail.com iffe22@hotmail.com	
10	นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		02-245-4042		
กระทรวงศึกษาธิการ						
11	ดร. มงคลชัย สมอุดร ดร. มงคล จิตรธรรม	ผู้อำนวยการ สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา			mochana.mol@gmail.com	
12	นายพีระพล พูลทวี	ผู้อำนวยการ สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	02-509-3654	02-943-6020		
13	นางสาวมนตร์ธิดา ฟอลเล็ต	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	02-628-5637-9 ต่อ 1707	02-281-9413		
14	นางจีรพัส บทมาตย์	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	02-281-5555			
15	คุณสำนวน หิรัญวงษ์	ผู้เชี่ยวชาญด้านไอที UniNet สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา				
16	ว่าที่ ร.ต. รักเกียรติ์ อดสิทธิพลิน	ผู้อำนวยการกลุ่มงานสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	0819222616		sukaiyat.a@gmail.com	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
กระทรวงพาณิชย์						
16	นายกฤษฎา ประเสริฐสุโข	ผู้อำนวยการ ฝ่ายพาณิชยกิจและกลยุทธ์การตลาด	038-977-700	038-977-701	Kridsada.P@npc-se.co.th	
17	นางสาวบูชิตา อินทรทัศน์	สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า	02-507-7897	02-507-7007	Boochita.i@gmail.com	
กระทรวงคมนาคม						
18	นางสาวยุวัน กมลเวชช	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า	081-3020545	02-3847063	yuwan_gamol@yahoo.com y_gamolv@mmtc.ac.th	
19	ว่าที่ร้อยโท นที ศรีมะกล่ำ	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า	081-4535952	-	bmusreema@gmail.com	
20	นายสุนทร ชื่นรุ่ง	นักวิชาการขนส่งชำนาญการ ส่วนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการขับรถ สำนักสวัสดิการการขนส่งทางบก กรมขนส่งทางบก	02-271--8624	02-271-8625	Sonthorn848@gmail.com	
21	นายธนภณ ธรรมธรภัทร์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่	02-283-3236	02-281-1460		
22	นางพนิตพร กองพรม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กองการเจ้าหน้าที่	02-283-3236	02-281-1460		พนิตพร

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี						
23	นางสาวจันทร์เพ็ญ เมฆาอภิรักษ์	ผู้อำนวยการ สำนักพัฒนาศักยภาพวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการ กรมวิทยาศาสตร์บริการ	02-201-7443	02-201-7429	junpennoste@gmail.com	
24	ดร.จุลเทพ ขจรไชยกูล	ผู้อำนวยการ ศูนย์เทคโนโลยีและวัสดุแห่งชาติ สวทช.	02-564-6500 ต่อ 4014	02-564-6503	secretary@ntec.or.th	
25	นายศุภวงศ์ วิชพันธุ์	นักวิเคราะห์อาวุโส สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.)				ศุภวงศ์ วิชพันธุ์
26	คุณวินัย กิจโมกข์	วิจัย สถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย				
สำนักงานสถิติแห่งชาติ						
27	นางสาวสุพิชชา วุฒิชาติวานิช	นักวิชาการสถิติชำนาญการ สำนักงานสถิติแห่งชาติ	02-141-7447	02143-8121	supitcha@nso.go.th	
กระทรวงอุตสาหกรรม						
28	นางแน่งน้อย เวทยพงษ์	ผู้อำนวยการ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม				
29	นางสาวภรณี สุทธิวานิช นายฉัตรศิลป์ สุภาสิงหนาท	นักวิชาการอุตสาหกรรมปฏิบัติการ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม นักวิชาการอุตสาหกรรม	02-202-4435		akkharwat@dip.go.th	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)						
30	นายณัฐพจน์ ตรังคิณีนาถ	ผู้จัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	02-141-9796	02-143-8400	nattapoj@tgo.or.th	
การรถไฟไทย						
31	คุณธีรเดช มงคลศุภวาร	หัวหน้ากองติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม				
32	คุณกำธร ดีแท้	บุคลากร 7 งานกำหนดหลักสูตรและโรงเรียนวิศวกรรมรถไฟ				
33	คุณเกรียงศักดิ์ อยู่คง	บุคลากร 6 ติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม				
สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม						
34	คุณสุวรรณชัย โลหะวัฒนกุล	ผู้อำนวยการสถาบัน	02-564-4000 ต่อ 4307	02-564-2737		
สถาบันอาหาร						
35	นางสาวอรุณี อุสาหะ	ผู้อำนวยการฝ่ายฝึกอบรมเพื่ออุตสาหกรรมอาหาร สถาบันอาหาร	02-886-8088 ต่อ 2200	02-886-8104	arunee@nfi.or.th	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย						
36	ดร. ศิริ จิระพงษ์พันธ์	ผู้อำนวยการ สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย				
37	ดร. ศิริพรรณ ชุมนุม	ที่ปรึกษา สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย				
38	คุณประไพ นำธวัช	ที่ปรึกษา สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย				
39	คุณยุภา ลิ้นพรัตน์	รองผู้อำนวยการ สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย				
สถาบันการศึกษา (วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย)						
40	พลอากาศเอก ศธาทิพย์ กุญชร	คณบดีสถาบันการบิน มหาวิทยาลัยรังสิต	081-0451-9911	02-585-1639		
41	รศ.ดร. สมบัติ ธนะวันต์	นักวิจัยประจำศูนย์ฯ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	02-441-9816-20 ต่อ 1140	02-441-9378		
42	ดร.ประสาน ประวัติรุ่งเรือง	ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ นนทบุรี	02-589-1133			
สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย						
43	นายมานิตย์ บุญฉิม	ผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยว สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย				

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย						
44	นายอรรถการ ตฤษณารังสี	รองประธานคณะกรรมการการศึกษา สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย				
45	นายปรัตถกร ศรีทิพย์อาสน์	ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการการศึกษา สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย	02-018-6897		parattakorn@thaichamver .org	
สภาผู้ส่งสินค้าทางเรือแห่งประเทศไทย						
46	ดร. ธรินี มณีศรี	กรรมการฝ่าย Capacity Building & Labor supply	02-679-7555	02-679-7500		
47	คุณภคพล พิงพิทยากุล	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย Capacity Building & Labor supply	089-4095594 02-6797555	〃	pakapol@trsc.com	
สมาคม						
48	คุณนวลศรี ว่องไวทยกรกุล	สมาคมขนส่งสินค้าเร่งด่วนไทย	02-249-9001 ต่อ 34		nuansri@dpex.com	
49	คุณขรรค์ชัย ชุณหสวัสดิกุล	สมาคมขนส่งสินค้าเร่งด่วนไทย	081 968 8000		khanchai.choonhaswadikul@aramex.com	
50	กัปตันผจญ ธนะสุมิตร	สมาคมฝึกอบรมด้านการบิน	0894499307		Tft.resdev@gmail.com	
51	กัปตันอิทธิพล เจริญสุข	สมาคมฝึกอบรมด้านการบิน	081-8705607		ITTIPHONE@GMAIL.COM	
52	คุณชัชวาล พยัคฆ์เจริญสุข	ผู้จัดการ สมาคมตัวแทนขนส่งสินค้าทางอากาศไทย	02-286-0432-3	02-286-0474	tafa@tafathai.org	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
53	ดร. วีรวัฒน์ วรรณศิริ	ที่ปรึกษา สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย	094-004 6547			
54	ดร. อดิศร สินประสงค์	เลขาธิการ สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย				
55	ดร. ประสาน ประวัติรุ่งเรือง	อุปนายกฝ่ายแผนงาน สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย	086-789 7171		prasarn@sbac.ac.th	
56	ดร. พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์	อุปนายกฝ่ายวิจัยและพัฒนา สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย				
57	ดร. กรณ์พงศ์ ดอกบัว	อุปนายกฝ่ายวิชาการ สมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย				
58	ผศ.ดร.พล.ร.ต.หญิง สุภัทรา เอื้อวงศ์	ประธานฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย	08/5834239	02-867-8041	supatha@siam.edu	
59	นายสมชาย บรรลือเสนาะ	ผู้จัดการ สมาคมผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (TIFFA)	02-018-2800		somchai@tiffathai.org	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
60	นายเลิศชาย พงษ์โสภณ	อุปนายก สมาคมตัวแทนออกของรับอนุญาตไทย				
61	นายวิโรจน์ ศิริธนาศาสตร์	นากสมาคม สมาคมอุตสาหกรรมแม่พิมพ์ไทย	02-712-4519	02-712-4520	Tdia.su@hotmail.com	
62	ม.ร.ว. นงคราญ ชมพูนุท	กรรมการ สมาคมสมาพันธ์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแห่งประเทศไทย	02-616-6936-9	02-616-6940	mchopoonut@yahoo.com	
63	นางสาวธิดารัธ ธนภรรคภาวิน	นายกสมาคมฯ สมาคมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์เกมไทย	02-234-3033	02-234-3032	contact@tga.in.th	
64	นายศรัณย์พัจน์ เสรีวัฒนา	คณะทำงานสมาคมฯ สมาคมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์เกมไทย	02-234-3033	02-234-3032	contact@tga.in.th	
65	คุณพิภัช ดวงดำสวัสดิ์	รองประธาน สมาคมโทรคมนาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ (TFIT)	02-616-6936-9	02-616-6940	pipat.duang@spu.ac.th 081-8847427	
66	นางสาวพิชชาภรณ์ อาชววงศ์ทิพย์	ผู้อำนวยการ สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป	02-261-2684-6	02-281-2684-6	Thaifood&thaifood.org	
67	นายกฤษณ์ ตั้งสง่า	รองผู้อำนวยการศูนย์ทดสอบและรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ สมาคมบริหารงานจัดซื้อและซัพพลายเชนแห่งประเทศไทย		02-678-6788	Krit326@hotmail.com	
68	คุณสุวัฒน์ หลายเจริญทรัพย์	สมาคมผู้ตรวจสอบและควบคุมระบบสารสนเทศ ISACA	081831655		SUWAT@ITSMF.OR.TH	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
69	นายวัชรพล บุษมงคล	นายกสมาคม สมาคมผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัย	02-459-2008	02-459-2010		
70	พ.ต. ยุทธศาตร์ แก้วคำแสน	นายกสมาคม สมาคมผู้ประกอบการวิชาชีพรักษาความปลอดภัย	089-5693342			
71	นายกานต์ สุมาลี	เลขาธิการ สมาคมผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย	0813405028			
72	นายนิคม สิงห์หอน	นายทะเบียน				
73	พ.ต.ประสิทธิ์ ลมสูงเนิน	อุปนายก สมาคมผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย	091-8155984		PRP51_PS@Hotmail	
74	นายพงศ์ ดวงทิพย์	รองเลขาธิการ	0665919031			
75	นายคมสันต์ คงนอก	รองนายทะเบียน				
76	นายณรงค์ ดวงทิพย์	กรรมการบริหารสมาคมฯ ผู้ประกอบการ.	0819589924		narong.nida@gmail.com.	
77	ร.ต.เกรียง อัฐกูร	สมาคมผู้ประกอบวิชาชีพรักษาความปลอดภัย.	038-104600			

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน)						
77	นางพนิตชนก บุญศิริ	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณอาวุโส สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	02-105-6509	02-105-6556	Panitchanok@okmd.go.th	
78	นางสาวรัตใจ เปียแก้ว	ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้	02-105-6531	02-105-6556	raojai@okmd.or.th	
79	นางสาวกนกวรรณ ยีหวังเจริญ	นักจัดการความรู้อาวุโส	02-105-6512	02-105-6556	kanokwan@okmd.or.th	
สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ						
80	นายภูมิภัส พลการ	รักษาการผู้อำนวยการสำนัก สำนักพัฒนาองค์กรวิชาชีพและส่งเสริมการบริการอย่างทั่วถึง	02-670-8888 ต่อ 5550			
81	นางสาวฉันห์จุฑา ทินกร	สำนักพัฒนาองค์กรวิชาชีพและส่งเสริมการบริการอย่างทั่วถึง				
สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)						
82	นายทวีวัฒน์ เหลืองวิริยะ	หัวหน้างาน	02-141-7252		Taweewat.lu@sipa.or.th	
83	นายสมบูรณ์ วัฒน์บำรุงสกุล.	หัวหน้างาน	02-141-7252		Somboon-wa@sipa.or.th	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)						
84	นางสาวจินางค์กูร โรจนนันต์	ที่ปรึกษา	02-280-4085 ต่อ 3238			
85	นางสาวภัทรพร เส้าวงค์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน				
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI)						
86	นางสาวลลิดา สอนสง	นักวิชาการส่งเสริมการลงทุนชำนาญการ	02-553-8414	02-553-8321	Lalida.s@boi.go.th	
สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม						
87	นายธรรมนูญ เกตุแก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	02-202-3179	02-202-3158	momsuje @hotmail.co	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
บริษัท						
88	นายสมบูรณ์ พิทยรังสฤษฏ์	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท ไทยเซ็นทรัลเมคาคานิคส์ จำกัด	02-748-5313-5	02-399-0365	info@tom1989.com	
89	ว่าที่ น.ต. ศรีศักดิ์ คำฝอย	ผู้จัดการทั่วไป สำนักพัฒนาอย่างยั่งยืน บริษัท ปิ่นทอง อินดัสเตรียลปาร์ค จำกัด (มหาชน)				
90	คุณปิยะนุช สัมฤทธิ์	Managing Director บริษัท นิ่มซี่เส็ง โลจิสติกส์ จำกัด	0814327822		piyanoot.s@nimlogistics.com nootchiki@gmail.com	
91	คุณโพธิวัฒน์ เผ่าพงศ์ช่วง	ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด				
92	คุณเฉลิมพันธ์ ยศสมบัติ	รองผู้จัดการฝ่ายแผนและความร่วมมือ บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด				
93	นายธานัท รักเพชร	ผู้อำนวยการพัฒนาองค์กรและความผูกพัน บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน)	02-833-7550	02-833-7549	thanatr@batagro.com	
94	นายอำนาจ สิงคาลวนิช	กรรมการ บริษัท เอวิโซ (ไทยแลนด์) จำกัด	0816111990			
95	ดร. ศศิธร วงศ์วิไล	เลขานุการคณะกรรมการกลุ่มค้าชายแดนและข้ามแดน ด้านเมียนมา	081-6131932			
96	นายวินิจ ฤทธิ์ฉิ้ม	กรรมการผู้จัดการ บจก.เชอร์วิสเอ็นจิเนียริ่ง	02-3121513-5 ext.19		naiyana@orthope.com	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
	นายอนุพันธ์ ตะโกบ	หัวหน้างานโครงการ สังกัดฝ่ายส่งมอบสนามบินภูมิภาค	022400339 ต่อ 1427		anupan1@gmail.com	
	นายวิชัย ราชรัตน์	ประธานสภาองค์การพนักงานการท่าอากาศยาน	0818743506		vichair@aot.co.th	
	น.ส. อัญชนา ถ่านขาม ทิร:	สมาคมผู้ผู้ธุรกิจร้านค้าในสนามบินภูเก็ต	0859042544		Anchana.Tapma@gmail.com	
	นาง ปิยะนุช สืบฤทธิ์	รองนายกสมาคม ผู้แทนสมาคมโลจิสติกส์ไทย	0814327822		piyanoot.s@nimlogistics.com nootchiki@gmail.com	
	นางสาวลัชชิดา อนาทพันธ์	รองผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์องค์กร	025358334	025358332	latchida.a@airportthai.co.th	
	นายชนาธิพงศ์ ชาวเชียง	สมาคมธุรกิจท่องเที่ยวภาคใต้	0818036355		tnw432@hotmail.com	
	ศุภวัฒน์ ศิริกุลวงศ์	คณะกรรมการบริหาร	0816680629			
	นรงค์ เครือฉลาย	ผช.ผจก.ฝ่ายโอเปอเรชั่น (ภาคใต้)	086 7447191		narong.k@cpf.co.th	
	สวัสดิ์ นวลขาว	รองนายกสมาคมสโมสรฟุตบอลภูเก็ต	081-7312497		SUWATOTZAS.ORTH	
	อภิวัฒน์	ประธานกลุ่มชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์				อภิวัฒน์ (ลงนาม)

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
	อัจฉรา ธีมปิไพบูรย์	นายกสมาคม ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย				
	ดร.สมภูมิ ทิมทอง	MJETS / PPC MANAGER	089-TFTI			
	คณิตา คูหสถิตย์	สถาบันวิจัยและฝึกอบรม ด้านการขนส่งทางบก (องค์การมหาชน) (JIT)	1727 1008955			
	กาญจนา ประเสริฐสุขสิริ	VP บ. เฮนนีซีเรฟท์ แอนด์ เฮน ไวรอน เอเชีย แปซิฟิค เซอร์วิส สำนักงาน	081-3443670			
	ลีศักดิ์ เมืองสี	กรมการขนส่งทางบก	0923145246			
	วรรณวิสา สีขุนธรณี	Beijing Normal University	098-7821062			
	ดร.ณัฐวัฒน์ ศรีนอก	สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ	053-880-188			
	ชัยพร สันหวังปัญญา	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	087-330-9111			
	ดร.ปุญญภาส เตชะปรีชาวุธ	CEO MVP CONSULTANT	0945944666			

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายเซ็น
มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย			
1	ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์	ผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน	
2	คุณราตรี ประสมทรัพย์	นักวิจัย	
3	คุณอลงกรณ์ ฉลาดสุข	นักวิจัย	
4	คุณอัจฉรียา อนันตทัศน์	นักวิจัย	
5	คุณพชรวดี ตะสี	นักวิจัย	
6	คุณสุนีย์ แซ่คู	เลขานุการโครงการ	
7	ชนัฐชา ธาระรัฐ	นักศึกษา	

สรุปผลการประชุมระดมความคิด ครั้งที่ 2
โครงการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564
วันศุกร์ที่ 26 สิงหาคม 2559 เวลา 8.-30 – 12.30 น.
ณ ห้องประชุมพาโนรามา 1 ชั้น 14 โรงแรมดิเอมเมอรัลด์ กรุงเทพฯ

กล่าวต้อนรับ

โดย นายอภิวัฒน์ อัคนิทัต รองผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

นำเสนอผลการประชุมระดมความคิดที่ได้มีการประชุมไปแล้วในครั้งที่ 1 เพื่อยืนยันปัญหาและอุปสรรคทั้งในส่วนที่เป็นบริบทแวดล้อมภายในและภายนอกอีกครั้ง และเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โดย รศ.ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ ผู้อำนวยการด้านการพัฒนาแรงงาน มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

ผู้แทนประธานสมาพันธ์โลจิสติกไทย

- ควรเพิ่มเติมให้ชัดเจนในเรื่องของการเชื่อมต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจะมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาให้เกิดการเชื่อมโยงให้ชัดเจนได้ ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่อยู่ในระดับมัธยมและทำงานแล้ว 2) กลุ่มกำลังแรงงานใหม่ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีผู้ที่หารายได้ให้กับครอบครัวมีจำนวนมาก ถ้าหากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพสามารถยกระดับและสร้างความมั่นใจให้คนกลุ่มนี้ว่าภายใน 3 ปีนี้ เมื่อคนเหล่านี้ได้รับคุณวุฒิวิชาชีพแล้วสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไร จากเดิมที่กำลังคนกลุ่มนี้มองว่าตัวเองไม่มีโอกาส เพราะกำลังคนกลุ่มนี้มีตั้งแต่อายุน้อยไปจนถึงอายุมาก ดังนั้นควรทำเรื่องการยกระดับและสร้างความมั่นใจให้ชัดเจนมากขึ้น

ผู้แทนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญญบุรี

- เห็นด้วยกับยุทธศาสตร์เดิมที่เสนอไว้ทั้ง 4 ด้าน โดยในภาพรวมเห็นด้วยกับการจัดทำสมรรถนะหรือการจัดทำมาตรฐานอาชีพ และไม่ควรมองว่าเป็นเรื่องของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเพียงหน่วยงานเดียว แต่ควรจะมองเป็นเรื่องของประเทศชาติแทน ดังนั้นจึงต้องวิเคราะห์ก่อนว่าจุดอ่อนของแรงงานไทยคืออะไร หรือมาตรฐานอาชีพที่สำคัญและควรจัดทำก่อนคือมาตรฐานอาชีพอะไร นอกจากนี้การมองว่ามาตรฐานฝีมือแรงงานกับมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพต่างกันถือเป็นจุดอ่อนของประเทศ ควรมองให้เป็นเรื่องเดียวกัน รวมทั้งเมื่อมีการจัดทำมาตรฐานอาชีพแล้ว ยังต้องมีการกำกับดูแลและสร้างฝีมือแรงงานเหล่านั้นด้วย

- เมื่อมีการจัดทำมาตรฐานอาชีพขึ้นมาแล้ว ควรมีแนวทางบังคับให้ภาคเอกชนยอมรับในมาตรฐานด้วย เช่น ประเทศเยอรมันมีหอการค้านานาชาติแห่งรัฐแบรนเดนบวร์กฝั่งตะวันออก (International Handelskammer) หรือ IHK สามารถบังคับให้บริษัทเอกชนทุกแห่งเข้ามาเป็นสมาชิก IHK มีบทบาทการสร้างคนตามอาชีพ และเมื่อคนเหล่านี้ได้รับใบรับรองหรือใบประกาศนียบัตร จะมีเงินเดือนมากกว่าคนที่ไม่มีใบรับรองถึง 2 เท่า แต่ในขณะที่ประเทศไทยภาคอุตสาหกรรมยังไม่อยากให้ขึ้นค่าแรง แต่หากมองอีกมุมหนึ่งจะพบว่าปัจจุบันนี้โรงงานกำลังใช้เครื่องจักรในการผลิตเพิ่มมากขึ้น แสดงว่าผู้ประกอบการต้องการแรงงานที่มีความสามารถ มีทักษะจริงๆ ในการทำงานกับเครื่องจักรนั้นได้ ดังนั้นการเพิ่มค่าแรงไม่ใช่ปัญหาสำคัญ เนื่องจากเชื่อว่าทางด้านภาคอุตสาหกรรมสามารถมีกำลังจ่ายได้

- โดยสรุปในการจัดทำมาตรฐานอาชีพมีประเด็นที่สำคัญที่เสนอแนะ คือ 1) ควรมีหน่วยงานดูแลมาตรฐานดูแลอาชีพเพียงหน่วยงานเดียว 2) ต้องมีศักยภาพในการพัฒนา เพราะบางอาชีพต้องพัฒนาทุกปีเนื่องจากเทคโนโลยีที่รวดเร็ว และ 3) ควรมีการบังคับใช้ ถ้าทำมาตรฐานอาชีพมาแล้วไม่มีการบังคับใช้ก็จะเปล่าประโยชน์

ผู้แทนสมาคมเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งประเทศไทย

- วิสัยทัศน์เดิมของสถาบันที่กำหนดว่า “เป็นสถาบันหลักในการส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานที่สอดคล้องกับทิศทางความต้องการของประเทศ และ “เป็นที่ยอมรับในสากล” อยากให้เปลี่ยนเป็นสู่ “สากลหรือระดับสากล”

- โครงสร้างจะสัมพันธ์กับ SWOT ดังนั้นควรวิเคราะห์ SWOT โดยใช้ทฤษฎี 7s McKinsey และ PEST Analysis ในการวิเคราะห์ ยกตัวอย่างการวิเคราะห์ 7s McKinsey เช่น

  - บุคลากร(Staff) มีบุคลากรที่มีศักยภาพพัฒนาต่อเนื่อง มีจุดแข็ง คือ พัฒนาต่อเนื่อง และมีจุดอ่อน คือ มีเจ้าหน้าที่น้อย พัฒนาหลายด้าน
  - ทักษะ(Skill) มีทักษะความเชี่ยวชาญหรือไม่ มีความเป็นมืออาชีพหรือไม่ ซึ่งในสาขาแต่ละสาขาไม่มีผู้เชี่ยวชาญที่จะดูแล
  - รูปแบบการบริหาร (Style) ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารและการทำงานเป็นแบบไหน เช่น สั่งการ ควบคุม จูงใจ ซึ่งจะสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กร
  - ค่านิยมร่วม (Share value) มีค่านิยมร่วมกันหรือไม่ และมีจิตใจในการให้บริการ (Service mind) หรือไม่
  - ระบบ (System) กระบวนการทำงานเป็นอย่างไร ยกตัวอย่างเช่น ที่ผ่านมา สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ จะมี turn over สูงมาก ประเด็นนี้อาจจะเกี่ยวกับระบบและโครงสร้าง ซึ่งหากมีการนำเทคโนโลยีมาใช้อาจจะดีขึ้น ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก PEST Analysis ควรแยกให้ออกว่าอะไรคือ ปัจจัยด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวัฒนธรรม

- ควรเน้นพิจารณาเรื่องโครงสร้างขององค์กร เพราะถ้าทำเป็น function มากเกินไปจะทำให้ไม่เกิดการบูรณาการ

ผู้แทนสมาคมสมาพันธ์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแห่งประเทศไทย

- ปัจจุบันมีกรอบที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน 3 กรอบ คือ กรอบมาตรฐานแรงงาน กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ และอาชีพควบคุมทางกฎหมาย สำหรับกรอบคุณวุฒิวิชาชีพเท่าที่ทราบข้อมูล คือ เป็นเรื่องของความสมัครใจไม่ได้บังคับว่าผู้ที่ประกอบอาชีพนี้ต้องมีใบรับรอง ถ้าหากไม่มีใบรับรองวิชาชีพก็สามารถทำงานได้ แต่บางอาชีพเป็นอาชีพควบคุม เช่น แพทย์ พยาบาล วิศวกร จะต้องมีใบประกอบวิชาชีพถึงจะสามารถประกอบวิชาชีพได้ ซึ่งยังมองไม่เห็นว่าใน 3 กรอบนี้ จะมีการยอมรับซึ่งกันและกันมากน้อยเพียงใดที่จะสามารถดำเนินการไปด้วยกันหรือเชื่อมโยงกันได้

- หากพิจารณาตามแผนยุทธศาสตร์เดิมจะมุ่งเน้นด้านต้นน้ำ คือ เรื่องการผลิตบุคลากรในอาชีพต่างๆ โดยการนำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ ไปปรับหลักสูตรและเทียบคุณวุฒิในสถานศึกษา แต่จริงๆ แล้วในบางกลุ่มอาชีพผู้ประกอบอาชีพไม่ได้รับคุณวุฒิทางด้านการศึกษานั้นๆ มา แต่ใช้ประสบการณ์ในการได้มา เช่น ทางด้าน ICT มีแรงงานกว่าครึ่งหนึ่งที่ทำงานด้าน ICT แต่ไม่ได้จบ ICT โดยตรง เพราะฉะนั้นหากเน้นที่สถาบันการศึกษาที่เป็นต้นน้ำอาจจะขาดแรงงานเหล่านี้ไป ซึ่งเป็นการเน้นที่ Supply Side แต่มักละเลยเรื่องของ Demand side ของตลาดแรงงานคือผู้ประกอบการ ดังนั้นควรมีมาตรการจูงใจให้ผู้ประกอบการนำเอามาตรฐานอาชีพและระบบคุณวุฒิวิชาชีพอยู่ในแผนยุทธศาตร์ นำไปใช้บริหารจัดการฝ่ายบุคคล (HR) ขององค์กร เพื่อให้ทั้ง Supply Side และ Demand Side ไปด้วยกัน ไม่เช่นนั้นจะขาดด้าน Demand Side ไป เพราะผู้ประกอบอาชีพเห็นว่าผู้ประกอบการไม่ได้นำเรื่องฐานสมรรถนะไปใช้ จึงเน้นไปที่คุณวุฒิทางการศึกษาเพียงอย่างเดียว ทำให้การพัฒนาในส่วนระบบคุณวุฒิวิชาชีพนี้อาจด้อยลงไป

- โครงสร้างองค์กรของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ คำว่า “ผู้เชี่ยวชาญ” ควรเปลี่ยนเป็น “สำนักวิชาการ”
- ขอเสนอให้สภาหอการค้าไทยช่วยในเรื่องสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ในเรื่องของการได้เงินเดือนเพิ่มสำหรับผู้ที่ได้ใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ

ผู้แทนสถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- เนื่องจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเป็นองค์การมหาชน ซึ่งนโยบายทางการเมืองตรงกับแนวทางที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพต้องดำเนินการ แต่ที่ผ่านมาผู้บริหารประเทศไม่ค่อยเห็นความสำคัญขององค์การมหาชนมากเท่าใดนัก ดังนั้นควรปรับยุทธศาสตร์และนำเสนอให้เห็นความชัดเจนของยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องนโยบายของรัฐบาลจริงๆ

- ในแง่กฎหมายค่อนข้างมีความกังวลกับการวิเคราะห์ที่บอกว่ามีความซ้ำซ้อนระหว่างสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากตั้งแต่ปี 2542 ที่ออกเป็นพระราชบัญญัติจะไม่น่ากังวลเท่าไหร่ เพราะมีมาตรา 8 บอกว่าถ้ามีปัญหาหรือความซ้ำซ้อนหรือคาบเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยราชการเองจะถือว่าองค์การมหาชนเป็นลักษณะของกฎหมายที่ออกมาโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ แต่ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ของปี 2559 ที่ผ่านมาได้มีการแก้มาตรานี้ไปแล้ว เพราะฉะนั้นกังวลกับผลวิเคราะห์ว่าถ้ามีความซ้ำซ้อนกับหน่วยราชการ จะมี Super Board คือคณะกรรมการพัฒนาองค์การมหาชนเข้ามาวินิจฉัยและชี้ขาด ซึ่งจากผลสรุปการศึกษาที่กล่าวว่ามีความซ้ำซ้อนเผยแพร่ออกไป อาจเกิดผลกระทบกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพซึ่งเป็นองค์การมหาชน

ผู้แทนกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

- มีข้อเสนอแนะ 2 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 แผนยุทธศาสตร์ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ.2560-2564 ตรงกับแผนพัฒนาการท่องเที่ยว ฉบับที่ 2 ปี พ.ศ. 2560-2564 ซึ่งกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาได้จัดทำแผนแผนพัฒนาการท่องเที่ยว ฉบับที่ 2 ขึ้นมา ซึ่งมีเรื่องของการพัฒนาบุคลากร แต่ที่ผ่านมาในแผนยุทธศาสตร์ฉบับที่ 1 ในปี พ.ศ. 2555-2559 ไม่มีในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร โดยแผนฯ ฉบับที่ 2 มี ยุทธศาสตร์ ดังนี้

  - ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพแห่งการท่องเที่ยว สินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน
  - ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการขยายตัวของการท่องเที่ยว
  - ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาการท่องเที่ยว

จะเห็นว่าในยุทธศาสตร์ที่ 3 สอดคล้องกับร่างแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพในเรื่องของการบูรณาการร่วมงานกันกับหน่วยงานเพื่อผลักดันให้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ซึ่งตรงนี้อาจจะต้องเน้นว่าจะต้องทำอย่างไรให้เป็นภาพที่จับต้องได้ เช่น ในเรื่องกฎหมาย เพราะแต่ละหน่วยงานต่างมีกฎหมายเป็นของตนเอง นับว่าเป็นเรื่องที่ท้าทายมากที่จะทำอย่างไรให้มีความเท่าเทียมกัน

- ประเด็นที่ 2 ปัจจุบันกรอบคุณวุฒิแห่งชาติได้ปรับให้มี 8 ระดับชั้น ซึ่งมติ ครม. ในวันที่ 2 สิงหาคม 2559 ที่ผ่านมา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้เสนอเข้า ครม. และใน 8 ระดับชั้นนี้ ต้องนำมาดูว่าจะปรับอย่างไรเพื่อให้สอดคล้องกับทางอาเซียนด้วย ซึ่งประเด็นสิ่งเหล่านี้จะทำให้เป็นรูปธรรมได้อย่างไร

ผู้แทนสมาคมขนส่งสินค้าและโลจิสติกส์ไทย

- ในอนาคตคนที่เข้ามาควบคุมดูแลกิจการขนส่งสินค้าและโลจิสติกส์จะเป็นคนรุ่นใหม่ที่มาจากอาชีวศึกษาซึ่งมองเป็นโลกของการศึกษา ส่วนคนรุ่นเก่าที่ทำงานอยู่แล้วจะเป็นโลกของอาชีพ ซึ่งทั้งสองภาคส่วนนี้จะมแนวคิดต่างกัน เพราะฉะนั้นจะทำอย่างไรให้โลกของการศึกษากับโลกของอาชีพมีความเข้าใจที่ตรงกัน ดังนั้นก็ควรให้ฝ่ายอาชีวศึกษาและฝ่ายผู้ประกอบการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ทั้ง 2 ภาคส่วน และควรมีการผลักดันให้ผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นหรือช่วยกันผลักดันในสิ่งที่ภาครัฐกำลังทำ

ผู้แทนสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ไปแล้ว 1 ครั้ง เพื่อปรับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) ให้เหลือ 8 ระดับ ให้เทียบเท่ากับ The ASEAN Qualifications Reference Framework (AQRF) ซึ่งมี 8 ระดับ และปัจจุบันอยู่ระหว่างพิจารณารายละเอียดในแต่ละระดับว่าจะมีการอธิบายในแต่ละระดับอย่างไร เพื่อชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างกัน รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ต้องปรับระดับให้เข้าสู่ NQF ทั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จะนำมาเทียบเคียงกันได้อย่างไร ทั้งนี้คณะกรรมการกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ได้ผ่านมติ ครม. แล้ว จะร่วมกันพิจารณามองในภาพรวมทั้งประเทศ ทั้งของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเข้าสู่การเทียบเคียงกับอาเซียนต่อไป

ผู้แทนสำนักงานปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สปฐ.)

- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรนำแผนยุทธศาสตร์ไปให้ทางสำนักงาน กพ. พิจารณา ด้วย เนื่องจาก กพ. เป็นผู้พิจารณาเรื่องคุณวุฒิที่จะบรรจุ เช่น สปฐ. มีการสอบบรรจุครูผู้ช่วยถึง 100,000 คน แต่มีปัญหาเรื่องคุณวุฒิเอกใหม่ๆ สาขาใหม่ๆ ที่จบจากมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่ผลิตสาขาใหม่ๆ จำนวนมาก ซึ่งคณะกรรมการพิจารณารับรองคุณวุฒิไม่ทัน แต่ก็รับไว้ก่อน นอกจากนี้องค์กรคุรุสภา จะดูแลเรื่องการออกวิชาชีพให้กับข้าราชการครูและครูของสถานศึกษาเอกชน ซึ่งมีตั้งแต่ครูสอนวิชาสามัญถึงระดับวิชาชีพ เช่น ตำแหน่งครูสอนวิศวกรรม สถาปัตยกรรม รวมทั้งที่เกี่ยวข้อง

ผู้แทนจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ประเด็นในเรื่องวิสัยทัศน์คือเรื่องการยอมรับระดับสากล ถ้าเปลี่ยน เป็นมุ่งสู่มาตรฐานระดับสากล จะดีกว่า
- ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์ ว่าแต่ละปีมีเป้าหมายเท่าไหร่ และในแต่ละปีมีการประเมินความคืบหน้ามากน้อยแค่ไหน และการบรรลุยุทธศาสตร์ต้องดูเป้าหมายเป็นหลักด้วยเมื่อถึงปี 2564 ทำได้เท่าไหร่

ผู้แทนสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.)

- ยุทธศาสตร์ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพตรงกับความพยายามของ กศน.ที่พยายามพัฒนาหลักสูตรและพยายามเชื่อมโยงกับคุณวุฒิวิชาชีพ โดยเมื่อพิจารณาจากยุทธศาสตร์เดิมนั้นเป็นยุทธศาสตร์ที่พัฒนาตัวระบบคุณวุฒิวิชาชีพหรือพัฒนาสถาบันเอง แต่ไม่มียุทธศาสตร์ที่จะขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้ถูกนำไปใช้ เพราะว่าจากผลการดำเนินงานปี 2559 ได้มีการพัฒนาคุณวุฒิวิชาชีพไป 125 คุณวุฒิวิชาชีพ แต่ถูกส่งต่อสู่สถานศึกษาเพียง 19 คุณวุฒิวิชาชีพ โดยในปี 2559 ตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะมีคนเข้ามาทดสอบมาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้ได้คุณวุฒิวิชาชีพ 16,000 คน ซึ่งเหลืออีกเดือนเดียวที่จะมีผู้มารับบริการอีกประมาณ 6,000 คน ตรงนี้จึงเป็นจุดที่ควรพัฒนาของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ โดยควรกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ว่า ทำอย่างไรจึงจะขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพสู่การปฏิบัติ
- สำนักงาน กศน. จัดการศึกษาให้กับคนทุกวัย ส่วนใหญ่จะมีคนที่มีอายุน้อยมากๆ ในวัยแรงงาน 15-59 ปี มีถึงประมาณ 700,000 คน ที่มาเรียน กศน. จึงมองว่าเมื่อสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมีการพัฒนากรอบคุณวุฒิวิชาชีพแล้วในกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ 1 ระดับ มี 1 สมรรถนะวิชาชีพ ซึ่งน่าจะมาปรับใช้กับหลักสูตร กศน. ได้

- เรื่องของการจัดการศึกษา ได้เข้าไปคุยในพื้นที่ต่างจังหวัดว่าปัจจุบันมีการจัดทำมาตรฐานอาชีพแล้ว เช่น คนขับแท็กซี่ แม่บ้าน แต่ผู้ประกอบอาชีพยังไม่ทราบว่าจะไปทดสอบมาตรฐานอาชีพได้ที่ไหน ดังนั้น สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ควรมีเครือข่ายของ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ในพื้นที่ และควรประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น อาจจะมาร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ แล้วก็ประชาสัมพันธ์ให้ลงถึงระดับพื้นที่ อย่าทำแค่เฉพาะในส่วนกลาง ควรลงไปตามภูมิภาคด้วย

ผู้แทนสมาคมผู้ตรวจสอบและกรมอบรมสารสนเทศ

- ควรพิจารณาเรื่องประสิทธิผล ศักยภาพการให้บริการว่าจะปรับตัวอย่างไร เนื่องจากยังไม่เห็นในแนวลึกว่าผลักดันไปถึงตรงไหน แล้วจะขับเคลื่อนอย่างไรในแง่ของการสร้างกระบวนการ ใน 4 มิติของ Balanced Scorecard (BSC) โดยประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการในมิติของยุทธศาสตร์แรก ทำอย่างไรในการสร้างความพึงพอใจสำหรับหน่วยงานที่มาอยู่ในบริการเหล่านี้ในแง่ของสร้างบุคลากรที่มีอาชีพกว่า 70 สาขาอาชีพ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดในเชิงปริมาณ แต่เมื่อมองในแง่คุณภาพ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ. มีกระบวนการที่ดีขนาดไหนในมิติภายใน มีกี่กระบวนการในองค์กรของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพที่ให้จะบริการกับภาคส่วนต่างๆ ในสาขาวิชาชีพ ในแง่ของมิติของการวัดความพึงพอใจ

- ถ้าพิจารณาในมิติของการบริการในภาคเอกชน ภาคเอกชนถือว่าความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในมิติของ Balanced Scorecard ดังนั้น สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพต้องเน้นเรื่องตัวเลข Demand และ Supply เพราะปัจจุบันข้อมูลยังไม่ดีพอ และที่สำคัญต้องมีการปรับปรุงโครงการอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

- การวัดและการประเมินผลของบุคลากรที่จะเข้ามาทำการทดสอบ มองว่าระดับการวัดและประเมินผลแทบทุกอาชีพมีจำนวนข้อสอบค่อนข้างน้อย ดังนั้นจะทำอย่างไรในการเพิ่มจำนวนข้อสอบในเชิงปริมาณและคุณภาพ ส่วนในเรื่องเชิงคุณภาพมองว่า สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพยังไม่มีการติดตามและประเมินผล เพราะฉะนั้นควรสะท้อนกลับไปที่ยุทธศาสตร์ที่ 2 ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพเป็นที่ยอมรับ โดยกำหนดเรื่องการเพิ่มจำนวนข้อสอบในเชิงปริมาณและคุณภาพ เป็นตัวชี้วัดได้หรือไม่ และปรับโครงสร้างการบริหารว่าในหน่วยที่รับรองสมรรถนะทางบุคคลควรจะมีเรื่องการประกันคุณภาพ การวัดและการประเมินผล

- จากการทดสอบ ผู้ผ่านการทดสอบสมรรถนะบุคคลความสามารถทางอาชีพของ IT ผ่านไม่เกินร้อยละ 50 เพราะฉะนั้นเมื่อมาพิจารณาในรายละเอียด พบว่าผู้ที่มาสอบมี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มนักศึกษา และผู้ประกอบอาชีพ ดังนั้นควรพิจารณาว่าจะทำอย่างไรให้ผู้ที่ผ่านการทดสอบทั้ง 2 กลุ่ม ผ่านการทดสอบให้ได้ร้อยละ 80

- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพอาจจะบูรณาการการทำงานกับสมาคมวิชาชีพต่างๆ โดยเฉพาะสภาอุตสาหกรรม โดยอาจจะให้สมาคมวิชาชีพในสภาอุตสาหกรรมนั้นกำหนดจำนวนคนเชิงปริมาณ และต้องมีหน่วยฝึกอบรม และนำมาตรฐานของขั้นตอนหน่วยงานต่างๆ ไปทำการฝึกอบรมกับบุคลากร ก่อนที่จะเข้ามาทดสอบกับ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจะช่วยเพิ่มจำนวนให้มีผู้ทดสอบมากขึ้น ซึ่งในต่างประเทศการทดสอบคุณวุฒิวิชาชีพต้องผ่านกระบวนการฝึกอบรมมาก่อน ส่วนนักศึกษาที่ยังสอบผ่านน้อย อาจจะเกิดจากคุณภาพของการสอน เพราะฉะนั้นควรเร่งส่งต่อมาตรฐานอาชีพเข้าไปสู่สถาบันการศึกษาเพื่อปรับปรุงหลักสูตร ดังนั้นจึงอยากให้เพิ่มในยุทธศาสตร์ที่ 3 เป็นการบูรณาการกับสมาคมวิชาชีพให้มีการฝึกอบรม

ผู้แทนสำนักงบประมาณ

- เรื่องวิสัยทัศน์ที่กำหนดว่า “สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเป็นสถาบันหลักในการส่งเสริม สนับสนุน และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล” ซึ่งตามข้อเท็จจริงยังไม่เป็นสถาบันหลักจริงๆ และยังไม่เป็นที่ยอมรับสากล ดังนั้นอาจจะใช้คำว่า “สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเป็นสถาบันในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาระบบคุณวุฒิ และมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 12”

- พันธกิจ ควรมุ่งเน้นไปที่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้มาก และควรสร้างการรับรู้ให้มากขึ้น เพราะคุณวุฒิวิชาชีพยังไม่เป็นที่รู้จักมากนัก

ผู้แทนมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์เกษม

- การจะไปสู่ระดับสากลได้หรือไม่ได้นั้นต้องประเมินจากแผยุทธศาสตร์ พอประเมินได้ก็มองที่โครงสร้างของแผนยุทธศาสตร์ และกำหนดกลยุทธ์ให้ชัดเจน ซึ่งการที่จะบอกว่าเป็นสากลได้หรือไม่สากลต้องพิจารณาจากตอนที่ประเมินแผนยุทธศาสตร์

ผู้แทน สวทน. กระทรวงวิทยาศาสตร์

- ประเด็นร่างพันธกิจที่ทางสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมีเรื่องของการสนับสนุนให้จัดทำมาตรฐานอาชีพ และมีการกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิให้สอดคล้องกับคุณวุฒิการศึกษา ควรทำให้มีความชัดเจนมากขึ้นในเรื่องของการควบคุมมาตรฐานการออกคุณวุฒิวิชาชีพว่าบทบาทนี้จะยังอยู่ที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ หรือว่าสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจะผลักดันให้หน่วยงานอื่นทำหน้าที่รับผิดชอบ แต่ถ้าสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพดำเนินการเองอาจจะมีความท้าทายในเรื่องของปริมาณงานที่มากเกินไป และไม่แน่ใจว่าจะเป็นไปได้ว่าสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจะมีผู้เชี่ยวชาญในทุกสายอาชีพอยู่ในหน่วยงานของตนเอง หรืออาจจะเกินกำลังกับทางสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ดังนั้นควรมีพันธกิจในเรื่องของผลักดันให้เกิดการกำกับดูแลแก่สาขาอาชีพในอนาคต

ผู้แทนมหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

- ในร่างพันธกิจข้อที่ 3 เป็นการประสานและบูรณาการร่วมกับกลุ่มอาชีพสอดรับกับครูสอนสายอาชีพ ซึ่งทางลาดกระบังก็มีคณะคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม ครูสอนสายอาชีพ ประเด็นคือว่า ได้มีการพูดคุยว่าถ้าเป็นครูสอนสายอาชีพมีองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงคือ คุรุสภา และ สกอ. ด้วย ต้องมีมาตรฐานเกี่ยวกับหลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้สอน แต่ทางลาดกระบังผลิตครูที่จะสอนเกี่ยวกับสายอาชีพ อาชีวศึกษา แต่ปรากฏว่ายังไม่ได้มีการประสานร่วมมือ ถ้าในส่วนของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจัดทำขึ้นมา ไม่ทราบว่าจะต้องมาสอบใบรับรองอีกหรือไม่สำหรับครูที่ไม่สอนสายอาชีพ

ผู้แทนสภาอุตสาหกรรม

- ปัจจุบันสภาอุตสาหกรรมได้ร่วมมือกับทางลาดกระบังและธนบุรีด้วย ส่วนประเด็นที่อยากให้มีคนสอบผ่านต้องมีวิธีการบอกไปยังผู้ที่ต้องการมาสอบว่าต้องมีการเตรียมตัวอย่างไร มีคู่มือในการแนะนำให้กับผู้เข้าสอบ ไม่ใช่อยู่ๆ ตั้งหลักสูตรมาแล้วให้ผู้สอบมาสอบผ่านเลยครั้งเดียว

ภาพการประชุมระดมความคิดเห็น ครั้งที่ 2

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม ครั้งที่ 2
โครงการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564
วันศุกร์ที่ 26 สิงหาคม 2559 เวลา 8.30-12.30 น.
ณ ห้องประชุมพาโนรามา 1 ชั้น 14 โรงแรมดิเอมเมอรัลด์ กรุงเทพฯ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
กระทรวงแรงงาน						
1	นายสมศักดิ์ สุขวัฑฒโก	ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	02-247-6622			
2	นายสิทธิชัย สุดสวาท	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ	02-643-4978	02-248-3671		
3	นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		02-245-4042		
4	นางสาวนราภรณ์ สุวรรณประเสริฐ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	02-643-4987	02-643-4987		
กระทรวงศึกษาธิการ						
5	นายพีระพล พูลทวี	ผู้อำนวยการ สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	02-509-3654	02-943-6020		
6	นางสาวปณิตา พลเหิม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ				

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
7	นายพงศ์เฉลิม เปาริก	พนักงานจ้างเหมาบริการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	02-288-5651	02-282-2809	Pong_paurika@hotmail.com	
8	นางศุทธินี งามเขตต์	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาหลักสูตร สำนักงาน กศน.	02-280-0439			
9	นางพรพิมล เมธิรานันท์	นักวิชาการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา				
กระทรวงสาธารณสุข						
10	ดร. เนตรนภา วงศ์กัน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	02-590-1351	02-590-5442	nvongskan@gmail.com	
กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์						
11	นายกระสินธุ์ เจริญกุล	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ กองวิชาการ	02-202-9052	02-202-9053	Krasingk04@gmail.com	
กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี						
12	นางสาวจันทร์เพ็ญ เมฆาอภิรักษ์	ผู้อำนวยการ สำนักพัฒนาศักยภาพนักวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการ กรมวิทยาศาสตร์	02-201-7436	02-201-7425	junpen@dss.go.th	
13	นางชุติมา วีไลพันธ์	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ สำนักพัฒนาศักยภาพนักวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการ กรมวิทยาศาสตร์		02-201-7425	cwilaipu@dss.go.th	
14	นาย/ดร. กิตติศักดิ์ กวีกิจมณี	นักวิเคราะห์นโยบาย สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ (สวทน)	02-160-5432	02-160-5438	kitisak@sti.or.th	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
กระทรวงอุตสาหกรรม						
15	นางศิริเพ็ญ เกียรติเพื่องฟู	ผู้อำนวยการสำนักบริหารยุทธศาสตร์ กรมโรงงาน	02-202-4243	02-354-3190		
16	นางนุชนาด จันทร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ กรมโรงงาน	02-202-4244	02-354-3190		
17	นางสาวพรฤทัย ทองมา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ กรมโรงงาน	02-202-4244	02-354-3190		
18	นางสาวณัฐกุล จิ๋วใด	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	02-202-3153	02-202-3158	dhom.nattakun@gmail.com	
กรมโยธาธิการและผังเมือง						
19	นางสาวปริยาตร ชาลิมี	ผู้เชี่ยวชาญด้านวิเคราะห์และประเมินผล สำนักวิเคราะห์และประเมินผล	02-201-8046		pariyarts@gmail.com	
องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)						
20	นายณัฐพจน์ ตรังคิณีนาถ	ผู้จัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	02-141-9796	02-143-8400	nattapoj@tgo.or.th	
สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม						
21	นางสาวสุทธิวรรณ อมาตยกุล ศรีธฎา เลาแก้วหนู (แทน)	ผู้เชี่ยวชาญ จนท. ฝึกอบรมการท่องเที่ยว	082-450-2635 085-2587520	02-868-9355	mssutthiwan@gmail.com prikroi_playground@hotmail.com	ศรีธฎา
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)						
22	นายพัทธพงษ์ อ่างทอง	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	02-448-9111	02-448-9098	Pattapong.ang@gmail.com	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย						
23	ดร. ศิริ จิระพงษ์พันธ์	ผู้อำนวยการ สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย				
24	คุณประไพ นำธวัช	ที่ปรึกษา สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย	081551897		prapai@ptit.org	
25	คุณยุภา ลิ้นพรัตน์	รองผู้อำนวยการ สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย	086713		yupa@ptit.org	
สถาบันการศึกษา (วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย)						
26	รศ. ดร.กฤษ อังคนาพร	ผู้ช่วยอธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	02-218-3317	02-218-3398	akris@chula.ac.th	
27	รศ.ดร. คณิต เฉลยจรรยา	ผู้อำนวยการ สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	02-555-2000	02-587-4350		
28	ผศ.ดร. ขจีพร วงศ์ปรีดี	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	090-509-1999	02-259-6447		
29	ผศ. เฉลิมเกียรติ ดุลสัมพันธ์	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	02-541-6060	02-511-4878		
30	ดร. กมล จิราพงษ์	คณบดี คณะดิจิทัลมีเดีย มหาวิทยาลัยศรีปทุม	02-579-1111 ต่อ 2000	02-579-7005		
31	ดร. โยธิน มัชฌิมาติลก	อาจารย์ประจำสำนักงานรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีปทุม	02-579-111 ต่อ 1356	02-579-7005		

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
32	นางสาวกมลกนก เกียรติศักดิ์ชัย	คณบดี โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	081-323-4332	02-244-5710	Kamille1222@gmail.com	
33	รศ. ดร. วิษณุ มีอยู่	รองอธิการบดี ฝ่ายวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	02-988-3655 ต่อ 2328	02-988-4039		
34	ดร. วิสิทธิ์ ล้อธรรมจักร	ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	02-549-3693	02-549-3694	wisit@rmutt.ac.th	
35	รศ.ปรีชา พหลเทพ	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง	02-310-8118		phahonthep@gmail.com	
36	อาจารย์พรพุฒิ ศุภเอม	รองคณบดี คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	02-329-8366	02-329-8366	phalanopsis@hotmail.com	
37	ดร. ราตรี ศิริพันธุ์	รองคณบดีกับดูแลด้านบริหารวิชาการและบัณฑิตศึกษา	089-880-8749		ratree.si@kmitl.ac.th	
38	ผศ.ดร. นิศานาถ มั่งศิริ	อาจารย์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	02-244-5283		Nisanat_man@yahoo.com	
39	นายมนตรี รัตนวิจิตร	ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	02-665-3777 ต่อ 6300	02-280-1190	montree@rmutp.ac.th	
40	อาจารย์อัจฉรา ศรีลาชัย	อาจารย์ ประจำคณะมนุษย์และการจัดการการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	087-869-3973		atchara.sr@bu.ac.th	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
41	นางยุพิน พิมศร	ผู้อำนวยการ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร				
42	นายสุพจน์ ทองเหลือง	ผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ	02-286-9712	02-286-9713		
43	นายอนุสรณ์ โคกกลาง	ครูผู้ช่วย วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง	095-7417579		Benzz_ep@hotmail.com	
44	นายศุภชัย พวงบุบผา	รองผู้อำนวยฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี	082-082-5050	02-412-3486	Suphachai07@hotmail.com	
45	นางศศิประภา งามขำ	รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี	081-9016092		Jank190204@gmail.com	
46	นายสมยศ แก้วประทุมรัสมี	รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภาผ				
47	นายเทพสมบัติ แสนวงษ์	รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี	02-437-5371	02-437-5371 ต่อ 128	thepssan@yahoo.com	
48	ว่าที่ รต.ดร.กิตตินันท์ ครุฑพงษ์	ที่ปรึกษา โรงเรียนบริหารธุรกิจไอ-เซิฟ	02-267-1795	02-267-1818	kitseducation@gmail.com	
สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย						
49	นายสมศักดิ์ สิทธิชาญคุณะ	เลขาธิการกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติก				

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
สภาผู้ส่งสินค้าทางเรือแห่งประเทศไทย						
50	คุณภคพล พิงพิทยากุล	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายพัฒนาองค์ความรู้และกำลังคน	02-679-7555	02-679-7500	pakapol@tnsc.com	
สมาคม/สมาพันธ์ฯ						
51	ผศ.ดร.พล.ร.ต.หญิง สุภัทรา เอื้อวงศ์	ประธานฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย		02-867-8041	supatha@siam.edu	
52	นายเลิศชาย พงษ์โสภณ	อุปนายก สมาคมตัวแทนออกของรับอนุญาตไทย	02-661-4005	02-661-4009	info@tacba.or.th	
53	รศ. สถาพร ชาตาคม	สมาคมอุตสาหกรรมแม่พิมพ์ไทย	02-712-4518	02-712-4520	Tdia.thailand@gmail.com	
54	คุณพิภัช ดวงคำสวัสดิ์	รองประธาน สมาคมโทรคมนาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ (TFIT)	02-616-6936-9	02-616-6940	Pipat.du@spu.ac.th	
55	คุณจำรัส ตันตรีสุคนธ์	ผู้อำนวยการสมาคม สมาคมโทรคมนาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ (TFIT)	02-051-9401-2	02-051-9403	chamras@tct.or.th	
56	นายสรรชัย นิธีกุลวัฒน์	ผู้อำนวยการศูนย์ทดสอบและรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ สมาคมบริหารงานจัดซื้อและซัพพลายเชนแห่งประเทศไทย (PSCMT)	02-678-6786-7 02182244790	02-678-6788	sanchai@pscmt.or.th Sanchai.s@gmail.com	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
57	นายกฤษณ์ ตั้งสง่า	รองผู้อำนวยการศูนย์ทดสอบและรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ สมาคมบริหารงานจัดซื้อและซัพพลายเชนแห่งประเทศไทย (PSCMT)	02-678-6786-7	02-678-6788	Krit326@hotmail.com	
58	นายเกียรติพงษ์ สันตะบุตร	นายกสมาคม สมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิต	081-815-3679	02-712-2976	info@tlaps.or.th	
59	นายเกรียงไกร ชาญวิรวงศ์	อุปนายกฝ่ายวิชาการ สมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิต	081-906-9888	02-712-2976	info@tlaps.or.th kajiwirawong@gmail.com	
60	นายสุวัฒน์ นวลขาว	ที่ปรึกษา สมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิต	02-713-5283	02-712-2976	SUWAT@TLAPS.OR.TH	
61	นางพจมาน ภาษวัธน์	ประธานอนุกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	081-808-1533	02-712-2976	info@tlaps.or.th	
62	นายกอบศักดิ์ ดวงดี	เลขาธิการ สมาคมธนาคารไทย	02-558-7503	02-558-7509	tbaoffice@tba.or.th	
63	นายทัฬห ปึงเจริญกุล	ผู้อำนวยการบริหาร สมาคมไทยอุตสาหกรรมผลิตยาแผนปัจจุบัน	02-863-5106	02-863-5108	tpma@truemail.co.th	
64	คุณสุวัฒน์ หลายเจริญทรัพย์	สมาคมผู้ตรวจสอบและควบคุมระบบสารสนเทศ ISACA	0818316555		SUWAT@ITSMF.OR.TH	
65	นายนิพัฒน์ กอกรรณิกา	ผู้จัดการสมาคมฯ สมาคมขนส่งสินค้าและโลจิสติกส์ไทย	02-671-3620	02-671-3621	Uniontrans50@ttla.or.th	

taveesak@pangsiri.co.th

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
66	นายเกริกกล้า สนธิมาศ	ประธานกิตติมศักดิ์ สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย				
67	ดร. ชุติมาพร หมอนใหญ่	ผู้ช่วยประธานกิตติมศักดิ์ สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย	081-870-6211	02-683-4015	chutimaporn119@gmail.com	
68	นางสาววัลภา สถิรชวาล	ประธานสมาพันธ์ สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย	081-8440338			
69	นางสาวแคทรียา ศักดิ์ตรกูลหรู	ผู้ติดตามประธานสมาพันธ์ สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย	0813593682	029703995	wattaseey@eaglesthai.com	
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร						
70	นางเสาวนีย์ นทีทวีวัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	02-940-7101-2	02-940-7325		
สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ						
71	นางสาววัชราภรณ์ พรหมเวค	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	02-629-8000 ต่อ 1215	02-629-8347		
สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน)						
72	นายเทอดพงศ์ เต็งไตรรัตน์	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนอาวุโส	02-105-6507	02-105-6558	thoetphong@gmail.com	
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)						
73	นางสาวสรยา ยศยิ่งยง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	02-280-4085 ต่อ 3239			

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม						
74	คุณนิธิวดี สมบูรณ์					
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน						
75	นางสาววราภรณ์ สุวรรณศิริ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ	02-282-8875	02-282-9635	Myopec55@gmail.com	
สำนักงานคณะกรรมการการมาตรฐานแห่งชาติ						
76	นางสาวสุนิสา รุจิรธร	นักวิชาการมาตรฐานชำนาญการ	02-202-3418	02-354-3133	sunisar@tisi.go.th	
77	นางรัชดาภรณ์ ทิพย์ผ่อง	นักวิชาการมาตรฐานชำนาญการ	02-202-3531		Rachadop.tipp@.gmail.com	
บริษัท						
78	คุณวรางคณา กลิ่นสุคนธ์	ผู้อำนวยการฝ่ายวิศวกรรมผลิตภัณฑ์ บริษัท โคห์เลอร์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)		02-204-6299	Ko7889@kohler.com	
79	นายกิตติ สุขุตมตันติ	ผู้จัดการ บริษัท ไดเร็คชั่น แพลน			Kitti_suku@hotmail.com	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
1	นางศิริลักษณ์ นะนันท์	นวค. ชำนาญการพิเศษ	02 232 1288	02 248 2026	chakanan2604 @yahoo.com	
2.	น.ส. ฐิชณิศา อินแถม	นวค. ปฏิบัติการ	"	"		
3	นายสมยศ แก้วประทุมรัตน์	รอง ผอ. กอส. เสนอ	0918820255		k.somyos@gmail.com	
4	ดร. ประสาน ประจักษ์ทรัพย์	ผอ.วิทยาลัยการจัดการ เกษตรและสิ่งแวดล้อม (SBAE)	086-789-7477		prasarn@sbae.acth	
5	สิทธิชัย พิริยะวงศ์	เกษตรกร TNA				
	คุณชัลลิกา ฐานทอง	สำนักงบประมาณ				
	คุณชัชนก ทองดวง	สำนักงบประมาณ				
	นายชัย เจริญนา	นายก. Lixil (ประเทศไทย)	086-0289827			
	ไชยศักดิ์ โอยาพ	Lixil (ประเทศไทย)	095124 5788			
	น.ส.ปนัดดา ดอกจันทร์	สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร (องค์การมหาชน)	0944823704		ปนัดดา pun@hotmail.com	

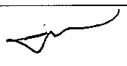
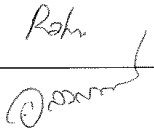
ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
	อ.สุรศักดิ์ ชัยชีตาพร	ประธานสาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	0-2890-1807 พอ 7021 08-1900-3852	0-2890-2295	tor_sura@hotmail.com	
	ศาสตราจารย์	ราชบัณฑิตสาขาวิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม	0818412342		Lmualpis@yahoo.com	
	น.ส. ลิงาภพณ์ พรมมะหา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ (กระทรวงการท่องเที่ยว)				
	นาง ปิยะนุช สีมาชาย์	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร และโลจิสติกส์	0814327822		nootchikei@gmail.com	
	ช่วงเดือน ปาโยหวานเมฆ	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	0869798798	023540885	tsic2551@gmail.com	
	ชัชพูลย์ ลิลาเอี่ยมพงศ์	คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์	0815551804		tanaboon-s@ru.ac.th	
	ผศ. อัมพร เกิดทรัพย์	ประธานหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	0813301780		ampornn@dpu.ac.th	
	ชาคริยา แก้วสวาง	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา	081-693-5787		kornchai@ecat.or.th	
	นางนงนิตา สำนักงาน	นักวิชาการการท่องเที่ยว ชำนาญการ กองการตลาด				
	นาย [illegible]	วิศวกรโยธา Logistics	0812532[illegible]			

รายชื่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สคช. เข้าร่วมประชุม
การประชุมระดมระดมความคิดเห็นผู้มีส่วนได้เสีย ส่วนกลาง (ครั้งที่ 2)
โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2564
วันศุกร์ที่ 26 สิงหาคม 2559 เวลา 08.30 - 12.30 น.
ณ ห้องประชุมพาโนรามา 1 ชั้น 14 โรงแรมดิเอมเมอรัลด์ กรุงเทพฯ

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายมือชื่อ
1.	นายวีระชัย ศรีขจร	ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	- ติดราชการ -
2.	นายอภิวัฒน์ อัคนิทัต	รองผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	
3.	พันเอก ดร.อรรถสิทธิ์ ทัสถีธรรม	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน คุณวุฒิวิชาชีพ	
4.	นายรณรงค์ ช้างแก้วมณี	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาธุรกิจ	- ติดราชการ -
5.	นางธัญรัตน์ อินทร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
6.	นางสาวแพรวไพลิน แก่นจักร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
7.	นายจรณวรรฒ ทองหลอม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายมือชื่อ
8.	นางสาวสุภมาส เลิศพัฒนถาวร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
9.	นางสาวเรืองระวี สุวรรณปราโมทย์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
10.	นางสาวดวงหทัย มหาชัย	นักจัดการงานทั่วไป	
11.	นางสาวณัฏฐ์ณัชชา รัชฉวีวรรณ	นักพัฒนาธุรกิจและการตลาด	
12.	นายวันชนะ สุภาพ	นักพัฒนาธุรกิจและการตลาด	
13.	นางสาวเยาวดี หิรัญยะวะสิต	นักพัฒนาธุรกิจและการตลาด	
14.	นางสาวนลินี บุญต้น	นักพัฒนาธุรกิจและการตลาด	
15.	นางสาวพรภัทรา ฉิมพลอย	นักวิชาการมาตรฐานวิชาชีพ	
16.	นางสาววารุณี วัฒนถนอม	นักวิชาการมาตรฐานวิชาชีพ	
17.	นายณัฐ สุจริตจิตร	นักวิชาการมาตรฐานวิชาชีพ	
18.			

