



แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี

(พ.ศ. 2566 – 2570)

(ฉบับทบทวน พ.ศ. 2567)

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

บทสรุปผู้บริหาร

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) หรือ สคช. (Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization): TPQI) เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2554 เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง 7 ข้อ คือดำเนินการศึกษาวิจัย และพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ รับรองมาตรฐานอาชีพของต่างประเทศและนำมาใช้เป็นมาตรฐานอาชีพ ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ติดตามและประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ รวมทั้งระบบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม เป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ และส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรม สถานประกอบการ และหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้มีการเผยแพร่และการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และการจัดให้มีการฝึกอบรมตามมาตรฐานอาชีพ โดยมีการดำเนินงานเชื่อมต่อ (Missing Link) กับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้ประชาชนผู้ประกอบอาชีพที่มีทักษะฝีมือและมีโอกาสในการได้รับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ และหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ ในการนำไปพัฒนาที่ทักษะฝีมือและสร้างรายได้จากการประกอบอาชีพ อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งที่จะร่วมสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับประเทศอย่างยั่งยืน

สคช. ได้รับความเห็นชอบยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2565 - 2570 ในการประชุมครั้งที่ 7/2564 เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2564 และได้นำมาสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ซึ่งได้รับความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 9/2565 เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2565 แม้ว่าสถาบันฯ ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) มาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง แต่ประเด็นความท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทั้งจากภายในและภายนอก ประกอบกับการสนับสนุนการดำเนินงานตามแนวนโยบายรัฐบาล ในด้านการปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต การให้ผู้เรียนได้เข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึง การสนับสนุนการสร้าง Soft Power ของประเทศ สนับสนุนการท่องเที่ยว การส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจใหม่ การพัฒนาต่อยอดเขต เศรษฐกิจพิเศษและระเบียงเศรษฐกิจ การพัฒนาเศรษฐกิจและขีดความสามารถในการแข่งขันของไทย การส่งเสริม SME และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเพิ่มประสิทธิภาพปรับปรุงการทำงานของภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล ทำให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญ จึงจำเป็นต้องดำเนินการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) สำหรับการนำไปกำหนดทิศทางการดำเนินงานตามภารกิจ

ของ สคช. ให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมสามารถตอบสนองนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการเป็นสถาบันหลักในการให้การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพของประเทศไทย รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพของไทยกับมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพของอาเซียนและระดับสากล ยกกระตือรือร้นภารกิจของ สคช. สู่อุตสาหกรรม รวมถึงการสร้างเชื่อมั่นในการดำเนินการร่วมกับภาคีเครือข่ายในระดับต่าง ๆ ได้

กรอบแนวคิดทฤษฎีและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

สำหรับกรอบแนวคิดทฤษฎีในการทบทวนแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2567) ได้ประยุกต์ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) มาใช้โดยการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนการดำเนินงานสำหรับการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมได้นำกรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework) และ PESTL Analysis รวมถึงการนำ ยุทธศาสตร์ และได้ศึกษานโยบายและแนวทางการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 – 2570) นโยบายของรัฐบาล รวมถึงยุทธศาสตร์ของกระทรวงและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ภาพรวมระดับนโยบายที่มีผลต่อการดำเนินงานในการพัฒนากำลังคนของประเทศไทย พบว่า ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนแม่บท แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ แผนปฏิรูปประเทศ โดยเฉพาะด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงนโยบายรัฐบาล ทั้งนโยบายระยะสั้น นโยบายระยะกลาง และนโยบายระยะยาว ล้วนมีจุดเน้นและให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยยกระดับศักยภาพ ทักษะ สมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่อง และมีเป้าหมายในการพัฒนากำลังคนของประเทศให้มีทักษะที่เอื้อต่อการสร้างผลิตภาพแรงงานและคุณภาพชีวิตที่ดี ในด้านของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องก็ล้วนแล้วแต่มียุทธศาสตร์ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพกำลังคน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เช่น กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ของกระทรวงแรงงาน แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของกระทรวงแรงงาน แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566 – 2570 ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ของกระทรวงอุตสาหกรรม รวมถึงแผนของกระทรวงต่าง ๆ ล้วนให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนทั้งสิ้น

การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ สคช. พ.ศ. 2566 – 2570

แผนปฏิบัติการที่ทบทวนนี้เปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางในการทำงานของ สคช. ในช่วง พ.ศ. 2566 – 2570 โดย สคช. มีความตั้งใจที่จะขับเคลื่อนให้ยุทธศาสตร์นี้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“พัฒนากำลังคนด้วยมาตรฐานอาชีพให้เป็นมืออาชีพเพื่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

1. พัฒนามาตรฐานอาชีพในภาคเศรษฐกิจที่สำคัญโดยความร่วมมือกับทุกภาคส่วนและผลักดันการใช้ประโยชน์จากมาตรฐานอาชีพในการพัฒนากำลังคนของประเทศ
2. พัฒนาสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพด้วยนวัตกรรม
3. พัฒนาระบบการเทียบโอนสมรรถนะที่เกิดจากประสบการณ์ทำงานสู่คุณวุฒิวิชาชีพและสู่คุณวุฒิการศึกษาเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
4. พัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะและองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรมตามมาตรฐานอาชีพให้มีมาตรฐานในระดับสากล
5. เป็นศูนย์กลางระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อการพัฒนากำลังคนของประเทศทุกช่วงวัย
6. สร้างระบบแพลตฟอร์มอัจฉริยะเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคนและการพัฒนาสมรรถนะด้วยการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย
7. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรมสถานประกอบการ และหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และใช้ประโยชน์จากระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

เป้าประสงค์หลัก

1. พัฒนามาตรฐานอาชีพในภาคเศรษฐกิจที่สำคัญให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของประเทศให้ก้าวทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับศักยภาพของกำลังคนของประเทศ
2. ส่งเสริม สนับสนุน การยกระดับสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพด้วยนวัตกรรม เพื่อต่อยอดอาชีพสู่ความก้าวหน้าและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในทุกระดับ
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกำลังคนด้วยการเทียบโอนคุณวุฒิวิชาชีพสู่คุณวุฒิทางการศึกษาหรือในทางกลับกัน
4. สนับสนุนองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพและองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรมให้ดำเนินการตามมาตรฐานสากล เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และขยายการบริการให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
5. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้ได้มาซึ่งการบูรณาการข้อมูลที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ รองรับการให้บริการในรูปแบบดิจิทัล เข้าถึงได้ง่าย ให้บริการข้อมูลด้านกำลังคนในระดับนโยบายได้อย่างแม่นยำ ตลอดจนมีกลไกในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลได้อย่างเป็นระบบ
6. สร้างกลยุทธ์ในการส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ และประชาชน ได้มีการใช้ประโยชน์จากระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และเพิ่มประสิทธิภาพด้านการประชาสัมพันธ์

ยุทธศาสตร์ สคช. พ.ศ. 2566 – 2570

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ทบทวนและจัดทำมาตรฐานอาชีพในภาคเศรษฐกิจที่สำคัญให้สอดคล้องกับบริบทและทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนากำลังคนของประเทศ

มีเป้าหมายเพื่อทบทวนมาตรฐานอาชีพให้สอดคล้องกับสถานะการณ์ปัจจุบัน และจัดทำมาตรฐานอาชีพใหม่ที่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ เพื่อพัฒนากำลังคนในภาคเศรษฐกิจสำคัญของประเทศ มีการเทียบเคียงกับมาตรฐานของต่างประเทศที่มีความเป็นสากล รวมถึงการใช้ประโยชน์จากการศึกษาวิจัยเพื่อนำมาการจัดทำและทบทวนมาตรฐานอาชีพ ประกอบด้วย 2 แผนงาน ดังนี้

1. จัดทำมาตรฐานอาชีพและประยุกต์ใช้แนวทางปฏิบัติที่ดี เพื่อสร้างมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ
2. การพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนानวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ

มีเป้าหมายเพื่อนำมาตรฐานอาชีพไปสู่การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาระบบนวัตกรรมดิจิทัลให้ใช้งานง่าย เข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถติดตามประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้งาน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานและประชาชนทั่วไปได้ใช้ประโยชน์เพื่อการ Up-skill และ Re-Skill ประกอบด้วย 2 แผนงาน ดังนี้

1. พัฒนาระบบนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริม สนับสนุน ให้หน่วยงานและประชาชนใช้มาตรฐานอาชีพเป็นเครื่องมือในการยกระดับสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการเทียบโอนระบบคุณวุฒิวิชาชีพกับระบบคุณวุฒิการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เชื่อมโยงโลกการศึกษากับโลกการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม

มีเป้าหมายเพื่อใช้ประโยชน์จากผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อการเทียบโอนคุณวุฒิวิชาชีพกับคุณวุฒิการศึกษา และการเทียบโอนในทางกลับกัน เพื่อสร้างคุณค่าของคุณวุฒิวิชาชีพ รวมถึงส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากระบบบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคน (EWE Platform) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการมีงานทำ ประกอบด้วย 2 แผนงาน ดังนี้

1. พัฒนากลไกการขับเคลื่อนเพื่อเทียบโอนระบบคุณวุฒิวิชาชีพกับระบบคุณวุฒิการศึกษาและการเทียบโอนในทางกลับกันอย่างเป็นรูปธรรม
2. ผลักดันการใช้มาตรฐานอาชีพในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ หลักสูตรการเรียนรู้ และหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อการสังเคราะห์ผลลัพธ์การเรียนรู้ในระบบสังเคราะห์สมรรถนะการเรียนรู้ (Competency Credit Bank)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมคุณค่าในมาตรฐานอาชีพสู่ความเป็นมืออาชีพ

มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรม ให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสากล นำเชื่อถือ และโปร่งใส พร้อม

สำหรับการฝึกอบรมและประเมินสมรรถนะให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพและครอบคลุมทั่วประเทศตามอุตสาหกรรมเป้าหมายและความต้องการของแต่ละพื้นที่ เพื่อผลักดันให้เกิดการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพของกำลังคน ส่งเสริมความเป็นมืออาชีพด้วยมาตรฐานอาชีพ ประกอบด้วย 2 แผนงาน ดังนี้

1. ยกกระดับศักยภาพกำลังคนด้วยการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ
2. สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ และองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรม ด้วยมาตรฐานสากล เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาการดำเนินงานขององค์กรเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและยกระดับการให้บริการ

มีเป้าหมายเพื่อเป็นหน่วยงานที่มีระบบสารสนเทศที่ช่วยให้การบริหารจัดการองค์กรรวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เข้าถึงได้ง่าย และตรงกับความต้องการ มีการเชื่อมโยงข้อมูลการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย ตลอดจนเป็นศูนย์กลางข้อมูลกำลังคนของประเทศที่เชื่อมโยงกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต สนับสนุนนโยบายรัฐบาลดิจิทัล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและยกระดับการให้บริการต่อผู้รับบริการทุกกลุ่ม ประกอบด้วย 2 แผนงาน ดังนี้

1. เพิ่มศักยภาพระบบให้บริการข้อมูลด้านกำลังคน และระบบศูนย์กลางข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานภาคีเครือข่าย
2. พัฒนาการดำเนินงานและเพิ่มศักยภาพบุคลากรเพื่อยกระดับการให้บริการ

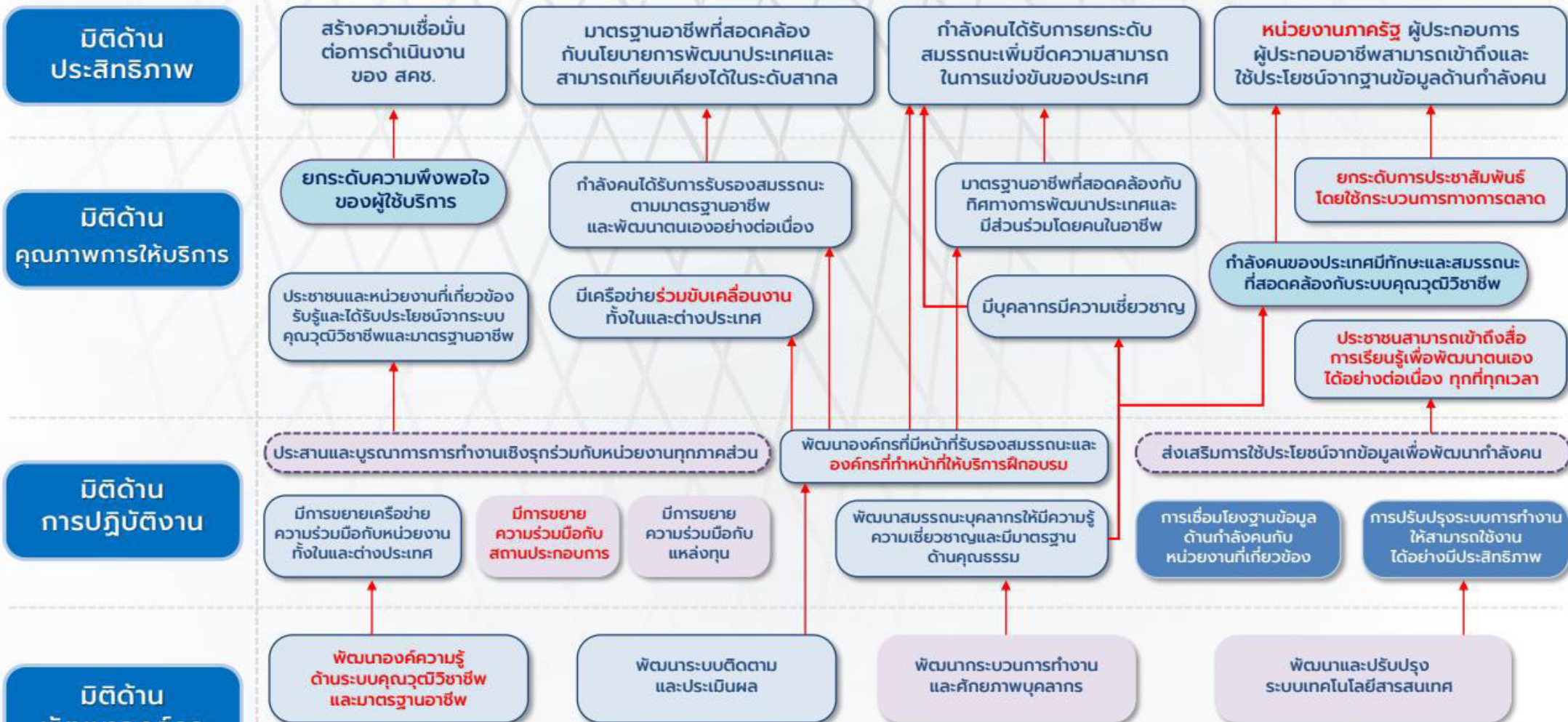
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การสร้างการยอมรับในระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้เกิดการยอมรับและใช้ประโยชน์จากระบบคุณวุฒิวิชาชีพ โดยยกระดับการประชาสัมพันธ์ และใช้กระบวนการทางการตลาดมาพัฒนาการดำเนินงานประกอบด้วย 2 แผนงาน ดังนี้