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทร	เบอร์แฟกซ์	E-mail	ลงนาม
19.	น.ส. ชลิมา ยิ่งยงวงศาคิ	ผู้ตรวจสอบภายใน	0819146606			
20.	นาย รัชชยง โชชันหัด	ผู้ช่วย ชีก ประธานสัมพันธ์	090-8886378			
21.	นางสาวศิริพรรณ เพชร	ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการคลังและการตลาด	092-3961163			ศิริพรรณ
22.	[illegible]	นักประชาสัมพันธ์				
23.	[illegible]	ผู้อำนวยการกองคลัง	510			

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายเซ็น
มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย			
1	ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์	ผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน	
2	คุณราตรี ประสมทรัพย์	นักวิจัย	
3	คุณอลงกรณ์ ฉลาดสุข	นักวิจัย	
4	คุณอัจฉรียา อนันตทัศน์	นักวิจัย	
5	คุณขนิษฐา ฮงประยูร	นักวิจัย	
6	คุณสุนีย์ แซ่คู	เลขานุการ	

ภาคผนวก ค

การประชุมระดมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในภูมิภาค

ในการศึกษาทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564 เพื่อนำไปกำหนดทิศทางการดำเนินงานตามภารกิจของสถาบันให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม สามารถตอบสนองนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติ และเกิดประโยชน์สูงสุด ได้มีการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในภูมิภาคต่างๆ รวมทั้งหมด 5 ครั้ง ซึ่งผลการประชุมเป็นไปตามหลักวิชาการเพื่อนำมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ทั้งในส่วนที่เป็นบริบทแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อนำผลการวิเคราะห์ทั้งหมดมาทบทวนจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ และจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564 โดยในทุกภูมิภาคที่จัดประชุมระดมความคิดเห็นได้รับเกียรติจากรองผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพทำการบรรยายและแนะนำสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและการจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิอาชีพของทางสถาบัน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้รู้จักและเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยในฐานะที่ปรึกษาได้บรรยายหลักการและขั้นตอนในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อขอข้อคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมประชุม อันเป็นประโยชน์ในการนำข้อคิดเห็นเหล่านี้ไปใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ โดยสามารถสรุปประเด็นความคิดเห็นจากผู้เข้าประชุมได้ดังต่อไปนี้

สรุปการประชุมระดมความคิดเห็นผู้มีส่วนได้เสีย ภาคตะวันออก (จังหวัดชลบุรี)
วันอังคารที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 เวลา 8.30-12.30 น.
ณ ห้องบ่อทอง โรงแรมชลอินเตอร์ จังหวัดชลบุรี

ประธานชมรมผู้บริหารงานบุคคลแหลมฉบัง

การยกระดับฝีมือแรงงานมีหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง คือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวข้องกับมาตรฐานกับการพัฒนาแรงงานในสาขาต่างๆ ส่วนสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (สคช.) นั้นมีการทำงานที่เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร รวมถึงหลักสูตรของสมรรถนะทางอาชีพ สคช. เป็นผู้กำหนดเองหรือมีแนวทางในการดำเนินงานอย่างไร เนื่องจาก สคช.ยังไม่เป็นที่รู้จักมากนัก

ในอนาคตประเทศไทยและสังคมโลกกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งในภาคอุตสาหกรรม ทั้งสถานประกอบการโรงงานต่างๆ และบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย ให้พนักงานเกษียณอายุ 55 ปี แต่เนื่องจากในปัจจุบันสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป อยากเสนอแนะให้มีการทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่องเกษียณอายุ 55 ปี เปลี่ยนเป็น อายุ 60 ปี แต่หากบุคคลใดพร้อมเกษียณอายุ 55 ปี ก็ให้เป็นกรณี Ealry Retired จึงอยากเสนอแนะให้ สคช. นำประเด็นนี้มาร่วมพิจารณาในการดำเนินงานด้วย เนื่องจากในภาคอุตสาหกรรม ควรปรับเปลี่ยนและขยายช่วงอายุการทำงานเนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการทำงานสูง อาจจะช่วยในประเด็นเรื่องอัตรากำลังคนในการทำงานได้

ในส่วนของอีสเทิร์นซีบอร์ด ในท่าเรือมีความต้องการด้านการขนส่งจำนวนมาก เมื่อสังเกตในการขนส่งของรถบรรทุกขนาดใหญ่ ไม่มีการติดอุปกรณ์เรื่องความปลอดภัย ดังนั้น หาก สคช. สามารถทำมาตรฐานวิชาชีพขับรถบรรทุกที่ควรต้องมีจรรยาบรรณในเรื่องความปลอดภัย และให้ผู้ประกอบการมีจิตสำนึกในเรื่องความปลอดภัย ก็จะทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพมีความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้นและเป็นการตระหนักต่อความปลอดภัยของสังคมด้วย

ประเด็นเรื่องคุณภาพในวิชาชีพ การประกอบอาชีพอิสระในประเทศไทยมีจำนวนมาก แต่ขาดมาตรฐานที่เข้มงวดและรัดกุมเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศที่มีมาตรฐานที่ชัดเจนและตรวจสอบอย่างมีระบบ เช่น การเปิดร้านอาหาร ผู้ประกอบอาหาร เป็นต้น ซึ่งขาดมาตรฐานในการประกอบอาชีพต่างๆ อาจจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของคนในสังคมได้

เนื่องจากมีประสบการณ์ที่ทำงานเกี่ยวข้องการทรัพยากรบุคคล สิ่งสำคัญที่โรงงาน/สถานประกอบการต้องการให้บุคคลที่เข้ามาทำงานปรับปรุง คือ นิสัยในการทำงาน และผลการทำงาน ซึ่งในที่ประชุมนี้มีอาจารย์จากหลายสถาบันมาประชุมด้วยจึงต้องการฝากประเด็นเหล่านี้ด้วย

การจัดการการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องเปลี่ยนทัศนคติขององค์กร ทั้งผู้ประกอบการเอง พนักงานหรือบุคลากรในองค์กร ในการพัฒนาทักษะเป็นเรื่องที่จำเป็นและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพื่อสามารถแข่งขันได้ และต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดให้พัฒนาตนเองให้มีทักษะที่หลากหลาย เพื่อให้มีค่าจ้างที่ดีขึ้นได้ และ สคช. สามารถเชื่อมโยงสมรรถนะในวิชาชีพกับค่าจ้างหรือผลตอบแทนได้ จะเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะการทำงานและการทำสมรรถนะวิชาชีพมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันวิธีการจ่ายค่าจ้างของสถานประกอบการใช้พิจารณา คือ 1) วุฒิการศึกษามาเทียบเป็นลำดับแรกและจ่ายค่าจ้างตามวุฒิการศึกษา 2) พื้นที่/ทำเล 3) ประเภทของธุรกิจ 4) ความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง

ดังนั้น การพัฒนาองค์กรและคนในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากมิใช่เฉพาะการแข่งขันเฉพาะภายในองค์กร แต่ต้องแข่งขันกับภายนอกองค์กรทั้งในประเทศและทั่วโลก ในอนาคตอุตสาหกรรมพื้นฐานจะย้ายฐานการผลิตออกจากประเทศไทยเพราะค่าแรงที่แพงขึ้นย้ายไปที่ประเทศกัมพูชา สปป.ลาว และเวียดนามแทน ซึ่งในอนาคตประเทศไทยจำเป็นต้องเน้นการวิจัยและพัฒนา (R&D) ให้มากขึ้น โดยให้รัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงงาน/สถานประกอบการทำ R&D และสามารถให้หักภาษีได้

ในตัวอย่างของต่างประเทศ เช่น ประเทศแคนาดา เมื่อเข้าสู่การทำงานในแต่ละตำแหน่งมีใบวุฒิการศึกษาจะมีการตรวจสอบ/ประเมินว่ายังขาดคุณสมบัติใดและสามารถไปอบรมเพิ่มเติมได้ โดยได้กำหนดว่าต้องอบรมที่สถานที่/สถานศึกษา/มหาวิทยาลัย อย่างชัดเจน จึงอยากเสนอให้มีระบบนี้ในประเทศไทยด้วย

เลขาธิการหอการค้าจังหวัดชลบุรี

ได้เสนอแนวคิดเพื่อให้การดำเนินงานขับเคลื่อนต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ

1) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอแนวคิดให้เปลี่ยนชื่อกรมเป็น “กรมพัฒนาอาชีพ” เนื่องจากมองว่า “พัฒนาฝีมือแรงงาน” เป็นเพียงส่วนหนึ่งของการพัฒนาอาชีพ หากเปลี่ยนชื่อไม่ได้ก็อาจจำเป็นต้องตั้งอีกกรมที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาอาชีพแทน

ทั้งนี้ สคช. มีการตั้งเป้ามาตรฐานของอาชีพแต่ละอาชีพและได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานอาชีพในหลายอาชีพไปแล้ว ซึ่งเห็นด้วยว่าควรเร่งทำและดำเนินการจัดทำมาตรฐานของอาชีพ ตัวอย่าง มาตรฐานสปา

2) มาตรฐานที่หนึ่งเดียว : ในมุมมองของทางการค้า ขอยกตัวอย่างการไปขอสินเชื่อกับธนาคารหรือสถาบันทางการเงิน คำนิยามคำว่า “SMEs” ของแต่ละหน่วยงานไม่เหมือนกันทำให้มีปัญหา สถานประกอบการหลายรายไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ ดังนั้น ควรเน้นคำนิยามของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) เป็นหลักเหมือนกันทั่วประเทศเพื่อความเป็นหนึ่งเดียวกัน เช่นเดียวกับมาตรฐานอาชีพก็ควรเป็นมาตรฐานที่เป็นหนึ่งเดียวกัน

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

ในส่วนของสถานศึกษายังมีปัญหาเรื่องมาตรฐานเช่นกัน มีความกังวลเกี่ยวกับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษา เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ประกาศเกี่ยวมาตรฐานและกฎหมายช่างไฟฟ้า ในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2559 ซึ่งผู้ที่จบด้านนี้จะทำงานได้ต้องมีใบอนุญาตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในขณะเดียวกับสถาบันคุณวุฒิก็ได้เข้าร่วมทำมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนกับสถานศึกษาด้วย ทำให้เกิดความสับสนและกังวลว่าในอนาคตนักเรียนที่ศึกษาในวิทยาลัยต้องไปสอบมาตรฐานทั้งของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยหรือไม่ ดังนั้น ควรจัดแนวทางหรือวิธีการให้มีมาตรฐานเดียวและให้เป็นสากล เพราะในส่วนของวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาก็จะต้องในการทำมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนร่วมกันอย่างแน่นอนซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในอนาคตได้

ในด้านอุปสงค์ของกำลังคน ในฐานะที่เป็นเลขาอนุกรรมการ กรอ.อศ. กลุ่มไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ได้ดำเนินงามาร่วม 1 ปีแล้วก็ยังไม่สามารถทราบถึงข้อมูลอุปสงค์ของกำลังคน ดังนั้น การผลิตผู้เรียนของสถาบันการศึกษาจึงมีน้อยแห่งมากที่ผลิตตรงตามความต้องการในด้านอุปสงค์อย่างแท้จริง ยังเป็นการผลิตที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนไม่ได้ผลิตตามความต้องการของสถานประกอบการ

ส่วนประเด็นเรื่องทักษะและทัศนคติในการทำงานมีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจัยจากสถานศึกษา คือ เรื่องการพัฒนาครู เครื่องจักรและอุปกรณ์ไม่ทันสมัยและไม่เพียงพอซึ่งภาครัฐก็ไม่สามารถที่จะสนับสนุนให้กับสถานศึกษาได้ ดังนั้น การเรียนระบบทวิภาคีถือได้ว่าเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่สามารถช่วยลดภาระของค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการได้ แต่เนื่องจากระบบทวิภาคีเป็นระบบสมัครใจ ไม่มีกฎหมายบังคับ ทำให้บางสถานประกอบการไม่ให้ความสำคัญหรือให้ความร่วมมือกับสถานศึกษามากนัก ซึ่งรูปแบบทวิภาคีจะมีประโยชน์อย่างสูงกับบริษัท/สถานประกอบการและนักเรียน/นักศึกษา และอีกปัจจัยคือ ค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีส่วนในการพัฒนาเด็กนักเรียนและครู รวมถึงปัจจัยด้านค่านิยมที่เด็กนักเรียนนิยมเรียนในระดับปริญญาตรีมากกว่าอาชีวศึกษา ซึ่งอาจหมายถึงค่านิยมของผู้ปกครองที่ไม่ได้มองว่าการเรียนเพื่อให้มีงานทำแต่เป็นการเรียนเพื่อให้ได้ใบปริญญาจึงส่งผลต่อการตัดสินใจในการเรียนสายสามัญมากกว่าสายอาชีวศึกษา และตัวเด็กที่มาเรียนอาชีวศึกษาเองส่วนหนึ่งเข้ามาเรียนโดยไม่มีเป้าหมายและเป็นนักเรียนที่มาจากโรงเรียนขยายโอกาสทำให้ทักษะความรู้พื้นฐานค่อนข้างอ่อนจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้การพัฒนาทักษะและทัศนคติในการเรียนหรือการทำงานอาจจะไม่มีศักยภาพมากเท่าที่ควร

สถาบันไทย-เยอรมัน นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

สถาบันไทย-เยอรมันได้ร่วมงานกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ โดยเป็นองค์กรรับรอง (CB) ในสาขาแมคคาทรอนิกส์ และกำลังจะเปิดในสาขาแม่พิมพ์ ได้เสนอข้อคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนายุทธศาสตร์ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ในปี พ.ศ. 25560-2564 ดังนี้

- ความสับสนระหว่างมาตรฐานอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ควรเป็นประเด็นที่ต้องเร่งให้มีความชัดเจน

- ความน่าเชื่อถือของการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งมีองค์ประกอบหลายประการ เช่น 1) มาตรฐานอาชีพ ซึ่งยอมรับว่า สคช. ดำเนินการจัดทำมาตรฐานอาชีพได้อย่างรวดเร็วในระยะเวลาเพียง 3 ปี มีมาตรฐานอาชีพถึง 70 กว่าสาขาและมีเป้าหมายที่จะทำให้ถึง 500 สาขา การจัดทำมาตรฐานอาชีพแต่ละอาชีพได้จัดด้วยระยะเวลาอันสั้น ดังนั้นการทบทวนมาตรฐานอาชีพ จึงจำเป็นต้องดำเนินการเร่งด่วนด้วยเช่นกันเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือมากขึ้น 2) การทดสอบ ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบต้องดำเนินการอย่างรวดเร็วซึ่งควรมีงบประมาณสนับสนุนด้วย 3) หน่วยทดสอบหรือองค์กรรับรองควรวางกลยุทธ์ที่ชัดเจน และควรเพิ่ม/เน้นเรื่องคุณภาพให้มากขึ้น เป็นต้น

- ประเด็นการตั้งเป้าหมาย 500 อาชีพ จำเป็นที่ต้องมีการจัดหมวดหมู่ที่ชัดเจนหรือแบ่งเป็นคลัสเตอร์ ซึ่งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพอาจจะต้องทำการขยายหน่วยงานในส่วนภูมิภาค/พื้นที่ด้วย การมีหน่วยงานอยู่เฉพาะในกรุงเทพมหานครอาจจะไม่เพียงพออีกต่อไป เช่น ภาคตะวันออกเน้นการท่องเที่ยวหรืออุตสาหกรรม เป็นต้น

- ผู้มีส่วนร่วมในการยกร่างมาตรฐานอาชีพ ซึ่งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพได้เน้นให้ผู้ประกอบอาชีพเข้ามามีส่วนในการยกร่างดังกล่าว ข้อสังเกตในบางอาชีพอาจจะมีการผูกขาด (เล็กๆ) หากสมาคมที่มีความเข้มแข็งสามารถดำเนินการได้ดี แต่ในบางสมาคมหรือกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งมากนักอาจจะมีเฉพาะบางกลุ่มที่ได้เข้ามาร่วมยกร่างมาตรฐาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการกระจายการมีส่วนร่วมให้ชัดเจนและมากขึ้น

- การประชาสัมพันธ์ที่เป็นรูปธรรม โดยการสร้าง Success Story จากการดำเนินงานใน 3 ปีที่ผ่านมา เช่น ยกตัวอย่างมาตรฐานอาชีพที่จัดทำและมีการทดสอบแล้ว ผู้ประกอบอาชีพ พนักงาน ผู้เข้าร่วมการทดสอบ หรือภาคสังคมได้รับประโยชน์จากการทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพเหล่านี้เป็นที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เป็นต้น เนื่องจากสถานประกอบการ/ผู้ประกอบการยังให้ความสำคัญในการส่งคนมาทดสอบน้อยอยู่มาก

รองเลขาธิการสภาหอการค้าจังหวัดชลบุรี

การพัฒนาบุคลากรหรือการเพิ่มคุณภาพของวิชาชีพ สิ่งสำคัญ คือ ควรสร้างนวัตกรรมให้กับผู้ประกอบการและผู้ผลิตบุคลากร (สถาบันการศึกษา) หากผู้ประกอบการไม่มีนวัตกรรมทางความคิดในการพัฒนาสิ่งต่างๆ ในองค์กรก็จะไม่สามารถรับบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาได้ ขณะเดียวกันหากสถาบันการศึกษาได้รับทราบนวัตกรรมขององค์กรและความต้องการในภาคธุรกิจก็จะสามารถผลิตบุคลากรที่สามารถตอบสนองได้ เช่น ประสบการณ์ความร่วมมือจัดทำทวิภาคีกับสถาบันอาชีวศึกษา และมีโอกาสไปบรรยายในสถานศึกษาให้กับนักศึกษาและครู อาจารย์ พบว่าไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากขาดความเชื่อมโยงและต่อเนื่อง การส่งนักศึกษาเข้ามาสัปดาห์ละ 1-2 วัน หรือวันเว้นวัน ซึ่งการดำเนินการทางธุรกิจจำเป็นต้องมีความต่อเนื่อง ดังนั้น หากจะใช้ระบบทวิภาคีให้ประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องหารือและปรับแนวทางในการดำเนินจึงจะสามารถบรรลุได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ เป็นต้น และยังขาดการทำกิจกรรมหรือโครงการมีสร้างนวัตกรรมใหม่ทางเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพหรือลดต้นทุนบางประการของสถานประกอบการซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มและสามารถพัฒนาทักษะในการคิดและการทำงานในอนาคตได้ต่อไป ซึ่งจะเชื่อมโยงกับค่าตอบแทนที่ผู้ประกอบการก็สามารถจ่ายให้สูงขึ้นได้เมื่อมีใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่สูงขึ้น จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีคุณวุฒิวิชาชีพที่มีมาตรฐานสูงขึ้นด้วยเช่นกัน

วิทยาลัยเทคนิคระยอง

ปัจจุบันการพัฒนาระบบทวิภาคีได้มีการปรับให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อให้ประสิทธิผลที่ดีแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกฝ่าย ส่วนประเด็นที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานอาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพนั้น ขอเสนอให้มีการประชาสัมพันธ์มากขึ้น โดยเฉพาะยิ่งกับภาคอาชีวศึกษา เนื่องจากอาชีวศึกษาเป็นหน่วยที่สนับสนุนภาคอุตสาหกรรมและเน้นกับอาจารย์ด้วย เพื่อกระตุ้นให้มีมุมมอง ทัศนคติที่ดีและเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับมาตรฐานและคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการต่อของสถานประกอบการอย่างมีมาตรฐานและยกระดับมาตรฐานการศึกษาของการศึกษาระดับอาชีวศึกษาด้วยเช่นกัน

การจัดตั้งองค์กรรับรองสมรรถนะ เฉพาะในกรณีของอาชีวศึกษามีนักเรียน นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละปีมีจำนวนมาก เช่นใน สาขาไฟฟ้าเนื่องจากมีกฎหมายบังคับ มีสถานที่ในการทดสอบมาเพียงพอหรือไม่ เป็นต้น จำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมในระยะยาวซึ่งในสาขาอาชีพอื่นๆ ก็เช่นเดียวกัน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาและกำลังคน ประกอบด้วย

1) นโยบายการศึกษาของชาติ การขับเคลื่อนนโยบายให้เกิดผลสัมฤทธิ์จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน

2) องค์ความรู้ที่สำคัญในกระบวนการจัดการศึกษาทั้งระดับอุดมศึกษาและในระดับอื่นๆเพื่อให้ได้มาตรฐานในวิชาชีพ ซึ่งวิธีการสอนในการเรียนเพื่อจำอาจจะไม่เพียงพออีกต่อไปแล้ว ต้องเปลี่ยนเป็นการเรียนเพื่อให้เกิดทักษะโดยการฝึกฝนในทักษะวิชาชีพเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ ซึ่งจำเป็นต้องมีการสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ธุรกิจและเอกชน ซึ่งธุรกิจและเอกชนควรให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการฝึกปฏิบัติในภาคอุตสาหกรรมให้เพิ่มมากขึ้น โดยภาครัฐควรให้แนวนโยบายว่าเอกชนควรมีบทบาทที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนอย่างไรมาประกอบด้วย จะช่วยส่งเสริมให้ความร่วมมือในการทำงานเกิดประสิทธิผล

3) ผู้สอนในระบบการศึกษาควรสร้างและหล่อหลอมให้นักเรียนนักศึกษามีการเรียนรู้และคิดเชิงระบบซึ่งต้องมีความเข้าใจและสามารถมองในหลายมิติได้มิใช่แค่ทักษะในการประกอบวิชาชีพเท่านั้นควรมีการสร้างวิธีคิดและแนวคิดในเชิงธุรกิจควบคู่กันไปด้วย ความสามารถในด้าน ICT ด้านภาษา รวมทั้ง Core Competency และด้านคุณธรรมจริยธรรมประกอบเข้าด้วยกัน

สมาคมผู้ประกอบการขนส่งแหลมฉบังชลบุรี

การพัฒนามาตรฐานการศึกษาและการเรียนการสอนเพื่อสร้างมาตรฐานให้กับบุคลากรเมื่อสำเร็จการศึกษาและให้ผู้ประกอบการใช้งาน ซึ่งการสนับสนุนการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพส่งผลที่เป็นประโยชน์กับเด็กนักเรียนนักศึกษาอย่างแน่นอน แต่มาตรฐานวิชาชีพของสถาบันคุณวุฒินั้นคุณภาพยังไม่ตรงและยังไม่เพียงพอ เช่น โลจิสติกส์มีระดับคุณวุฒิ 3 ระดับ ยังไม่มีในระดับที่สูงกว่านั้นและในหลักสูตรการศึกษาคาดว่าก็ยังไม่มีด้วยเช่นกัน เป็นต้น ในฐานะที่เป็นผู้ใช้งานจึงยังไม่เชื่อมั่นกับการยกระดับมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ รวมถึงการทดสอบของ CB ด้วย เช่น หากจะทำการทดสอบผู้ขับรถหัวลากซึ่งต้องพัฒนาจากผู้ที่ขับรถบรรทุกหกล้อขึ้นไป การทดสอบจะต้องประกอบด้วย (1) รถ และ (2) สถานที่ ต้องมีความพร้อมและเมื่อทดสอบแล้วจะเป็นระดับเพียง 1-3 เท่านั้น หรือสามารถให้ได้ถึงระดับ 4-7 ซึ่งต้องการให้มีมาตรฐานและคุณภาพเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ประกอบการได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ผู้ประกอบการขนส่งยังขาดแคลนผู้ขับรถที่มีมาตรฐานอาชีพขับรถ หากต้องการพัฒนามาตรฐานอาชีพดังกล่าววิธีการดำเนินการและการเข้ามามีส่วนร่วมมีแนวทางอย่างไรบ้าง สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพอาจจะจำเป็นที่ต้องให้ความรู้และประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวางมากขึ้นด้วย

ภาพการประชุมระดมความคิดเห็นภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรี

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมระดมความคิดเห็น (ภาคตะวันออก)
โครงการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564
วันอังคารที่ 5 กรกฎาคม 2559 เวลา 8.30 – 12.30 น. ณ ห้องบ่อทอง ชั้น 1 โรงแรมชลอินเตอร์ จังหวัดชลบุรี

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
1	ร้อยเอก กิจสมพงษ์ กล้าหาญ	แรงงานจังหวัดชลบุรี สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี	038-278-582	038-278-582	Labourchon@gmail.com	
2	นายวุฒิชัย รอดจร น.ส.ปนัดดา ราศรีจันทร์ (แทน)	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี	089-043-2349	038-398-286		(แทน)
3	นายเทพบัญชา เกตุวิเศษกูล	จัดหางานจังหวัดระยอง สำนักงานจัดหางานจังหวัดระยอง	080-655-4453	038-694-027		
4	นายยุทธพันธ์ โคตรพันธ์	รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ วิทยาลัยมาบตาพุด	038-026-479	038-026-480	Yuttha2008@windowslive.com	
5	นายเอกรัฐ สว่างยิ่ง	รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชลบุรี	038-237-053	038-237-053		
6	นางสุวรรณา พงษ์ศรีศุภกร	ผู้อำนวยการ วิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี	089-938-7011	038-382-039		
7	นางอนงค์ลักษณ์ พูลสุวรรณ	รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี	038-277-043	038-286-110	ongpoolsuwan@gmail.com	
8	ว่าที่ร้อยตรีณรงค์ เกษตรภิบาล นายยุทธนา อ่อนสัมฤทธิ์	ผู้อำนวยการ (รองผู้อำนวยการ ว.) วิทยาลัยเทคนิคระยอง	038-611160 0896900478	038-870-717	Techrayong01@hotmail.com	

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
9	นายบุญลือ ทองเกตุแก้ว	ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี	037-211-068 , 037-211-085	ต่อ 200	technicprachin@gmail.com	
10	นางนวลอนงค์ ธรรมเจริญ	ผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา	038-511-142	038-513-863	cvcvolcation@gmail.com	
11	ผศ.ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล	รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยบูรพา	089-9385050		Sadaya.t@hotmail.com	
12	นางสาวพัชรี ทองอำไพ	อาจารย์พิเศษภาควิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	082-460-9838	-	kokokrun@gmail.com	
13	นายวรินทร์ รอดโพธิ์ทอง	ผู้อำนวยการ ศูนย์เครื่องจักรกลและระบบอัตโนมัติ สถาบันไทย-เยอรมัน	038-215033-39 ต่อ 1310	038-743-434	Varin.r@tgi.mail.go.th	
14	นายกฤษดา เกรียงศักดิ์พงศ์	วิศวกรอาวุโส ศูนย์เครื่องจักรกลและระบบอัตโนมัติ สถาบันไทย-เยอรมัน	038-215033-39 ต่อ 1312	038-743-434	Kitsada.k@tgi.mail.go.th	
15	นางสาวอังศุธร เถื่อนนาดี	อาจารย์ คณะเศรษฐศาสตร์ ม.เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา	081-696-0098		Angsuthon.t@gmail.com	
16	นายทรงพล เศวตรัตน์	พนักงานการตลาด การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานพัทยา	087-747-4334	038-429-113	TATCHON@OR.TH	

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
17	นางสาวนรินรัตน์ วัชโร	หัวหน้างานอาวุโสแผนกบุคคลและธุรการ บริษัทไทยไดโซ แอโรโซล จำกัด	038-458-680-3	038-458-684	Admin-th@thaidaizo.com	
18	นางมยุรา สุชนรุจิระ	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัทเด็คส์เตอร์ อินดัสทรี จำกัด	038-442-100	038-442-186	yui@dexter.co.th	
19	พรพิไล ทองเจือ	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ชลบุรี แอลซี จำกัด	038-793-111 , 038-793-899	038-794-552	Pronpilai_tua@hotmail.com	
20	นายภราดร ดุลณกิจ	ผู้จัดการ ห้างหุ้นส่วนจำกัดเอกธนกรณ์	081-8626388		EKT_PD@hotmail.com	
21	นางสาวภรณี ดุลณกิจ	ผู้จัดการ ห้างหุ้นส่วนจำกัดวชิรชล	097-250-0836			
22	นายธัมมนันท์ กันฑเตียน	บริษัทพีเจ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด				
23	นายบรรจบ ศรีสุข	ประธานชมรม ชมรมผู้บริหารงานบุคคลแหลมฉบัง	089-414-4565		banchob@tietexasia.com	
24	นายอนุสรณ์ อินทเชตุ	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท มิตซูบิชิ อิเลคทริคไทย ออโต้-พาร์ค จำกัด				
25	นายธิติพงศ์ ลิ้มเลิศฤทธิ์	สมาคมผู้ประกอบการขนส่งแหลมฉบัง	081-3771188			
26	นายประพจน์ เสถียรภาพงษ์	ผู้จัดการสำนักการเรียนรู้ฯ Academy of Operation Excellence	081-861-9061		PRAPOTES@SCG.CO.TH	
27						

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
หน่วยงานหอการค้าจังหวัดชลบุรี						
28	นายสุนทร ธัญญวัฒนกุล	บริษัท สุนทรอสังหาริมทรัพย์ จำกัด	038-273095	038-273096		
29	นายขจร ลือกิตินันท์	บริษัท ธนพรวิศวกรรม จำกัด				
30	นายชวน พงศ์พิทยานันต์	บริษัท อีสเทิร์นไซด์ จำกัด	081-4289946			
31	นายพยนต์ กลุธนพานิช					
32	ดร.ศุภชัย ผ่องแพ้ว	รีเน็ต คลินิก	085-5331111			
33	นางสุดใจ ผ่องแพ้ว	บริษัท นอร์มอน เซนเตอร์ เจโปรดักส์ จำกัด				
34	นางอัญชลี พงศ์พิทยานันต์	บริษัท อีสเทิร์นไซด์ จำกัด	084-6362069			
35	นายสุรสิทธิ์ พลายแก้ว	Boeurn Energy Recycling				
36	นายเกียรติศักดิ์ ลัภนะก่อเกียรติ	บริษัท บ้านปึง โฟโต้ จำกัด				
37	นายมนูญ สืบพิลา	หอการค้า จ.ชลบุรี				
38	นางวนาวรรณ ทรงวศิน		081 8644960			
39	นายประยงค์ คงนิวัฒน์ศิริ	บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด				

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
หน่วยงานหอการค้าจังหวัดชลบุรี						
40	นายอนุสรณ์ พูลสุข	นอภ.ชลบุรี	038-273095	038-273096		
41	น.ส. ลลิวรรณ อินทรบุญสม	นอภ.ชลบุรี	038-273095	038-273096	chonburi.cob@gmail.com	
42	นายสุรพล เบญจมานุกรณ์	"	"	"	"	
43	นายวิศิษฐ์ จารุตุล	CIS, Country Manager	081-9887421			
44	นายศรีสกล ศิริโชค	ที่ปรึกษาหอการค้าฯ			srisak@pipestate.com	
45	อนุรักษ์ ทองเพรง	รักษาการ ปลัดเทศบาลเมืองพัทยา	081-9835449			
46	สุพล แพงชะ	รก.สัตหีบ	082-8752127		Supon1@Live.com	
47	สุชาญญา ขนมหลวงยูง	รก.ผอ.สนง.ทสจ.ชลบุรี	089 7591216		sutanya_19@hotmail.com	
48	นายชลชัยพัฒน์ ศิริวาจา	เทศมนตรีเมืองพัทยา	095 5989380			

รายชื่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สคช. เข้าร่วมประชุม
การประชุมระดมระดมความคิดเห็นผู้มีส่วนได้เสีย ภาคตะวันออก
โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2564
ในวันที่ 5 กรกฎาคม 2559 เวลา เวลา 08.30 – 12.30 น.
ณ ห้องบ่อทอง โรงแรมชลอินเตอร์ จังหวัดชลบุรี

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายมือชื่อ
1.	นายอภิวัฒน์ อัคนิทัต	รองผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	
2.	พันเอก ดร.อรรถสิทธิ์ หัสถีธรรม	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน คุณวุฒิวิชาชีพ	
3.	นางธัญรัตน์ อินทร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
4.	นางสาวแพรวไพลิน แก่นจักร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
5.	นายจรณวรรฒ ทองหลอม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
6.	นางสาวมะลิ จันทร์สุนทร	นักบริหารความเสี่ยง	
7.	นางสาวสุภมาส เลิศพัฒนถาวร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายมือชื่อ
8.	นางสาวเรืองระวี สุวรรณปราโมทย์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
9.	นางสาวดวงหทัย มหาชัย	นักจัดการงานทั่วไป	
10.	นายวัชรพงษ์ วิไลวงษ์	นักวิชาการมาตรฐานอาชีพ	
11.	นายชนพล อินเที่ยง	นักวิชาการมาตรฐานอาชีพ	
12.	นายชัยยง โอชันพัต	PR	

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายเซ็น
มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย			
1	ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์	ผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน	
2	คุณราตรี ประสมทรัพย์	นักวิจัย	
3	คุณอัจฉรียา อนันตทัศน์	นักวิจัย	
4	คุณกัญญาภัค เงาศรี	นักวิจัย	

สรุปการประชุมระดมความคิดเห็นภาคเหนือ (จังหวัดเชียงใหม่)
วันพฤหัสบดีที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 เวลา 8.30-12.30 น.
ณ ห้องดอยหลวง ชั้น 24 โรงแรมดวงตะวัน จ. เชียงใหม่

ผู้แทนสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาค 10 ลำปาง

กระทรวงแรงงานมีมาตรฐานแรงงานอยู่สามมาตรฐานหลัก มาตรฐานแรก คือ มาตรฐานแรงงาน ผู้ดูแลหลักคือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นมาตรฐานที่ว่าด้วยสถานประกอบการต่างๆ ต้องพัฒนามาตรฐานอะไรบ้าง สองคือมาตรฐานอาชีพ ดูแลโดยกรมการจัดหางาน มาตรฐานที่สามคือมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดูแลอยู่ สองมาตรฐานหลังนี้เป็นมาตรฐานที่มีความเกี่ยวพันกับงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ กล่าวคือ ในส่วนของมาตรฐานอาชีพที่ดูแลโดยกรมการจัดหางานจะเกี่ยวข้องว่าแต่ละอาชีพมีลักษณะงานอย่างไร รวมถึงทักษะงาน ซึ่งเผยแพร่มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2512 เป็นมาตรฐานอาชีพที่เป็นไปตามหลักการมาตรฐานอาชีพสากล ต่อมาปีพ.ศ 2544 มีการปรับปรุงใหม่ให้เป็นเลขรหัสให้ชัดเจนขึ้น ซึ่งดูเหมือนว่าคำที่ใช้เหมือนกันกับที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพใช้ แต่เนื้อเรื่องกับไม่เหมือนกันทั้งหมด

ดังนั้นทำอย่างไรที่จะทำให้ผู้เกี่ยวข้องไม่สับสน เพราะใช้คำว่ามาตรฐานอาชีพเหมือนกัน โดยคำนี้เป็นคำที่กรมการจัดหางานได้ใช้มาก่อน ในขณะที่งานของสถาบันสถาบันคุณวุฒิวชาชีพใช้คำเหมือนกัน แต่เนื้อหางานไปเกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน พอพูดถึงเรื่องสมรรถนะแรงงาน ก็จะไปเกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน (มาตรฐานที่มีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดูแลอยู่) ซึ่งประกอบด้วยเรื่องความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ว่าคนที่ทำงานในเรื่องนั้นๆ ต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง ดังนั้นจึงต้องทำให้คนเข้าใจและทำให้เกิดความชัดเจนกว่านี้ เพราะทั้งคำและความหมายล้วนเกี่ยวข้องและทับซ้อนกันอยู่

เห็นด้วยกับความเห็นจากผู้แทนจากอาชีวศึกษา ในประเด็นที่ว่าทำอย่างไรจึงเป็นมาตรฐานอาชีพเดียวและครบทุกอย่าง ทั้งนี้คิดว่าทางอาชีวศึกษาเองไม่ได้มีปัญหามากในการที่จะทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมไปถึงกฎหมายใหม่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉบับที่ 2 ว่าด้วยเรื่องอาชีพที่เป็นอันตรายต่อสาธารณะ ในวันที่ 26 ต.ค. 59 นี้จำเป็นจะต้องรับรองความรู้ความสามารถ ผู้ปฏิบัติงานเดินสายไฟในอาคาร จะปฏิบัติงานโดยไม่มีใบอนุญาต (License) ไม่ได้ สถาบันอาชีวศึกษาหลายแห่งเริ่มเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแล้ว ดังนั้นต้องคิดว่าทำอย่างไรจึงจะรวมมกันได้เพื่อลดความซับซ้อน

อีกประการหนึ่งคือในเรื่องของกฎหมายที่บังคับใช้อยู่อาจจะทำให้สะดุด คือเป็นการประเมินความสามารถตามกฎหมายใหม่ เช่น สาขาไฟฟ้า ปีนี้เริ่มต้นที่ช่างไฟภายในอาคาร แต่หลายงานที่เป็นงานอันตราย ปีต่อไปก็จะเป็นสาขาอื่นซึ่งจะมีการประกาศเพิ่มขึ้นไปเรื่อยๆ ตรงนี้เป็นการผนวกรวม 3 เรื่องเข้าด้วยกันคือ 1) ต้องมีสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน 2) ต้องมีประสบการณ์ 3) ต้องมีคุณลักษณะตามที่จะประกอบสาขาอาชีพนั้นๆ ได้ ส่วนนี้ควรจะแยกออกมาเพราะเป็นกฎหมายที่มีบทลงโทษ ซึ่งเป็นการผูกไว้กับคนละ พ.ร.บ. เรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานเองในปัจจุบันก็ไปเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำอีก พอจะทำให้ทุกเรื่องเป็นเรื่องเดียวกันเลยค่อนข้างยาก

นอกจากนี้ในส่วนของผู้ประกอบการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเครื่องมือที่ดี คือ พ.ร.บ. การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานฉบับปี พ.ศ. 2545 ในมาตรา 26 ว่าด้วยเรื่องการส่งเสริมให้มีการจัดทำมาตรฐารฝีมือแรงงานเฉพาะ ในมาตรฐานแรงงาน 3 ตัว คือ 1) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ 2) มาตรฐานแรงงานสำหรับไปทำงานต่างประเทศ 3) มาตรฐานฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบการ ซึ่งในตัวที่สามคือมาตรฐานที่ต้องการให้ผู้ประกอบการทราบว่า หากไม่มีมาตรฐานแรงงานตามที่ต้องการ สถานประกอบการสามารถกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะได้ตามความต้องการของสถานประกอบการได้ ซึ่งจะมีเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปช่วยวิเคราะห์ให้ว่าสมรรถนะที่จำเป็นในงานของท่านคืออะไร ซึ่งสามารถนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานเฉพาะได้

และสามารถนำไปกำหนดเป็นหลักสูตรเพื่อใช้อบรมให้คนที่จะเข้าสู่มาตรฐานเฉพาะนี้เพื่อให้ทำงานให้ผู้ประกอบการได้ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำไปใช้ได้

ผู้แทนศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษา ภาคเหนือ

ผู้ที่เข้ามาเรียนในระบบอาชีวศึกษาทั้งหมด ไม่ว่า ปวช. ปวส. หรือปริญญาตรีก็ดี ก่อนจบการศึกษานั้นจะต้องสอบมาตรฐานอาชีพ ซึ่งถึงแม้จะเรียนครบและได้เกรดสี่ทุกวิชา แต่หากสอบไม่ผ่านมาตรฐานอาชีพนั้นๆ ก็ไม่สามารถจบได้ เพราะฉะนั้นเมื่อเด็กได้วุฒิการศึกษาและจบจากอาชีวศึกษาแล้ว ยังต้องไปสอบของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพหรือของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอีก เพื่อที่จะได้ Certificated ณ วันนี้ทางอาชีวศึกษา กำลังเตรียมยกร่างหลักสูตรที่เป็นฐานสมรรถนะ ซึ่งได้เชิญผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เข้าไปบรรจุในกลุ่มของรายวิชา ทักษะในวิชาชีพทั้งหมด เพื่อที่ว่าทำอย่างไรเด็กที่จบมาถึงจะไปเทียบเคียงกับ Certificated เหล่านั้นได้ เพราะเด็กบางคนก็ไม่ได้ไปสอบ ดังนั้นควรมีแนวทางที่ทั้งอาชีวศึกษา สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถผลิตคนออกมาให้ได้ตามหลักสูตรและเทียบเคียงกันได้ ซึ่งจะเทียบเคียงได้ระดับใดก็แล้วแต่ แต่ขอให้มีการทำเรื่องนี้ ดีกว่าเด็กบางคนไม่ได้สอบแล้วกลายเป็นว่าตกหล่นจากระบบ

ปัจจุบันเด็กอาชีวศึกษามีจำนวนมาก แต่จะต้องสอบอีกเพื่อแสดงว่าเด็กคนนี้สุดยอด ทั้งที่บางครั้งไม่จำเป็นหลายคนก็ทำงานได้มาตรฐานอยู่แล้ว ซึ่งทางอาชีวศึกษาก็อยากทำงานร่วมกับทางสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพอาจนำหลักสูตรมาใส่ในหลักสูตรของอาชีวศึกษา เพื่อการที่จะเทียบเคียงกันได้ต่อไป นอกจากนี้ควรมีการเทียบวุฒิของคนที่อาจจะไม่ได้จบอาชีวศึกษา เช่น จบต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 จะเป็นไปได้หรือไม่ว่าคนที่มีประสบการณ์จะเทียบวุฒิ ซึ่งควรใส่ไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพด้วย

ผู้แทนสนามกอล์ฟรีสอร์ท ภาคเหนือ

ในส่วนของงานสนามกอล์ฟ ผู้ประกอบการอยากได้คนที่ทำงานได้เลย หากผู้ประกอบการเห็นใบรับรองคุณวุฒิ แล้วเชื่อมั่นได้ว่าทำงานได้จริงๆ ก็พร้อมจ่าย ซึ่งดีกว่าเอาคนมาฝึกให้ไปสู่ระดับที่สูงเพราะมีต้นทุนในการฝึกอบรมตรงนี้ค่อนข้างมาก การฝึกต้องใช้เวลา 2-3 ปี ยกตัวอย่างตำแหน่งงานผู้แลสนามกอล์ฟ ซึ่งต้องดูแลหญ้าและงานอื่นๆ ในสนามกอล์ฟ ปัจจุบันต้องนำเข้าคนมาจากต่างประเทศ ต้องจ้างชาวต่างชาติ เงินเดือนตกอยู่ราวๆ สามแสนบาท ผู้ประกอบก็พยายามจะฝึกคนไทย ส่วนหนึ่งได้ทำงานสหกิจศึกษาร่วมกับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยรับเด็กจากทางมหาวิทยลัยแม่โจ้มาฝึกงาน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน ทั้งนี้เพราะเล็งเห็นว่าเหตุใดจึงต้องจ้างพนักงานต่างชาติทั้งที่เด็กในภาคเกษตรในประเทศไทยต่างก็มีความรู้เรื่องหญ้า เรื่องโรค เรื่องวัชพืช ทั้งนี้เป็นเพราะเด็กยังเข้าไม่ถึงวิชาชีพและงานในสนามกอล์ฟ จากการทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในช่วงที่ผ่านมา ทำให้สามารถรับเด็กปริญญาตรีเข้ามาทำงานได้โดยให้ค่าตอบแทนสามหมื่นบาท (จากที่ต้องจ้างต่างชาติราวๆ สามแสนบาท)

ทั้งนี้เห็นว่าหากทางสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สามารถวัดประเมินได้และได้คนตรงกับที่ผู้ประกอบการต้องการจะเป็นประโยชน์กับผู้ประกอบการที่จะสามารถดึงคนมาทำงานได้เลย ผู้ประกอบการก็อยากได้คนที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เห็นว่าทั้ง Attribute และ Attitude เป็นเรื่องที่สำคัญ ดังนั้นมาตรฐานอาชีพที่จะจัดทำขึ้นและเมื่อได้ใบรับรองแล้วสามารถประกันคนนี้สามารถจ้างได้เลย ซึ่งเชื่อว่าผู้ประกอบการพร้อมที่จะจ่าย

ผู้แทนบริษัท เฮลท์ ล้านนา จำกัด

บริษัทได้ทำงานรับรองบุคลากรวิชาชีพในสายสปาของจังหวัดเชียงใหม่ ปัจจุบันได้รับรองสมรรถนะใน 5 สาขา ได้แก่ 1. Spa Attendance 2. Spa Therapist 3. Spa Receptionist 4. Spa Trainer 5. Spa Manager ในส่วนงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ในปัจจุบันคิดว่าเรื่องงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ยังติดอยู่เรื่องเดียว คือ ประชาชนไม่รู้จักสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เพราะว่าไม่เคยได้ยินชื่อ ดังนั้นจึงควรมีการประชาสัมพันธ์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์กับสถานประกอบการและกับบุคลากร ทั้งนี้อยากให้คนเห็นความสำคัญว่าถ้าบุคลากรมี

มาตรฐาน มีสมรรถนะในการทำงาน ก็จะเป็นประโยชน์เพราะพนักงานมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นหน้าเป็นตาให้กับบริษัทและเป็นประโยชน์กับตัวพนักงานเอง ทุกคนจึงควรเห็นความสำคัญของการได้สมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพนั้นๆ

ทั้งนี้ยังมีสิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่ง คือ เรื่องของค่าตอบแทน ในส่วนของสปานั้นถ้าสามารถสอบผ่านได้ก็จะปรับค่าจ้างให้ตามความสามารถ แต่บริษัทอื่นๆปรับให้หรือไม่ตรงนี้ไม่ทราบทั้งหมด ที่ผ่านมาบริษัทได้สอบ Spa Attendance ระดับ 3 และ 2 ไปแล้ว จำนวน 450 คน และบริษัทพยายามทำการประชาสัมพันธ์ และอยากประสานงานกับทางสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อร่วมกันทำแผน ทั้งนี้อยากให้ทุกคนเห็นความสำคัญเพราะเป็นเรื่องที่มีประโยชน์กับทุกฝ่าย

ผู้แทนสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เชียงแสน

ในส่วนของการพัฒนาคุณวุฒิวิชาชีพนั้น มองว่าคนที่จบจากอาชีวศึกษา ไม่น่าเป็นห่วงมากเท่าไหร่นัก เพราะวัตถุประสงค์ของสถาบันคือต้องการรองรับเด็กที่จบให้ไปสอบเพื่อให้ได้มาตรฐานตรงกับความต้องการของตลาด อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่แรงงานทั้งหมดที่ได้รับการศึกษาในระบบ แรงงานเหล่านี้จึงต้องสอบมาตรฐานตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการอยู่ ดังนั้นแผนยุทธศาสตร์ตามที่สถาบันสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพกำลังจะจัดทำของปี พ.ศ 2560-2564 นั้น ควรมีประเด็นว่าจะทำอย่างไรที่จะให้กลุ่มแรงงานที่ไม่ได้จบ ปวช. ปวส หรือ ป.ตรี ให้มีส่วนร่วมและได้ประโยชน์จากงานของทางสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพด้วย เพราะเห็นว่ายังมีแรงงานกลุ่มนี้อยู่มาก

ผู้แทนสถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคเหนือ

การรับรองมาตรฐานวิชาชีพเป็นสิ่งที่ดี จากข้อมูลที่ได้จากทางอาชีวศึกษาและจากทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้เห็นว่ากลุ่มที่จะเข้ามารับการรับรองจะเป็นกลุ่มหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับทั้งสององค์กร แต่ยังมีผู้รับจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการต่างๆ เช่น ร้านซ่อมต่างๆ ทำอย่างไรให้คนเหล่านั้นสามารถเข้ามาสู่ระบบการประเมินนี้ได้ กลุ่มคนเหล่านี้คงไม่มีโอกาสรับรู้ข้อมูลการประเมินของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งหากเปิดโอกาสให้จะเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการด้วย อีกประการหนึ่งคืออยากให้หน่วยงานที่ทำงานด้านการรับรองมาตรฐานอาชีพมีมาตรฐานเดียวกัน คือไม่ว่าจะผ่านการรับรองจากสถาบันใดก็ควรได้ค่าตอบแทนเท่ากัน และมีศักดิ์ศรีเท่ากัน

ผู้แทนหอการค้าจังหวัดเชียงใหม่

ได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช) ซึ่งทำเรื่องคล้ายๆ กัน และคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ) ซึ่งจังหวัดเชียงใหม่ได้กำหนดอุตสาหกรรมกไว้ 4 กลุ่มด้วยกัน คือ 1. การท่องเที่ยวและการบริการ 2. สิ่งทอ 3.อุตสาหกรรมแปรรูปและนวัตกรรม 4.โลจิสติกส์ ซึ่งสถาบันตุณวุฒิวิชาชีพควรทำยุทธศาสตร์ควบคู่ไปกับ กพร.ปจ.ของแต่ละจังหวัด เพราะแต่ละจังหวัดจะแตกต่างกัน และใน 4 กลุ่มใหญ่ข้างต้นนั้น สามารถจัดกลุ่มย่อยเป็น 1) Health and Wellness 2) Long stay ทั้งนี้อยากให้ยกระดับคนทำงานในสองกลุ่มแรกให้มากเพราะเป็นกลุ่มที่เชียงใหม่มีความต้องการมาก ถ้าจังหวัดมีผู้เชี่ยวชาญในการดูแลผู้สูงอายุมากขึ้นก็จะดี 3) Aviation ในอนาคตจะมีสนามบินขึ้นมาอีก ความต้องการแรงงานในการซ่อมบำรุงรวมถึงแรงงานอื่นๆ ในสนามบินยังมีอยู่ 4) Food Valley เชียงใหม่มีความโดดเด่นด้านเกษตรและเกษตรแปรรูป โดยเฉพาะประเภทออร์แกนิค ในด้านกำลังที่เกี่ยวข้องคิดว่ายังไม่พอ โดยเฉพาะด้าน Food Valley ต้องทำงานร่วมกับกระทรวงวิทยาศาสตร์ ซึ่งการจะเป็น Food Innopolish จะต้องเอานวัตกรรมมาใส่ในอาหารมากน้อยแค่ไหนมีการกำหนดอยู่ เชียงใหม่ผลิตบุคคลากรได้ แต่ยังต้องการ Certificated อยู่พอสมควร 5) ด้านการท่องเที่ยวโดยเฉพาะเรื่อง Mice เป็นอีกด้านที่ยังต้องการ Certificated อยู่ เนื่องจากเมื่อจังหวัดเชียงใหม่จัดงานใหญ่ ต้องไปดึง Organizer มาจากกรุงเทพ จึงควรที่จะยกระดับบุคลากรด้านนี้ด้วย 6) Industry 4.0 ส่วนนี้จะ

เกี่ยวข้องกับกระทรวงพาณิชย์และกระทรวงอุตสาหกรรม เป็นส่วนที่เชียงใหม่มีความต้องการบุคลากรมาก เชียงใหม่กำลังจะลงทุนที่อำเภอแม่ออน เพื่อเป็นศูนย์กลางนักซอฟแวร์ ผลิต application ต่างๆ และ Software ใหม่ๆ ด้านนี้ก็เป็นอีกด้านที่ต้องการ Certificated รับรอง ที่กล่าวมาทั้งหมดคือกลุ่มของ Super Cluster ในเชียงใหม่ รวมถึงเป็น S-Curve ที่ต้องการต่อยอดด้วย

ทั้งนี้หากพัฒนาได้ตามแนวนี้ก็จะเปิดการเพิ่ม GPP ให้จังหวัด ซึ่งแน่นอนว่าการพัฒนาต้องใช้กำลังคน โดยยุทธศาสตร์ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรต้องอิงกับ กพร.ปจ เป็นสำคัญ ถ้าทำได้ทุกจังหวัดก็จะเป็นการเพิ่ม GDP ให้ประเทศด้วย

การประชุมระดมความคิดเห็นภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมระดมความคิดเห็น (ภาคเหนือ)
โครงการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564
วันพฤหัสบดี ที่ 7 กรกฎาคม 2559 เวลา 8.30 – 12.30 น. ณ ห้องดอยหลวง ชั้น 24 โรงแรมดวงตะวัน จังหวัดเชียงใหม่

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
สำนักงานแรงงาน จังหวัดเชียงใหม่						
1	นายมนูญ สุขศรีจันทร์	แรงงานจังหวัดเชียงใหม่	053-112-622	053-112-623	Chiangmai_mol.hotmail.com	
สำนักงานจัดหางาน จังหวัดเชียงใหม่						
2	นางปลิดา ร่วมคำ	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	093-214-7744		kaipalida@hotmail.com	
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดเชียงใหม่						
3	นายธรรศณัฏฐ์ นุชแสงพลี	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดเชียงใหม่	053-890-472-3	053-890-472-3	—	
4	นางสาวบุญญาพร ไชยพรหม	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ	053-890-472-3			
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 10 ลำปาง						
5	นายชาคริตย์ เดชา	ผู้อำนวยการสถาบัน	054-356-681-3	054-356-680		
6	นายกำจัด ใจงาม	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	054-356-681-3	054-356-680		
สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคเหนือ						
7	นายจำเริญ มูลฟอง	ผู้อำนวยการ	081-783-7337	054-221-127	NORTH_NFEDd@NFE.GO.TH	

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน						
8	นายชาติชาย สุจินพรัหม	ผู้อำนวยการ	053-777-471-5	053-777-472	Oobom12@gmail.com Cubom12@Gmail.com.	
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเชียงใหม่						
9	นางกาญจนา เสาร์อุโมงค์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	053-121-002-3 ต่อ 107	053-121-001	Muai_kajana@hotmail.com	
ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษา ภาคเหนือ						
10	นายวิทยา ใจวิถี	ผู้อำนวยการ	053-222-278	053-224-677	Wittaya2503@gmail.com	
หอการค้า จังหวัดเชียงใหม่						
11	นายจุลนิตย์ วังวิวัฒน์	กรรมการเลขาธิการ				
12	นายสมฤทธิ์ ไหคำ	ประธานอนุกรรมการด้านการท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมไมซ์				
13	นายอนันตธรณ์ โหจิณดารัตน์	อนุกรรมการ	088212 1993			
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่						
14	นางเยาวลักษณ์ วิริยะพงศ์	ผู้อำนวยกองแผนงาน	053-941-147	053-941-144		
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่						
15	ดร.ขวัญใจ กิจชาลารัตน์	ผู้ช่วยคณบดี	053-885-308 095-145-1604	053-885-325	mishanmeiling@hotmail.com	

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง						
16	ผศ. โพธิงาม ภู่ทอง	อาจารย์	054-342-547-8	054-342-549		
คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่						
17	คุณทิพวัลย์ ขุนแก้ว					
มหาวิทยาลัยพายัพ						
18	~~คุณณัทร ฉิมพาลี~~				singhsria@hotmail.com	
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่						
19	นายแสวง ทาวดี	รองผู้อำนวยการ	053-311-392	053-311-359	sarabancmcat@hotmail.com	
วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่						
20	นางสาวเมธากา เครือคำยาว	ครูอัตราจ้าง	094-159-4566	053-217-310	Siree.law@gmail.com	
21	นางกรรณิการ์ คำน่าน	เจ้าหน้าที่	087-180-4931	053-217-310	Accoung_lucky@hotmail.com	
22	นางทักวรรณ โรจนสกุลพิสุทธิ์		089-8359511	053-217310		
23	นางสุดาลักษณ์ อั้นอยู่		083-3630147			
สำนักงานพิงคนคร						
24	เนตรนภา สิทธิธรรมดำรง	ผู้อำนวยการ	089-533-1666		banyeantreecns@hotmail.com	

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
25	พันทิพ เลิศประดิษฐ์	ผู้อำนวยการฝ่ายประชาสัมพันธ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ				
26	นายสิทธิโรจน์ คำมั่น	หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล	053-920-000	053-920-015	-	-
27	นางสาวเสาวลักษณ์ กิตติกุล	เจ้าหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคล	053-920-000	053-920-015	nancy_nan68@hotmail.com	
28	ร.ต.หญิง จิตรเลขา จันทรีศรี	เจ้าหน้าที่สรรหาและว่าจ้าง	053-220-999	053-218-550	Jitlekha@asiaaviation.com	
ชมรมทันตแพทย์ จังหวัดเชียงใหม่						
29	รศ.ทพ.ดร. สิทธิชัย วนจันทรรักษ์	คณบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่				
สมาคมกอล์ฟรีสอร์ท ภาคเหนือ						
30	ดร.ทวีวัฒน์ ทวีพล	นายกสมาคม	053-880-888	053-880-881	pan@alpinegolfresort.com	
บริษัท ไทยคอนยัค จำกัด						
31	นายธนารัตน์ จิตต์พายัพ	ประธานกรรมการ	053-003-245 081-807-4904		thaikonjac@hotmail.com	
บริษัท รันเทรลเลอร์ จำกัด						
32	นายไพโรจน์ สุวรรณกิจ	กรรมการผู้จัดการ	053-296-224 081-952-3440	053-296221	sales@run.co.th	

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
ห้างหุ้นส่วนจำกัด บัวผัดแฟคทอรี่						
33	วิไล ไพจิตรกาญจนกุล					
สมาคมธุรกิจท่องเที่ยว จังหวัดเชียงใหม่						
34	บุณยก พวงสุนทร	อุปนายกสมาคม	081-4532979		gunyok_p@hotmail.c	
35	นิคร ตรีวงศ์	ผอก.บก. สทน.	081 2870208		nikorn@nrcsdb.go.th	
36	HANS D'MELLO	DHR - ANANTARA CHIANG MAI	084 0066669		hdmello@anantara.com	
37	[illegible]	อก.เชียงใหม่	0987468781		kitipongP5693@hotmail.com	

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมระดมความคิดเห็น (ภาคเหนือ)
โครงการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564
วันอังคารที่ 7 กรกฎาคม 2559 เวลา 8.30 – 12.30 น. ณ ห้องดอยหลวง ชั้น 24 โรงแรมดวงตะวัน จังหวัดเชียงใหม่

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
1*	น.ส. สุดาภรณ์ อินต๊ะธรรม	สำนักข่าวอิสานเหนือ	098-8356098		sudapornintathamo@gmail	สุดาภรณ์
2	นายกฤษฎา เกียงเกิดผล	S.V Leasing	086-4296376		Kreetepeantraedoubl@gmail	
3	ดร.ศักดิ์ชัย ยนต์ทอง	ผอ.สถาบันฯ ภาค 3	0946363357		[illegible]	
4	พัชรา สุริยนต์	สภาหอการค้าฯ จ.ลำปาง	081-2891851			
5	เชิดชัย เวางพงษ์	Admin (ตลาด)	086 6706220	053 491827	thailandtreeathot	เชิดชัย
6*	สุวิชชา อุ่นแสง	โลกาภิวัฒน์ press	095-4512999		supattra.p@2@gmail.com	สุวิชชา
7	พัชรพล เล่งฟองลิ่ม	ผอ.สถาบันฯ ภาคเหนือ	081-7331776			
8	เจนจิรา พูลน้ำเพชร	ผู้จัดการ	091-8080332		Jamejaiboo@choice.co.th	
9	ชญา ทนประสิทธิ์	บริษัท เฮลท์ ล้านนา สปา จำกัด	090-4351077	053-326215	chana@healthlannaspa.com	
10	ชลิต แก้วปะ-เสริฐ	สำนักงานพัฒนาชุมชนเชียงราย	0461153990			
11	ปรเมศวร์ ปุราคม		084-1760166			
12	อาทิตย์ สงวนศิลป์	นายกสภา จ.ลำปาง	087-9822957	087-9822957		

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
1	น.ส.สุดารัตน์ บุญชูนนท์	Finedae	093-0606507		monobizz8@gmail	
2.	น.ส.สมโชมา หน่อหลำ.	Lc News.	093-0389178	-	lecablewizard@gmail.com	สมโชมา
3.	อรุพล บุญศรี	Lc News	082-0360574	-	benam2.b@gmail.com	อรุพล

สคช.

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมระดมความคิดเห็น (ภาคเหนือ)
โครงการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564
วันอังคารที่ 7 กรกฎาคม 2559 เวลา 8.30 – 12.30 น. ณ ห้องดอยหลวง ชั้น 24 โรงแรมดวงตะวัน จังหวัดเชียงใหม่

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
1	ดร.นพดล ปัยะตระกูล	รองผู้อำนวยการ สคร.			noppadol@tpqi.go.th	
2	พ.อ.อ.อรรถสิทธิ์ หัสฉ่ำรัมย์	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนกุลยุทธ์วิจัย			arthasith@tpqi.go.th	
3	นางธัญรัตน์ อินทร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ			thunyarath@tpqi.go.th	
4	นายกิตติศักดิ์ เหล่าพิทักษ์ธรรม	นักวิชาการจัดการงานวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ			kittisak@tpqi.go.th	
5	นายนนท์ อัครเสรีนนท์	นักวิชาการมาตรฐานวิชาชีพชำนาญการพิเศษ			nont@tpqi.go.th	
6	น.ส.แพรวไพลิน แก้นจักร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ			preawpailin@tpqi.go.th	
7	น.ส.สุภมส เลิศพัฒนถาวร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ			supamas@tpqi.go.th	สุภมส เลิศพัฒนถาวร์
8.	คุณจรรนภรณ์ หอมหวล	นักวิชาการนโยบายและแผนชำนาญการ			jaranawat@tpqi.go.th	
9.	น.ส. มัลลิกา ทรายู	ผู้จัดการส่วน / TRIS.			mullika@tris.co.th	มัลลิกา

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายเซ็น
มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย			
1	ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์	ผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน	
2	คุณราตรี ประสมทรัพย์	นักวิจัย	
3	คุณพิมพ์รัมภา ไวสุริยะ	นักวิจัย	
4	คุณพชรวดี ตะสี	นักวิจัย	

สรุปการประชุมระดมความคิดเห็นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (จังหวัดขอนแก่น)
วันอังคารที่ 26 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 เวลา 8.30-12.30 น.
ณ ห้องออคิด บอลรูม ชั้น 2 โรงแรมพูลแมน จ. ขอนแก่น

ผู้แทนหอการค้าจังหวัดขอนแก่น

ประเด็นของวิสาหกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) มีข้อแตกต่างกับธุรกิจอื่นๆ ที่มุ่งเน้นกำไรสูงสุด แต่ธุรกิจแบบกิจการเพื่อสังคมจะเน้นลดความยากจน ซึ่งประเด็นนี้สามารถเชื่อมโยงไปยังมาตรฐานอาชีพได้ เนื่องจากข้อมูลในปัจจุบัน พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามีมากขึ้น โดยมองว่าให้กลุ่มบุคคลเหล่านี้ที่ได้รับคุณวุฒิกลับมาเป็นผู้ประกอบการเองแบบธุรกิจ SMEs เช่น ธุรกิจร้านกาแฟ ธุรกิจรับซื้อขยะ โดยมีการจ้างงานแรงงานที่ยากจนเพื่อช่วยลดความยากจน นอกจากนี้บริบทสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี จึงจำเป็นต้องมีความรู้ชุดใหม่ ดังนั้นระบบคุณวุฒิวิชาชีพควรจะมีการปรับเปลี่ยนให้เป็นไปตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป อาจมีการปรับแก้ไขทุกๆ 3 ปี หรือ ทุกปีเฉพาะในสาขาอาชีพที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมไปถึงส่วนประกอบต่างๆ ของระบบคุณวุฒิวิชาชีพที่ควรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย ซึ่งโจทย์ยากสำหรับการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ คือ การนำไปผูกกับสังคมโลก

ผู้แทนวิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี

ปัจจุบันพบปัญหานักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคุณภาพลดลง โดยมองว่าพื้นฐานครอบครัวเป็นเรื่องสำคัญ จึงอยากให้มียุทธศาสตร์ที่ระบุให้ครอบครัวต้องมีหน้าที่ในการอบรมเลี้ยงดูบุตร เพราะการสอนเรื่องระเบียบวินัยในช่วงระยะเวลาเพียงแค่ 1 - 2 ปี เป็นเรื่องที่ยาก โดยการที่เด็กเป็นคนดี มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ จะนำมาซึ่งความเก่ง อีกทั้งมีความคาดหวังว่าสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจะสามารถเปลี่ยนทัศนคติในเรื่องการเรียนในสังคม คือ เมื่อสามารถสอบประเมินมาตรฐานอาชีพได้จะทำให้ใบรับรองคุณวุฒิเป็นการบ่งบอกถึงสมรรถนะของผู้จบการศึกษา อันจะสะท้อนถึงเงินเดือนที่ควรจะได้รับ ถึงแม้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจะไม่มีอำนาจทางกฎหมายในการเปลี่ยนแปลงเงินเดือนของแรงงาน แต่ควรมีการเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆ ที่จะทำให้เงินเดือนของแรงงานขึ้นอยู่กับสมรรถนะของแรงงาน โดยผู้ที่จบการศึกษาระดับ ปวช. หรือ ปวส. อาจได้รับเงินเดือนสูงกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญาตรี หากมีสมรรถนะที่ดีกว่า ซึ่งจะทำให้ช่องว่างของผู้จบการศึกษาสายสามัญและสายอาชีวศึกษาแคบลง

นอกจากนี้ในฐานะที่เป็นสมาชิกคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ได้เสนอวิธีการในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ โดยในระยะสั้นสามารถแก้ปัญหาได้จากการที่ให้ผู้ประกอบการรวมกลุ่มกัน แล้วนำแรงงานที่มีเข้ามาพัฒนาทักษะ ผ่านการประสานงานกับวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาให้จัดการอบรมระยะสั้นให้ ส่วนการแก้ปัญหาในระยะกลางผู้ประกอบการอาจมีแผนการรับพนักงานในอนาคต แล้วให้สถานการศึกษาเปิดอบรมทักษะที่เป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการให้แก่ผู้ที่สนใจ เมื่อจบการฝึกอบรมก็เปิดรับสมัครงานในตำแหน่งที่ต้องการ ส่วนการแก้ไขปัญหาในระยะยาว คือ การแก้หลักสูตรการศึกษา

ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมจังหวัดขอนแก่น ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์

จากที่เคยได้ร่วมงานประชาสัมพันธ์ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ในฐานะนักวิชาชีพบริหารงานบุคคลรู้สึกคาดหวังและดีใจที่ทางสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพให้ความสนใจในระดับภูมิภาค โดยจะให้มีศูนย์กลางการทดสอบนักบริหารงานบุคคลที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น แต่จากระยะเวลาที่ผ่านมายังเห็นว่ามีการประชาสัมพันธ์ให้เข้าไปทดสอบที่ศูนย์ส่วนกลาง ดังนั้นจึงอยากทราบความคืบหน้าของศูนย์ทดสอบระดับภูมิภาค เนื่องจากการเดินทางเข้าไปทดสอบที่

ศูนย์ส่วนกลางค่อนข้างจะลำบาก ทั้งนี้รองผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพได้เป็นผู้ตอบข้อซักถามดังกล่าว โดยกล่าวว่า ณ ขณะนี้ศูนย์ทดสอบฝ่ายบริหารงานบุคคลที่กรุงเทพมีของ PMAT และที่ปัญญาภิวัฒน์ ในขณะเดียวกันนี้ทาง PMAT กำลังขยายเป็นศูนย์การทดสอบไปในภูมิภาคตามหัวเมืองใหญ่ ซึ่งคาดว่าประมาณเดือนกันยายนปีนี้ที่จะเริ่มการขยายศูนย์ทดสอบดังกล่าว

ผู้แทนจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดอุดรธานี

ปัจจุบันมีผู้ที่เลือกเรียนสายสามัญจำนวนมากเกินไป สวนทางกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้มีผู้ที่เรียนจบปริญญาตรีตกงานเป็นจำนวนมาก ดังนั้นควรมีการนำกลุ่มคนเหล่านี้เข้ามาสู่กระบวนการปรับเปลี่ยนอาชีพเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง โดยผ่านองค์กรของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพที่จะเชื่อมโยงองค์กรมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับองค์กรมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ อีกประเด็นหนึ่ง คือ เรื่องของการบริหารแรงงานในประเทศที่ผ่านมานั้นบริหารแรงงานโดยใช้ค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาแก่นายจ้างที่ต้องขึ้นค่าแรงให้แก่แรงงานทุกคน แต่ถ้าสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารแรงงานโดยใช้คุณวุฒิวิชาชีพหรือสมรรถนะแรงงาน จะทำให้สถานประกอบการลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานลงและได้แรงงานที่มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันกับต่างประเทศ