1. นำองค์ความรู้ด้านการตลาดมาพัฒนาการดำเนินงานเพื่อสร้างการยอมรับในระบบคุณวุฒิวิชาชีพ
2. ยกระดับการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารและการจัดกิจกรรม

ท้ายที่สุดนี้ สคช. มุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี ของ สคช. ฉบับนี้จะเป็นแนวทางในการดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ สนับสนุนให้เกิดระบบการพัฒนากำลังคนในประเทศอย่างเป็นระบบ และสามารถสร้างกลไกส่งเสริมให้แต่ละภาคส่วนเกิดการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาประเทศไทยและคนไทยทุกคนได้อย่างยั่งยืน โดยปรากฏตาม Strategy Map

Strategy Map



“การประกันคุณภาพ” ของการให้บริการภายใต้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร.....	ส-1
1. บทนำ	1-1
2. ความเชื่อมโยงกับนโยบาย และแผนระดับต่าง ๆ	2-1
3. การทบทวนข้อมูลและผลการดำเนินงาน.....	3-1
4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	4-1
5. แผนปฏิบัติการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2565 – 2570 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2567).....	5-1

1.1 หลักการและเหตุผล

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) หรือ สคช. (Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization) : TPQI) เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2554 เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง 7 ข้อ คือดำเนินการศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพรับรองมาตรฐานอาชีพของต่างประเทศและนำมาใช้เป็นมาตรฐานอาชีพ ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ติดตามและประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ รวมทั้งระบบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม เป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ และส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรม สถานประกอบการ และหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้มีการเผยแพร่และการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และการจัดให้มีการฝึกอบรมตามมาตรฐานอาชีพ โดยมีการดำเนินงานเชื่อมต่อ (Missing Link) กับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้ประชาชนผู้ประกอบการอาชีพที่มีทักษะฝีมือและมีโอกาสในการได้รับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ และหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ ในการนำไปพัฒนาทักษะฝีมือและสร้างรายได้จากการประกอบอาชีพ อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งที่จะร่วมสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับประเทศอย่างยั่งยืน

สคช. ได้รับความเห็นชอบยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2565 - 2570 ในการประชุมครั้งที่ 7/2564 เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2564 และได้นำมาสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ซึ่งได้รับความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 9/2565 เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2565 แม้ว่าสถาบันฯ ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) มาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง แต่ประเด็นความท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทั้งจากภายในและภายนอก ประกอบกับสนับสนุนการดำเนินงานตามแนวนโยบายรัฐบาล ในด้านการปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต การให้ผู้เรียนได้เข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึง การสนับสนุนการสร้าง Soft Power ของประเทศ สนับสนุนการท่องเที่ยว การส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจใหม่ การพัฒนาต่อยอดเขต เศรษฐกิจพิเศษและระเบียงเศรษฐกิจ การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย การส่งเสริม SME และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเพิ่มประสิทธิภาพปรับปรุงการทำงานของภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล ทำให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญ จึงจำเป็นต้องดำเนินการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) สำหรับการนำไปกำหนดทิศทางการดำเนินงานตามภารกิจของสถาบันฯ ให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมสามารถตอบสนองนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการเป็นสถาบันหลักในการให้การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพของประเทศไทย รวมทั้งสามารถ

เชื่อมโยงมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพของไทยกับมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพของอาเซียนและระดับสากล ยกกระดับภารกิจของ สคช. สู่ระดับสากล รวมถึงการสร้างเชื่อมั่นในการดำเนินการร่วมกับภาคีเครือข่ายในระดับต่าง ๆ ได้

1.2 ตัวชี้วัด

การทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) จำนวน 1 ฉบับ

ความเชื่อมโยงกับนโยบาย และแผนระดับต่างๆ

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) หรือ สคช. (Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization) : TPQI) เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2554 เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2562 เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2562 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ดำเนินการศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (2) ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ รับรองมาตรฐานอาชีพของต่างประเทศและนำมาใช้เป็นมาตรฐานอาชีพตามพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ (3) ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ (4) เป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ (5) ติดตามและประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ รวมทั้งระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม (6) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรมสถานประกอบการ และหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้มีการเผยแพร่และการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและการจัดให้มีการฝึกอบรมตามมาตรฐานอาชีพตามพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้

ที่ผ่านมา สคช. มีการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) บนพื้นฐานของความเชื่อมโยงกับแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่เนื่องจากแผนต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น การทบทวนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) จึงต้องมีการพิจารณาความเชื่อมโยงกับนโยบายและแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องใหม่เป็นดังนี้ **แผนระดับที่ 1** แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) **แผนระดับที่ 2** ประกอบด้วย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566-2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566-2570) นโยบายรัฐบาล **แผนระดับที่ 3** ประกอบด้วย กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ของกระทรวงแรงงาน แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของหน่วยงานต่าง ๆ

นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

ระดับ 1:

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายใต้เป้าหมาย “คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21” ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง (2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ (6) ยุทธศาสตร์ชาติ

ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งนี้ การดำเนินงานของ สคช. สามารถเชื่อมโยงเข้ากับยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ได้แก่

(1) **ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง** มีเป้าหมายสำคัญ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข” ซึ่งปัญหาความมั่นคงเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการแก้ไขประการหนึ่งคือ ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ส่วนหนึ่งมีผลมาจากทางด้านเศรษฐกิจ โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง คือ

- **การสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขอย่างถาวรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้** โดยการส่งเสริมให้ภาคประชาสังคมร่วมมือกับภาครัฐในการพัฒนาพื้นที่อย่างเข้มแข็ง ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับความต้องการของทุกกลุ่มประชาชนโดยเฉพาะเยาวชน ตามยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งศาสตร์พระราชทาน รวมถึงการสร้างเสริมโอกาสในการเข้าถึงการบริการต่าง ๆ ของรัฐให้ทัดเทียมกับภูมิภาคอื่น ๆ

(2) **ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน** มุ่งพัฒนาบนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่ (1) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (2) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม และบริการอนาคต และ (3) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับโมเดลธุรกิจเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน โดยให้ความสำคัญกับสาขาเศรษฐกิจเป้าหมาย สาขาเกษตร ได้แก่ เกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น เกษตรปลอดภัย เกษตรชีวภาพ เกษตรแปรรูป และเกษตรอัจฉริยะ สาขาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ได้แก่ อุตสาหกรรมชีวภาพ อุตสาหกรรมและบริการการแพทย์ครบวงจร อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ อุตสาหกรรมและบริการขนส่งและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ สาขาการท่องเที่ยว ได้แก่ ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม ท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย ท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ และท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค สาขาโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ โครงข่ายคมนาคม เขตเศรษฐกิจพิเศษ พื้นที่เมืองและเขตเศรษฐกิจ และโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้บรรลุแนวคิดดังกล่าว ส่วนหนึ่งได้ให้ความสำคัญกับ

- การพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่ โดย (1) การสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมตลอดกระบวนการการผลิตและบริการ การจัดการ และการตลาด สามารถบริหารจัดการธุรกิจและบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส โดยการสร้างและพัฒนาทักษะ องค์ความรู้รอบด้านที่จำเป็นต่อการประกอบธุรกิจในยุคใหม่ที่มีการแข่งขันสูง รวมทั้งทักษะในการวิเคราะห์และใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อการวางแผนธุรกิจและสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงทางธุรกิจได้ และ (2) การวางรากฐานการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบให้กับเยาวชนรุ่นใหม่ให้มีทักษะและจิตวิญญาณในการประกอบการ รวมถึงการสร้างทักษะ

พื้นฐานที่จำเป็นและความกดดันที่แตกต่างและหลากหลายของแรงงาน โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและธุรกิจรูปแบบใหม่ในอนาคต

- สร้างโอกาสให้ผู้ประกอบการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและฐานข้อมูลขนาดใหญ่ผ่านระบบออนไลน์ การสร้างและพัฒนาศูนย์บริการข้อมูลผู้ประกอบการ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสร้างระบบเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐให้มีมาตรฐานเดียวกัน โดยเป็นข้อมูลที่มีความทันสมัย บูรณาการ และต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ในการสืบค้นต่อยอดในทุก ๆ ด้าน

(3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ นับได้ว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับบทบาทของ สคช. โดยเป้าหมายของยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ “คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และสังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต” โดย

- การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ปฐมวัย วัยเด็ก วัยรุ่น วัยเรียน วัยผู้ใหญ่ วัยแรงงาน และวัยผู้สูงอายุ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย มีความรอบรู้ทางการเงิน มีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า รวมถึงการพัฒนาและปรับทัศนคติให้คนทุกช่วงวัยที่เคยกระทำผิดได้กลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างสงบสุขและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

- ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนแปลงบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

- การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย อาทิ ภาษา ตรรกะและคณิตศาสตร์ ด้านทักษะและมิติ ดนตรี กีฬาและการเคลื่อนไหวของร่างกาย การจัดการตนเอง มนุษย์สัมพันธ์ รวมถึงผู้มีความสามารถอันโดดเด่นด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน โดยการพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนประชากรไทยมีอาชีพบนฐานพหุปัญญา การสร้างเสริมศักยภาพผู้มีความสามารถพิเศษให้สามารถต่อยอดการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง

- การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายเพื่อสร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ พร้อมทั้งกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกๆระดับ และเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเอง และการจัดการตนเอง เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ โดยในส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทยให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพและความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน โดยส่งเสริมการปรับทัศนคติของนายจ้างให้มองลูกจ้างว่าสามารถเพิ่มมูลค่าและคุณค่าให้กับธุรกิจได้ สถานประกอบการจัดโครงสร้างค่าจ้างตามความสามารถและประสบการณ์ ส่งเสริมกลไกและระบบการออมและแหล่งเงินทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการ รวมถึงการยกระดับกลไกการดูแลแรงงานไทยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ตลอดจนการพัฒนาด้านคุณภาพแรงงาน ทั้งในด้านทักษะฝีมือแรงงานและความสามารถด้านเทคโนโลยี ภาษาและการจัดการ เพื่อส่งเสริมให้แรงงานพัฒนาตนเองไปเป็นผู้ประกอบการได้

- การพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่ โดยการวางแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มจังหวัด และการพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของเมือง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เน้นการส่งเสริมการยกระดับทักษะของผู้ประกอบการ และกลุ่มวิสาหกิจในพื้นที่ ทั้งในด้านภาษา การบริหารธุรกิจ การจัดการห่วงโซ่คุณค่าและตลาด การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงการพัฒนาระบบที่มีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยงความต้องการของกำลังแรงงานในพื้นที่กับระบบการผลิตกำลังคนในสายอาชีพ

ระดับ 2

2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566-2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) (สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) ประกอบด้วย 23 ประเด็น ได้แก่ (1) ความมั่นคง (2) การต่างประเทศ (3) การเกษตร (4) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (5) การท่องเที่ยว (6) พื้นที่และเมืองนำอยู่อัจฉริยะ (7) โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล (8) ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ยุคใหม่ (9) เขตเศรษฐกิจพิเศษ (10) การปรับเปลี่ยน ค่านิยม และวัฒนธรรม (11) ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (12) การพัฒนาการเรียนรู้ (13) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาพที่ดี (14) ศักยภาพการกีฬา (15) พลังทางสังคม (16) เศรษฐกิจฐานราก (17) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (18) การเติบโตอย่างยั่งยืน (19) การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (22) กฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม และ (23) การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ประกอบด้วย