ผู้แทนจากสมาคมธุรกิจท่องเที่ยวและการโรงแรม

ปัจจุบันโรงแรมในพื้นที่จังหวัดขอนแก่นขาดแคลนแรงงานที่จบการศึกษาด้านการโรงแรม ส่วนมากเป็นแรงงานที่จบสายสังคมศึกษาหรือมนุษยศาสตร์ ทั้งที่มีสถาบันการศึกษาที่สอนการโรงแรมในพื้นที่ แต่ว่าไม่สามารถหาพนักงานที่เชี่ยวชาญโดยตรงมาทำงานได้ จำเป็นต้องเอาแรงงานที่จบการศึกษาจากสาขาอื่นเข้ามาทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาพอสมควรในการพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ทั้งนี้สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากนักศึกษาที่จบการศึกษาด้านการโรงแรมส่วนมากมักจะลงไปทำงานในภาคใต้หรือภาคตะวันออก เพราะว่าได้รับรายได้สูงกว่าการทำงานในภาคของอีสาน

ผู้แทนจากบริษัท สามมิตรกรีนพาวเวอร์ โลจิสติกส์ จำกัด

บริษัท สามมิตรกรีนพาวเวอร์ โลจิสติกส์ จำกัด ประกอบการธุรกิจในการขนส่งวัตถุอันตราย แต่ในปัจจุบันทางบริษัทหาประสบปัญหาในการหาพนักงานขับรถ เนื่องจากพนักงานขับรถต้องใช้ใบขับขี่ประเภทที่ 4 ซึ่งตลาดแรงงานกลุ่มนี้มีการแข่งขันสูงและมีบุคลากรน้อย อีกทั้งในเรื่องคุณวุฒิของพนักงานขับรถ ทางบริษัทจะรับคุณวุฒิขั้นต่ำตามกฎหมาย และจะมีการสอบถามทัศนคติในการขับรถ ซึ่งกลุ่มคนที่เข้ามาสมัครงานมักจะเป็นกลุ่มคนที่อยู่ในแวดวงการขับรถอยู่แล้ว เช่น ครอบครัวอาจเคยขับรถขนดิน ขนก๊าซ เป็นต้น แต่ประสบปัญหาตรงที่ทางบริษัทอยากได้พนักงานขับรถที่จบการศึกษาในระดับปริญาตรี แต่ในทางกฎหมายจะอนุญาตให้บุคคลตั้งแต่อายุ 25 ปีขึ้นไปที่สามารถสอบใบขับขี่ประเภทที่ 4 ได้ ทำให้คนที่จบการศึกษาระดับปริญาตรีไม่สามารถสมัครงานได้ จึงอยากเสนอให้มีการปรับแก้กฎหมาย และต้องการให้ภาครัฐช่วยสนับสนุนการฝึกอบรมให้มากขึ้น โดยในปัจจุบันทางบริษัทใช้ระบบจ้างครูฝึกที่มีใบรับรองเข้ามาฝึกอบรมให้พนักงาน ทั้งนี้รองผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิได้กล่าวว่าในขณะนี้สาขาอาชีพโลจิสติกส์ในกลุ่มวัตถุอันตรายอยู่ในเฟสที่ 2 ที่กำลังดำเนินการ โดยได้มีหลายสมาคมเข้ามาช่วย โดยเฉพาะในเรื่องของการฝึกอบรม ส่วนในเรื่องของการจัดทำมาตรฐานอาชีพจะเกี่ยวกับสามส่วนได้แก่ ภาคปฏิบัติ ความรู้ เจตคติ ซึ่งต่อไปในอนาคตอันใกล้จะได้พนักงานขับรถที่มีคุณภาพมากขึ้นเข้าสู่ตลาดขนส่งวัตถุอันตราย

ผู้แทนประธานหอการค้าจังหวัดขอนแก่น

คุณภาพฝีมือแรงงานเป็นสิ่งที่เกิดปัญหาอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ตัวบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการปรับเปลี่ยนตัวเองว่าจะได้รับการจ้างงานหรือไม่ หรือแม้กระทั่งการทำงานในปัจจุบันให้ดี แม้ว่าแรงงานจบการศึกษามาไม่ตรงกับสายงาน แต่ถ้ามีใจรักในการทำงาน จะสามารถทำงานได้ดี เพียงมีความคิดที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อีกประเด็นหนึ่งในกรณีที่ส่งแรงงานไปฝึกอบรม พัฒนาทักษะรียบร้อยแล้วจะมีตัวชี้วัดอย่างไรว่าแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมเหล่านี้จะสามารถทำงานได้ตรงตามความต้องการของนายจ้าง และมีความอดทนในการทำงาน ทั้งนี้ผู้แทนจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

ได้แสดงความคิดเห็นต่อประเด็นดังกล่าวว่า ในปัจจุบันจำนวนกลุ่มคนที่เข้ามาฝึกอบรมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานมีจำนวนน้อย รุ่นหนึ่งไม่เกิน 5 คน แต่ในกรณีที่ผู้ประกอบการเป็นคนส่งแรงงานเข้ามาฝึกอบรม ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจะมีเนื้อหาการฝึกอบรมตั้งแต่ทักษะระดับพื้นฐานจนถึงทักษะที่ผู้ประกอบการต้องการ และหลังการฝึกอบรมจะมีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานอีกครั้งหนึ่ง อย่างไรก็ตามความอดทนในการทำงานของแรงงานนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลของแรงงาน และองค์ประกอบอื่นๆ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น

ผู้แทนเลขาหอการค้าจังหวัดขอนแก่น

ข้อเสนอแนะกรณีที่นักเรียนเลือกเรียนสายสามัญมากกว่าสายอาชีวศึกษาอาจจะเกิดจากการที่เด็กนักเรียนมีบุคคลต้นแบบที่ศึกษาต่อในสายสามัญ ประกอบกับการแนะแนวการศึกษาต่อของโรงเรียนส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปที่สายสามัญมากกว่าสายอาชีวศึกษา ดังนั้นการแก้ไขแนวทางหนึ่ง คือ การประชาสัมพันธ์และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของการศึกษาสายอาชีวศึกษา

ผู้แทนจากสำนักงานแรงงาน จังหวัดขอนแก่น

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานจะมีอนุกรรมการหลายส่วนมาทำงานร่วมกัน และได้มีความพยายามที่จะปรับหลักสูตรให้สายสามัญสามารถเรียนควบคู่ไปกับสายอาชีพได้ (ทวิศึกษา) เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานสายอาชีวศึกษา

ภาพการประชุมระดมความคิดเห็นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมระดมความคิดเห็น (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)
โครงการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564
วันอังคาร ที่ 26 กรกฎาคม 2559 เวลา 8.30 – 12.30 น. ณ ห้องออคิด บอลรูม ชั้น 2 โรงแรมพูลแมน จังหวัดขอนแก่น

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
สำนักงานแรงงาน จังหวัดขอนแก่น						
1	นางทิพวรรณ กลิ่นแก้ว	แรงงานจังหวัด	043-242-661	043-242-661		
สำนักงานจัดหางาน จังหวัดขอนแก่น						
2	พ.อ.อ อรรถพล ศรีกัลป์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	043-330-197 ต่อ 199	043-330-199		
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น						
3	~~นายประทีป ชุนชื่น~~	นักวิชาการชำนาญการ	043-468-231	043-468-232		
สภาอุตสาหกรรม จังหวัดขอนแก่น						
4	นางจารุวรรณ ไกรทอง	รองประธาน	043-227-832	043-227-833	Kkfti.ok@gmail.com	
5	นายพงษ์สัน สูงนารถ	เจ้าหน้าที่				
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดอุดรธานี						
6	นายภาณุ เหี้ยมหาญ	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	042-243-329		udonthani@labour.mail.go.th	
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดอุดรธานี						
7	นายอนุภัทร แสงทะลา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	081-964-4910		Yai2060@hotmail.com	

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน จังหวัดขอนแก่น						
8	นางสาวผ่องพรรณ หนุนนัด	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ	043-239-016	043-239-016		
ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 5 ขอนแก่น						
9	นางบุญเสริม รัตตากร	นักวิชาการอุตสาหกรรมชำนาญการ	085-005-8131			
สำนักงานประกันสังคม จังหวัดขอนแก่น						
10	นางประภาพร วิสัยธรรม	เจ้าพนักงานแรงงานชำนาญการ	087-492-2911	043-239-627	(ไม่ชอบ)ประภาพร วิสัยธรรม	
องค์การบริหารส่วนตำบลนาดี จังหวัดอุดรธานี						
11	นายโฆษิต ศรีปัญญา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	089-9447718	-	physitung@hotmail.com	
หอการค้า จังหวัดขอนแก่น						
12	ดร. ยุทธพล ทวะชาลี	รองประธานหอการค้า	0816610927		yuttapol2003@yahoo.com	
13	ดร. มีแสน แก่นชุวงศ์	ที่ปรึกษาหอการค้า	087-8549944		meesaenog@gmail.com	
14	คุณอดิศักดิ์ อังศรีประเสริฐ	(อาจมาแทน ผู้จัดการสาขาขอนแก่น)				
15	คุณกังวาล เหล่าวิโรจน์กุล					
16	คุณสัญชัย ชินจตุรภัทร					
17	คุณถาวร อารยะสัจพงษ์					
	ประมวลวัฒน์ สินไพรี	เลขานุการหอการค้า	061-1493263		Pramuanrat@gmail.com	

1 เรืองศรี ทรงปัญญา ผอ.สถาบันวิจัยและพัฒนา 099-1865544 Ruangsri.tak@gmail.com/ลายเซ็น

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
18	คุณกิตติศักดิ์ วรกิจไพบูลย์					
19	คุณจิรทีปต์ ลีตระกูล					
20	คุณพรชัย แซ่ลิ้ม	รองอธิการ	081-7494666	-	นอกรอบ.	
21	คุณวิษณุ อัครวิมุต					
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขต ขอนแก่น						
22	ผศ.ดร. วิชิต สุทธิพร	คณบดี (แทน)	ลิฟรม อพาร์ทเมนท์ 043-338867 081-0573711		มทร. อีสาน วิทยาเขตขอนแก่น siraprapa_w@hotmail.com	
วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น						
23	นายสุเทพ ผกานิรินทร์	หัวหน้างานวางแผนฯ	085-014-5691	043-222-064		
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี						
24	ผศ. สามารถ ปิติพัฒน์	รองผู้อำนวยการ	042-211-040 ต่อ 1702	042-241-586		
วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี						
25	ดร. สิทธิศักดิ์ ชำปฏิ	ผู้อำนวยการ	042-221-538	042-246-038	schumpati@yahoo.com	
วิทยาลัยสารพัดช่างอุดรธานี						
26	นายมงคล แก้วรอด		086-219-0202	042-241-911	M0831402999@gmail.com	

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวอุดรธานี						
27	นายผ่องชัย ไทยหอม	รองผู้อำนวยการ	042-219-967	042-219-967	Phongchai2014@gmail.com	
สำนักงานส่งเสริมอุตาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) สาขาขอนแก่น						
28	นางสาวจตุรภรณ์ โชคภูเขียว	นักส่งเสริมอุตสาหกรรม	084-428-7157	043-271-704	Chaturapron.ch@sipa.or.th	
สมาคมธุรกิจท่องเที่ยว จังหวัดขอนแก่น						
29	คุณชัยพิชิต แสงวรรณกูล	กรรมการสมาคมธุรกิจการท่องเที่ยว จ.ขอนแก่น	0859143031		kktba1@hotmail.com	ตกรัก (แทน)
30	คุณพวงเพรช กุลทวี	ผู้จัดการ	081 5162121		PUANGPETCH.K@THAIAIRWAYS.COM	
31	คุณอัมพร ศรีวิโรจน์	โรงแรม เอสเอฟ ปีซ	089-9442798	043-226182	AMPORN@SF-KK.com	
32	คุณปภาวรินทร์ รัตนราศี	ผู้ประสานงานสมาคมธุรกิจการท่องเที่ยว จ.ขอนแก่น	099-4644111	043-418990	kktba1@hotmail.com.	
33	คุณดาริกา อินธิราช	ผู้ประสานงาน สมาคมธุรกิจการท่องเที่ยว จ.ขอนแก่น	088-0687242	043-418330	kktba1@hotmail.com	
หจก. ขอนแก่นงานท่อ						
34	นายบุญรอด ทันจ์นทึก	หุ้นส่วนผู้จัดการ	043-262-494	043-262-495	kkpipe@hotmail.co.th	
บริษัท ช ทวี จำกัด (มหาชน)						
35	นางสาวอารดา ภักษาหาร	วิปอาร	087-619-9696		miracalvenus@hotmail.com	
36	นางสาวฤทัย วงษ์รักษา	จัดการ	090-5756327		melody-rodmay@hotmail.com	

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
37	นายณัฐ โพธิวาระ	ศิษย์เก่า	085-0097604		CHO-SCHOOL@CHO.co.th	
โรงแรมกรีน พาร์ค						
38	นางสาวเบญจมาภรณ์ ฉัตรานุสรณ์	ผู้จัดการ	043-725-355	043-725-455	Greenpark.g2@gmail.com	
บริษัท ไทยเอทานอล พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน)						
39	นางสาวกัญจนา ชุยกระเดื่อง	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	086-334-6622	043-418-806		
บริษัท น้ำตาลมิตรภูเวียง จำกัด						
40	นางสุปรานี ดินตะรสาละ ณ ราชสีมา	หัวหน้าแผนกทรัพยากรบุคคล	043-134-101	043-134-107	supraneel@mitrphol.com	
บริษัท คิงส์โลจิสติกส์ จำกัด						
41	คุณสิริญญา รุ่งวิสัย				sirinyarung9@gmail.com	
บริษัทเครื่องสำอางค์บียอนเซ่ สาขาขอนแก่น						
42	คุณภควดี รัตนขันแสง					ภควดี รัตนขันแสง
หจก. ไทยรัฐยางยนต์						
43	นางน้ำฝน คูณเจริญรัตน์				jucka@yahoo.com	
สถานเสริมความงามคุณกาญจนา จังหวัดขอนแก่น						
44	คุณกาญจนา สุระเสียง					

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
บจก. ขอนแก่นไทยอะโกร จังหวัดขอนแก่น						
45	นายวชิระ พรหมวารี	กรรมการผู้จัดการ		043-243-799	One_vac@gmail.com	
โรงแรมเลอเลิศลิฟวิ่ง จังหวัดขอนแก่น						
46	คุณจิดานันท์ เลิศสุวรรณ	ผู้จัดการ	043-242-788	043-243-799	Jib_danan@hotmail.com	
หจก. ทูบายเว็นเตอร์โฟน						
47	คุณชนัญญา สิงห์เพียง					
บมจ. ทีโอที						
48	นายโยธิน สุทธิพิทยศักดี	นักบริหารงานขาย 8	043-393-995	043-393-673	yothinsu@tot.co.th	
บริษัท ฟินิกซ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน)						
49	คุณพรพิมล เอื้ออนันต์	ผู้จัดการส่วนการบุคคล	043-433-104-6	043-433-101	pornpims@scg.co.th	
บริษัทจินฟุส เมดิคัล จำกัด						
50	นางสาววิมลพันธ์ ผานภูเขียว	เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล	043-255-600-8	043-255-609	wimolphun@infus.com	
สำนักงานบัญชีธรรมทินนา จังหวัดขอนแก่น						
51	นางสาวเขมณีรัศ มูลทิพย์		087-432-3593	043-220-287		
52	นางสาวลดาภัสส์ พลเสนา		085-057-0979	043-220-287		

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
บริษัท สามมิตรกรีนพาวเวอร์ โลจิสติกส์ จำกัด						
53	คุณวรากรณ์ ศรีหานาม	ผู้จัดการแผนกบริหารงานจัดส่ง	098-5848132		WARAKORN_SRI@SGP.CO.TH	
54	คุณดาวใจ ตอบสันเทียะ	เจ้าหน้าที่บุคคล	082-1136270		daojai.tob@sgp.co.th	

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมระดมความคิดเห็น (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)
โครงการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564
วันอังคาร ที่ 26 กรกฎาคม 2559 เวลา 8.30 – 12.30 น. ณ ห้องออคิด บอลรูม ชั้น 2 โรงแรมพูลแมน จังหวัดขอนแก่น

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)						
1	นายอภิวัฒน์ อัคนิทัต	รองผู้อำนวยการ				
2	พ.อ.ดร. อรรถสิทธิ์ หัสถีธรรม	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน				
3	นางธัญรัตน์ อินทร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน				
4	นางสาวแพรวไพลิน แก่นจักร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน				
5	นายจิรวรรฒ ทองหลอม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน				
6	นางสาวสุภมาส เลิศพัฒนถาวร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน				
7	นางสาวเรืองระวี สุวรรณปราโมทย์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน				
8	นายวันชนะ สุภาพ	นักพัฒนาธุรกิจและการตลาด				
9	นางสาวโอมิกา บุญตัน	นักวิชาการมาตรฐานอาชีพ				
10	นายเทพณรงค์ นพกรวิเศษ	นักวิชาการมาตรฐานอาชีพ	0866629209			
11	นายวัชรพล ทรัพย์เย็น	นักวิชาการมาตรฐานอาชีพ				
12	คล้ายจันทร์ ฤทธิไพโรจน์	นักประชาสัมพันธ์	0918745359			

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมระดมความคิดเห็น (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)
โครงการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564
วันอังคารที่ 26 กรกฎาคม 2559 เวลา 8.30 – 12.30 น. ณ ห้องออคิด บอลรูม ชั้น 2 โรงแรมพูลแมน จังหวัดขอนแก่น

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย						
1	ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์	ผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน	02-718-5460 ต่อ 321	02-718-5461-2	yongyuth@tdri.or.th	
2	นางสาวราตรี ประสมทรัพย์	นักวิจัย	02-718-5460 ต่อ 326	02-718-5461-2	ratree@tdri.or.th	
3	นางสาวพิมพ์รัมภา ไวสุริยะ	นักวิจัย	02-718-5460 ต่อ 409	02-718-5461-2	pimrumpa@tdri.or.th	
4	นางสาววิสาร์กร รามางกูร	เลขานุการ	02-718-5460 ต่อ 406	02-718-5461-2	visarkorn@tdri.or.th	

สรุปการประชุมระดมความคิดเห็นภาคใต้ (จังหวัดสงขลา)
เมื่อวันศุกร์ที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2559 เวลา 8.30-12.30 น.
ณ ห้องจันผา ชั้น 2 โรงแรมบุรีศรีภู บูติกโฮเต็ล จ. สงขลา

ผู้แทนนายกสมาคมขนส่งและโลจิสติกส์ภาคใต้ สงขลา

บริษัทหรือผู้ประกอบการที่อยู่ในสมาคมขนส่งและโลจิสติกส์ภาคใต้มีจำนวนรถบรรทุกจำนวนมาก แต่ในปัจจุบันประสบปัญหา คือ ขาดแคลนพนักงานขับรถ ผู้ประกอบการในสมาคมได้มีการสรรหาพนักงานในตำแหน่งนี้ตลอดมา แต่พบว่าจำนวนคนไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาด ทำให้ทุกบริษัทมีจำนวนรถที่ยังเหลืออยู่จึงได้จัดทำโครงการฯ เพื่อลดการขาดแคลนกำลังคนในด้านนี้ โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 12 สงขลา ได้จัดอบรมพนักงานขับรถบรรทุก เนื่องจากทางจังหวัดสงขลามีงบประมาณในการพัฒนาด้านโลจิสติกส์ โดยรุ่นแรกได้จัดการอบรม จำนวน 20 คน ซึ่งผลการจากอบรมยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากการฝึกอบรมยังขาดการเข้าใจที่ตรงกันของโครงการฯ เนื่องจากเป้าหมายของการฝึกอบรมต้องการอบรมและพัฒนาพนักงานขับรถบรรทุกที่มีมาตรฐาน แต่ในการอบรมที่ผ่านมา ผู้ที่มาอบรมไม่ได้มีพื้นฐานของการขับรถบรรทุกมาก่อน เมื่อมาอบรมก็ยังขาดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ที่ถูกต้อง เมื่อได้รับการอบรมแล้ว ก็ไม่สามารถทำงานได้ตรงสายทำให้คนที่เข้ามาอบรมก็ยังไม่สามารถขับรถบรรทุกได้อย่างมีมาตรฐาน ดังนั้น จึงได้สรุปว่าจำเป็นต้องมีการบูรณาการในการทำงานร่วมกันในเรื่องความต้องการคุณวุฒิในการทำงาน และจะสามารถพัฒนาไปร่วมกันได้อย่างไร สิ่งใดที่ภาคเอกชนและภาครัฐควรส่งเสริมให้มากขึ้น โดยเน้นการบูรณาการในทุกภาคส่วน ไม่เช่นนั้น พนักงานในด้านโลจิสติกส์ก็จะมีความขาดแคลนเช่นนี้ต่อไป

ส่วนการยกระดับพนักงานขับรถบรรทุก จะช่วยเพิ่มเกียรติและศักดิ์ศรีทางสังคมของคนขับรถบรรทุกภาครัฐและเอกชนสามารถทำงานส่งเสริมด้วยกันได้ ในระยะเริ่มต้นภาครัฐอาจจะเป็นผู้ช่วยเป็นแรงผลักดันให้เกิดขึ้น เนื่องจากในอดีตภาพอาจจะติดลบในสายตาของสังคมไทย

ในปัจจุบันทางสมาคมขนส่งและโลจิสติกส์ภาคใต้ จังหวัดสงขลา ยังไม่มีความร่วมมือกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ มีเพียงความร่วมมือกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 12 สงขลา ดังนั้น สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพได้รับประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการยกระดับอาชีพผ่านทางการมีคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในสังคมมากขึ้น ซึ่งตรงกับเป้าหมายของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และในอนาคตอาจจะได้มีความร่วมมือกับสมาคมขนส่งและโลจิสติกส์ภาคใต้สงขลาต่อไป

ผู้แทนศูนย์ข่าวสารแรงงานจัดสงขลา

ทัศนคติและค่านิยมในการประกอบอาชีพของคนในภาคใต้ พบว่า ภาพลักษณ์ของอาชีพเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงาน เช่น บางคนเรียนจบการศึกษาระดับ ปวส. หากทำงานด้านโลจิสต์ติกที่เป็นคนขับหัวรถลากที่เคลื่อนย้ายสินค้าระหว่างประเทศ สังคมก็ยังเรียกว่า “คนขับรถสิบล้อ” ทำให้รู้สึกด้อยค่าลง ส่งผลให้ไม่ต้องการทำงานในอาชีพนี้ เป็นต้น จึงเห็นว่าควรมีการปรับชื่ออาชีพหรือประชาสัมพันธ์ใหม่ให้เป็นชื่อที่สังคมยอมรับ และสร้างให้สังคมตระหนัก รับรู้และเข้าใจได้ว่าเป็นอาชีพที่ครอบครัวสามารถพึ่งพาได้ และอาจจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนให้คนเข้ามาทำงานในอาชีพนี้จำนวนมากขึ้น โดยการสร้างค่านิยมใหม่อาจจะสร้างโดยผ่านสื่อหลัก ทั้งแบบทางวิชาการ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และให้ข้อมูลศักยภาพของการทำงานในแต่ละอาชีพ รวมทั้งค่าตอบแทนในแต่ละอาชีพ ดังนั้น ควรมีความร่วมมือกับแรงงานจังหวัดและสถานศึกษา สร้างความรู้ความเข้าใจตั้งแต่ในระดับมัธยมศึกษาในเรื่องการแนะแนวอาชีพนั้น ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสร้างทัศนคติต่อโลกการทำงาน

นอกจากนี้ที่ต้องการเสนอแนะเพิ่มเติม คือ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพยังไม่เป็นที่รู้จัก ควรมีการประชาสัมพันธ์ในส่วนของภูมิภาคให้มากขึ้นกว่านี้ ซึ่งทางศูนย์ข้อมูลแรงงานยินดีเป็นศูนย์ประสานงานให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพกับประชาชนเพื่อทราบความรู้และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อไป

ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา

ในประเด็นของกำลังแรงงานด้านโลจิสติกส์ ควรกำหนดวุฒิขั้นต่ำเป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรืออนุปริญญา เพราะอย่างน้อยการเรียนรู้มาเป็นระยะเวลา 4 ปี จะมีการเรียนรู้เรื่องความรับผิดชอบตามมาด้วย และให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพร่างหลักเกณฑ์สรรถนะของวิชาชีพด้านนี้ และสร้างมาตรฐานอาชีพตั้งแต่เรื่องของเครื่องแบบบุคลิกลักษณะ และอาศัยสื่อช่องทางหลักในการส่งเสริมอาชีพในการสร้างค่านิยมใหม่ เช่น ผ่านละครตัวเอกให้มีบทบาทสำคัญในสถานีโทรทัศน์ต่างๆ และให้เปลี่ยนชื่อเรียกเป็นพนักงานขับรถโลจิสติกส์ เป็นต้น

ในส่วนของภาคอุตสาหกรรม พบว่า มีความต้องการและขาดแคลน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.วิชาชีพ) ประเด็นนี้ทางสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลาเสนอได้มีการเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการร่วมภาครัฐบาลและเอกชนจังหวัด (กรอ.จังหวัด) เพราะเกี่ยวข้องกับกฎหมายของกระทรวงแรงงานที่ไม่มีการจัดอบรมเพิ่มแก่คนที่จบวุฒิการศึกษา ปวช. ปวส. ซึ่งต้องรับคนที่จบการศึกษาสาขาอาชีวอนามัยจากมหาวิทยาลัยเท่านั้น ส่งผลให้ต้นทุนของภาคโรงงานอุตสาหกรรมในส่วนนี้เพิ่มสูงขึ้น หากสามารถปรับกฎหมายในส่วนนี้ได้อาจจะสามารถลดการตึงตัวของการขาดแคลนกำลังคนด้านนี้ได้ จึงอยากให้พิจารณาในประเด็นนี้ด้วย

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 9 สงขลา

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต้องดูแลกำลังคนในภาคการเกษตร ซึ่งพื้นฐานของคนในประเทศมาจากภาคเกษตรเป็นส่วนใหญ่ และเป็นแหล่งพักพิงหรือรองรับของแรงงานเมื่อภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การออกมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ ส่วนใหญ่เป็นภาคอุตสาหกรรมและบริการ ดังนั้น ขอเสนอให้จัดทำมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพทางด้านเกษตรด้วย เช่น เน้นมาตรฐานอาชีพประมงให้มากขึ้น เนื่องจากมีความละเอียดอ่อนของการทำอาชีพเหล่านี้ เป็นต้น รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

- การเน้นพัฒนาสมรรถนะของคุณวุฒิวิชาชีพ ควรเน้นความร่วมมือกันสถานศึกษาด้วย
- การออกใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ ควรมีช่วงรายได้ประกอบในคุณวุฒิแต่ละระดับด้วย เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการเข้ามาขอการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ

สำนักงานคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสังคม

เมื่อพิจารณาด้านการประมงซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญในพื้นที่ภาคใต้ ควรมีการจัดทำคุณวุฒิวิชาชีพ “ไต้ก๋งเรือ” ให้ได้มาตรฐานในการประกอบอาชีพให้มีมาตรฐานมากกว่าปัจจุบันนี้และให้มีการดำเนินงานกับ “ไต้ก๋งเรือ” ที่ไม่มีมาตรฐานหรือไม่สามารถประกอบวิชาชีพได้หากไม่ดำเนินงานตามมาตรฐานของวิชาชีพดังกล่าว

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา

ที่ผ่านมามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีมาตรฐานตามคุณวุฒิวิชาชีพ เมื่อผ่านมาตรฐาน หรือได้ใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพจะสามารถนำไปเทียบเคียงเพื่อให้สามารถได้เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ดีได้ ซึ่งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมีแนวทางหรือเจตนารมณ์เช่นนั้นหรือไม่ เพราะในการดำเนินงานหรือประชาสัมพันธ์ให้นักเรียน นักศึกษา เข้าไปขอรับการทดสอบหรือต้องสอบเพื่อให้มีคุณวุฒิวิชาชีพดังกล่าวก็ต้องมีแรงจูงใจที่น่าสนใจด้วย

หอการค้าจังหวัดสงขลา

ในพื้นที่ภาคใต้หรือจังหวัดสงขลาควรเน้นการท่องเที่ยว โดยเฉพาะเรื่องอาหารที่มีธุรกิจต่อเนื่องหลากหลาย และขอเสนอแนะให้มีการทำวิสัยทัศน์ของแต่ละวิชาชีพด้วย เช่น วิชาชีพด้านอาหาร กำหนดวิสัยทัศน์ “เป็นที่ 1 ของอาหารตะวันออก” ซึ่งจะทำให้ธุรกิจที่เกี่ยวข้องและธุรกิจต่อเนื่องสร้างนวัตกรรมและคุณภาพอาหารให้ไปถึงวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ให้ได้

การตั้งชื่อของอาชีพและวิชาชีพต่างๆ ควรมีการตั้งชื่อที่ทันสมัยเพื่อเป็นการยกระดับอาชีพ และเห็นถึงความสำคัญและบทบาทของอาชีพนั้น เช่น ในต่างประเทศ มีอาชีพ Funeral Management ซึ่งคอยให้บริการการจัดงานศพอย่างครบวงจรและมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้สามารถมีมาตรฐานในการประกอบอาชีพอย่างชัดเจน เป็นต้น

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร Deevana Group (อุปนายกสมาคมโรงแรมไทยภาคใต้)

เรื่องการเป็นองค์กรรับรองที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพนั้น สมาคมโรงแรมไทยภาคใต้มีความสนใจเกี่ยวกับประเด็นนี้ โดยสมาคมโรงแรมไทยภาคใต้เป็นการรวมตัวของสถานประกอบการที่ประกอบธุรกิจด้านโรงแรม ซึ่งการเป็นองค์กรประเมินนั้นผู้ประเมินต้องมีสถานที่ประเมินที่พร้อมและสามารถทำการประเมินได้ด้วย ดังนั้น สมาคมโรงแรมไทยภาคใต้ก็ต้องหาโรงแรมที่สนใจจะเป็นองค์กรรับรอง ปัญหาที่พบคือ สถานที่บางแห่งต้องการทราบถึงงบประมาณหากต้องปรับปรุงครัวให้ได้มาตรฐานเพื่อเป็นองค์กรประเมิน ในเบื้องต้นเจ้าหน้าที่ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ. แจ้งว่า มีงบประมาณสนับสนุนครุภัณฑ์ 300,000 บาท แต่มีเงื่อนไขว่าต้องมีการจัดประเมินก่อน และต้องมีผลงานใน 1 ปี และยังไม่สามารถระบุได้อย่างชัดเจนว่าจะได้รับงบประมาณสนับสนุนและครุภัณฑ์ที่ได้รับการสนับสนุนถือว่าไม่ใช่ทรัพย์สินของโรงแรมเมื่อเสร็จภารกิจจะขอเรียกเก็บคืน ดังนั้น จึงมีความเห็นว่า สถานศึกษามีความเหมาะสมในการเป็นองค์กรรับรองมากกว่าทางสมาคมฯ หากสถาบันการศึกษาเป็นองค์กรรับรองก็สามารถให้คุณวุฒิกับผู้ที่สำเร็จการศึกษาได้ อีกทั้งตลาดแรงงานทางด้านการโรงแรมมีความขาดแคลน ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาใหม่เรียกร้องค่าตอบแทนเทียบเท่ากับคนที่เป็นทำงานมา 2-3 ปี ส่งผลให้โรงแรมระดับ 3 ดาว ต้องจ้างแรงงานด้วยค่าจ้างที่สูงขึ้นเมื่อเทียบกับความสามารถในการทำงาน ดังนั้น หากนำเอาคุณวุฒิวิชาชีพเข้าไปเทียบเคียงกับนักศึกษาอาชีวศึกษา ว่ามีความสามารถในการทำงานในระดับใด ก็สามารถเป็นการรับรองคุณวุฒิทางอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาได้อีกทางหนึ่ง และทำงานยื่นสมัครกับโรงแรมก็ได้คนมาทำงานที่มีคุณสมบัติพื้นฐานที่สามารถทำงานได้จริง

ดังนั้นสำหรับองค์กรด้านสาขาโรงแรมนั้น ควรให้สถานศึกษาหรือสถาบันที่สอนเกี่ยวกับการโรงแรมเป็นองค์กรรับรอง เนื่องจากปัจจัยเรื่องสถานที่และทรัพยากรต่างๆ ทั้งด้านบุคลากร เนื่องจากโรงแรมมีความหมุนเวียนเข้า-ออกของบุคลากรสูง เมื่อเทียบกับบุคลากรในสถานศึกษา อีกทั้งหากนักเรียนนักศึกษาได้รับการรับรองว่ามีความสามารถระดับที่สูง และมีการรับรองที่มั่นใจได้ สถานประกอบการก็สามารถรับบุคคลเข้าทำงานได้และให้เงินค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ทั่วไป จึงสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นองค์กรรับรองและทางสมาคมจะเป็นผู้ชี้แจงและให้ความเข้าใจกับสมาชิกของทางสมาคมต่อไป

มหาวิยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีเป็นสถาบันที่มีการเปิดสอนด้านการโรงแรม มีความยินดีให้ความร่วมมือกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและสมาคมโรงแรมไทยภาคใต้ รวมทั้งยินดีเป็นองค์กรรับรองที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่จะประกอบวิชาชีพในอนาคต

ภาพการประชุมระดมความคิดเห็นภาคใต้ จังหวัดสงขลา

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมระดมความคิดเห็น (ภาคใต้)
โครงการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564
วันศุกร์ที่ 19 สิงหาคม 2559 เวลา 8.30 – 12.30 น. ณ ห้องประชุมจันผา ชั้น 2 โรงแรมบุรีศรีภู บูติกโฮเต็ล จังหวัดสงขลา

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
1	นายวิเชียร กัณฐตุริต	แรงงานจังหวัดสงขลา สำนักงานแรงงานงานจังหวัดสงขลา	074-325-092	074-325092	wiechian_kan@hotmail.com	
2	นายวาริน สองเมือง ~~นักประชาสัมพันธ์~~ ชำนาญการ (แทน)	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ ~~พิเศษ~~ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 12 สงขลา	074-336-052 ต่อ 101	074-336-048		
3	~~นายสมภพ คงรอด~~ นางสาวกัลยนันท์ หงษ์ยนต์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสงขลา		074-311-435		
4	นายฉิ้น ประสนพิชัย	หัวหน้าศูนย์ข่าวและตลาดแรงงาน จังหวัดสงขลา		074-321-095		
5	นายสมมาตร จุลิกพงศ์	กรรมการ หอการค้าจังหวัดสงขลา				
6	~~นางสมใจ แก้วสว่าง~~ ตำแหน่งเลขานุการ กรม	~~นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ~~ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรที่ 9 สนง.ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	074-312-996	074-311-589	Pakachet@oae.go.th	
7	นายรังสิมันต์ ชอบกตัญญู	ศูนย์วิจัยและตรวจสอบคุณภาพสัตว์น้ำและผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำ สงขลา	074-812-037 ต่อ 124	074-314-979	Rungsiman.c@dof.mail.go.th	

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
8	นายพสุธา ระวังสุข	ผู้บริหารทีม ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคใต้	074-272-000 ต่อ 4710	074-238-765		
9	นายบุญชู ยืนยงสกุล	ผู้บริหารทีม ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคใต้	074-272-000 ต่อ 4710	074-238-765		
มหาวิทยาลัย/วิทยาลัย						
10	ดร. จันทร์พร ช่วงโชติ	คณบดี วิทยาลัยนานาชาติท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	077—913-372	077-913-973	Inter355688@gmail.com	
11	นายไพศาล นาคกราย	รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	077-913-369	077-913-370	peter_8599@hotmail.com	
12	นางสาวกัณฐาภรณ์ ชัยกิตติกุล	อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	077-913-369	077-913-370	kanthaporn.cha@gmail.com	
13	นางสาวพรเพ็ญ สุขหนู	อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	077-913-369	077-913-370	naka-sru@hotmail.com	
14	นายเสนอ สะอาด	ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	081-595-3118	074-317133	Saner.s@hotmail.com	
15	นายปรีชา เพชรนุ้ย	ครูชำนาญการ วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี	0870995304		PATPAWAN1706@gmail.com	
16	นายภัทระ พนัสอำพล	รองผู้อำนวยการวิทยาลัย วิทยาลัยการอาชีพหลวงประสานราษฎร์นิกร			Bhatra27@hotmail.com	

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
17	นายอาทิพย์ เก็บไว้ อาทิพย์	รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยสารพัดช่างสงขลา	081-5412401	074-311-074	Artit01m@hotmail.com	
18	นางอุษณีย์ จิตตะปาโล	ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการสิงหนคร	074-484-342	074-484-342		
19	นายอำนาจ เดชพรหม	รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการสิงหนคร	074-484-342	074-484-342		
20	นางสาวรุจิรา แกล้วทะนงค์	ผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา	081-738-2044	074-313-512		
21	นางอมรรัตน์ จันวัฒนะ	รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา	081-479-4584	074-313-512		
22	นายสถิต โลหะ	รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสงขลา	081-368-519	074-389-118	Satit_sk@hotmail.com	
สมาคม						
23	นางเขมชนิดาภา ฤทธิกาญจน์	นายกสมาคมธุรกิจการท่องเที่ยว จังหวัดสงขลา	074-245-482	074-244-4765	pennyritthi@hotmail.com	
24	นายสุจินต์ เอกวานนท์	สมาคมยางพาราไทย	074-429-311	074-429-312	tra@csloxinfo.com	
25	นายประสิทธิ์ เพชรหนูเสด	สมาคมยางพาราไทย	074-429-311	074-429-312	tra@csloxinfo.com	
26	นางรุ่งรัตน์ ชัยจีระธิกุล	นายกสมาคม สมาคมโลจิสติกส์และขนส่ง ภาคใต้	081-963-3245	074-43944968	aslt@hotmail.com	

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
27	นายธานัท บุญประสงค์กิจ	เจ้าหน้าที่ประสานงานสมาคม สมาคมโลจิสติกส์และขนส่ง ภาคใต้	081-963-3245	074-43944968	aslt@hotmail.com	
28	นางสาววริศรา ทองคง	เจ้าหน้าที่ประสานงานสมาคม สมาคมโลจิสติกส์และขนส่ง ภาคใต้	081-963-3245	074-43944968	aslt@hotmail.com	
บริษัท						
29	นายศึกษิต สุวรรณดิษฐกุล	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท ดีวาน่า โฮเทลแอนด์รีสอร์ท จำกัด	076-241-080 ต่อ 20	076-221-967	info@deevanagroup.com	
30	นพ. ดรุณ สนทราพรพล	ผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ บริษัท โรงพยาบาลราษฎร์ยินดี จำกัด (มหาชน)	074-200-200	074-200-292	Ryh@rajyindee.com	
31	พว. จิราภา เขียวขำ	ผู้จัดการฝ่ายการพยาบาล บริษัท โรงพยาบาลราษฎร์ยินดี จำกัด (มหาชน)	074-200-200	074-200-292	Ryh@rajyindee.com	
32	พว. เพ็ญบรรณ บุญช่วย	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายการพยาบาลด้านพัฒนาบุคคล บริษัท โรงพยาบาลราษฎร์ยินดี จำกัด (มหาชน)	074-200-200	074-200-292	Ryh@rajyindee.com	
33	พว. มะลิ ศรีเมฆารัตน์	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายการพยาบาลด้านพัฒนาคุณภาพ บริษัท โรงพยาบาลราษฎร์ยินดี จำกัด (มหาชน)	074-200-200	074-200-292	Ryh@rajyindee.com	
34	นางสาวจุฑาสินี ลือสิริพงศ์	General Manger PB GRAND HOTEL หาดใหญ่	081-5419879		purelykhae@hotmail.com	

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
	น.ส. พรรณทิวา ศรีวิ	นคม. สิงหนคร/ก. สงขลา	074 211902	074 211903	ftisk@hotmail.com	
	ส. พงศกร กตเมา	มรภ. สงขลา/ก. สุราษฎร์ธานี	0869007917		bsben2009@hotmail.com	
	วิมลรัตน์ สวัสดิ์ชัน	isene ม.	094 6263199		bee_za21@hotmail.com	วิมลรัตน์
	วรัญญา ธรรมนิยกุล	สมาคมโรงแรมหาดใหญ่-สงขลา	089-7905055		mlappalmy@gmail.com	วรัญญา
	กิตติพงษ์ ธรรมอนันต์	ASLT	081 897 3658	074 474474	kt@parksiri.co.th	
	นายชวลิต หนูเกื้อ	ว่าการอำเภอหาดใหญ่	081-5424933	074-212301	CHAUWALIT@gmail.com	
	นายพงษ์ศักดิ์ รัตนเลิศ ~~นายพงษ์ศักดิ์ รัตนเลิศ~~	รองผู้จัดการ โรงงานซีอิ๊วฮ่องเฮียมแซ่ง	074-313-479	074-437-141	OHS.NARONG@gmail.com	
	ฟิรอสดิกส์ ตุ้ยหนูยี่	CENTARA HAT YAI EXECUTIVE CHEF	0821246204			
	ชลาลาง สุดาวง	โรงแรมลังกาวี	081-7664425	074-247111	XHUNTEAW.04@GMAIL.COM	

รายชื่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สคช. เข้าร่วมประชุม
การประชุมระดมระดมความคิดเห็นผู้มีส่วนได้เสีย พื้นที่ภาคใต้ โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2564
ในวันที่ วันที่ 19 สิงหาคม 2559 เวลา 8.30-12.30 น.
ณ ห้องประชุมจันผา ชั้น 2 โรงแรมบุรีศรีภู บูติกโฮเต็ล จ. สงขลา

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายมือชื่อ
1.	พันเอก ดร.อรรถสิทธิ์ หัสถีธรรม	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน คุณวุฒิวิชาชีพ	
2.	นางธัญรัตน์ อินทร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
3.	นางสาวแพรวไพลิน แก่นจักร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
4.	นายจรณวรรต ทองหลอม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายเซ็น
มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย			
1	ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์	ผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน	
2	คุณราตรี ประสมทรัพย์	นักวิจัย	
3	คุณอัจฉรียา อนันตทัศน์	นักวิจัย	
4	คุณสุนีย์ แซ่คู	เลขานุการ	
5			
6			

สรุปการประชุมระดมความคิดเห็นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (จังหวัดนครราชสีมา)
วันพุธที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2559 เวลา8.30-12.30 น.
ณ ห้องประชุมพิมาย ชั้น 1 โรงแรมสีมาธานี จ. นครราชสีมา

ผู้แทนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

มาตรฐานอาชีพที่ทางสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ดำเนินการยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากผู้ที่ได้รับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพยังได้รับเงินเดือนตามมาตรฐานจริงหรือไม่ และปัจจุบันผู้ประกอบการต้องการบุคลากรที่มีใบประกอบวิชาชีพหรือใบรับรองจริงหรือไม่ เช่น โรงงานในต่างจังหวัดไม่ได้ต้องการผู้ที่มีใบประกอบวิชาชีพ จึงทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนามาตรฐานอาชีพให้เกิดขึ้น ซึ่งแท้จริงแล้วผู้ประกอบการไม่ได้สนใจมาตรฐานชีพอาชีพตรงนี้ เพราะเมื่อผู้ประกอบการได้แรงงานที่มีใบประกอบวิชาชีพเข้ามาทำงานแล้วต้องจ่ายค่าจ้างตามนั้น ผู้ประกอบการอาจจะมีปัญหาในเรื่องค่าจ้าง ทำให้ผู้ประกอบการมีต้นทุนเพิ่มขึ้น จึงไม่เห็นความสำคัญมากนัก ยกเว้นแต่ว่าแรงงานที่ทำงานเกี่ยวกับโรงงานที่มีการส่งออกสินค้าไปต่างประเทศ

ปัจจุบันมีบางอาชีพเท่านั้นที่ต้องมีใบประกอบวิชาชีพ ยกตัวอย่างอาชีพที่มีปัญหามากที่สุดในตอนนี้ คือ ช่างไฟฟ้าประจำโรงงาน ที่จะต้องมีใบประกอบวิชาชีพ แต่การสนับสนุนจากหน่วยงานที่จะให้ใช้ใบประกอบวิชาชีพก็ไม่มีข้อมูลข่าวสารที่แจ้งต่อผู้ประกอบการว่าจะใช้แรงงานที่มีใบประกอบวิชาชีพในแรงงานตำแหน่งใดบ้าง ยังขาดการประชาสัมพันธ์ ผู้ประกอบการที่ทราบจะเป็นโรงงานที่มีการติดตามข่าวสารเท่านั้น ดังนั้นจุดอ่อนของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจึงอยู่ที่การสื่อสารและการหาเครือข่าย ทั้งนี้ในอนาคตมีผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศบอกว่าประเทศไทยจะมีอาชีพประมาณ 500 อาชีพหายไปภายใน 10 ปี ซึ่งอาชีพที่เห็นอยู่ปัจจุบันเป็นอาชีพที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือมีอยู่น้อยมาก ดังนั้นสถาบันการศึกษาต่างๆ ต้องปรับตัวอย่างมาก

ผู้แทนผู้จัดการสำนักงาน (สกท.) นครราชสีมา เทเลคอม

การที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพทำหน้าที่รับรององค์กรรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพถือว่าเป็นข้อดีที่จะมีองค์กรมารับรองมาตรฐาน แต่ยังไม่ค่อยมั่นใจว่านักศึกษาหรือบุคคลใดก็ตามที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพแล้วและจะตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการหรือไม่ และยังไม่ทราบรายละเอียดของมาตรฐานอาชีพว่ามีอะไรบ้าง หลักเกณฑ์เป็นอย่างไร

ประเด็นด้านการสื่อสารโทรคมนาคมจะมีการจัดทำมาตรฐานและมีการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพด้านนี้หรือไม่ ทั้งนี้การใช้เทคโนโลยีต่างๆ ในการศึกษาไทยยังไม่มีเครื่องมือวัด และการที่จะให้สถานศึกษาเป็นผู้สอบ และให้ใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ ยังไม่แน่ใจว่าจะสามารถรับรองได้จริง นอกจากนี้มาตรฐานอาชีพในด้านคมนาคมก็จะต้องมีผู้แทนที่มาจากบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส (มหาชน) ฯลฯ ด้วย จะทำให้มั่นใจว่ามาตรฐานนี้มาจากความต้องการของผู้ประกอบการจริงๆ ว่าในแต่ละระดับชั้นต้องทำอะไรบ้าง ซึ่งปัจจุบันมีองค์กรรับรองเพียงที่เดียวในประเทศไทย คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) และเริ่มมีการสอบแล้ว 1-2 รุ่น ซึ่งมาตรฐานอาชีพนี้เป็นอาชีพที่มีค่าใช้จ่ายสูงมาก ประมาณ 9,000 กว่าบาท ทำให้ผู้ที่ไปทดสอบส่วนใหญ่จะไม่ใช่นักศึกษา เนื่องจากยังไม่ได้นำหลักสูตรไปปรับเป็นหลักสูตรทางสมรรถนะ เพราะฉะนั้นคนที่ไปสอบในสายช่างการคมนาคมจะเป็นช่างจากบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส (มหาชน) เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นการจะจัดทำมาตรฐานอาชีพใดนั้นต้องมาจากผู้ที่อยู่ในอาชีพนั้นจริงๆ และคณะกรรมการพิจารณาก็ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนั้น หลังจากนั้นต้องนำไปวิพากย์ก่อนที่จะประกาศใช้เป็นมาตรฐานอาชีพ โดยกระบวนการสอบมีอยู่ 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) สอบข้อเขียน 2) การสัมภาษณ์ 3) ภาคปฏิบัติ ซึ่งองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพในต่างจังหวัดอาจจะมีปัญหาเรื่องเครื่องมือ แต่ก็จะมีงบประมาณอีกจำนวนหนึ่งที่จะสนับสนุน ถ้าหากพื้นที่นั้นๆ มีความต้องการแรงงานด้านนี้มากจริงๆ

ผู้แทนอธิการบดีฝ่ายวางแผน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเริ่มนำระบบหลักสูตรใหม่เข้ามาเรียกว่า ASEAN University Network-Quality Assurance (AUN-QA) ซึ่งปัจจุบันกำลังอยู่ระหว่างการประเมิน โดยวัตถุประสงค์หลักของหลักสูตร คือ ตอบโจทย์ผู้ประกอบการ ถ้าสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมีมาตรฐานวิชาชีพแล้วนำเรื่องมาตรฐานวิชาชีพเข้าไปร่วมกับหลักสูตร ก็จะได้พัฒนาหลักสูตรร่วมกันและมหาวิทยาลัยจะได้ไม่ผลิตบัณฑิตที่จบออกมาแล้วว่างงาน

นอกจากนี้ถ้าหลักสูตรใดเป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานอาชีพรองรับ หลักสูตรนั้นจะค่อนข้างไม่มีปัญหาเรื่องของประกันคุณภาพ แต่ถ้าหลักสูตรใดไม่มีมาตรฐานอาชีพ เช่น เทคโนโลยีอาหาร (Food Technology) ซึ่งมีความพยายามทำมาตรฐานวิชาชีพมา 9 ปีแล้ว แต่ยังติดที่ พ.ร.บ. ดังนั้นอยากให้มีการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพของนักวิทยาศาสตร์การอาหารด้วย เพราะนักวิทยาศาสตร์การอาหารหลายสถาบันผลิตมามากแต่มีมาตรฐานไม่เหมือนกัน เมื่อผู้ประกอบการเลือกจ้างงาน ก็จะเลือกจ้างโดยให้ค่าแรงขั้นต่ำมากกว่าจะจ้างคนที่เรียกค่าแรงที่สูง ผลที่ตามมาคือทำให้เด็กไม่มีความกระตือรือร้นที่จะสอบให้ผ่าน ซึ่งเทคโนโลยีอาหารมีการสอบแล้ว โดยสมาคมเป็นผู้จัดสอบ แต่เด็กยังไม่กระตือรือร้นที่จะไปสอบ เพราะสอบแล้วก็ไม่ได้ใช้ เนื่องจากกฎหมายยังไม่บังคับใช้ และหากไม่มีใบรับรองก็เข้าทำงานโรงงานผลิตอาหารได้ จึงอยากให้มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพเทคโนโลยีอาหาร โดยมหาวิทยาลัยยินดีให้ความร่วมมือทุกด้าน

ผู้แทนด้านวิศวกรรมจังหวัดนครราชสีมา

ปัจจุบันเด็กในจังหวัดนครราชสีมา มักจะทำงานไม่เป็นและไม่มีทักษะชีวิต จึงอยากให้มีการพัฒนากำลังคนระดับล่าง โดยให้พัฒนาฝีมือแรงงานและการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพราะหากไม่พัฒนาวิชาชีพจะทำให้แรงงานขาดแคลนในบางช่วง เช่น เดือนรอมฎอนของอิสลาม

ผู้แทนประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา

ปัจจุบันโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแต่การกำหนดมาตรฐานอาชีพเปลี่ยนแปลงช้ามาก ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนมาตรฐานอาชีพตามสถานการณ์โลกได้ทัน นอกจากนี้การให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพมาช่วยในเรื่องการรับรองมาตรฐาน ทำไมถึงไม่ให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพนั้นๆ รับรองให้เลย ถ้าให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพรับรองให้เลยทำไมถึงต้องมาแก้ร่างหลักสูตรอีก ซึ่งการปรับหลักสูตรตามมาตรฐานอาชีพนั้นมหาวิทยาลัยก็จะมีกรอบของมหาวิทยาลัยเอง ซึ่งการที่บอกว่าถ้าทำตามกรอบนี้แล้วเด็กจะต้องมีงานทำแต่ในความเป็นจริงมันเป็นจริงแบบนั้นหรือไม่ เนื่องจากเมื่อเด็กเข้าเรียนปี 1 กว่าจะจบปี 4 โลกก็เปลี่ยนไปมากแล้ว

ประเด็นเรื่องของใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ ไม่แน่ใจว่าทำไปเพื่ออะไรเพราะไม่มั่นใจว่าการที่ได้รับใบรับรองใบหนึ่งแล้วจะทำให้มีงานทำ เช่น ถ้าเรียนจบช่างยนต์มาทำงานไปทำงานที่บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (โตโยต้า) ก็ให้บริษัทโตโยต้ารับรองแล้วสามารถไปทำงานที่ไหนก็ได้ ทำไมต้องให้มหาวิทยาลัยรับรองอีก ซึ่งถ้าต้องการทำงานก็ควรให้สถาบันนั้นๆ กำหนดใบรับรองเอง สถาบันที่มีความเชี่ยวชาญด้านอาชีพนั้นๆ ในประเทศมีอยู่จำนวนมาก ดังนั้นควรให้สถาบันที่มีความเชี่ยวชาญเหล่านี้เป็นหน่วยงานที่กำหนดเลยว่ามาตรฐานของอาชีพนั้นๆ จะเป็นอย่างไร นอกจากนี้ยังไม่มีความแน่ใจว่ามาตรฐานที่มีการรับรองไปแล้วนั้นแรงงานจะสามารถทำงานได้นานแค่ไหน

ผู้แทนชมรมเชฟเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

ปัญหาในส่วนของวิชาชีพผู้ประกอบอาหารไทยที่พบคือ ยังมีความสับสนของการจัดทำมาตรฐานอาชีพผู้ประกอบอาหารของหลายสถาบันอยู่ เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันอาหาร และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ โดยยังมีความสับสนว่าสถาบันใดกันแน่ที่จะเป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับรอง เนื่องจากการที่มีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพผู้ประกอบอาหารไทยและไม่ได้ทำงานร่วมกัน จึงทำให้ไม่เกิดการพัฒนาในด้านอาชีพ ซึ่งการได้รับแรงงานที่มีใบรับรองถือเป็นข้อดี เพราะไม่ต้องสอนงานมาก แต่ก็ต้องดูด้วยว่าใบรับรองมาจากที่ใด เพราะบางครั้งการมีใบรับรอง

ก็ไม่ได้แปลว่าทำงานได้ทุกอย่าง เพราะฉะนั้นเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน โดยการที่จะมีสถาบันรับรองต้องเป็นสถาบันที่เป็นที่ยอมรับจริงๆ จึงสมควรพัฒนาอย่างยิ่งและพัฒนาอย่างถูกทาง และอยากให้พยายามส่งเสริมให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพมาเป็นผู้รับรองเลย

ผู้แทนสำนักงานการโยธา ที่ 5 นครราชสีมา

จากประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา มีข้อสังเกตว่าเด็กรุ่นหลังที่มาฝึกงานกับหน่วยงานหรือพนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ๆ ใช้เวลาอยู่กับสื่อและระบบสารสนเทศเป็นเวลาหลายชั่วโมง และเป็นการใช้ผิดประเภท ไม่ตรงกับการทำงาน ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปมากจากเมื่อ 12 ปีที่แล้ว ปัจจุบันคุณภาพของเด็กนิสิต/นักศึกษาเปลี่ยนไปเรื่อยๆ ทำให้เด็กที่จบใหม่ๆ หรือกำลังจะจบมุ่งไปทางเทคโนโลยีมากขึ้น ซึ่งบางคนเรียนมาคนละสาขาวิชา แต่จุดหมายเดียวกันหมด จึงเกิดการมุ่งเป้าหมายที่ผิดทาง ทำให้การใช้เวลาส่วนหนึ่งไปใช้สมาธิผิดที่ เช่น โทรศัพท์ Line หรือ Facebook ต่างๆ จึงควรให้ความใส่ใจกับวัยเด็กให้มากก่อนที่จะพัฒนามาเป็นแรงงานในหน่วยงานต่างๆ

ผู้แทนสำนักงานเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดนครราชสีมา

ในภาคอุตสาหกรรมประมงจะไม่มีวิชาชีพชั้นหัวหน้า (โฟร์แมน) แต่จะมีระดับสูงขึ้นไป คือ นักวิทยาศาสตร์ ซึ่งส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรี ทำให้เกิดขาดแคลนแรงงานระดับหัวน้างาน และเกิดการดึงแรงงานต่างชาติเข้ามาส่งผลให้แรงงานไทยที่ทำงานด้านประมงถูกแย่งงาน นอกจากนี้ปัญหาที่พบกันมาก คือ ภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดนครราชสีมาขาดแคลนแรงงานฝีมือระดับ ปวช. ปวส. แต่แรงงานที่มาสมัครงานส่วนใหญ่เป็นวุฒิปริญาตรี ซึ่งแรงงานที่จบปริญญาตรีมาสมัครงานแต่ไม่ได้เงินเดือนตามที่ต้องการก็จะไม่ทำ วุฒิตรงนี้จึงถูกเปลี่ยนไป หากย้อนกลับไปที่ภาคการศึกษา เมื่อแรงงาน ปวช./ปวส. มีคนมาเรียนน้อย เนื่องจากค่านิยมของครอบครัวมุ่งหวังให้ลูกไปเรียนระดับปริญญาตรีจำนวนมาก ทำให้วิทยาลัยต่างๆ ที่มีคนไปเรียนในระดับ ปวช. ปวส. น้อย ก็พยายามปรับตัวขึ้นมาให้เป็นระดับปริญญาตรี เพื่อไปแข่งขันกับมหาวิทยาลัยใหญ่ๆ ทำให้แรงงานระดับหัวหน้างาน (โฟร์แมน) หายไปจนระดับหัวหน้างานภาครัฐแทบจะไม่มีแล้ว ตรงนี้เป็นปัญหาสำคัญ เมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ภาคอุตสาหกรรมจะใช้แรงงานต่างชาติเข้ามา ปัญหาคือประเทศไทยจะถูกประเทศอาเซียนแย่งงานทั้งหมด รวมทั้งเมื่อได้ไปศึกษางานวิจัยพบว่าแรงงานพม่าที่เข้ามาร้อย 10 จบปริญญาตรี และเริ่มเข้ามาแย่งงานคนไทยทำ โดยแรงงานเหล่านี้ไม่เกี่ยงค่าแรง เพราะฉะนั้นจะเห็นได้ว่าปัจจุบันโรงงานใหญ่ๆ หัวหน้างาน (โฟร์แมน) จะเป็นต่างชาติหมด โดยมีคนไทยน้อยมาก ดังนั้นจึงควรมีมาตรฐานวิชาชีพในอุตสาหกรรมประมงจริงๆ แต่หากสื่อสารกันไม่รู้เรื่องโรงงานก็ไม่รับทำงาน

ผู้แทนวิทยาลัยนครราชสีมา

เห็นด้วยกับการมีมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งในภาคการศึกษาของไทย ซึ่งมีใบประกอบวิชาชีพครูที่ดูแลโดยคุรุสภาเพื่อบอกว่าผู้ที่มีใบประกอบวิชาชีพครูจึงจะสามารถเป็นครูได้ แต่ยังไม่เห็นว่านำไปใช้ประโยชน์ในทางการศึกษาได้จริงมากนัก และระยะหลังๆ มีการยกเว้นบางสาขาวิชาที่ไม่ต้องมีใบประกอบวิชาชีพครูก็สามารถเป็นครูได้ จึงมองว่าการทำกรอบมาตรฐานต่างๆ ขึ้นมา สามารถนำไปใช้ได้จริงและมีผลประโยชน์มากน้อยเพียงใด

ผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจจังหวัดนครราชสีมา

การยกระดับมาตรฐานอาชีพให้เป็นสากล มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ผู้ประกอบวิชาชีพ สถาบันการศึกษา และผู้ประกอบการ แต่ใน 3 องค์ประกอบทำอย่างไรให้มีความสมดุลกัน ซึ่งทุกวันนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงเร็วมาก ทั้งนี้เริ่มแรกควรจะมองจากผู้ประกอบการในการจะทำมาตรฐานวิชาชีพว่าสถานประกอบการต้องการวิชาชีพอะไร แล้วจึงนำมาจัดทำมาตรฐานอาชีพและส่งต่อไปให้สถาบันการศึกษา ดังนั้นการจัดทำมาตรฐานอาชีพให้ตรงกับอุตสาหกรรม ควรคำนึงถึงว่าสถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรมจะได้อะไรขึ้นมาด้วย รวมทั้งสถาบันการศึกษาด้วยจึงจะสอดคล้องกัน

โดยสรุปแล้วประโยชน์ของระบบคุณวุฒิวิชาชีพส่วนใหญ่จะเป็นของผู้ที่กำลังจะจบการศึกษา และภาคการศึกษาที่จะผลิตนักศึกษาที่ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ และอีกส่วนหนึ่งจะเป็นประโยชน์กับผู้ที่อยู่ในอาชีพนั้นๆ อยู่แล้วมาประเมินตัวเอง มาวัดระดับให้ผู้ประกอบการรู้ว่าแรงงานของตนมีความสามารถจริงและอยู่ในระดับไหน ในขณะเดียวกันมาตรฐานอาชีพก็ควรจะเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ภาพการประชุมระดมความคิดเห็นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดนครราชสีมา

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมระดมความคิดเห็น (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1)
โครงการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564
วันพุธ ที่ 24 สิงหาคม 2559 เวลา 8.30 – 12.30 น. ณ ห้องประชุมพิมาย ชั้น 1 โรงแรมสีมาธานี จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
จังหวัดนครราชสีมา						
1.	นายสมหมาย วิเชียรฉันท์	รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา		0-4424-3798		
จังหวัดนครราชสีมา						
2.	นายกีรติวัฒน์ ธีระวัฒนา	ปลัดอำเภอ		0-4424-3798		
การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานนครราชสีมา						
3.	คุณรุ่งทิพย์ บุกขุนทด	ผู้อำนวยการ	044-213-666	044-213-667	tatoima@tat.or.th	
สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา จ. นครราชสีมา						
4.	นายมนตรี ปิยากูล	ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด	044-252-444	044-259-691		
สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จ. นครราชสีมา						
5.	นางสาวปนัดดา ปาลวัฒน์	นักสงคมสงเคราะห์ชำนาญการ	044-243-000	044-255-732	~~N~~ad1555@hotmail.com nad	
สำนักงานสถิติ จ. นครราชสีมา						
6.	นางจิรพา กุลชาติวิชิต	สถิติจังหวัด	044-242-985	044-256-406	nkrat@nso.go.th	
7	น.ส. จิตาทิมา ทองโพธิ์	สถิติจังหวัด (ชนท.บริหารงานทั่วไป)				

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
ธนาคารออมสิน						
29.	น.ส.เกษศิริ สวาสดิ์รัตน์	ผู้อำนวยการธนาคารออมสิน ภาค 13	044-263-445-52	044-230-154	rm13a@gsb.or.th	
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา						
30.	นายเมธี กีรติอุไร	รักษาการแทนผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล	081-879-7736	044-256696	methee100@gmail.com	
พรทิพย์(น่ำง่วน)						
31.	พญ.พัชรินทร์ ต้นติธาดาพิทักษ์	รองผู้จัดการ	081-878-6781	044-252-993	ptnfoods@gmail.com	
ศูนย์หม่อนไหมเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ (นครราชสีมา)						
32.	นางกาญจิฎาภา วีระภักดีสุข	นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ	044-214-101-2	044-214-100	Gssc_nmk@gsds.go.th	
สภาอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา						
33.	นายไพสิทธิ์ ปิติทรงสวัสดิ์	ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา	044-267-7			
	นายธนธรัตน์ บุญสี	เลขา, สภาอุตสาหกรรม	089-226-4858	044-230-970	nozat.rti@gmail.com	

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
บริษัท สงวนวงษ์อุตสาหกรรม						
23.	คุณชิดารัตน์ รอดอนันต์	กรรมการผู้จัดการ	044-233-200	044-212-727	thaidarat@swi.co.th	
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครราชสีมา						
24.	นายสมพงษ์ วิริยะจารุ	วัฒนธรรมจังหวัดนครราชสีมา	044-220898	044-220898		
สำนักงานประชาสัมพันธ์ จังหวัดนครราชสีมา						
25.	นายศักดิ์ศิริ หยวกฉิมพลี	ประชาสัมพันธ์จังหวัดนครราชสีมา	089-2246-8327	044-254928	sakiri05@gmail.com	
วิทยาลัยนาฏศิลปนครราชสีมา						
26.	นายธนพจณ์ โพสมัคร	รองผู้อำนวยการ	044-465152	044-465153		
หอการค้าจังหวัดนครราชสีมา						
27.	นายรำพึงศักดิ์ งามโรจนวณิชย์	รองประธานหอการค้าจังหวัดนครราชสีมา	044-296-121-3	044-296-124		
หอการค้าจังหวัดนครราชสีมา						
28.	นางสาวลักชนา เนียมสาคร	ผู้อำนวยการ	044-296-121-3	044-296-124		

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
สำนักงานคลังเขต 3						
7.	นางนวลจันทร์ อุตมหาราช	คลังเขต 3	044-243-010	044-241-335	Zone3@cgd.go.th	
สำนักงานสรรพากรภาค 9						
8.	นางกิรณา คุ้มแก้วพรหม	นักวิชาการสรรพากรเชี่ยวชาญ	081-964-2744	044-258-615		
สำนักงานเกษตรและสหกรณ์ จ. นครราชสีมา						
9.	นายจำรัส ศรศิลา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	044-255-633	044-253-206	Paco_nwa@opsmoac.go.th	
สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 5 นครราชสีมา						
10.	นายเทรินทร์ กองพันธ์	นายช่างโยธาชำนาญงาน	044-370-732	044-370-731	Drr5@drr.go.th	
สำนักงานพาณิชย์ จ. นครราชสีมา						
11	นางศิริพร สัจจาคุณ	ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน	044-242-172	044-259-463		
สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย จ. นครราชสีมา						
12.	นายวิมล เร่งศึก	ผู้อำนวยการสถานีวิทยุ	044-465-400	044-465-399		
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี						
13.	ผศ. ดร. รัชฎาพร อุ่นศิวิไลย์	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวางแผน	044-224-013	044-224-017	roonsivi@sut.ac.th	
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน						
14.	ผศ. อภิชาติ ติรประเสริฐสิน	ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการฯ	044-233-069	044-233-070	apichart@rmuti.ac.th	

ที่	ชื่อ/สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทร	โทรสาร	E-mail	ลายเซ็น
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล						
15.	ดร. ณัฐวัฒน์ วงษ์ชวลิตกุล	รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนา	044-203-788-84	044-203-785	natthawat@vu.ac.th	
วิทยาลัยเทคโนโลยีช่างกลพณิชยการนครราชสีมา						
16.	นางสาวณัฏฐนันท์ ศรัณย์มงคล	ผู้อำนวยการ	044-924-113	044-324-112	Ktec9009@gmail.com	
วิทยาลัยเทคโนโลยีมารีย์บริหารธุรกิจ นครราชสีมา						
17.	นางอัจราภรณ์ ชินโคตร	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ	044-205-316	044-274-778		
วิทยาลัยเทคนิคหลวงพ่อคูณ ปริสุทโธ						
18.	ดร. สำเร็จ วงศ์ศักดา	ผู้อำนวยการ	044-204-988	044-204-986		
วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี						
19.	นายประเวศ ยอดยิง	ผู้อำนวยการ	044-935-012	044-935-014	technicsuranaree@hotmail.com	
วิทยาลัยสารพัดช่างนครราชสีมา						
20.	นายประสิทธิ์ แสนอุส่าห์	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ	086-869-4722			
นิคมสร้างตนเองพิมาย จ. นครราชสีมา						
21.	นายคำพอง สุดวงงาม	เจ้าพนักงานพัฒนาสังคมชำนาญงาน	044-965-404	044-965-416	nikhomphimai@dsdw.go.th	
บมจ. กสท โทรคมนาคม						
22.	นายถาวร ช่วยศรี	ผู้จัดการสำนักงานบริการลูกค้า	081-238-0020	044 009811	Thaworn.c@cattelecom.com	

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายเซ็น
	นายบุญชัย สวนหมอน	นักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการ	
	นายนินทร์ อุ่นเมือง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	
	ดลกฤต วงษ์ชัน	ปลัดอำเภอ รักษาการในตำแหน่ง นายอำเภอ	
	จิรเวช หอมหนังเหี้ยม	ปลัดอำเภอ รักษาการในตำแหน่ง นายอำเภอ	

รายชื่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สคช. เข้าร่วมประชุม
การประชุมระดมระดมความคิดเห็นผู้มีส่วนได้เสีย พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนล่าง)
โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2564
ในวันที่ 23 สิงหาคม 2559 เวลา 8.30-12.30 น.
ณ ห้องประชุมพิมาย ชั้น 1 โรงแรมสีมาธานี จ. นครราชสีมา

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายมือชื่อ
1.	นายอภิวัฒน์ อัคนิทัต	รองผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	
2.	พ.อ. ดร.อรรถสิทธิ์ หัสถีธรรม	ผู้อำนวยการสำนัก นผ.	
3.	นางสาวสุภมาส เลิศพัฒนถาวร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
4.	นางสาวเรืองระวี สุวรรณปราโมทย์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
5.	นายวัชรพล ทรัพย์เย็น	นักวิชาการมาตรฐานอาชีพ	
6.	นายสุเทพ สมิทธิภาคย์	นักวิชาการมาตรฐานอาชีพ	
7	[illegible]	[illegible]	

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายเซ็น
มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย			
1	ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์	ผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน	
2	คุณราตรี ประสมทรัพย์	นักวิจัย	
3	คุณอลงกรณ์ ฉลาดสุข	นักวิจัย	
4	คุณอัจฉรียา อนันตทัศน์	นักวิจัย	

ภาคผนวก ง

การประชุมประชาพิจารณ์

สรุปผลการประชุมประชาพิจารณ์
โครงการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564
วันพฤหัสบดีที่ 29 กันยายน 2559 เวลา 8.-30 – 12.30 น.
ณ ห้องบอลรูม 1 ชั้น 3 โรงแรมดิเอมเมอรัลด์ กรุงเทพฯ

กล่าวแนะนำและรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ:

นายวีระชัย ศรีขจร ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

ผู้นำเสนอผลการศึกษา:

รศ.ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ ผู้อำนวยการด้านการพัฒนาแรงงาน มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ:

- แรงงานที่เข้ามาทำงานมีพื้นฐานความรู้ในการทำงานแต่ยังขาดคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการทำงาน ทำให้ บริษัทต้องมีหน่วยสำหรับการฝึกอบรมให้กับพนักงานใหม่ ดังนั้น สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพสามารถให้การรับรองมาตรฐานการอบรมของบริษัทเอกชนได้หรือไม่ โดยบริษัทที่เป็นแม่ข่ายของสภาวิศวกรในการจัดอบรม ก็จะสามารถเข้าไปเป็น Continuing Professional Development Unit (CPDU) เพื่อให้การรับรองวุฒิให้กับวิศวกรได้ แต่เนื่องการรับรองมาตรฐานการอบรมไม่ได้เกี่ยวข้องกับสภาวิชาชีพ เนื่องจากทางสภาวิชาชีพมีการรับรองสมรรถนะของแต่ละวิชาชีพอยู่แล้ว ดังนั้นงานที่นอกเหนือจากงานของสภาวิชาชีพ เช่น งานทางด้านเทคนิค การควบคุมงานก่อสร้างที่ยังไม่มีหน่วยงานมารับรอง ถ้าบริษัทเอกชนมีการจัดอบรมทางสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจะสามารถให้การรับรองได้หรือไม่
- การจัดระดับมาตรฐานอาชีพ 7 ระดับ มีจำนวนระดับชั้นมากเกินไปทำให้เกิดความสับสน เช่น ในระดับสูงมีระดับผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษในอาชีพ ผู้ทรงคุณวุฒิในอาชีพ ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษในอาชีพ ซึ่งไม่ได้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างชัดเจน โดยเป็นปัญหาที่คล้ายกับสภาวิศวกรที่มีการแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ภาคีวิศวกร สามัญวิศวกร และวุฒิวิศวกร ซึ่งสามัญวิศวกรสามารถทำงานได้ทุกอย่าง และการระบุคำนิยามระหว่างวุฒิวิศวกรและสามัญวิศวกรทำได้ยาก แต่ในระดับของสากลมีเพียง 2 ระดับเท่านั้น ทำให้ข้อสงสัยว่าเหตุใดจึงมีการจัดระดับมาตรฐานอาชีพแยกย่อยถึง 7 ระดับ และการแยกย่อยของแต่ละระดับส่งผลให้เกิดประโยชน์อย่างไรบ้าง

ผู้แทนสมาคมขนส่งสินค้าและโลจิสติกส์ไทย

สมาคมขนส่งสินค้าและโลจิสติกส์ไทยได้ทำงานร่วมกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพตั้งแต่เริ่มต้นทำให้ทรา บถึงปัญหาต่างๆ สำหรับการกำหนดยุทธศาสตร์ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพในครั้งนี้มีความชัดเจนมากกว่าครั้งที่ผ่านมา โดยเฉพาะการกำหนดเป้าหมายจำนวนคนที่จะเข้ามาทดสอบจำนวน 310,000 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพสามารถทำได้ ในขณะเดียวกันสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพยังมีข้อจำกัดทางด้านบุคลากร ดังนั้นขอให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ 3 ประเด็น คือ

1) การใช้ระบบ IT ของทางสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ยังไม่ได้เอื้ออำนวยให้หน่วยรับรอง (Certification Body: CB) ทำงานได้ง่ายขึ้น หากเป็นไปได้ทางสมาคมฯ อยากจะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบเพื่อให้การทำงานเกิดความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

2) เรื่องการประชาสัมพันธ์ ในระยะเวลา 2 ปี ที่ผ่านมา พบว่า สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมีความพยายามทำการประชาสัมพันธ์ในวงกว้างมากจนเกินไป ทำให้การประชาสัมพันธ์ยังไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมี CB อยู่เป็นจำนวนมาก ดังนั้นการประชาสัมพันธ์ควรปรับปรุง โดยเน้นให้ CB ประชาสัมพันธ์แทนเพื่อให้การประชาสัมพันธ์ตรงกับกลุ่มเป้าหมายของแต่ละสาขาอาชีพอย่างแท้จริง

3) เรื่องข้อเสนอเชิงนโยบายของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพที่จะมีการทดสอบอาชีพในระดับที่สูง อาจจะมีความเป็นไปได้ในบางสาขาอาชีพ แต่สำหรับอาชีพด้านการขนส่งของไทยที่ยังเป็นการขนส่งแบบ 2.0 อยู่ ดังนั้นการจะปรับฐานขึ้นไปให้เป็น 4.0 ได้ จำเป็นต้องยกระดับแรงงานในระดับ 2.0 หรือระดับล่างขึ้นไปข้างบน จึงควรพิจารณาทบทวนในประเด็นนี้

ผู้แทนแผนกลยุทธ์ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

- ทีมที่ปรึกษาควรนำยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศไปทำงานร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ เนื่องจากปัจจุบันระบบการศึกษาของไทยล้มเหลว สาเหตุเกิดจากการศึกษาไม่ได้สอนให้เด็กเรียนรู้จากธรรมชาติ มีข้อสังเกตจากนักวิทยาศาสตร์เอกของโลกเป็นผู้เฝ้ามองธรรมชาติและทำการตั้งสมมติฐานและสรุปออกมาเป็นทฤษฎี การแก้ปัญหาจะต้องแก้ตั้งแต่ฐานรากของการศึกษาโดยทำให้เด็กเข้าใจว่าอาหาร บ้านเรือนหรือพลังงานมาจากไหน ถ้าเด็กเข้าใจในส่วนนี้เด็กก็จะเริ่มเรียนรู้และทำให้เด็กสามารถตัดสินใจด้วยตัวเองได้ว่าจะเลือกเรียนสายสามัญหรือว่าเรียนสายอาชีพ เพราะในปัจจุบันเด็กที่เรียนสายอาชีพจะถูกมองว่าเป็นเด็กที่เรียนไม่ดีแต่ลักษณะเด็กที่เรียนดีในบริบทของประเทศไทย คือ เด็กที่มีความจำดี จึงทำให้เด็กที่เรียนสายอาชีพหรือเด็กช่างไม่เกิดความภาคภูมิใจในสายอาชีพของตนเอง ดังนั้น ถ้าเด็กเข้าใจจุดเริ่มต้นว่าพลังงานเป็นมวลสาร มวลสารเป็นพลังงาน ยกตัวอย่างเช่น พลังงานจากดวงอาทิตย์ทำไมเปลี่ยนมาเป็นพลังงานชีวมวล ประเทศไทยกำลังให้ความสนใจเรื่องพลังงานทดแทน ซึ่งเป็นชีวมวลได้เป็นความร้อนได้ เป็นลมได้ แต่เด็กส่วนใหญ่ไม่มีความเข้าใจทำให้เข้าไม่ถึง ทำให้เด็กในปัจจุบันต้องอาศัยการกวดวิชาโดยเริ่มเรียนตั้งแต่อนุบาลจนเข้าประถมศึกษาปีที่ 1 และประถมศึกษาปีที่ 6 กวดวิชาเพื่อสอบเข้ามัธยมศึกษาตอนต้นเป็นต้น ทำให้สมองคนไทยล้าส่งผลต่อการทำงาน ถึงแม้ว่าจะเรียนจบในระดับที่สูง การเรียนที่ลำบากทำให้การพัฒนาด้าน Innovation ของประเทศไทยไม่มี ดังนั้น ควรกำหนดในยุทธศาสตร์ของประเทศอย่างชัดเจน เพราะในเวทีโลกระดับมหาลัยของประเทศไทยตกอันดับลง แต่ประเทศสิงคโปร์กลับที่ Top 3 ของโลก
- ในเรื่องแบบทดสอบ ควรนำส่วนของความจำออกให้มากที่สุด และเพิ่มในส่วนของความคิดเชิงประยุกต์ให้ใช้หลักคิดเลยเพราะว่าตอนนี้กระทรวงศึกษาธิการไปเน้นเรื่องลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ก็ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ผู้แทนมหาวิทยาลัยบรูพา

- มีประเด็นคำถามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในเรื่องการยกระดับสมรรถนะกำลังคน 310,000 คน ภายในปี พ.ศ. 2564 โดยการทดสอบ เช่น การทดสอบภาษาอังกฤษครั้งเดียวและไม่มีค่าใช้จ่าย ถ้าไม่มีการพัฒนาจะสามารถยกระดับได้อย่างไร การทดสอบยังไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการนำไปใช้ ดังนั้นการทดสอบควรจะนำมาเชื่อมโยงกับโครงการพัฒนาผู้ที่จะเข้าการทดสอบและไม่สามารถทดสอบผ่านได้ ซึ่งคนกลุ่มที่มาทดสอบและไม่ผ่านจะไม่สามารถติดตามได้ว่าคนกลุ่มนี้ได้พัฒนาตนเองเพื่อกลับมาทดสอบใหม่หรือไม่กลับมาทดสอบอีกเลย
- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพทำหน้าที่เป็นทั้ง Accreditation Body และ Certification Body ในความเป็นจริง Certification Body มหาวิทยาลัยทำหน้าที่เป็นผู้รับรอง ส่วน Accreditation Body หน่วยงานภาครัฐเป็นผู้รับรอง ในต่างประเทศจะให้ความสำคัญต่อ Certification Body มาก เพราะมีผลต่อการเพิ่มขึ้นเงินเดือนและสามารถหางานทำได้ง่ายขึ้น ในบางครั้งก็เกิดความไม่แน่ใจว่า Certification Body มีมาตรฐานหรือไม่ ทางองค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Standards Organization: ISO) จึงได้ทำการออกมาตรฐานนี้ขึ้นมาและมีหน่วยงานรับรอง แต่ไม่ได้ให้รัฐบาลรับรอง เพื่อให้ผู้ที่เสนอหลักสูตรเกิดการแข่งขันกันโดยให้ตัวแรงงานเป็นผู้เลือกว่าองค์กรไหนเป็นที่ยอมรับมากที่สุด ถ้าสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเป็นทั้ง Accreditation Body และ

Certification Body ทำหน้าที่รับรองและตรวจสอบเอง จึงมีข้อเสนอแนะว่าวิธีที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพทำอยู่คือพยายามจัดทำมาตรฐานอาชีพเพื่อส่งต่อไปให้ผู้ใช้ แต่วิชาชีพต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สมาคมวิชาชีพแต่ละสมาคมให้ความสำคัญในแต่ละอาชีพไม่เหมือนกัน ดังนั้นควรมีการจัดทำมาตรฐานที่เน้นเฉพาะ ทักษะ ความรู้ที่เป็น Generic ที่สำคัญและถูกต้อง ด้วยการเปิดโอกาสให้องค์กรที่มีความสนใจเป็นองค์กรรับรอง (Certification Body) วิชาชีพต่างๆ โดยให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเป็นผู้ตรวจสอบและออกใบอนุญาต โดยทำมาตรฐานเป็นคู่มือ(GuideLine) ให้กับองค์กรที่จะนำไปใช้ ซึ่งองค์กรเหล่านั้นสามารถที่จะเพิ่มเติมส่วนที่แตกต่างได้ แต่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพต้องทำการตรวจสอบว่าองค์กรเหล่านั้นได้ทำการสอน การอบรม และออกใบรับรองที่เป็นมาตรฐาน ทำให้ช่วยลดภาระงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพได้ส่วนหนึ่ง

- การพัฒนา Competency Skill และ Knowledge ให้เป็น Modular Concept คือ Skill อย่างเดียวกันให้สามารถนำไปใช้ได้ในหลายสาขาวิชาชีพ ไม่จำเป็นต้องไปพัฒนามาตรฐานอาชีพตั้งแต่ระดับ 0 ขึ้นไปใหม่ ถ้าเป็นแบบ Modular เช่น มาตรฐานอาชีพด้าน Computer อย่างน้อยจะต้องมี Computer 1 อยู่ด้วย หรือการสร้างบ้านที่เป็นแบบ Modular Concept สามารถทำได้เร็วและควบคุมคุณภาพได้ง่าย

ผู้แทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีปทุม

- การที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมีการจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพขึ้นมาเป็นสิ่งที่ดี เพราะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะเชื่อมภาคการศึกษากับอุตสาหกรรม ให้ภาคการศึกษาสามารถผลิตบัณฑิตได้ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรมและมีการเชื่อมต่อ (Linkage) ที่ชัดเจนขึ้น
- ภาพสะพานแขวนที่นำเสนอแสดงให้เห็นถึงการแก้ปัญหาการเชื่อมโยงของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยทางสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและกระทรวงแรงงานได้มีการพูดคุยและแก้ไขปัญหาร่วมกัน ซึ่งจะเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญ
- ประเด็นเรื่องยุทธศาสตร์ หากเป็นไปได้ควรจะเพิ่มเรื่องของพันธมิตรอุตสาหกรรม (Industrial Partner) คือ การให้ความสำคัญหรือเน้นการดึงภาคอุตสาหกรรมเข้ามาเป็นพันธมิตรให้ชัดเจน เนื่องจากสังเกตว่าเป็นประเด็นย่อยๆ ในจุดต่างๆ แต่ยังไม่มีความชัดเจนในเรื่องนี้ ถ้าเรื่องนี้ชัดเจนจะทำให้การขับเคลื่อนมาตรฐานอาชีพเกิดการนำไปใช้จริง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีพันธมิตรจากภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากทางมหาวิทยาลัยมีหลายสาขาวิชาชีพและได้พูดคุยกับภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ในแต่ละวิชาชีพมาก รวมทั้งมหาวิทยาลัยก็มีการตั้งเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และมีบางอุตสาหกรรมสนับสนุนในมิตินี้อย่างชัดเจน แต่มีบางอุตสาหกรรมมีความเป็นห่วง และบางอุตสาหกรรมคิดว่าไม่ดี ซึ่งความคิดเห็นของภาคอุตสาหกรรมมีหลากหลายมิติ ถ้าหากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพยังไม่มีภาคอุตสาหกรรมเข้ามาเป็น Partner จะทำให้การขับเคลื่อนเรื่องมาตรฐานอาชีพค่อนข้างลำบาก
- ประเด็นเพิ่มเติมเรื่องพันธมิตรอุตสาหกรรม (Industrial Partner) ควรมุ่งไปที่ประเด็นยุทธศาสตร์ถ้ามี KPI ด้าน Industrial Partner Endorse เช่น มีการทำ MOU ระหว่างอุตสาหกรรมขนาดใหญ่หรือบริษัทขนาดใหญ่ในปีแรก 300 บริษัท Endorse มาตรฐานที่กำหนดขึ้นมา เพื่อทำให้เกิดความชัดเจนและคนในประเทศเกิดความเข้าใจมากขึ้นว่าการที่เด็กสอบได้มาตรฐานอาชีพและได้รับการยอมรับจากภาคอุตสาหกรรมอย่างชัดเจนและเป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจน เพราะปัจจุบันยังไม่มีความชัดเจนว่าภาคอุตสาหกรรมเข้ามามีส่วนร่วมทำงานกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

ผู้แทนการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

- ภาคอุตสาหกรรมที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพทำการขับเคลื่อนการบริการเป็นส่วนหนึ่งที่จะเน้น รวมถึงด้านการท่องเที่ยว อุตสาหกรรมท่องเที่ยวของไทยแม้ว่าจะติดอันดับ 1 ใน 10 ของโลก แต่ก็ประสบปัญหาสำคัญ คือ การที่มีคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมาก ยังเป็นอุตสาหกรรมแบบ Labour Intensive ถ้าต้องการรักษางานให้กับคนในประเทศต้องเร่งผลิตผู้ที่เป็น Basic Skill ในด้านการท่องเที่ยวซึ่งไม่ต้องมีทักษะอะไรมาก ที่จะดูแลในเรื่อง House Clipping และดูแลในส่วนต่างๆ เป็นไปได้หรือไม่ว่าจะมีนโยบาย

เร่งด่วนในการเสริมสร้างบุคลากรของไทยที่อยู่ในระดับล่างให้มีความสามารถเข้ามาทำงานในธุรกิจท่องเที่ยวได้โดยด่วน ด้วยการเสริมความสามารถแบบ Informal Education คือ การศึกษานอกระบบ

- ข้อเสนอแนะในยุทธศาสตร์ที่ 1 เรื่องการประชาสัมพันธ์ในตัวชี้วัดบอกว่ามีผู้รับรู้ถึง 3 ล้านคน ซึ่งเป็นประเด็นที่ท้าทายมาก ถ้าสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพทำงานเพียงหน่วยงานเดียวคงไม่ได้ อยากให้หา Key Partner ที่เก่งด้านการประชาสัมพันธ์ เช่น สมาคมหรือรัฐวิสาหกิจที่มีความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ แล้วเรื่องตัวชี้วัดอื่นๆ ใน In process ในเรื่องการประชาสัมพันธ์ เรื่องการทำแผนประชาสัมพันธ์ เรื่องการทำ Key Message ต่างๆ ที่ต้องเน้นตามลำดับความสำคัญ (Priority)

ผู้แทนสมาคมอุตสาหกรรมแม่พิมพ์ไทย

- คำว่าคุณวุฒิวิชาชีพจะต้องเริ่มต้นจาก Knowledge Base ก่อน ถ้าไม่มีส่วนนี้จะไม่สามารถพัฒนา Skill ได้ เลย จึงมีประเด็นคำถามว่าเหตุใดสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพไม่เข้าไปร่วมมือกับสถานศึกษา อย่างน้อยการจะพัฒนาคุณวุฒิวิชาชีพสถาบันการศึกษาจะต้องเข้ามาร่วมมือเพื่อสร้าง Knowledge Base ให้เข้มแข็งก่อน เช่นเดียวกันกับธุรกิจอุตสาหกรรมแม่พิมพ์ในอดีตที่ผ่านมาไม่มีสาขาวิชาชีพ ไม่มีสาขาในมหาลัยที่สอนเรื่องของแม่พิมพ์ ในปัจจุบันสาขาแม่พิมพ์มีการเปิดสอนกันอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะในระดับอาชีวะที่ทางสมาคมฯเข้ามาช่วยดูแล ดังนั้นถ้าผู้ที่มาทดสอบไม่มี Knowledge Base ทางสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจัดทดสอบอย่างไรก็ไม่เป็นผล โดยเห็นได้จากผลลัพธ์จากการที่เคยจัดทำมาตรฐานอาชีพด้านแม่พิมพ์ที่ร่วมมือกับสถาบันไทย-เยอรมัน พบว่า การสอบมาตรฐานลำดับ 1 ถึง 5 โดยที่ภาคอุตสาหกรรมเข้ามาสอบ สาขาด้านทักษะวิชาชีพ ภาคทฤษฎีสอบตกหมดแต่ภาคปฏิบัติ Excellent แต่เด็กที่จบจากภาคการศึกษาสอบภาคทฤษฎี Excellent ส่วนการสอบภาคปฏิบัติตกหมด ปัญหาเกิดจากภาคการศึกษาไม่เข้มแข็ง สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเป็นหน่วยงานที่ดีแต่ถ้าคนที่เข้ามาทดสอบไม่มี Knowledge Base จะสอบกี่ครั้งก็ไม่ผ่าน จึงจำเป็นอย่างยิ่งจัดการฝึกอบรมให้กับผู้ที่เข้ามาทดสอบ เช่น ผู้ทดสอบที่มาจากภาคการศึกษาก็ควรมีการจัดอบรมด้านการปฏิบัติ และคนที่มาจากภาคปฏิบัติให้อบรมเรื่องความรู้ทางภาคทฤษฎีให้มากขึ้น ด้านมาตรฐานอาชีพด้านแม่พิมพ์ที่มีการจัดสอบเมื่อผ่านมา 2 ปี ก็ได้นำมาปรับปรุงให้ดีขึ้น

- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรมีการสร้างต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ (Idol) ขึ้นมา ถ้าเกิดไม่มีการสร้างต้นแบบการได้ใบรับรองมาตรฐานอาชีพอาจจะทำให้ได้เงินเดือนสูงขึ้นแต่ไม่ทำให้ผู้ที่มาทดสอบพัฒนาตนเองให้สูงขึ้นกว่าเดิมได้ ยกตัวอย่าง การใช้เครื่องจักร Computer Numerically Controlled (CNC) ที่มีความสามารถทำได้ตั้งแต่ของเล่นไปจนถึงอากาศยาน แต่มีคำถามว่าการที่เครื่องจักร CNC ทำได้ถึงอากาศยานมีใครรู้บ้างหรือไม่ เพราะฉะนั้นสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมีงบประมาณสำหรับการประชาสัมพันธ์ แต่ควรที่จะสร้างต้นแบบที่ประสบความสำเร็จว่าถ้าคุณอยู่ในสายอาชีพนี้แล้วจะสามารถไปได้สูงสุดเท่าไหร่ ก่อนหน้านี้มีรายการที่ชื่อว่า อาชีวะสร้างชาติ และไม่นานก็หายไป ปัจจุบันมีรายการ Innovation ที่ออกอากาศทางช่อง 9 ถ้ารายการไม่มีผู้สนับสนุนไม่นานก็จะทำให้รายการหายไป

- ปัจจุบันมีการกล่าวถึงเรื่องอุตสาหกรรม 4.0 แต่ทุกอุตสาหกรรมไม่สามารถไปถึงอุตสาหกรรม 4.0 ได้ ยกตัวอย่าง เช่น ถ้าทำแค่ไม้กวาดไม่จำเป็นที่จะต้องใช้ 4.0 แต่ถ้าเป็นบริษัท CP ที่มีผลิตภัณฑ์หลากหลายชนิดก็จำเป็นที่จะต้องใช้ 4.0 ดังนั้นการพัฒนาอุตสาหกรรม เป็น 4.0 ควรจะเริ่มจากอุตสาหกรรมที่มีความพร้อมก่อน

- เอกสารที่เผยแพร่ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพแจ้งว่ามีระดับมาตรฐานอาชีพ 7 ระดับ แต่ที่นำเสนอว่ามี 8 ระดับ ซึ่งการที่จะทำให้ถึงระดับ 8 เป็นความท้าทายสำหรับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เนื่องจากปัจจุบันมาตรฐานอาชีพแม่พิมพ์มีอยู่ 7 ระดับ แต่การไปให้ถึงระดับที่ 7 ก็ไม่ใช่เรื่องที่ง่าย

สถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

มีความยินดีถ้าในอนาคตมีการปรับให้มี 8 ระดับเท่ากันทั้งไทยและอาเซียน โดยฝั่งอาชีวศึกษาจะผลิตนักศึกษาคือฝั่งโลกการศึกษาเพื่อส่งต่อสู่โลกการทำงาน มีความเป็นไปได้หรือไม่ว่าเด็กที่จบออกมาจะสามารถใช้ใบ Certificate เพียงใบเดียว เพื่อใช้เชื่อมต่อทั้งสามจุดจากรูปสะพานที่นำเสนอ

AIT School of Management

- สถาบัน AIT เคยทำวิจัยให้กับกระทรวงกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และมีการพูดถึงเรื่อง กำลังคน (Manpower) ด้าน IT การมีสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพนับว่าเป็นสิ่งที่ดี และจากการที่มีผู้ร่วมประชุมพูดถึงเรื่อง ระบบฐานความรู้ (Knowledge-based) แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลที่ได้จากการทำงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ น่าจะได้กับกลุ่มที่เป็น Technique Workforce ถ้าหากว่าระบบการศึกษาเปิดให้นักเรียนสาย ปวส.และปวช. สามารถไปเรียนในระดับอุดมศึกษาได้ จะทำให้มีโอกาสมีงานทำที่เพิ่มขึ้น มีเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น
- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจะเน้นมาตรฐานอาชีพทางด้าน Technique เป็นส่วนใหญ่ และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพต้องมีความสัมพันธ์กับภาคอุตสาหกรรมที่เข้ามาลงทุนในประเทศและกลุ่มนักลงทุนที่จะไปลงทุนในต่างประเทศ จึงมีคำถามว่าถ้าแรงงานที่เข้ามาจากต่างประเทศสามารถเข้ามารับบริการจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพได้หรือไม่ เพราะว่าถ้าขาดแคลนแรงงานก็จะสามารถใช้แรงงานที่มาจากต่างประเทศที่มีมาตรฐานเหมือนกันกับของไทยและไม่ควรเน้นเฉพาะด้าน Technique อย่างเดียว แต่ไม่ว่าจะเป็นด้าน Technique หรือไม่ ประเด็นที่สำคัญคือจะต้องเน้นในเรื่อง Code of Conduct ของพนักงานหรือของคนที่จะได้ใบประกอบวิชาชีพ ถ้าเด็กนักเรียนที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและเข้ามาสอบมาตรฐานอาชีพอยู่เป็นระยะตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีจะเป็นการกระตุ้นให้เกิด Organization Learning ภายในองค์กร เพราะพนักงานที่จบออกมาแล้วจะไม่หยุดการพัฒนาตัวเองแต่จะเปลี่ยนมาเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ยกตัวอย่างพนักงานธนาคารที่ขายประกันภัยก็ต้องมีใบประกอบวิชาชีพที่ต้องมีการไปทดสอบซึ่งเป็นการกระตุ้นด้านการเรียนรู้ที่ดีในองค์กร

รองนายกสมาคมขนส่งสินค้าและโลจิสติกส์ไทย

- สมาคมขนส่งสินค้าและโลจิสติกส์ไทยมีการสนับสนุนการทำงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพอย่างเข้มแข็งและเห็นพัฒนาการของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพทั้งในเรื่องการจัดสอบ การหาองค์กรรับรอง (Certification Body: CB) ที่อยู่ในระดับที่ดีและต้องมีการพัฒนาในรายละเอียดต่อไป
- ด้านยุทธศาสตร์ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรมีการเพิ่มเรื่องการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทย เช่น เรื่องกำลังแรงงานที่จะลดลง และการเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นทั้งๆ ที่สมรรถนะเท่าเดิม โดยอาศัยโอกาสจากการที่คนทำงานลดลง ซึ่งเป็นจุดอ่อน (Weaknesses) และก็มีคนบางกลุ่มอาศัยโอกาสจากเหตุการณ์ดังกล่าวลาออกเพื่อเพิ่มเงินเดือน แต่เป็นการเพิ่มเงินเดือนที่ไม่มั่นคง การเพิ่มเงินเดือนควรเพิ่มตามสมรรถนะซึ่งจะมีความยั่งยืนมากกว่า
- ในยุทธศาสตร์ที่ 1 และยุทธศาสตร์ที่ 3 เน้นให้รู้จักว่าสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพคืออะไร และให้ตระหนักว่าสำคัญอย่างไร ซึ่งผู้ประกอบการทุกคนจะเห็นความสำคัญเมื่อเป็นเชิงพาณิชย์ (Commercial) โดยเด็กที่สอบผ่านระบบคุณวุฒิวิชาชีพสามารถทำงานได้จริง และไม่ต้องมีการฝึกงานให้เด็กที่ได้รับการรับรองอีก ดังนั้นควรเพิ่มประเด็นนี้เข้าไปในยุทธศาสตร์ โดยให้มีการบังคับภาคการศึกษาให้นำมาตรฐานอาชีพที่จัดทำออกมาแล้วต้องมีสอนในวิชาที่เกี่ยวข้อง ถ้าไม่มีการนำไปใช้ก็จะต้องมีคุณวุฒิวิชาชีพร่วมอยู่ในการออกแบบหลักสูตร การทดสอบมาตรฐานอาชีพควรทำควบคู่กันระหว่างคนที่กำลังทำงานอยู่และคนกำลังจะออกมาทำงานเนื่องจากกำลังแรงงานในปัจจุบันลดลง
- ถ้าคนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานอาชีพแล้วสามารถทำงานได้ ไม่ว่าจะเรียนจบในระดับตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก สาขาวิชาโลจิสติกส์ มั่นใจได้ว่าวันหนึ่งสามารถไปเป็น Management หรือเป็นผู้บริหารได้ เพื่อไป

บริหารงานเด็กที่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า เด็กจะมีความเชื่อฟังเพราะเชื่อว่าหัวหน้ามีความรู้เรื่องการทำงานจริง ปัจจุบันมีเหตุการณ์ที่เด็กจบปริญญาโทไปเป็นหัวหน้าพนักงานที่ทำงานมาก่อนจะทำการทดสอบหัวหน้าจากประสบการณ์ที่เคยทำงานมาถ้าหัวหน้าไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ก็จะไม่ได้รับความเชื่อฟังจากพนักงาน

- สำหรับคนที่ทำงานที่อยากมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรร่วมมือกับกระทรวงแรงงาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผลักดันเรื่องค่าแรงขั้นต่ำ เช่น ระดับที่ 1 ได้ค่าแรง 300 บาท ระดับที่ 2 ได้ค่าแรง 500 บาท แต่ต้องเติมคำว่าสมรรถนะเข้าไปในค่าแรงงานขั้นต่ำด้วยเพื่อให้คนทั่วไปเกิดความคุ้นเคยว่าค่าแรง 1,200 บาท ต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง เป็นต้น