(1) ประเด็นความมั่นคง มีเป้าหมายให้ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข โดยมีแผนย่อยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- แผนย่อยการป้องกันและแก้ไขปัญหาผลกระทบที่มีต่อความมั่นคง โดยมีแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย การเฝ้าระวังและป้องกันประเด็นทางเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง ด้วยการเตรียมพัฒนาทักษะบุคลากรและปฏิรูปองค์กรให้พร้อมรับนวัตกรรมเศรษฐกิจแบบพลิกผัน การป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและศาสตร์พระราชา มาเป็นกรอบแนวทางนำในการดำเนินงานแก้ไขและป้องกันปัญหา ตลอดจนไปจนถึงการผลักดันยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ไปสู่การปฏิบัติจริงในพื้นที่ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่สาเหตุอย่างแท้จริง พร้อมนำความสงบสันติสุขอย่างยั่งยืนกลับคืนสู่ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้

(2) **ประเด็นการเกษตร** มีเป้าหมายให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศในสาขาเกษตรเพิ่มขึ้น และผลิตภาพการผลิตของภาคเกษตรเพิ่มขึ้น โดยมีแผนย่อยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- **แผนย่อยเกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น** โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ การส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับความสามารถของเกษตรกรและชุมชนในการพัฒนาสินค้าเกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น เพื่อสร้างรายได้ให้กับเกษตรกร และผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

- **แผนย่อยเกษตรปลอดภัย** โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ การส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรกร ชุมชน ท้องถิ่น รวมถึงผู้ประกอบการ สามารถผลิตสินค้าเกษตรและอาหารที่มีคุณภาพมาตรฐาน ทั้งมาตรฐานที่เป็นขั้นพื้นฐานตามหลักการปฏิบัติที่ดีทางการเกษตร และพัฒนาต่อยอดไปจนถึงมาตรฐานขั้นสูง เช่น มาตรฐานเกษตรอินทรีย์ เป็นต้น

- **แผนย่อยเกษตรชีวภาพ** โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ การยกระดับให้เกษตรกรเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจการเกษตรขนาดกลางและเล็กบนฐานทรัพยากรชีวภาพ ตลอดจนมีการใช้ฐานจากการทำเกษตรกรรมยั่งยืน ซึ่งเป็นระบบการผลิตที่คำนึงถึงระบบนิเวศ สภาพแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพเพื่อใช้ประโยชน์ และต่อยอดไปสู่สินค้าเกษตรชีวภาพ ตลอดจนสนับสนุนให้มีการนำวัตถุดิบเหลือทิ้งทางการเกษตรมาใช้ในอุตสาหกรรมและพลังงานที่เกี่ยวข้องกับชีวภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- **แผนย่อยเกษตรแปรรูป** โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ การส่งเสริมการพัฒนาและใช้วัตถุดิบและผลิตผลทางการเกษตรที่เชื่อมโยงไปสู่กระบวนการแปรรูปในอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นวัตถุดิบในการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีมูลค่าสูง โดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการผลิตตลอดห่วงโซ่อุปทานให้แก่เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร

- **แผนย่อยเกษตรอัจฉริยะ** โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ การพัฒนาศักยภาพเกษตรกรในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการเกษตร การจัดการภาคเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมถึงองค์ความรู้ด้านการผลิตและการตลาดต่าง ๆ ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัล ฐานข้อมูลสารสนเทศทางการเกษตรต่าง ๆ เพื่อการวางแผนการเกษตร และพัฒนาเกษตรกรให้เป็นเกษตรกรอัจฉริยะที่มีขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งการถ่ายทอดและสนับสนุนให้เกษตรกรทำระบบฟาร์มอัจฉริยะ เพื่อเพิ่มผลิตภาพการผลิต และทดแทนการผลิตดั้งเดิม

(3) **ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต** มีเป้าหมายให้เกิดการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศในสาขาอุตสาหกรรมและบริการ และผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น โดยมีแผนย่อยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- **แผนย่อยอุตสาหกรรมชีวภาพ** โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ การสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจชีวภาพ และการพัฒนากำลังคนเชี่ยวชาญให้มีปริมาณเพียงพอต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต

- **แผนย่อยอุตสาหกรรมและบริการการแพทย์ครบวงจร** โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ การผลิตและพัฒนาบุคลากรทางด้านสุขภาพในทุกๆระดับ ทั้งในภาคอุตสาหกรรมและบริการทางการแพทย์

ทั้งแผนปัจจุบันและแผนไทยให้มีศักยภาพด้านเทคโนโลยี มีทักษะความชำนาญและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

- **แผนย่อยอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์** โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ การยกระดับความสามารถของผู้ผลิต ผู้พัฒนา และผู้ออกแบบและสร้างระบบของไทยให้มีความสามารถในการแข่งขันในด้านต่าง ๆ มากขึ้น รวมถึงการสร้างโมเดลในการทำธุรกิจใหม่ในอนาคตผลิตและพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านผู้ใช้ ผู้ผลิต และผู้ให้บริการในภาคส่วนต่าง ๆ ให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ ตลอดจนกำหนดมาตรการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ ให้เรียนรู้ทักษะใหม่และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้

- **แผนย่อยอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการพัฒนาระบบคมนาคม** โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ การผลักดันการเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมยานยนต์ทั้งระบบไปสู่อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า อัจฉริยะ พลังงานไฮโดรเจน หรือพลังงานทางเลือกอื่น ๆ โดยเตรียมความพร้อมและถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีพัฒนาและยกระดับทักษะความเชี่ยวชาญของผู้ประกอบการไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาอุตสาหกรรมต่อเนื่องภายในประเทศ อาทิ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอากาศยาน อุตสาหกรรมชิ้นส่วน ระบบราง

- **แผนย่อยการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต** โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ การฝึกอบรมแรงงานทั้งก่อนหรือขณะปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจและทักษะที่ถูกต้อง การส่งเสริมให้แรงงานมีการศึกษาสูงขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละสาขาของอุตสาหกรรมและบริการ และจัดให้มีแผนพัฒนากำลังแรงงานทั้งประเทศในทุกกระดับ ทั้งแรงงานในประเทศที่เป็นแรงงานฝีมือผู้เชี่ยวชาญ และผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว

(4) ประเด็นการท่องเที่ยว มีเป้าหมายให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศด้านการท่องเที่ยวต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเพิ่มขึ้น รายได้จากการท่องเที่ยวของเมืองรองเพิ่มขึ้น และความสามารถทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทยดีขึ้น โดยมีแผนย่อยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- **แผนย่อยการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม** โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ การเสริมสร้างศักยภาพผู้ประกอบการและบุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวให้มีความรู้และองค์ความรู้ในธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทานของการท่องเที่ยว ทั้งด้านการออกแบบ การวิจัย และพัฒนา การสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยี การบริหารจัดการธุรกิจและการตลาด เพื่อสร้างความแตกต่างและความโดดเด่นของสินค้าและบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดท่องเที่ยว

- **แผนย่อยการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย** โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ การยกระดับคุณภาพการให้บริการการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพให้ได้มาตรฐานระดับสากล ทั้งคุณภาพของสถานประกอบการและคุณภาพของผู้ให้บริการที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญ ซึ่งครอบคลุมการให้บริการในธุรกิจสปาและบริการ เสริมความงาม นวดแผนไทย โยคะ การดูแลผู้สูงอายุ สถานพักฟื้นเพื่อการฟื้นฟูสุขภาพและการผ่อนคลาย

(5) ประเด็นโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล มีเป้าหมายให้ความสามารถทางการแข่งขันของโครงสร้างพื้นฐานของประเทศดีขึ้น โดยมีแผนย่อยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- **แผนย่อยโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์** โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ การยกระดับผู้ให้บริการโลจิสติกส์ของประเทศ โดยการยกระดับประสิทธิภาพและสร้างมาตรฐาน การให้บริการโลจิสติกส์เทียบเคียงผู้ให้บริการโลจิสติกส์ระหว่างประเทศ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นมาตรฐานสากลและ แข่งขันได้ รวมทั้งสร้างมาตรฐานการขนส่งสินค้าและการประกันภัย พัฒนาศักยภาพผู้ให้บริการโลจิสติกส์ บุคลากรเฉพาะทางและการพัฒนาระบบฐานข้อมูล

(6) **ประเด็นผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่** มีเป้าหมาย ให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมรายใหม่ในประเทศไทยเพิ่มขึ้น และความสามารถในการแข่งขัน ด้านการใช้ เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลดีขึ้น โดยมีแผนย่อยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- **แผนย่อยการสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ** โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ การวางรากฐานการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบให้กับเยาวชนรุ่นใหม่ให้มีทักษะและจิตวิญญาณในการ ประกอบธุรกิจ รวมทั้งพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นและความถนัดที่แตกต่างและหลากหลายของแรงงาน โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลและธุรกิจรูปแบบใหม่ในอนาคต สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการ ในทุกระดับให้มีจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการที่ขับเคลื่อนธุรกิจด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรม ความคิด สร้างสรรค์ และทุนทางวัฒนธรรม ในการสร้างมูลค่าให้กับสินค้าและบริการ การขยายช่องทางการตลาด การสร้างตราสินค้าให้เป็นที่ยอมรับ และการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญาในเชิงพาณิชย์รวมทั้ง การปรับตัวสู่ธุรกิจรูปแบบใหม่ ๆ พัฒนาผู้ประกอบการให้มีทักษะในการวิเคราะห์และมองหาคำรู้ ด้านการจัดการฐานข้อมูล สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ รวมถึงคำนึงถึงการผลิต สินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมให้ผู้ประกอบการดำเนินธุรกิจอย่างมีธรรมาภิบาล ตลอดจนการพัฒนาวิสาหกิจเริ่มต้น โดยการส่งเสริมให้ต่อยอดแนวความคิด สามารถนำเทคโนโลยีและ นวัตกรรมมาสร้างธุรกิจ และใช้ประโยชน์จากเขตพื้นที่นวัตกรรมในประเทศไทย รวมทั้งสนับสนุนการให้ สิทธิประโยชน์เพื่อส่งเสริมการดึงดูดแรงงานและบุคลากรคุณภาพ

(7) **ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต** มีเป้าหมายให้ครอบครัวไทยมีความเข้มแข็ง และมีจิตสำนึกความเป็นไทย ดำรงชีวิตแบบพอเพียงมากขึ้น โดยมีแผนย่อยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- **แผนย่อยการพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน** โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ การยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้มีคุณภาพมาตรฐาน สอดคล้องกับ ความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดงาน รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างความเข้มแข็ง เศรษฐกิจ และผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ และการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงานฝีมือให้ เป็นผู้ประกอบการใหม่ และสามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ เพื่อสร้างโอกาสและ ทางเลือกในการทำงาน

(8) **ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้** มีเป้าหมายให้คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตาม มาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และคนไทยได้รับการพัฒนา เติบโตตามศักยภาพตามความถนัดและความสามารถของพหุปัญญาดีขึ้น โดยมีแผนย่อยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- **แผนย่อยการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21** โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วย 5 แนวทางย่อย ได้แก่

(1) จัดให้มีระบบการศึกษาและระบบฝึกอบรมบนฐานสมรรถนะที่มีคุณภาพสูงและยืดหยุ่น (2) มีมาตรการจูงใจและส่งเสริมสนับสนุนให้คนใฝ่เรียนรู้พัฒนาตนเอง รวมถึงการยกระดับทักษะวิชาชีพ (3) พัฒนาระบบการเรียนรู้ชุมชนให้เข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา โดยความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (4) พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลและดิจิทัลแพลตฟอร์ม สื่อดิจิทัลเพื่อการศึกษาในทุกระดับทุกประเภทการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และ (5) พัฒนาโปรแกรมประยุกต์หรือสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลที่มีคุณภาพ ที่นักเรียน นักศึกษา และประชาชนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ ประกอบด้วย 4 แนวทางย่อย ได้แก่ (1) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสถาบันการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญและมีความโดดเด่นเฉพาะสาขาสู่ระดับนานาชาติ มีกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพที่กำหนดสมรรถนะและทักษะ พื้นฐานสำหรับสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในกลุ่ม อุตสาหกรรมเป้าหมายที่สามารถผลักดันการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมอนาคตเพื่อเป็น เครื่องมือในการยืนยัน และพัฒนาสมรรถนะของแรงงาน (2) การพัฒนาศูนย์วิจัย ศูนย์ฝึกอบรม และทดสอบในระดับภูมิภาค (3) จัดให้มีการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ ประเพณี วัฒนธรรมของไทย และพัฒนาการของประเทศเพื่อนบ้านในสถานศึกษา และสำหรับประชาชน และ (4) ส่งเสริมสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเด็ก เยาวชน และนักเรียนกับประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์