ผู้แทนฝ่ายพัฒนาบุคคลากรของสมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย

เรื่องการพิจารณาการรับรองผู้ที่จะเป็น (Certification Body: CB) จากการประกาศมาตรฐานอาชีพจำนวนมาก ส่งผลให้บุคคลากรของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพไม่เพียงในการออกไปให้ความรู้และรับรองในสิ่งต่างๆ ประเด็นคือผู้เชี่ยวชาญที่จะเข้ามาดูแลหรือตัดสินเมื่อเกิดปัญหาขึ้นไม่เพียงพอ สิ่งที่มีความกังวลไม่ใช่เรื่องของมาตรฐานอาชีพที่ออกไป แต่กลัวว่าจะไม่สามารถควบคุมคุณภาพของสถาบันที่ให้การรับรอง และการที่เป็น CB แล้วการที่จะติดตามมาตรฐานควรทำอย่างไร

คุณมานพ ทองแสง

- ขอชื่นชมในส่วนของวิสัยทัศน์ที่จะเกิดขึ้นในปีต่อๆ ไป ว่าสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจะเป็นสถาบันที่พัฒนาและขับเคลื่อนระบบคุณวุฒิวิชาชีพรวมทั้งมีตัวชี้วัดด้วย ซึ่งบางครั้งเป็นเพียงแค่ผลลัพธ์แต่ยังไม่เห็นว่าผลกระทบหรือผลผลิตจริงๆ คืออะไร จำนวนคน 310,000 คน จะเป็นเพียงผู้ที่เข้ารับการทดสอบหรือไม่ หรือคุณภาพที่ผู้เข้ารับการทดสอบว่ามีคุณภาพมากน้อยแค่ไหน
- ณ วันนี้มีการกล่าวถึงระบบคุณวุฒิวิชาชีพของคนที่จะเข้าสู่อุตสาหกรรมหรือเข้าสู่ตลาดแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นสถาบันการศึกษาที่กำลังจะเตรียมคนว่ามาตรฐานอาชีพตรงนี้ว่าคืออะไร และผู้ประกอบการจะเอามาตรฐานตรงนี้ไปใช้เมื่อไหร่ แต่ไม่มีใครพูดถึงผู้ใช้แรงงานใหม่ และมีคำถามว่าผู้ประกอบการได้นำมาตรฐานที่มีอยู่ไปใช้บ้างหรือยังยกตัวอย่าง ถ้าบอกว่าแรงงานได้ระดับ 1,2,3 มีใครเอาไปใช้ในประกาศรับสมัครพนักงานหรือไม่ ดังนั้นสถานประกอบการควรนำไปลงในประกาศรับสมัครงาน โดยใส่ระดับความสามารถที่ต้องการในการใบรับสมัคร เพราะในอนาคตเราจะไม่ใช้คำว่าค่าแรงขั้นต่ำ จะใช้คำว่าค่าแรงตามความสามารถ ซึ่งหลายๆ ท่านยอมจ่ายค่าจ้างให้กับผู้ที่มีใบรับรอง จึงต้องเปลี่ยนคำพูดใหม่ ถ้ามองคนที่กำลังจะจบการศึกษาก็มองตามวุฒิตามความสามารถ แล้วคนที่อยู่ในสถานประกอบการอยู่แล้ว จะรู้หรือไม่ว่าควรอยู่ในความสามารถระดับใด มีอะไรรองรับหรือไม่ ซึ่ง ณ วันนี้จะไปมองแค่คนรุ่นใหม่ที่เป็นความหวังในอนาคตนั้นใช่หรือไม่ แล้วจะทำอย่างไรกับคนปัจจุบัน
- คุณสมบัติของผู้ทำการประเมินคนต้องมีวุฒิมีความรู้ความสามารถสูงกว่าคนเข้ารับการประเมิน และต้องมีการเตรียมความพร้อม ไม่ใช่ใครก็ได้ที่จะไปสัมภาษณ์
- ทุกวันนี้มีการพยายามที่จะเอาคนรุ่นใหม่มาช่วยประชาสัมพันธ์ให้รู้ว่าการทำงานจะต้องมีใบรับรอง ซึ่งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรพิจารณาในเรื่องของการเตรียมหน่วยงานรับรองเพราะแรงงานมีเป็นจำนวนมาก ซึ่งต้องมองไปอีก 5 ปี อย่ามองแค่วันนี้

ผู้แทนสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ควรจะมองในส่วนของกลไกการผลักดันในส่วนของยุทธศาสตร์มากกว่ามองในส่วนของข้อความยุทธศาสตร์ เพราะมีความคาดหวังค่อนข้างมากกับสถาบันคุณวิชาชีพ โดยให้ผลงานชิ้นนี้เป็นการตอบโจทย์ของประเทศ และมองว่าผลงานนี้น่าจะเป็นโอกาสผลักดันให้เป็นความจริงได้ โดยจะต้องไปเชื่อมต่อกับสถาบันการศึกษาในแต่ละสาขาในแต่ละระดับ โดยการกำหนดตัว KPI ทั้งในส่วนของ Knowledge , Skill และ Attribute ก็ดี ตอบโจทย์การว่างงาน

คลี่คลายเรื่องของการเรียนอาชีวศึกษา เพราะคนเรียนภาคการศึกษาตรงนี้ตลาดแรงงานรองรับ อยากจะให้กำหนดเป็นโจทย์วิจัยของสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ อาจจะมีทุนให้บ้าง เพราะฉะนั้นน่าจะเป็นข้อเสนอในเชิงยุทธศาสตร์ในส่วนของงานชิ้นนี้ได้เป็นอย่างดี และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพควรเปิดกว้างให้มากกว่านี้ ไม่ควรไปยึดติดกรอบกับ พรฎ.

ผู้แทนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

โดยภาพรวมแล้วเห็นด้วยกับทั้ง 5 ยุทธศาสตร์ แต่ว่ามีอยู่ประเด็นหนึ่งที่สนใจมาก คือ การเข้ามามีส่วนร่วมของภาคอุตสาหกรรมในยุค Thailand 4.0 ว่าในระดับการมีส่วนร่วมของภาคอุตสาหกรรมจะมีระดับไหนบ้าง ซึ่งอยากให้ภาคอุตสาหกรรมเข้ามามีส่วนร่วมมากกว่านี้ คือภาคอุตสาหกรรมเข้ามาที่สถานศึกษาโดยตรง และแจ้งความต้องการแรงงานประเภทไหนก็สนับสนุนและเปิดหลักสูตรนั้นๆ และให้อุปกรณ์มาเพื่อประกอบการศึกษา เมื่อจบไปก็สามารถไปทำงานกับภาคอุตสาหกรรมนั้นๆ ได้เลย ซึ่งตอนนี้ถ้าภาคอุตสาหกรรมไม่ลุกขึ้นมา และรอพึ่งระบบการศึกษาอย่างเดียวก็จะเป็นไปได้ช้ามาก

ผู้แทนคณะคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีการเปิดสอนทั้งปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก และได้ดูสาขาที่มีการรับรองมาตรฐานอาชีพ ซึ่งทางคณะและสถาบันน่าจะมีส่วนร่วมในยุทธศาสตร์ที่ 4 ในด้านองค์กรที่จะช่วยให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพผลักดัน Certified สาขาต่างๆ โดยเฉพาะสาขาด้านไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยีสารสนเทศ เกษตร สถาปัตยกรรม และผู้ฝึกในสถานประกอบการ ทางพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีความยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือเพราะทางสถาบันมีความถนัดทางด้านเหล่านี้ และสถาบันพยายามจะทำ Mapping ระหว่างมาตรฐานอาชีพกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (มคอ.) เพื่อดูว่าระดับปริญญาโท ปริญญาเอก กับระดับมาตรฐานอาชีพ 6, 7, 8 สามารถ Map กันได้หรือไม่ เพื่อทำให้บัณฑิตที่จบจากสถาบันมีคุณวุฒิ มคอ. และได้ผ่านมาตรฐานอาชีพไปพร้อมกัน

ภาพการประชุมประชาพิจารณ์

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมประชาพิจารณ์
โครงการทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564
วันพฤหัสบดีที่ 29 กันยายน 2559 เวลา 8.30-12.30 น.
ณ ห้องประชุมบอลรูม 1 ชั้น 3 โรงแรมดิเอมเมอรัลด์ กรุงเทพฯ

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายเซ็น
หน่วยงานภาครัฐ			
1	นางมัลลิกา ภูษาทอง	นักวิเคราะห์งบประมาณชำนาญการพิเศษ สำนักงบประมาณ	
2	นางสาวชัชนก ทองถาวร	นักวิเคราะห์งบประมาณปฏิบัติการ สำนักงบประมาณ	
3	นายวริทธิ ตีรประเสริญ	เจ้าหน้าที่พัฒนาการออกแบบและธุรกิจสร้างสรรค์ อาวุโส ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ	
4	นางสาวพัณณิตา มิตรภักดี	เจ้าหน้าที่วิจัยและพัฒนาเนื้อหาอาวุโส ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ	
5	นางสาวชนกานต์ วงศ์กิตติขจร	เจ้าหน้าที่นโยบายและพัฒนา ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ	
6	คุณศิริพร วัยวัฒนะ	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ	
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา			
7	ดร. วไลลักษณ์ น้อยพยัคฆ์	ผู้อำนวยการภูมิภาคอาเซียนฯ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์			
8	นายมงคล ชัยศาสตร์ศิลป์	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ กองอาเซียน	
9	นางนันท์นัดดา ฤทธิ์มนตรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวง	
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์			
10	นางเบญจวรรณ ศิริโพธิ์	ผู้อำนวยการส่วนนโยบายและแผนการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	
11	นางเสาวนีย์ นทีทวีวัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายเซ็น
กระทรวงคมนาคม			
12	นางพนิตพร กองพรม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักงานปลัดกระทรวง	
13	นายสุนทร ชื่นรุ่ง	นักวิชาการขนส่งชำนาญการ สำนักสวัสดิภาพการขนส่งทางบก	
กระทรวงแรงงาน			
14	นางสาวสายสมร วงค์ยิ้มย่อง	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน	
15	นางชนิกา ส่งเสริม	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กรมส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน	
16	นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
17	นางสาวสุนารินี ชำนาญกิจ	นักวิชาการสถิติชำนาญการ สำนักพัฒนามาตรฐาน แรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	
18	นายสุริยะ จันทร์ดวง	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กองเศรษฐกิจการแรงงาน สป.	
19	นางสาวชลวรรณ เรืองพงษ์	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ กองเศรษฐกิจการแรงงาน สป.	
กระทรวงศึกษาธิการ			
20	นางสาววราภรณ์ สุวรรณศิริ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	
21	ดร. ชมพูนุช บัวบังศร	ผู้อำนวยการ สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร	
22	นางพรพิมล เมธิรานันท์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	
23	นางสาวปรานี สิ้มในเมือง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สป.	
24	นางสาวจุติมา เกรียงเดชาสันติ	นักวิชาการการศึกษาชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	
25	ดร. สิริรักษ์ รัชชุศานติ	ที่ปรึกษาการบริหารโครงการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	
26	นางสุทธิรา คำสิน	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายเซ็น
กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร			
27	นางหทัยชนก พรรคเจริญ	ผู้อำนวยการกลุ่มระเบียบวิธีสถิติ สำนักนโยบายและวิชาการสถิติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ	
กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี			
28	ดร. ศิราวุธ กลิ่นบุหงา	ผู้อำนวยการหน่วยวิจัย ศูนย์พันธุวิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพแห่งชาติ สวทช.	
29	นางชุติมา วิไลพันธ์	หัวหน้ากลุ่มรับรองความสามารถบุคลากรฯ กรมวิทยาศาสตร์	
30	นางสาววรรณาทิพย์ มหาวงษ์	นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ กรมวิทยาศาสตร์	
กระทรวงอุตสาหกรรม			
31	นางรัชดา อิสระเสนารักษ์	ผู้ตรวจราชการ	
32	นางสาวพรรษมน สอดศรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักบริหารยุทธศาสตร์ กรมโรงงาน	
33	นางสาวธิดารัตน์ วิลัยรส	ผู้ร่วมนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักบริหารยุทธศาสตร์ กรมโรงงาน	
34	นายอัครวัฒน์ ศุภเลิศวรานนท์	นวอ.ชก. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	
35	นายนิพิฐพนธ์ โอภาวัฒนะ	นวอ.ปก กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	
36	[illegible]	[illegible]	
37	[illegible]	สศช.	
38	[illegible]	[illegible]	
39	[illegible]	นักวิชาการอิสระ	
40	[illegible]	นักวิชาการอิสระ	
41	[illegible]	Lenovo Thailand	

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายเซ็น
สถาบันการศึกษา (มหาวิทยาลัย/วิทยาลัย)			
36	ผศ. อาภรณ์ บางเจริญพรพงศ์	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	
37	ดร.นริศรา อินทรจันทร์	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	
38	อาจารย์พรพุฒิ ศุภเอม	รองคณบดี คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง	
39	นายมนตรี รัตนวิจิตร	ผู้อำนวยการ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	
40	นายวิบูลย์ สุขพูล	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายผลิตและบริหารคุณภาพ สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ	
41	นางราตรี ศิริพันธุ์	รองคณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง	
42	นายสมชาย หมื่นสายญาติ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาครุศาสตร์ วิศวกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	
43	นายทศพร โสดาบรรลุ	อาจารย์ ดร. ภาควิชาครุศาสตร์สถาปัตยกรรมและ การออกแบบ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	
44	นายอัครพงศ์ อนุพันธ์พงศ์	อาจารย์ ดร. ภาควิชาครุศาสตร์สถาปัตยกรรมและ การออกแบบ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	
45	อาจารย์ปรัศณี เมฆศรีสวัสดิ์	อาจารย์ คณะสถาปัตยกรรม สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	
46	นางสาวศริญา ประเสริฐสุด	คณบดี โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	
47	ดร. ชนินทร์ กุลเศรษฐัญชลี	อาจารย์ โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	
48	ผศ. โรจนา ศุขะพันธุ์	อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	
	รศ.ดร. [illegible]		

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายเซ็น
49	ผศ. เฉลิมเกียรติ จุลดุลสัมพันธ์	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	
50	อาจารย์สุรศักดิ์ ชัยชิตาทร	ประธานสาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	
51	อาจารย์สุกฤตา อภิชัยชูพงศ์	อาจารย์สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	
52	ดร. วราภรณ์ ไทยมา	คณบดี คณะศิลปศาตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม	
53	ผศ.ดร. รวิภา อัครจินดานนท์	คณบดี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม	
54	ผศ.ดร. วิรัช เลิศไพฑูรย์พันธ์	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีปทุม	
55	ดร. โยธิน มัชฌิมาดิลก	อาจารย์ประจำสำนักงานรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีปทุม	
56	ผศ. พิภัช ดวงคำสวัสดิ์	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการพิเศษ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยศรีปทุม	
57	คุณวลีพร จิตรพงษ์	หัวหน้างานฝึกอบรม มหาวิทยาลัยศรีปทุม	
58	รศ.น.สพ. ดร. กฤษ อังคนาพร	ผู้ช่วยอธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	
59	ผช. ดร. วิชาญ จันทร์วิทยานุชิต	คณบดี คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	
60	รศ. อิสยา จันทร์วิทยานุชิต	คณบดีคณเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	
61	ดร. สมชาติ พนาเกษม	ผู้อำนวยการกองบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล	
62	นายสมบัติ ธนะวันต์	รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดล	
63	ผศ.ดร. เลิศชัย สุธรรมานนท์	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์	
64	นางอมรรัตน์ ประทุมมา	รองผู้บริหารประจำสำนัก สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์	
65	คุณพิมพ์ยิหวา ภู่วิภาดาวรรธน์	RFM. สาขาการจัดการอสังหาริมทรัพย์และทรัพยากรอาคาร สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์	

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายเซ็น
66	คุณปาณิศา ยมยะมาลี	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์	
67	ดร.พรรณเชษฐ ณ ลำพูน	หัวหน้าสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์	
68	ดร. สุนันทา เสียงไทย	ศาสตราจารย์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย	
69	ดร. วีระ สุภะ	อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีมัลติมีเดีย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ	
70	นางสาวมณีรัตน์ ภารนันท์	อาจารย์ประจำสาขาวิชาระบบสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ	
71	ผศ. จุฬาลักษณ์ ไพบูลย์ฟุ้งเฟื่อง	รองอธิการบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์	
72	รศ.ดร. วรัทยา ธรรมกิตติภพ	อาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	
73	นางพรเพ็ชร พรรณวงค์	ผู้อำนวยการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ	
74	นายพิษณุเวท โพธิ์เพ็ชร	รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	
75	นายสุบิน แพทย์รัตน์	รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี	
76	นางนุชรีย์ คล้อยแสงอาทิตย์	รักษาการหัวหน้าแผนกบุคคล วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการราชดำเนิน	
77	นายหรินทร์ กลิ่นนิรันดร์	ที่ปรึกษาคณบดีวิทยาลัย วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล	
78	นายศุภชัย พวงบุบผา	รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี	
79	นางสาววสุมตี อิ่มแก้ว	ผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา	
80	นางจิตรา อนุกูลเรืองกิตติ์	ผู้อำนวยการ กาญจนาภิเษกวิทยาลัย ช่างทองหลวง	
81	นางทัศนีย์พร มรรคสันต์	วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง	

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายเซ็น
สมาคม			
81	นายปรีชา เรืองมาศ	นายกสมาคมฯ สมาคมหินอ่อนและแกรนิตไทย	
82	นางปิยะนุช สัมฤทธิ์	รองนายกสมาคม สมาคมขนส่งสินค้าและโลจิสติกส์ไทย	
83	นายนิพัฒน์ กอกรรณิกา	ผู้จัดการ สมาคมขนส่งสินค้าและโลจิสติกส์ไทย	
84	นางสาวพชชาภรณ์ อาชววงศ์ทิพย์	ผู้อำนวยการ สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป	
85	นายชาติชาย สิงหเดช	ผู้อำนวยการบริหารสมาคมฯ สมาคมอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย	
86	นางสาวชุลีพร น่วมทนง	รองเลขาธิการ สมาคมธนาคารไทย	
87	นายจำรัส ตันตรีสุคนธ์	ผู้อำนวยการ สมาคมโทรคมนาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์	
88	นายพัชรดิษฐ์ สินสวัสดิ์	ประธานอำนวยการด้านระเบียบและกฎหมาย สมาคมตัวแทนออกของรับอนุญาตไทย	
89	นายสุวัฒน์ นวลขาว	ที่ปรึกษาสมาคม สมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิต	
90	นายจำเรียง วัยวัฒน์	รองนายกสมาคม สมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิต	
91	นายเกรียงไกร ชาญวิรวงศ์	อุปนายกฝ่ายวิชาการ สมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิต	
92	ผศ.ดร.พล.ร.ต.หญิง สุภัทรา เอื้อวงศ์	ประธานฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยฯ	
93	นายประพันธ์ สิมะสันติ	ที่ปรึกษาด้านแรงงาน สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย	
94	นางวัชราวรรณ์ ชมดง	รองผู้อำนวยการสมาคม สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย	
95	นางสาวศุภรา จิตร์เลขา	เจ้าหน้าที่วิชาการ สมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์	
	นาย พฤฒิพล รอดเมาลี	สมาคมโลจิสติกส์ไทย	

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายเซ็น
สภา			
96	นายภคพล พิงพิทยากุล	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย Capacity Building and labor Supply สภาผู้ส่งสินค้าทางเรือแห่งประเทศไทย	
97	นายกรชัย แก้วมหาวงศ์	ผู้อำนวยการโครงการพิเศษ สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย	
สถาบัน/สำนักงานฯ (องค์การมหาชน)			
98	นายมนู สิทธิประศาสน์	รองผู้อำนวยการ (บริหาร) สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน)	
99	นายธนันธน์ อภิวันทนาพร	ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาธุรกิจต่างประเทศ สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	
100	ดร. ศิริ จิระพงษ์พันธ์	ผู้อำนวยการ สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย	
101	คุณศิริพรรณ ชุมชม	ที่ปรึกษา สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย	
102	คุณประไพ นำธวัช	ที่ปรึกษา สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย	
103	คุณยุภา ลิ้นพรัตน์	รองผู้อำนวยการ สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย	
104	คุณนวลรัมภา งามบรรหาร	ผู้จัดการอาวุโสฝ่าย สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน)	
105	นายณัฐพจน์ ตรั้งคิณีนาถ	ผู้จัดการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)	
106	นางสาวอรุณี เอกพาณิชย์ถาวร	รักษาการผู้อำนวยการฝ่ายบริหารกลยุทธ์ สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ	
107	นางปริยดา พยุงธรรม	รักษาการผู้อำนวยการฝ่ายบริหารเทคนิค สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ	
108	นางสาวผุษณีย์ ยมาภัย	ผู้อำนวยการกองพัฒนาบุคคล สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย	
	นาย วิโรจน์ ธีรอัศวเศรษฐ์	สมาคมอุตสาหกรรมแม่พิมพ์ไทย	

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายเซ็น
สถานประกอบการ			
109	นายสมศักดิ์ สิทธิชาญคุณะ	ผู้จัดการฝ่ายบริหารสำนักงานขาย บริษัท ศรีไทยซุปเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน)	
110	นายพงศ์พันธุ์ ชัยกุล	ผู้จัดการแผนกบริการลูกค้า บริษัท สุมิพล คอร์ปอเรชั่น จำกัด	
111	นายพิสิฐ พุฒิไพโรจน์	กรรมการผู้จัดการ บริษัท คอนซัลแทนท์ ออฟ เทคโนโลยี จำกัด	
112	นางสาวนัยนา แต้ยินดี	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท คอนซัลแทนท์ ออฟ เทคโนโลยี จำกัด	
113	นางอัจฉรา สุขสงวน	ผู้จัดการทั่วไป บริษัท อินโนเวชั่น เทคโนโลยี จำกัด	
114	นายเทอดศักดิ์ ยุทธนาวราภรณ์	Manager-HR Strategy and Business Partner บริษัท เอสซีจีพี เอ็คเซลเลนซ์ เทรนนิ่ง เซ็นเตอร์ จำกัด	
115	นายสรรเสริญ สงวนศักดิ์ น.ส. ปรีย์นุช ศรีปลดชัยรุ	ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด	(แทน)
116	นางสาวมัลลิกา ตราชู	ผู้จัดการส่วน บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด	
117	นางสาวผุสดี โกศลารักษ์	หจก. อภิสิทธิ์ P&P เทรดดิ้ง	
118	คุณบุรินทร์ ชรางกูร	บริษัท แกรนด์แลป จำกัด	
119	คุณนันทณัช สุขประเสริฐ	บริษัท แกรนด์แลป จำกัด	
120	คุณศรีนวล สุขศรี	บริษัท แกรนด์แลป จำกัด	
121	คุณปนัดดา ประวาลพฤกษ์	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคลธุรการ บริษัท โชว่า รีเจียนนอล เซ็นเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	
122	คุณเพชรรัตน์ ศรลัมพ์	Senior Quality Manager บริษัท คอม เทรดดิ้ง จำกัด	
123	คุณเฉลิมขวัญ ยอดทอง	Assistant HRD Manager บริษัท คอม เทรดดิ้ง จำกัด	
124	นางสุดยา บุญชู วิลยา	Manager HR Strategy & Integration บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)	

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายเซ็น
125	นางสาวนวัตพร อติกุล	Assistant HR Strategy & Integration บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)	
126	คุณนาตยา กาญจนประกิจ	รองกรรมการผู้จัดการ บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด	
127	นางสาวฉัตรฤดี พูนศุข	ผู้จัดการแผนกฝึกอบรม บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด	
128	นายโสภณ ปานอุทัย	ผู้จัดการแผนกปฏิบัติการเดินรถ 2 บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด	
129	นายทัศนัย โทพิลา	ผู้จัดการแผนกปฏิบัติการสถานีรถไฟฟ้า 3 บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด	
130	นายวชิรวิทย์ เหล่าประเสริฐ	ผู้ควบคุมรถไฟฟ้าความเร็วสูง บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด	
131	นางสาวกมลชนก ไพรสันเทียะ	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด	
132	นางสาวนฐพร รุ่งศรัทธาธรรม	GM-Talent Acquisition บริษัท เซ็นทรัลกรุ๊ป จำกัด	
133	นางสาวอมรรัตน์ แซ่โค้ว	Senior Division Manager-Education Service บริษัท เซ็นทรัลกรุ๊ป จำกัด	
134	นายตระการ ปานเพชร	รองผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท โกลโบฟู้ดส์ จำกัด	
135	ดร.พรลภัส ณ ลำพูน	รองกรรมการผู้จัดการการเงินและกลยุทธ์องค์กร บริษัท อินเด็กซ์ อินเตอร์เนชั่นแนล กรุ๊ป จำกัด	
136	คุณสิทธิลักษณ์ นาราวิโรจน์	Activist	
137	คุณเอก สิทธิพันธุ์		
มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน			
138	นายบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ	ผู้อำนวยการและนักวิจัยสิทธิแรงงาน	

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายเซ็น
1	นายพยุงศักดิ์ บุญนิธิวัฒน์	วิศวกร / บริษัทปิ่นพลาสติก	
2	~~[illegible]~~	~~[illegible]~~	
3	นายชัยกรินทร์ หวานศรีวิรัตน์	MCBP ทหารบก / วิทยาเขต.	
4	[illegible]	[illegible]	
5	[illegible]	กสว.	
6	[illegible]	สวอ	
7	~~ดร. [illegible]~~	~~ทหาร.~~	
8	[illegible]	[illegible]	
9	คุณสันตชัย [illegible]		
10	[illegible]	[illegible]	
11	[illegible]	[illegible]	
12	[illegible]	[illegible]	
13	[illegible]	[illegible]	
14	[illegible]	[illegible]	
15	[illegible]	[illegible]	
16	[illegible]	[illegible]	
17	[illegible]	[illegible]	

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายเซ็น
	นางกุสุมา สุวรรณ	วิทยาลัยเทคโนโลยีและการท่องเที่ยวกรุงเทพ	
	น.ส.ปรางทอง สุทธิสาร	วิทยาลัยบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีกรุงเทพ	
	นายสมชาย อุดมวิทยา	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสมุทรสาคร	
	นางนุสรา ดลรัตน์แพงตา	ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครราชสีมา	
	นายปฏิมาพงศ์ สุวรรณชีพ	Analyst / ปตท.	
	ดวงกาย ธนสันธ์	นักวิชาการประเมินผล สำนัก ปตส. (รักษ.)	ดวงกาย ธนสันธ์
	อรรถพร ภูศรี	ที่ปรึกษา / อดีตอาจารย์ใหญ่ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	
	ดร.อัมพร ปัสสาพงษ์	ผอ.สถาบันพัฒนาการ	
	ผศ.ดร.นันทรัตน์ ไกรกลาง	สกอ.	
	ดร.ชุมพร อินทจักร์	สกอ.	
	ดร.พงษ์ศักดิ์ อัครวัฒนา	ส.บูรพา	
	ผศ.ธนศักดิ์ จันทร์ประวัติ	สอว.	
	ดร.ประสาน ประวัติบำเรอผล	วิทยาลัยเทคโนโลยีและการบริหารธุรกิจ จอมบึง (SBAC จอมบึง)	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีและการบริหารธุรกิจ จอมบึง (รักษาการ)
	นายสมชาย ชัยบุรานนท์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพกรุงเทพมหานคร	
	ผศ.ศิรินภาภรณ์ ดลุยแพทย์	ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร	
	นายกรชัย เครือคำแหง	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพปทุมวัน	
	น.ส. ปรางวิลัยลักษณ์ สุภาพโสภณ	ผจก.ส่วนบุคคล / cargo-partner logistics	

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายเซ็น
1.	นางสาว สุกัญญา อาร์การ	ศูนย์วิจัย ม. เกษตร	สุกัญญา
2.	นาย เสมา ลีลาศิริคุณ	ที่ปรึกษา เชี่ยวชาญ บจก. คอนสตรัคชั่น	เสมา ลีลาศิริคุณ
3	อัจฉรา ชุมนาท	NN. NS.	
4	เชมร์ชู มาตร์	วิศวกรก่อสร้าง / ปตท.	เชมร์ชู
5	ชนินทร์ทพล ผลิชัยมนต์	บริษัท วุฒิสหกรรมนมไทย จำกัด.	ธรรศพล

ใบลงทะเบียนสื่อมวลชน

การประชุมนำเสนอผล (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์

โครงการ "ทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564"

วันพฤหัสบดีที่ 29 กันยายน 2559 เวลา 8.30-12.30 น.

ณ ห้องบอลรูม 1 ชั้น 3 โรงแรมดิเอมเมอรัลด์ กรุงเทพฯ

ที่	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	โทรศัพท์/มือถือ	E-Mail
1.		The Nation	081-9853699	
2.		Isranews	0855814220	
3.		The Post	089-4866933	
4.			086-345 2651	
5.		สทท 11	02-2754926	
6.		E-CON NEWS		
7.				

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายมือชื่อ
22.	[illegible]	[illegible]	[illegible]
23.	ณัฐินี ศิริวิวัฒน์	ฝ่ายสื่อสารสาธารณะ TDRI	ณัฐินี
24.	อิษยา อนันตรศร์	ฝ่ายสื่อสารสาธารณะ TDRI	อิษยา
25.	[illegible]	ฝ่ายสื่อสารสาธารณะ TDRI	[illegible]
26.	[illegible]	" TDRI	[illegible]
27.			
28.			
29.			
30.			

รายชื่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สคช. เข้าร่วมประชุม
การประชุมประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2560-2564
วันพฤหัสบดีที่ 29 กันยายน 2559 เวลา 08.30 - 12.30 น.
ณ ห้องบอลรูม 1 ชั้น 3 โรงแรมดิเอมเมอรัลด์ กรุงเทพฯ

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายมือชื่อ
1.	นายวีระชัย ศรีขจร	ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	
2.	ดร.นพดล ปิยะตระภูมิ	รองผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	
3.	พันเอก ดร.อรรถสิทธิ์ หัสถีธรรม	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน คุณวุฒิวิชาชีพ	
4.	นายจรณวรรฒ ทองหลอม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
5.	นางสาวสุภมาส เลิศพัฒนถาวร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
6.	นางสาวเรืองระวี สุวรรณปราโมทย์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
7.	นางสาวมะลิ จันทร์สุนทร	นักบริหารความเสี่ยง	
8.	นางสาวดวงหทัย มหาชัย	นักจัดการงานทั่วไป	
9.	นายชนพล อินเที่ยง	นักวิชาการมาตรฐานอาชีพ	

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายมือชื่อ
10.	นางสาววรากร ธนูสนธิ์	นักวิชาการประเมินผล	
11.	นายรัตตนพล โตทิพย์	นักพัฒนาธุรกิจและการตลาด	
12.	นางสาวณัฐชา วิทยากาศ	นักพัฒนาธุรกิจและการตลาด	
13.	นางสาวพรรณรัตน์ สุขการค้า	ผู้ช่วยนักพัฒนาธุรกิจและการตลาด	
14.	นายชัยยง ใจบันทัด	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	
15.	นางสาวพรภัทรา ฉิมพลอย	นักวิจัยและพัฒนา	
16.	นางสาวสิริกาญจน์ ประเสริฐยิ่ง	นักวิเทศสัมพันธ์	
17.	นายวัชรพงศ์ วราภรณ์	นักวิชาการมาตรฐานอาชีพ	
18.	นางสาวโอมิกา บุญกัน	นักวิชาการมาตรฐานอาชีพ	
19.	นางสาวกฤษยาพร ทินกร	นักวิชาการมาตรฐานอาชีพ	
20.	นางสาวโสภาพรรณ เลอแกลร์	นักวิชาการประเมินผล	(แทน)
21.	นายพิริยพงศ์ แจ้งเจนเวทย์	นักวิชาการประเมินผล	

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	ลายเซ็น
มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย			
1	ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์	ผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน	
2	คุณขนิษฐา ยงประยูร	นักวิจัย	
3	คุณอัจฉรียา อนันตทัศน์	นักวิจัย	
4	คุณอลงกรณ์ ฉลาดสุข	นักวิจัย	
5	คุณราตรี ประสมทรัพย์	นักวิจัย	
6	คุณสุนีย์ แซ่คู	เลขานุการ	
7	จิสาภัทร รามางกูร	ผู้ช่วยวิจัย	
8	พิมพ์ชมภา ไวสุวัน	นักวิจัย	พิมพ์ชมภา

คณะผู้วิจัย

ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์	ผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน
คุณราตรี ประสมทรัพย์	นักวิจัย
คุณอลงกรณ์ ฉลาดสุข	นักวิจัย
คุณอัจฉรียา อนันตทัศน์	นักวิจัย
คุณพชรวดี ตะสี	นักวิจัย
คุณพิมพ์รัมภา ไวสุริยะ	นักวิจัย
คุณสุนีย์ แซ่คู	เลขานุการ