- **แผนย่อยการตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย** โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสม สำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ โดยจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนเพื่อผู้มีความสามารถพิเศษ ได้สร้างความเข้มแข็งและต่อยอดได้จัดให้มีกลไกการทำงานในลักษณะการรวมตัวของกลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษในหลากหลายสาขาวิชา เพื่อรวมนักวิจัยและนักเทคโนโลยีชั้นแนวหน้าเพื่อพัฒนาต่อยอดงานวิจัยเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ สร้างความร่วมมือและเชื่อมต่อสถาบันวิจัยชั้นนำทั่วโลก เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้นักวิจัยความสามารถสูงของไทยให้มีศักยภาพสูงยิ่งขึ้น

(9) ประเด็นเศรษฐกิจฐานราก มีเป้าหมายให้รายได้ของประชากรกลุ่มรายได้น้อยเพิ่มขึ้นอย่างกระจายและอย่างต่อเนื่อง โดยมีแผนย่อยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- **แผนย่อยการยกระดับศักยภาพการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ** โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ การเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาทักษะให้กับกลุ่มผู้มีรายได้น้อย เพื่อยกระดับสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ โดยสร้างโอกาสและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและความรู้ ทั้งทางด้านเทคโนโลยี การจัดการ การบริหารจัดการความเสี่ยง และการตลาด มีทักษะต่าง ๆ ที่สอดคล้องและจำเป็นต่อการยกระดับเป็นผู้ประกอบการ มีความรู้ความเข้าใจด้านบัญชี การผลิต การควบคุมต้นทุน การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต จัดการคุณภาพ และมาตรฐานผลผลิตของตนให้สามารถมีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ สามารถเชื่อมโยงและผสมผสานบูรณาการองค์ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกับองค์ความรู้ที่สร้างขึ้นใหม่มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับภูมิสังคมของชุมชนที่ครบวงจร ครอบคลุมทั้งต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ โดยยึดแนวหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(10) ประเด็นการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม มีเป้าหมายให้ความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี และด้านโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ของประเทศเพิ่มสูงขึ้น รวมทั้งมูลค่าการลงทุนวิจัยและพัฒนานวัตกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเพิ่มขึ้น โดยมีแผนย่อยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- **แผนย่อยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านสังคม** โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยการส่งเสริมการวิจัย พัฒนา และประยุกต์ใช้นวัตกรรม ในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศทุกกลุ่ม ตลอดทุกช่วงวัย (ปฐมวัย วัยเด็ก วัยเรียน วัยแรงงาน วัยสูงอายุ) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย เพื่อให้ประชาชนไทยมีทักษะ ความรู้ และเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการบูรณาการข้ามศาสตร์วิชาเพื่อสร้างนวัตกรรมทางสังคม อย่างตรงจุด ยกระดับคุณภาพชีวิต โดยมีประเด็นการวิจัยที่สำคัญ อาทิ การส่งเสริมโภชนาการและสุขภาพ ที่ดีและทั่วถึง การพัฒนาคนให้มีวินัย ความรับผิดชอบ จิตสาธารณะ และการเคารพสิทธิและความเท่าเทียม ในสังคม การพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การยกระดับคุณภาพของบุคลากร ทางการศึกษา ครู หลักสูตรและกระบวนการสอน การส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ ระบบบริการสาธารณสุข และ วิทยาศาสตร์ทางการกีฬา

2.2 แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) (http://nscr.nesdc.go.th/nesdc_uat/wp-content/uploads/2021/07/แผนปฏิรูป-ฉบับปรับปรุง-ประกาศราชกิจจานุ.pdf) รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย หมวด 16 การปฏิรูปประเทศ ได้บัญญัติให้มีการปฏิรูปประเทศ ซึ่งต้องดำเนินการ เพื่อบรรลุเป้าหมาย 3 ประการ ได้แก่ (1) ประเทศชาติมีความสงบเรียบร้อย มีความสามัคคี โปร่งใส มีการ พัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการ พัฒนาด้านจิตใจ (2) สังคมมีความสงบสุข เป็นธรรม และมีโอกาสอันทัดเทียมกันเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำ และ (3) ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศและการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข จึงได้มีการจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศแต่ละด้าน ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วย มีหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูป ประเทศ ทั้งนี้ แผนการปฏิรูปประเทศ ประกอบด้วย 13 ด้าน ได้แก่ ด้านการเมือง ด้านการบริหารราชการ แผ่นดิน ด้านกฎหมาย ด้านกระบวนการยุติธรรม ด้านเศรษฐกิจ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณสุข ด้านสื่อสารมวลชนเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านสังคม ด้านพลังงาน ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ได้แก่

(1) ด้านเศรษฐกิจ : กิจกรรมปฏิรูปที่ 5 การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ การพัฒนาศักยภาพของคนในทุกระดับและทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นเกษตรกรผู้ประกอบการ วิชาชีพ ชุมชน หรือแรงงาน ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็น เพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อน เศรษฐกิจ โดยมีประเด็นสำคัญที่ต้องขับเคลื่อนในการปฏิรูปการพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และนำไปสู่เป้าหมายของการสร้างและพัฒนากำลังคนที่มีทักษะและความพร้อมเพื่อเป็น พลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ดังนี้

- ออกแบบหลักสูตรปริญญาและประกาศนียบัตร (Degree และ Non degree) ในการสร้าง ผู้ประกอบการและแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดในอนาคต (Demand Oriented Education) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคีสำหรับสถานศึกษาในกำกับของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทุกแห่ง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนตามระบบ

ดังกล่าวได้อย่างเต็มรูปแบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้มีโอกาสเข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

- ออกแบบการพัฒนาทักษะกำลังคน (Up Skill, Re Skill and New Skill) สำหรับคนที่ ออกจากระบบการศึกษามาแล้วเพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะการอบรมทักษะเพื่อยกระดับ ความสามารถในการประกอบอาชีพเดิม และสำหรับการประกอบอาชีพอื่น ๆ ที่สอดคล้องตามความต้องการ ของภาคอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมายในแผนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ โดย (1) Re Skill กลุ่มคน ในภาคอุตสาหกรรมและบริการที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อาทิ อบรมมัคคุเทศก์ให้มีความรู้ด้าน Wellness ที่ถูกต้องและครอบคลุมหลากหลายมิติที่เกี่ยวข้องกับ การท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ รวมถึงพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวจากภูมิภาค การอบรมเพิ่ม ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาจีนกลางธุรกิจเพื่อรองรับการการค้าและการลงทุน รวมทั้ง อบรมผู้ส่ววัยที่ยังสามารถทำงานได้ให้มีทักษะเพื่อเพิ่มกำลังคนในระบบ (2) Up Skill โดยการอบรมความรู้ การพัฒนาเกษตรกรสู่ผู้ประกอบการยุคใหม่ ให้มีทักษะความรู้ในการใช้ Smart Digital เพื่อการวางแผน การผลิตและการเข้าถึงตลาดทั้งในและต่างประเทศ (3) New Skill โดยการสร้างทักษะและความเชี่ยวชาญใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (4) พัฒนาผู้ประกอบการ SMEs ให้มีความรู้ทางธุรกิจ การเงิน และทักษะดิจิทัล เพื่อเสริมศักยภาพในการประกอบธุรกิจยิ่งขึ้น และ (5) การใช้ Digital content เพื่อปรับเปลี่ยน และ สร้างทัศนคติ (Mindset) ของคนรุ่นใหม่ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมโลก

- สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ สังคมและชุมชน สถาบันการศึกษา และเอกชนในการ สร้างกลุ่มภาคีการศึกษาและทำงาน (Education and Work Consortium) สำหรับภาคการผลิตและบริการ อย่างเป็นระบบและยั่งยืน โดยร่วมกันกำหนดความต้องการด้านกำลังคนและทักษะอาชีพผ่านการใช้ระบบ ฐานข้อมูลด้านกำลังคน (Big Data) บนแพลตฟอร์มกลาง เพื่อสามารถพัฒนากำลังคนได้สอดคล้องกับ ความต้องการของภาคเอกชน และเป็นช่องทางในการจับคู่ความต้องการงานของภาคเอกชนกับทักษะที่กำลัง แร่งงานลงทะเบียนไว้ในระบบ (Training and Job Matching Platform) ทั้งนี้ หลักสูตรจะต้องครอบคลุม ทั้งการพัฒนาทักษะเฉพาะทางสำหรับอุตสาหกรรมในปัจจุบัน และทักษะพื้นฐานที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ได้ตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอนาคต โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมด้านทักษะและองค์ความรู้ ของคนรุ่นใหม่ให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานแบบชั่วคราวที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น

- สร้างระบบรับรองมาตรฐานการจ้างงาน เพื่อกำหนดชุดทักษะความรู้ที่สอดคล้องกับ เป้าหมาย ภาคการผลิตและบริการภายใต้แผนการปฏิรูปประเทศทางเศรษฐกิจทั้ง 4 ด้าน รวมถึงออกแบบ ใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพรายสาขาที่อยู่ในรูปของกลุ่มทักษะพื้นฐานหรือกลุ่มทักษะเฉพาะด้าน (Set of Skills)

(2) ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ :

กิจกรรมปฏิรูปที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศแบบบูรณาการ ที่กำหนดให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการทำงานร่วมกับ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและ สังคม กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ และกรุงเทพมหานครฯ เป็นอย่างน้อย โดยมีเป้าหมาย มีระบบการพัฒนา กำลังแรงงานตลอดช่วงชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบแบบบูรณาการ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

(1) พัฒนาให้เกิดคณะกรรมการอิสระเพื่อระบบการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะกำลังคนของประเทศไทย (Thailand Workforce Agency: TWA) ในลักษณะองค์กรเสมือนจริง (Virtual Organization) (2) มีระบบ E-Workforce Ecosystem ที่เชื่อมโยงกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านกำลังคนเพื่อการรวบรวมข้อมูลด้านการพัฒนากำลังคนทั้งในและนอกระบบ โดยในปี พ.ศ. 2564 กำหนดให้บูรณาการหน่วยงาน/ข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จ ร้อยละ 70 ของระบบที่เกี่ยวข้องทั้งหมด (3) หาแนวทางในการการปรับปรุงกองทุนที่มีอยู่หรือจัดตั้งกองทุนใหม่เพื่อใช้สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ประกอบด้วย

- พัฒนาคณะกรรมการอิสระ Thailand Workforce Agency ในลักษณะองค์กรเสมือนจริง (Virtual Organization) เพื่อวิเคราะห์ วางแผน และจัดทำข้อเสนอ โดยรายงานต่อนายกรัฐมนตรีทุก 3 เดือน

- พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศในรูปแบบของระบบ E-Workforce Ecosystem ที่เชื่อมโยงข้อมูลจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนพัฒนากำลังคนในทุกช่วงวัยของการทำงานทั้งในและนอกระบบ ด้านข้อมูลกำลังคน เช่น การหางาน หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะ หลักสูตรการพัฒนาให้ผู้ใช้แรงงานออกไปเป็นผู้ประกอบการ การแนะนำอาชีพ การฝึกอาชีพ หน่วยฝึกอบรม หน่วยให้การรับรอง เป็นต้น

- การศึกษาแนวทางในการปรับปรุงหรือจัดตั้งกองทุนใหม่ที่เกี่ยวข้องที่มีอยู่ เพื่อให้สามารถสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างแท้จริง โดยมุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้คนทำงานในทุกช่วงวัยสามารถเข้าสู่การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและถูกทิศทาง ตลอดจนสร้างมาตรการแรงจูงใจ และขับเคลื่อนให้ผู้ประกอบการและนายจ้างมีวัฒนธรรมในการส่งเสริมให้ลูกจ้างเข้าสู่การพัฒนาทักษะ และยกระดับสมรรถนะเพื่อผลิตผลและความสามารถในการแข่งขัน รวมไปถึงรองรับการเปลี่ยนแปลงอาชีพที่อาจเกิดขึ้นจากบริบททางสังคมและเศรษฐกิจ ทั้งนี้ กำหนดกลุ่มเป้าหมายทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ ได้แก่ นักเรียน นักศึกษา (15-24 ปี) คนเริ่มทำงาน (22-40 ปี) คนทำงานระยะกลาง (40-60 ปี) คนทำงานวัยเกษียณ (60 ปีขึ้นไป) และคนหางาน

2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) มีสถานะเป็นแผนระดับ 2 ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับ 3 เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ โดยกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ให้ **“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”** ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ อาศัยหลักการและแนวคิด 4 ประการ คือ (1) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” ที่มุ่งเน้นการพร้อมรับ หรือระดับ “อยู่รอด” ในการแก้ไขข้อจำกัดหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ การปรับตัว หรือระดับ “พอเพียง” ในการปรับเปลี่ยนปัจจัยที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือระดับ “ยั่งยืน” (3) เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (4) การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว มีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยมีเป้าหมายประกอบด้วย การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม การเปลี่ยนผ่านการผลิตและการบริโภคไปสู่ความยั่งยืน และการเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลก

ใหม่ โดยมีการกำหนดหมวดหมู่การพัฒนาจำนวน 13 หมวดหมู่ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจ สร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”

แผนภาพที่ ๓.๑ ความเชื่อมโยงระหว่างหมวดหมู่การพัฒนา กับเป้าหมายหลัก



ที่มา: แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. <http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2022/11/plan13-rkt-011165.pdf>

ทั้งนี้ เป้าหมายและหมวดหมู่สำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ได้แก่ เป้าหมายในการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยมีหมวดหมู่ที่เชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ได้แก่

หมวดหมู่ที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก โดยมีกลยุทธ์และกลยุทธ์ย่อยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 9 การผลิตและพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า

กลยุทธ์ย่อยที่ 9.1 พัฒนาบุคลากรรองรับยานยนต์ไฟฟ้า เยียวยากำลังคน รองรับการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ย่อยที่ 9.2 ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าระหว่างผู้ประกอบการและสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้ด้านเทคโนโลยีแบตเตอรี่ ระบบเซ็นเซอร์และระบบอิเล็กทรอนิกส์ในยานยนต์ไฟฟ้า

กลยุทธ์ย่อยที่ 9.3 กำหนดแนวทางดึงดูดผู้เชี่ยวชาญที่มีทักษะสูงทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยการให้สิทธิประโยชน์ในช่วงเริ่มต้น เช่น สิทธิประโยชน์ด้านภาษีสำหรับการจ้างแรงงานทักษะสูงในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการผลิต การให้วีซ่า สิทธิการอยู่ ภาษี และการย้ายถิ่นฐานสำหรับผู้เชี่ยวชาญชาวต่างชาติ เป็นต้น

หมวดหมู่ที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค โดยมีกลยุทธ์และกลยุทธ์ย่อยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 3 การผลักดันการลงทุนเพื่อปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่ไทยแลนด์ 4.0

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.4 พัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานระหว่างประเทศเพื่อสนับสนุนการค้าการลงทุน โดยปรับระบบการพัฒนาบุคลากรและหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานและภาคธุรกิจ ที่ให้ภาคธุรกิจมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและร่วมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร และปรับวิธีการเรียนการสอนเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่เน้นการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการหารายได้และสร้างธุรกิจ รวมถึงยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานและระดับการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ให้เทียบเท่ากับระดับนานาชาติหรือสถาบันชั้นนำของโลก เพื่อให้สามารถใช้ในการประกอบอาชีพได้จริง

หมวดหมู่ที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและดิจิทัลของอาเซียน โดยมีกลยุทธ์และกลยุทธ์ย่อยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 3 อุตสาหกรรมดิจิทัลในประเทศที่สามารถแข่งขันได้

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.3 พัฒนาและยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ผลิต ผู้พัฒนาผู้ออกแบบและสร้างระบบในอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัลภายในประเทศ ให้เป็นผู้นำด้านบริการดิจิทัลโซลูชันที่เป็นมิตรต่อผู้ใช้ และตอบสนองต่อความต้องการใช้งานภายในประเทศหรืออาเซียน โดยนำร่องจากสาขาเกษตร การแพทย์และสุขภาพ การท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการภาครัฐในระดับท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรม และบริการดิจิทัล

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.2 พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับกับการปรับตัวทางเทคโนโลยีในอนาคตของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมและบริการต่าง ๆ รวมถึงอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัลของประเทศ โดยเร่งผลิตกำลังคนให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมและบริการฯ ในอนาคต ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาผ่านการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และมหาวิทยาลัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เร่งยกระดับทักษะแรงงานที่มีอยู่ พัฒนามาตรฐานวิชาชีพของแรงงานในอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยี และดึงดูดบุคลากรจากต่างชาติในสาขาที่ขาดแคลน อาทิ ผู้พัฒนาซอฟต์แวร์และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีที่สร้างความพลิกผัน

หมวดหมู่ที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็งและแข่งขันได้ มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ โดยมีกลยุทธ์และกลยุทธ์ย่อยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ให้เป็นผู้ประกอบการในยุคดิจิทัล

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 เสริมสร้างความรู้พื้นฐานทางธุรกิจ โดยเฉพาะความรู้และทักษะของเยาวชนและผู้ประกอบการด้านดิจิทัล การเงิน การตลาดยุคใหม่ การเข้าถึงตลาดส่งออก รูปแบบธุรกิจต่าง ๆ แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์และการใช้ประโยชน์จากทุนทางวัฒนธรรม รวมทั้งทักษะเชิงลึกตามความต้องการเฉพาะด้านของสาขาและประเภทธุรกิจ ตลอดจนเตรียมความพร้อมให้ผู้ประกอบการสามารถรับมือกับสภาพการแข่งขันของตลาดยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง รวมถึงการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล

หมุดหมายที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เด็ดขาดได้อย่างยั่งยืน โดยมีกลยุทธ์และกลยุทธ์ย่อยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานราก

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 สร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจชุมชน โดยใช้เครือข่ายที่มีอยู่ในชุมชนเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน อาทิ บวร (บ้าน วัด โรงเรียน) สร้างเสริมองค์ความรู้ให้กับชุมชนจากสถาบันการศึกษาในพื้นที่ เพื่อสร้างความสามารถในการพัฒนาและเพิ่มมูลค่าของกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ ทุนทาง สังคมและวัฒนธรรม รวมถึงศักยภาพของพื้นที่ ส่งเสริมการพัฒนากิจการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ มาตรฐาน มีความปลอดภัย โดยใช้งานวิจัย เทคโนโลยี นวัตกรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งการจัดทำฐานข้อมูลและแพลตฟอร์มบริการดิจิทัลเพื่อการวางแผนการผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ยกกระดับและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ให้ชุมชนสามารถสร้างรายได้ด้วยตนเองอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 3 การสร้างความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน โลจิสติกส์ และดิจิทัลรองรับพื้นที่เศรษฐกิจหลักและเมือง

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 พัฒนาบุคลากรการศึกษา การวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้มีคุณภาพเพียงพอ และปรับตัวได้ทันต่อความต้องการของอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมายในพื้นที่ เพื่อรองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและบริการได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะบุคลากรด้านเศรษฐกิจสร้างสรรค์ การท่องเที่ยว เกษตรและอุตสาหกรรมชีวภาพ และอุตสาหกรรมอนาคตที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นสูง โดยสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาสถาบันวิจัย ภาครัฐและเอกชน ในการผลิตบุคลากรด้านงานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อตอบสนองการแก้ปัญหาและพัฒนาศักยภาพของพื้นที่ ทั้งด้านการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพสูงเทียบเท่าระดับสากล ตรงกับความต้องการของตลาด ควบคู่ไปกับการพัฒนาวิสาหกิจทุกระดับในพื้นที่ให้มีความสามารถในการแข่งขัน และเชื่อมต่อกับห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจภายนอก ยกกระดับความสามารถเกษตรกร ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และวิสาหกิจเริ่มต้น สู่เกษตรกรอัจฉริยะ และวิสาหกิจเริ่มต้นด้านเทคโนโลยี ตลอดจนพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานรองรับบริการสร้างสรรค์

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยมีกลยุทธ์และกลยุทธ์ย่อยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.4 พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต โดย

(1) ส่งเสริมและกระจายโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะให้กับแรงงานทุกกลุ่ม ทั้งการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะความรู้ใหม่ เพื่อให้มีทักษะตรงกับงานและอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไป และการพัฒนาทักษะเดิม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน โดยให้สถาบันการศึกษาร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และหน่วยงานพัฒนาของรัฐ วางแผนสำรวจข้อมูลและจัดทำหลักสูตรระยะสั้น เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐาน และทักษะที่จำเป็นในการทำงานและการใช้ชีวิต โดยมีการปรับกฎระเบียบให้มีความยืดหยุ่น เพื่อสนับสนุน การดำเนินการในรูปแบบที่หลากหลายได้ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานในอนาคต และประชาชนควรได้รับเครดิตในทักษะอนาคต เพื่อใช้พัฒนาทักษะในหลักสูตรที่ได้รับการรับรองและสนับสนุนจากภาครัฐ

(2) การพัฒนาแพลตฟอร์มที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการเข้าสู่เส้นทางอาชีพ เข้าด้วยกันอย่างเบ็ดเสร็จ และมีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะ สามารถต่อยอดสู่การทำงาน และเชื่อมโยงการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีการรับรองมาตรฐาน รวมถึงการเสริมสร้างผู้ประกอบการที่เชื่อมโยงกับภาคการผลิตและบริการในพื้นที่

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.1 พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต เป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต โดย

(1) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนบูรณาการและเชื่อมโยงความร่วมมือด้านการศึกษาฝึกอบรม และร่วมจัดการระบบการเรียนรู้ที่เป็นระบบเปิดและเข้าถึงง่าย รวมทั้งพัฒนาและยกระดับระบบรองรับ และสภาพแวดล้อมที่สามารถดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงตามโลกสมัยใหม่ที่ครอบคลุม ทั้งความสามารถในงานทักษะในการใช้ชีวิต สมรรถนะดิจิทัลเพื่อการประกอบอาชีพ การดำเนินชีวิตประจำวัน และการใช้สิทธิในการเข้าถึงบริการพื้นฐานภาครัฐและสินค้าบริการได้อย่างเท่าทัน การแก้ปัญหา การมีแนวคิดของผู้ประกอบการ รวมถึงความสามารถในการบริหารตัวเอง และการบริหารคนเพื่อนำทักษะของสมาชิกทีมที่หลากหลายมาประสานพลังรวมกัน การปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งกำหนดมาตรการจูงใจ และกลไก การสนับสนุนการฝึกอบรมและร่วมจัดการเรียนรู้ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากกลไกความร่วมมือระหว่างประเทศ ในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และบุคลากรชั้นสูงเพื่อการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงที่สอดคล้องกับ ทิศทางการพัฒนาประเทศ

(2) พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนและพัฒนากำลังคน ทั้งข้อมูลอุปสงค์ อุปทานของแรงงาน และการเชื่อมโยงกับสมรรถนะตลอดห่วงโซ่การผลิตและห่วงโซ่คุณค่าตามรายอุตสาหกรรมของการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้าง

(3) กำหนดมาตรการในการผลิตกำลังคนแบบเร่งด่วน โดยจัดการศึกษารูปแบบจำลองในสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อาทิ ด้านปัญญาประดิษฐ์ ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.3 สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้าง ออกแบบ และใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมตลอดกระบวนการผลิตและบริการ การจัดการและการตลาด โดยการสร้างและ

พัฒนาทักษะองค์ความรู้รอบด้านที่จำเป็นต่อการประกอบธุรกิจยุคใหม่ โดยการสร้างความเชื่อใหม่ที่ส่งผลต่อการปรับพฤติกรรม ให้ตระหนักรู้ รับรู้องค์ความรู้ใหม่ ฝึกทักษะ สามารถนำไปวิเคราะห์และใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อการวางแผนธุรกิจ และสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงทางธุรกิจได้ รวมถึงการสร้างชุมชนผู้ประกอบการแบ่งปันการเรียนรู้และแรงบันดาลใจเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.1 พัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตของประเทศให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ที่สามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้ในทุกระดับและประเภท ทั้งในระบบสายสามัญ สายอาชีพ การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ตั้งแต่มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา และนอกระบบ เพื่อสร้างความคล่องตัว และเปิดทางเลือกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทุกระดับ

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 พัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบ การศึกษาปกติโดยจัดทำข้อมูลและส่งเสริมการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายของกลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางแผนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายในอนาคตของตนเอง และสามารถเทียบโอนประสบการณ์ได้ ให้มีการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในทุกระดับให้ความสนใจและมีสมรรถนะในการพัฒนาผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษที่มีความต้องการที่ซับซ้อน

2.4 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566-2570) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี) เป็นแผนระดับที่ 2 รองรับการดำเนินการในห้วงที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีความเชื่อมโยงและประสานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นความมั่นคง และประเด็นการต่างประเทศ โดยมุ่งขยายผลกรอบแนวคิดความมั่นคงแบบองค์รวม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐมีกรอบการจัดทำและขับเคลื่อนแผนระดับที่ 3 โดยนำเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ไปกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรม หรือการดำเนินการอื่น ๆ ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีเสถียรภาพ ประชาชนอยู่ดีมีสุข ปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ มีศักยภาพบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม และรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติอย่างยั่งยืน” โดยมี

- **เป้าหมาย** ได้แก่ “ประเทศไทยมีความมั่นคงและมีเสถียรภาพมากขึ้น ประชาชนดำรงชีวิตโดยปกติสุข รวมทั้งมีการพัฒนาศักยภาพบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงแบบองค์รวมและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ”

- **ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายรวม** ได้แก่ ความสำเร็จของการบรรลุค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละตัวชี้วัดย่อยของ 17 นโยบายและแผนความมั่นคง ภายใต้นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566-2570)

ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ได้แก่

นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 5 การป้องกันและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

กลยุทธ์หลักที่ 2 การยกระดับการพัฒนาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและบริบทของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.2 พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ โดยเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นอย่างทั่วถึง ผ่านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการและวิถีชีวิต การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาอย่างไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้การศึกษาที่เท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบของรัฐและเอกชน การเสริมสร้างบทบาทของครอบครัวและชุมชนให้มีความเป็นปึกแผ่นและสามารถพึ่งพาตนเองได้ การส่งเสริมการเรียนรู้และใช้ภาษาไทยควบคู่กับการใช้ภาษาที่หลากหลาย ตลอดจนการแก้ไขปัญหาความยากจน และลดความเหลื่อมล้ำในพื้นที่

2.5 นโยบายรัฐบาล คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา แบ่งออกเป็น นโยบายเร่งด่วน และนโยบายระยะกลางและระยะยาวโดยนโยบายเร่งด่วนที่เป็นกรอบระยะสั้น วัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นการใช้จ่าย จุดประกายให้เครื่องยนต์ทางเศรษฐกิจกลับมาเติบโตอีกครั้ง ประกอบกับการเร่งแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าของประชาชนอย่างเร่งด่วนและรวดเร็ว ส่วนนโยบายระยะกลางและระยะยาวที่เป็นกรอบระยะกลางและระยะยาว รัฐบาลจะเสริมขีดความสามารถให้กับประชาชนผ่านการสร้างรายได้ ลดรายจ่าย สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับประชาชนทุกคน โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสศช. จัดได้ว่าเป็นนโยบายที่จะส่งผลกระทบต่อระยะกลางและระยะยาว สร้างชีวิตที่ดีกว่าให้ประชาชนคนไทยในหลายมิติด้วยกัน โดยการสร้างและขยายโอกาสให้กับประชาชน ได้แก่

(1) **นโยบายสนับสนุนการสร้างพลังงานสร้างสรรค์ หรือ Soft Power ของประเทศ** เพื่อยกระดับและพัฒนาความสามารถด้านความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ของคนไทยให้สร้างมูลค่าและสร้างรายได้ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาต่อยอดศิลปะ วัฒนธรรม และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อนำมาต่อยอดในการสร้างมูลค่าเพิ่ม นอกจากนี้ รัฐบาลจะสร้างงาน สร้างรายได้ผ่านการส่งเสริม 1 ครอบครัว 1 ทักษะ Soft Power ตลอดจนการส่งเสริมและพัฒนาด้านกีฬาอย่างเป็นระบบ ที่นอกจากจะช่วยเสริมสร้างสุขภาพที่ดีของประชาชนแล้ว ยังสามารถพัฒนาเป็นอาชีพทั้งในบทบาทที่เป็นนักกีฬา ผู้ฝึกสอน และผู้มีวิชาชีพด้านการสนับสนุนของวงการกีฬา ที่สามารถสร้างรายได้ โดยเฉพาะกีฬาที่เป็นที่นิยมในระดับสากล

(2) **นโยบายปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต** มุ่งส่งเสริมให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ รวมทั้งเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนตามความถนัดส่งเสริมการอ่าน เพื่อสร้างอนาคต สร้างรายได้ กระจายอำนาจการศึกษาให้ผู้เรียนได้เข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีอุปกรณ์การเรียนที่เหมาะสมต่อผู้เรียนแต่ละวัย และใช้ระบบเทคโนโลยีการศึกษาสมัยใหม่ จัดทำหลักสูตรและให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับความรู้ความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาทั้งในด้านสังคม ด้านวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (Applied Science) และการวิจัยขั้นแนวหน้า (Frontier Research) เพื่อต่อยอดให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม โดยไม่ละเลยการศึกษาประวัติศาสตร์ความเป็นมาของประเทศ และการปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ เพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของโลกสมัยใหม่อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม

ระดับ 3: ยุทธศาสตร์และแผนของกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.1 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ของกระทรวงแรงงาน (กระทรวงแรงงาน. 2559. <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171227->

MinistryofLabour.pdf) จัดทำขึ้นเพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศมีความต่อเนื่องและสมบูรณ์ สามารถตอบสนองให้ประเทศชาติมีความ “มั่นคง” สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และรองรับ การ พัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy : SEP) อันจะเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู่อุตสาหกรรม” และแบ่งการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น 4 ช่วง ๆ ละ 5 ปี ดังนี้

ช่วงที่ 1 Productive Manpower (พ.ศ. 2560-2564) : ยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็น มาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทาง สังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียม ความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้างาน มีทักษะที่หลากหลาย (Multi-skill) เติมทักษะใหม่ (Re-skill) และเติมทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (Smooth Transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อ ความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand 4.0 ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี 2 มิติ คือ **มิติคน :** แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย (Multi-skill) มีทักษะใหม่ (Re-skilled) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างราบรื่น **มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน :** มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ แห่งชาติที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engines of Growth) และมีมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานที่เป็นมาตรฐานสากล

ช่วงที่ 2 Innovative Workforce (พ.ศ. 2565-2569) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ที่เป็นประชาชนของโลก (Global citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่ม ผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ ปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ ด้าน แรงงานให้มีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัล การสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อ แรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ รวมทั้ง การพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี 2 มิติ คือ **มิติคน :** แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น **มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน :** มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบ เป็นระบบที่ยืดหยุ่น เหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

ช่วงที่ 3 Creative Workforce (พ.ศ. 2570-2574) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิด สร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการ ดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนายั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) และเพื่อให้กำลังแรงงาน มีทักษะด้าน STEM ทักษะ R&D และมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เมื่อดำเนินการดังนี้แล้วผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศไทยบรรลุวาระการพัฒนายั่งยืนในกรอบของ

สหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)

ช่วงที่ 4 Brain Power (พ.ศ. 2575-2579) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และใช้สติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Value) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่าง ๆ

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนฯ 13 นโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์ สคช.

ระดับ 1	ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง/ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์/ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
ระดับ 2	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ	ความมั่นคง/การเกษตร/อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต/การท่องเที่ยว/โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล/เศรษฐกิจฐานราก ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ /การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต/พัฒนาการเรียนรู้/การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
	แผนการปฏิรูป (ฉบับปรับปรุง)	ด้านเศรษฐกิจ: การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ/ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: การส่งเสริม ประชาชนเป็นศูนย์กลางในการสร้างวิถีชีวิตทางการกีฬาและการออกกำลังกายอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม/พัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนของ
	แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)	การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่: เกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง/การท่องเที่ยวเชิงคุณภาพและความยั่งยืน/ฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า/ การแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง/ประตูการค้าการลงทุนและโลจิสติกส์/อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและดิจิทัล/วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง และแข่งขันได้/พื้นที่และเมืองอัจฉริยะ/ความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคม/กำลังคนสมรรถนะสูง
	แผนระดับชาติด้าน ความมั่นคง แห่งชาติ (พ.ศ. 2566-2570)	การป้องกันและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้: พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นอย่างทั่วถึงผ่านการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการและวิถีชีวิต การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาอย่าง ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน และลดความเหลื่อมล้ำในพื้นที่
	นโยบายรัฐบาล	สนับสนุนการสร้าง Soft Power ของประเทศ/ปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต/ความมีคุณภาพของครู
ระดับ 3	แผนของหน่วยงานฯ	กระทรวงแรงงาน สภาการศึกษาฯ กระทรวงการอุดมศึกษาฯ สถาบันทดสอบทางการศึกษาฯ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงดิจิทัลฯ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงพลังงาน
	ยุทธศาสตร์ สคช.	แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) วิสัยทัศน์/พันธกิจ/เป้าหมาย/ตัวชี้วัด/ยุทธศาสตร์/แนวทางการพัฒนา

การทบทวนข้อมูลและผลการดำเนินงาน

1. ความเป็นมาของการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) หรือ สคช.

ในปี พ.ศ. 2542 มีการออกกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน ที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542” ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เมื่อรัฐบาลมีแผนงานหรือนโยบายด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อจัดทำบริการสาธารณะ และมีความเหมาะสมที่จะจัดตั้งหน่วยงานบริหารขึ้นใหม่แตกต่างไปจากส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ โดยมีความมุ่งหมายให้มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จะจัดตั้งเป็นองค์การมหาชน โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ กิจกรรมอันเป็นบริการสาธารณะที่จะจัดตั้งองค์การมหาชนตามวรรคหนึ่ง ได้แก่ การรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา การศึกษาอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ การทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและการวิจัย การถ่ายทอดและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน หรือการดำเนินการอันเป็นสาธารณประโยชน์อื่นใด ทั้งนี้ โดยต้องไม่เป็นการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก และให้องค์การมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐ และเป็นนิติบุคคล โดยมีทุนและทรัพย์สินในการดำเนินกิจการขององค์การมหาชน ประกอบด้วย (1) เงินหรือทรัพย์สินที่ได้รับโอนมา (2) เงินที่รัฐบาลจ่ายให้เป็นทุนประเดิม (3) เงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้ตามความเหมาะสมเป็นรายปี (4) เงินอุดหนุนจากภาคเอกชนหรือองค์กรอื่น รวมทั้งจากต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ และเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ (5) ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน ค่าบริการ หรือรายได้จากการดำเนินการ และ (6) ดอกผลของเงินหรือรายได้จากทรัพย์สินขององค์การมหาชน มีคณะกรรมการของแต่ละองค์การมหาชน (จำนวนไม่เกิน 11 คน มีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการและการดำเนินการขององค์การมหาชนเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และอื่น ๆ โดยมีผู้อำนวยการทำหน้าที่บริหารกิจการขององค์การมหาชนให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การมหาชน ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด นโยบาย มติ และประกาศของคณะกรรมการฯ ให้องค์การมหาชนทำรายงานปีละครั้งเสนอรัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง โดยในรายงานกล่าวถึงผลงานขององค์การมหาชนในปีที่ล่วงมาแล้ว และคำชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายของคณะกรรมการ โครงการ และแผนงานที่จะจัดทำในภายหน้า ทั้งนี้ ให้องค์การมหาชนอยู่ภายใต้ระบบการประเมินผลขององค์การมหาชนตามที่คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) ที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 (มาตรา 5/1) กำหนด และให้รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกิจการขององค์การมหาชนให้เป็นไปตามกฎหมาย และให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การมหาชน นโยบายของรัฐบาล มติของคณะรัฐมนตรี ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้อง

ต่อมาในปี พ.ศ. 2554 ได้มีการออกพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ขึ้น ด้วยมองเห็นความสำคัญของการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อนประเทศสู่การเป็นเศรษฐกิจสังคมฐานความรู้ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องมีกำลังคนที่มีสมรรถนะ สามารถสนับสนุนการยกระดับการผลิตและบริการที่ใช้องค์ความรู้ และการพัฒนานวัตกรรมใหม่ โดยสมรรถนะแรงงานนั้นต้องวัดได้อย่างมีมาตรฐาน เป็นระบบ และสามารถใช้

เป็นเครื่องมือในการพัฒนากำลังคนของประเทศให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมและช่วยเหลือส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานมากยิ่งขึ้น อันนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จึงเห็นควรให้มีการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพขึ้นเป็นองค์การมหาชนตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความคล่องตัว รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ และโครงสร้างการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2554)

2.1 วัตถุประสงค์ (มาตรา 7) เพื่อ

- (1) ดำเนินการศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ
- (2) ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ
- (3) ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
- (4) เป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ
- (5) ติดตามและประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ รวมทั้งระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม

(6) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรมสถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรเอกชนในการเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

2.2 อำนาจหน้าที่ (มาตรา 8) ดังนี้

- (1) ถือกรรมสิทธิ์ มีสิทธิครอบครอง และมีทรัพย์สินต่าง ๆ
- (2) ก่อตั้งสิทธิ หรือทำนิติกรรมทุกประเภทผูกพันทรัพย์สิน ตลอดจนทำนิติกรรมอื่นใดเพื่อประโยชน์ในการดำเนินกิจการของสถาบัน
- (3) ทำความตกลงและร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศในกิจการที่เกี่ยวกับการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน
- (4) จัดให้มีและให้ทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบัน
- (5) เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน หรือค่าบริการในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการกำหนด
- (6) มอบให้องค์กรหรือบุคคลอื่นทำกิจการที่อยู่ภายในอำนาจหน้าที่ของสถาบัน
- (7) ให้ประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ และหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ
- (8) ดำเนินการอื่นใดที่จำเป็นหรือต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน

2.3 ทุน และทรัพย์สินในการดำเนินกิจการของสถาบัน (มาตรา 9) ประกอบด้วย

- (1) เงินที่รัฐบาลจ่ายให้เป็นทุนประเดิม
- (2) เงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้ตามความเหมาะสม

(3) เงินอุดหนุนจากภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่นรวมทั้งจากต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ และเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้

(4) ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน ค่าบริการ หรือรายได้จากการดำเนินกิจการต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน

(5) ดอกผลของเงินหรือรายได้จากทรัพย์สินของสถาบัน

การรับเงินหรือทรัพย์สินตาม (3) จะต้องไม่กระทำในลักษณะที่ทำให้สถาบันขาดความเป็นอิสระ หรือความเป็นกลาง

หมายเหตุ: สำหรับค่าธรรมเนียมที่ทางสถาบันเรียกเก็บจากผู้เข้ารับการประเมิน จากข้อมูลที่ระบุไว้ในประกาศ คณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เรื่อง ค่าธรรมเนียมการประเมินสมรรถนะตามองค์ประกอบสมรรถนะที่กำหนดไว้ในมาตรฐานอาชีพ และค่าธรรมเนียมการประเมินสมรรถนะสนับสนุนการทำงาน พ.ศ. 2567 แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ (1) การประเมินสมรรถนะตามองค์ประกอบสมรรถนะที่กำหนดไว้ในมาตรฐานอาชีพ ให้เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการประเมินจากบุคคลผู้เข้ารับการประเมินในอัตราตามที่คณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพกำหนด (บัญชี 1) มีทั้งหมด 52 สาขาวิชาชีพ (2) การประเมินสมรรถนะตามองค์ประกอบสมรรถนะที่กำหนดไว้ในมาตรฐานอาชีพในวิธีการประเมินด้วยวิธีเทียบโอนประสบการณ์การทำงาน (Recognition of Existing Skills and Knowledge : RESK) ให้เรียกเก็บในอัตราคนละ 1,000 บาท ต่อการประเมินคุณวุฒิวิชาชีพหนึ่งระดับ (3) การประเมินสมรรถนะสนับสนุนการทำงานให้เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการประเมินจากบุคคลผู้เข้ารับการประเมินในอัตราตามที่คณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพกำหนด (บัญชี 2)

2.4 การบริหารและดำเนินการ

(1) คณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการบริหารสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ” (มาตรา 13) ประกอบด้วย (1) ประธานกรรมการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง (2) กรรมการโดยตำแหน่งซึ่งเป็นผู้แทนของส่วนราชการ จำนวน 4 คน ได้แก่ ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (3) กรรมการโดยตำแหน่งซึ่งเป็นผู้แทนของภาคเอกชน จำนวน 3 คน ได้แก่ ประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และประธานสมาคมธนาคารไทย (4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนสองคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง ที่มีข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐที่มีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ ให้ผู้อำนวยการเป็นกรรมการ และเลขานุการโดยตำแหน่ง โดยคณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลสถาบันให้ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (มาตรา 18) รวมถึง

- กำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณวุฒิวิชาชีพของประเทศ
- กำหนดทิศทาง เป้าหมาย และนโยบายในการบริหารงานของสถาบัน
- กำหนดคุณสมบัติ ลักษณะ และประเภทของสถานศึกษา สถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐและองค์กรเอกชนที่เป็นผู้จัดทำมาตรฐานอาชีพหรือที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
- ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ

- อนุมัติให้ประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ
- อนุมัติแผนการลงทุน แผนการเงิน โครงการ และงบประมาณประจำปีของสถาบัน
- ดูแลฐานะและความมั่นคงทางการเงิน ให้ความเห็นชอบรายงานการเงิน พิจารณารายงานของผู้ตรวจสอบการเงิน และวางระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือข้อห้ามทางการเงิน
 - ให้คำแนะนำหรือเสนอแนะการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคอันเกิดจากการบริหารจัดการ ตลอดจนเสนอต่อคณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการในกรณีมีปัญหาหรืออุปสรรคเกี่ยวกับการประสานงานในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน
 - ให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์การจัดเก็บและอัตราค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน และค่าบริการในการดำเนินกิจการของสถาบัน
 - ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการและผู้ปฏิบัติงานของสถาบันตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด
 - ควบคุมดูแลการดำเนินงานและการบริหารงานทั่วไป ตลอดจนออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับสถาบันในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งให้ความเห็นชอบรายงานประจำปีและเสนอต่อรัฐมนตรีเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกานี้

(2) ผู้อำนวยการสถาบันหนึ่งคน ซึ่งคณะกรรมการฯ เป็นผู้มีอำนาจสรรหา แต่งตั้ง และถอดถอนผู้อำนวยการ (มาตรา 22) มีหน้าที่บริหารกิจการของสถาบันให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ของสถาบัน ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด นโยบาย มติ และประกาศของคณะกรรมการ และเป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างทุกตำแหน่ง เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายในตามมาตรา 36 วรรคสอง รวมทั้งให้มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (มาตรา 26)

- เสนอเป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่อคณะกรรมการเพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันบรรลุวัตถุประสงค์
- เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถาบันรวมทั้งรายงานการเงินและบัญชี ตลอดจนเสนอแผนการเงินและงบประมาณของปีต่อไปต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณา
- เสนอความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงกิจการและการดำเนินงานของสถาบันให้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถาบันต่อคณะกรรมการ

ผู้อำนวยการต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการของสถาบัน

(3) (มาตรา 30) ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ประสานการปฏิบัติการกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชนอื่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ เพื่อให้หน่วยงานดังกล่าวดำเนินการและปฏิบัติหน้าที่ด้านระบบคุณวุฒิวิชาชีพในทิศทางที่สอดคล้องกัน ทั้งนี้ การประสานการปฏิบัติการดังกล่าว สถาบันโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการมีอำนาจจัดทำบันทึกข้อตกลงฉบับหนึ่งหรือหลายฉบับระหว่างสถาบันกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชนอื่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ เพื่อกำหนดวิธีการ เงื่อนไขการใช้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานนั้นได้ตามที่เห็นสมควร รวมทั้งการมอบอำนาจของส่วนราชการ

รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชนอื่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐให้สถาบันดำเนินการใด ๆ แทนด้วย ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการนั้นและตามความเหมาะสม

(4) (มาตรา 31) ให้คณะกรรมการหรือสถาบันประสานและตกลงร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการและการปฏิบัติหน้าที่ด้านมาตรฐานอาชีพเป็นไปในแนวทางที่สอดคล้องกัน

(5) (มาตรา 38) ให้สถาบันทำรายงานประจำปีเสนอรัฐมนตรีทุกสิ้นปีงบประมาณ โดยให้กล่าวถึงผลงานของสถาบันในปีที่ล่วงมาแล้ว บัญชีทำการ พร้อมทั้งรายงานของผู้สอบบัญชี รวมทั้งคำชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายของคณะกรรมการ โครงการ และแผนงานที่จะจัดทำในภายหน้า

(6) (มาตรา 39) ให้สถาบันจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยการประเมินผลการดำเนินงานให้จัดทำโดยสถาบัน หน่วยงาน องค์กรหรือคณะบุคคลที่เป็นกลางและมีความเชี่ยวชาญในด้านการประเมินผลการดำเนินงาน โดยมีการคัดเลือกหรือแต่งตั้งตามวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด การประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันจะต้องแสดงข้อเท็จจริงให้ปรากฏในด้านประสิทธิผลในด้านประสิทธิภาพในด้านการพัฒนาองค์กร และในรายละเอียดอื่นตามที่คณะกรรมการจะได้กำหนดเพิ่มเติมขึ้น ในกรณีที่มีเหตุผลจำเป็นเป็นการเฉพาะกาล คณะกรรมการจะจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานเป็นครั้งคราวตามมาตรานี้ด้วยก็ได้ ให้สถาบันรายงานผลการประเมินผลการดำเนินงานต่อรัฐมนตรีและคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการด้วย

(7) (มาตรา 41) สถาบันมีอำนาจให้ประกาศนียบัตรคุณวุฒิวชิวิชาชีพแก่บุคคลในสาขาวิชาที่คณะกรรมการกำหนด การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขให้มีคุณวุฒิวชิวิชาชีพในสาขาใดและชั้นใด ให้กำหนดเป็นข้อบังคับของสถาบันโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

(8) (มาตรา 42) สถาบันมีอำนาจให้หนังสือรับรองแก่องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพในสาขาวิชาชีพที่คณะกรรมการกำหนด การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการออกหนังสือรับรองตามวรรคหนึ่งแก่องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคล ให้กำหนดเป็นข้อบังคับของสถาบันโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ทั้งนี้ เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 ราชกิจจานุเบกษาได้ประกาศแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวชิวิชาชีพ (องค์กรมหาชน) (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 ดังนี้

(มาตรา 4) ให้เพิ่มบทนิยามคำว่า “ประกาศนียบัตรคุณวุฒิวชิวิชาชีพ” “หนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ” และ “หนังสือรับรองสมรรถนะ” ระหว่างบทนิยามคำว่า “สมรรถนะ” และ “สถาบัน” ในมาตรา 3 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวชิวิชาชีพ (องค์กรมหาชน) พ.ศ. 2554 โดย

“สมรรถนะ” หมายความว่า การใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์อื่นมาประยุกต์ใช้เพื่อประกอบอาชีพ”

“ประกาศนียบัตรคุณวุฒิวชิวิชาชีพ” หมายความว่า ประกาศนียบัตรที่ออกให้เพื่อแสดงว่าบุคคลใดได้ผ่านการฝึกอบรมและการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพตามพระราชกฤษฎีกานี้

“หนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ” หมายความว่า หนังสือและบัตรที่แสดงการรับรองว่าคุณคนใดได้ผ่านการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพเป็นระยะตามพระราชกฤษฎีกานี้

“หนังสือรับรองสมรรถนะ” หมายความว่า หนังสือและบัตรที่แสดงการรับรองว่าคุณคนใดได้ผ่านการประเมินสมรรถนะอย่างใดอย่างหนึ่งตามพระราชกฤษฎีกานี้”

(มาตรา 7) เพิ่มเติม “(2/1) รับรองมาตรฐานอาชีพของต่างประเทศและนำมาใช้เป็นมาตรฐานอาชีพตามพระราชกฤษฎีกานี้”

(มาตรา 7) แก้ไข “(6) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรมสถานประกอบการ และหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้มีการเผยแพร่และการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและการจัดให้มีการฝึกอบรมตามมาตรฐานอาชีพตามพระราชกฤษฎีกานี้”

(มาตรา 8) แก้ไข “(4) จัดให้มีและให้ทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบัน ซึ่งรวมถึงการให้ทุนแก่องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของคุณคนตามมาตรฐานอาชีพ หรือส่งเสริมให้คุณคนเข้ารับการประเมินภายใต้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ”

(มาตรา 31) “ในการดำเนินการหรือปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ ที่เกี่ยวกับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพตามพระราชกฤษฎีกานี้ ให้คณะกรรมการหรือสถาบันประสานและตกลงร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งหน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนหรือฝีมือแรงงาน เพื่อให้การดำเนินการและการปฏิบัติหน้าที่ด้านมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพเป็นไปในแนวทางที่สอดคล้องกัน”

3. การจัดแบ่งส่วนงาน การบริหาร ขอบเขตหน้าที่ และอัตรากำลังของส่วนงานภายในสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

คณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ในการประชุมครั้งที่ 10/2564 เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2564 ได้ออก “ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงาน การบริหาร และขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน พ.ศ. 2564” ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2564 เป็นต้นไป เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 9 สำนัก 1 ส่วนงาน ได้แก่ สำนักมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักสื่อสารองค์กร สำนักขับเคลื่อนภารกิจพิเศษ สำนักพัฒนานวัตกรรมคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักบริหารกลาง สำนักกฎหมายและการบริหารงานบุคคล และส่วนงานตรวจสอบภายใน

4. ขั้นตอนและกระบวนการในการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ

4.1 สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1: วางแผนการดำเนินงานร่วมกันกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในอาชีพทั้งภาครัฐและเอกชน

ขั้นตอนที่ 2: ประชาสัมพันธ์เพื่อเชิญชวนผู้ที่เกี่ยวข้องในอาชีพเข้าร่วมการจัดทำมาตรฐานอาชีพ

ขั้นตอนที่ 3: ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพเป้าหมาย และศึกษาโครงสร้างอาชีพ รวมถึงข้อมูลในทุกบริบทของอาชีพของประเทศที่เป็นแบบอย่างที่ดี

ขั้นตอนที่ 4: นำเสนอผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 5: ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำรายละเอียดหน่วยสมรรถนะของอาชีพ

ขั้นตอนที่ 6 นำเสนอผลการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพต่อคณะรับรองมาตรฐานอาชีพ

ขั้นตอนที่ 7: นำเสนอผลการจัดทำมาตรฐานอาชีพรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนได้เสียในอาชีพจากทุกภาคส่วน

4.2 การจัดทำมาตรฐานอาชีพใช้เทคนิควิเคราะห์หน้าที่ (Functional Analysis) เป็นเครื่องมือ คือ การวิเคราะห์อาชีพจากการระดมสมองของบุคลากรในกลุ่มอาชีพ เพื่อกำหนดขอบเขตหน้าที่และเนื้อหา (Work Content) ประกอบด้วย (คู่มือจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ, สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน))

- **การสร้างแผนภาพหน้าที่งาน (Functional Map)** ที่ระบุถึง (1) ความมุ่งหมายหลัก (ขอบข่ายโดยรวมของงานในระดับกลุ่มอาชีพ เป็นคำบรรยายคุณลักษณะที่แสดงถึงเป้าหมายของอาชีพที่แตกต่างจากอาชีพอื่น) (2) บทบาทหลัก (ขอบข่ายงานแต่ละด้านในกลุ่มอาชีพ เพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายหลักของอาชีพ) และ (3) หน้าที่หลัก (ขอบข่ายของหน้าที่และความรับผิดชอบของกลุ่มงาน เฉพาะในกลุ่มอาชีพที่คาดหวังว่าบุคลากรสามารถจะทำได้เพื่อให้บรรลุบทบาทหลัก) เพื่อกำหนดกรอบและนิยามลักษณะขอบเขตของกลุ่มอาชีพ และนำเอาผลการศึกษาวิเคราะห์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมมาร่วมพิจารณา

- **การพัฒนาและจัดทำหน่วยสมรรถนะ (Unit of Competency: UoCs)** คือ การจัดทำข้อความที่แสดงขอบข่ายของผลลัพธ์งาน (Outcome) ที่มีจุดเริ่มต้นและสิ้นสุด ที่บุคคลสามารถกระทำกิจกรรมนั้นได้โดยลำพัง โดยเขียนเป็นคำอธิบายการทำให้ได้ผลลัพธ์งานว่า ทำอย่างไร ได้อะไร และผลที่ต้องการคืออะไร โดยมีองค์ประกอบของหน่วยสมรรถนะเป็นสมรรถนะย่อย (Elements of Competence: EoCs) ที่มีรายละเอียดเฉพาะในแต่ละสมรรถนะย่อย ได้แก่ เกณฑ์การปฏิบัติงาน ขอบเขต หลักฐานความรู้ที่ต้องการ หลักฐานทักษะที่ต้องการ และแนวทางการประเมิน

- **การจัดคุณวุฒิวิชาชีพตามสมรรถนะวิชาชีพ** เป็นการนำมาตรฐานอาชีพมาจัดในคุณวุฒิวิชาชีพในระดับต่าง ๆ มีทั้งหมด 8 ระดับ ได้แก่

ระดับ 8 ผู้มีสมรรถนะในการสร้างสรรค์องค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่

ระดับ 7 ผู้มีสมรรถนะในการบริหารจัดการแก้ปัญหา

ระดับ 6 ผู้มีสมรรถนะในการทำงานหรือประกอบอาชีพที่มีความเชี่ยวชาญ

ระดับ 5 ผู้มีสมรรถนะในการทำงานหรือประกอบอาชีพโดยใช้เทคนิคและการจัดการค่อนข้างสูง

ระดับ 4 ผู้มีสมรรถนะในการทำงานหรือประกอบอาชีพเฉพาะทาง

ระดับ 3 ผู้มีสมรรถนะในการทำงานหรือการประกอบอาชีพในเชิงเทคนิค

ระดับ 2 ผู้มีความรู้ และทักษะพื้นฐานในการทำงานหรือการประกอบอาชีพ

ระดับ 1 ผู้มีความรู้และทักษะทั่วไปเพื่อการทำงานหรือการประกอบอาชีพ

ปัจจุบัน มีผู้ได้คุณวุฒิวิชาชีพ 187,768 คน (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 – 30 กันยายน 2566) และมีมาตรฐานอาชีพ 52 สาขาวิชาชีพ มากกว่า 1,000 อาชีพ

การจัดคุณวุฒิวิชาชีพตามสมรรถนะวิชาชีพ ประกอบด้วย (1) คุณลักษณะของผลการเรียนรู้ (Characteristics of Outcomes) คือ ลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคคลในการประกอบอาชีพตามคุณวุฒิวิชาชีพ สำหรับผู้ที่มีสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ (2) การเลื่อนระดับคุณวุฒิวิชาชีพ (Qualification Pathways) คือ คุณสมบัติ เงื่อนไข และข้อกำหนด สำหรับผู้ที่จะขอเข้ารับการรับรองหรือประเมินสมรรถนะวิชาชีพ เพื่อให้ได้รับคุณวุฒิวิชาชีพนั้น และ (3) หน่วยสมรรถนะที่ต้องประเมิน (Unit of Competence) คือ หน่วยสมรรถนะที่ต้องประเมิน เพื่อตัดสินในการรับรองในคุณวุฒิวิชาชีพนั้น

4.3 กลไกที่เกี่ยวข้องในการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ ประกอบด้วย

- **คณะทำงานมาตรฐานอาชีพ** ทำหน้าที่ในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ และจัดทำเครื่องมือประเมิน
- **คณะรับรองมาตรฐานอาชีพ** ทำหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบมาตรฐานอาชีพ และพิจารณาเห็นชอบกระบวนการประเมิน
- **ผู้เชี่ยวชาญ** ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพของเครื่องมือประเมิน
- **เจ้าหน้าที่สอบ** ทำหน้าที่ประเมินสมรรถนะของบุคคลตามเครื่องมือประเมิน

4.4 การให้ประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพและหนังสือรับรองสมรรถนะ สามารถดำเนินการได้ 3 วิธี ได้แก่

วิธีที่ 1 ผ่านการประเมินสมรรถนะ โดยองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ด้วยการทดสอบข้อเขียน การทดสอบภาคปฏิบัติ หรือการสัมภาษณ์ และการเทียบโอนประสบการณ์การทำงานสู่คุณวุฒิวิชาชีพ ปัจจุบันมีองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพทั่วประเทศ จำนวน 318 แห่ง ประกอบด้วย ภาคเหนือ 26 แห่ง (ร้อยละ 8.17) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 35 แห่ง (ร้อยละ 11.00) ภาคกลาง 217 แห่ง (ร้อยละ 24.00) ภาคตะวันออก 25 แห่ง (ร้อยละ 7.86) และภาคใต้ 15 แห่ง (ร้อยละ 4.72)

วิธีที่ 2 ผ่านหลักสูตรที่สอดคล้องตามมาตรฐานอาชีพหรือสมรรถนะสนับสนุนการทำงาน โดยการเรียนรู้ผ่านสถานศึกษา องค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรม และสถานประกอบการ ปัจจุบันมีสถาบันการศึกษาจัดทำหลักสูตรสอดคล้องตามมาตรฐานอาชีพมากกว่า 102 หลักสูตร มีองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรม 30 แห่ง (เริ่มในปี พ.ศ. 2567) และสถานประกอบการอีก 20 แห่ง

วิธีที่ 3 ผ่านการทดสอบมาตรฐานสากล หรือมาตรฐานอื่นใดที่สถาบันให้การรับรอง ปัจจุบันมีการเชื่อมโยงและรับรองร่วมกับมาตรฐานฝีมือแรงงานใน 20 อาชีพ และ 3 สมรรถนะ ได้แก่ ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก ช่างเชื่อมอาร์ทโลหะด้วยมือ ช่างเชื่อมแม่เหล็ก ช่างเชื่อมทิก ช่างบำรุงรักษารถยนต์ ช่างซ่อมรถยนต์ ผู้ประกอบอาหารไทย พนักงานนวดไทย ผู้ควบคุมรถยกสินค้าขนาดไม่เกิน 10 ตัน ช่างก่ออิฐ ช่างปูกระเบื้องผนังและพื้น ผู้ปฏิบัติการคลังสินค้า พนักงานแผนก

บริการอาหารและเครื่องดื่มในธุรกิจโรงแรมและภัตตาคาร ช่างเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ ช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ช่างควบคุมด้วยระบบโปรแกรมเมเบิลลอจิกคอนโทรลเลอร์ ช่างเครื่องประดับ (ประดับอัญมณี) ช่างเครื่องประดับ (รูปพรรณ) ช่างติดตั้งระบบโซลาร์เซลล์ พนักงานการใช้คอมพิวเตอร์ (ประมวลผลค่า) พนักงานการใช้คอมพิวเตอร์ (ตารางทำการ) และพนักงานการใช้คอมพิวเตอร์ (การนำเสนอผลงาน) โดยจะได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน และมีผลการทดสอบมาตรฐานอาชีพของต่างประเทศ และมาตรฐานอื่น ๆ ที่คณะกรรมการให้การรับรอง

4.5 จัดทำฐานข้อมูลระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และข้อมูลกำลังแรงงาน ได้แก่

- ชุดฝึกอบรม E-training Online ตามมาตรฐานอาชีพ 558 ชุดฝึกอบรม ปัจจุบัน มีผู้ใช้ระบบแล้ว 106,566 คน

- ระบบฐานข้อมูลการให้บริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ (TPQI-NET) ปัจจุบัน มีผู้ใช้งานแล้ว 199,582 คน

- E-workforce Ecosystem Platform (เริ่มปี พ.ศ. 2565) แพลตฟอร์มเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังแรงงานสำหรับภาครัฐและการพัฒนาสมรรถนะ ด้วยการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการมีงานทำของประเทศไทย (EWE) ประกอบด้วย แฟ้มสะสมสมรรถนะอิเล็กทรอนิกส์ (E-portfolio) แนะนำอาชีพและค้นหาทักษะ (Career Guidance and Skill Check) ระบบจับคู่งาน (Job Matching) ส่งสมรรถนะการเรียนรู้ (Digital Competency Credit Bank) ระบบให้คู่มือสำหรับ Re-skill / Up-skill เพื่อพัฒนาคนทำงาน (E-coupon) บริการข้อมูลด้านกำลังคน (Labor Market Information) ปัจจุบัน มีผู้เข้าลงทะเบียนใช้งานระบบแฟ้มสะสมสมรรถนะอิเล็กทรอนิกส์ รวม 50,688 คน และมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาสัมพันธ์การใช้ EWE มากกว่า 40 แห่ง

5. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้สมัครสำเร็จ อยู่ระหว่างการประเมิน และผ่านการประเมินสมรรถนะแยกตามสาขาวิชาชีพ ในช่วง 5 ปี (พ.ศ. 2562-2566) (สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ)

จากฐานข้อมูลสถิติผ่านประเมิน (Tier3) ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ณ วันที่ 23 พฤษภาคม 2567 นำมาจัดทำตารางสถิติในช่วง 5 ปี (พ.ศ. 2562-2566) ที่แสดงให้เห็นถึงจำนวนผู้สมัครสำเร็จ อยู่ระหว่างการประเมิน และผ่านการประเมินแยกตามสมรรถนะและสาขาวิชาชีพ สรุปได้ว่า

5.1 ในช่วง 5 ปี (พ.ศ. 2562-2566) มีผู้สมัครสำเร็จทั้งหมด จำนวน 295,543 คน ผ่านประเมินจำนวน 139,523 คน คิดเป็นร้อยละ 47.21 โดยแยกออกเป็น 2 ส่วนคือ

(1) ผู้สมัครสำเร็จในการประเมินสมรรถนะ จำนวน 168,482 ผ่านประเมิน จำนวน 37,796 คน คิดเป็นร้อยละ 22.43 ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะสนับสนุนการทำงานด้านดิจิทัล สมรรถนะสนับสนุนการทำงานด้านการใช้ภาษาอังกฤษ สมรรถนะสนับสนุนการทำงานด้านการใช้คอมพิวเตอร์ สมรรถนะด้านการขับเคลื่อนและประหยัดพลังงาน และสมรรถนะสนับสนุนการทำงานด้านการบริหารในสายการผลิต ทั้งนี้ สมรรถนะสนับสนุนการทำงานด้านดิจิทัล มีจำนวนผู้สมัครสำเร็จมากที่สุด คือ 153,958 คน แต่มีผู้ผ่านการประเมินเพียง 28,214 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33

(2) ผู้สมัครสำเร็จในการประเมินตามสาขาวิชาชีพ จำนวน 127,061 คน ผ่านประเมิน จำนวน 101,727 คน คิดเป็นร้อยละ 80.06

5.2 ปีที่มีจำนวนผู้สมัครสำเร็จมากที่สุดคือ ปี พ.ศ. 2565 จำนวน 75,211 คน แต่มีผู้ผ่านประเมินน้อยที่สุด คือ 21,563 คน คิดเป็นเพียงร้อยละ 28.67 เท่านั้น ส่วนปีที่มีจำนวนผู้สมัครสำเร็จน้อยที่สุดคือ ปี พ.ศ. 2563 จำนวน 42,434 คน แต่มีผู้ผ่านประเมินถึง 28,136 คน คิดเป็นร้อยละ 66.30 ซึ่งเป็นจำนวนที่ใกล้เคียงกับปี พ.ศ. 2566 ที่มีจำนวนผู้สมัครสำเร็จ จำนวน 45,696 คน มีผู้ผ่านประเมิน 23,834 คน คิดเป็นร้อยละ 52.16

5.3 สาขาวิชาชีพที่มีผู้สมัครจำนวนมาก (มากกว่า 1,000 คนต่อปี) ได้แก่ สาขาวิชาชีพบริการสุขภาพ สาขาวิชาชีพโลจิสติกส์ สาขาวิชาชีพธุรกิจเสริมสวยและเสริมสร้างสุขภาพ สาขาวิชาชีพเกษตรกรรม สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมดิจิทัล อย่างไรก็ตาม มีเพียง 2 สาขาวิชาชีพที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น คือ สาขาวิชาชีพบริการเกษตรกรรม และสาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมดิจิทัล ในขณะที่ อีก 3 สาขาวิชาชีพที่เหลือมีแนวโน้มลดลงมาโดยตลอด

5.4 สมรรถนะและสาขาวิชาชีพที่ สคช. ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

(1) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 จนถึงปัจจุบัน ได้แก่ สมรรถนะสนับสนุนการทำงานด้านดิจิทัล สาขาวิชาชีพบริการสุขภาพ สาขาวิชาชีพโลจิสติกส์ สาขาวิชาชีพการท่องเที่ยว การโรงแรม ภัตตาคารและร้านอาหาร สาขาวิชาชีพธุรกิจค้าปลีก สาขาวิชาชีพรักษาความปลอดภัย สาขาวิชาชีพธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ สาขาวิชาชีพบริการยานยนต์ สาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมกราฟิก สาขาวิชาชีพการถ่ายภาพ สาขาวิชาชีพเกษตรกรรม สาขาวิชาชีพพลังงานและพลังงานทดแทน สาขาวิชาชีพการบิน สาขาวิชาชีพธุรกิจสาธารณสุขโรคและบริการสาธารณสุข สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมการผลิตแม่พิมพ์ สาขาวิชาชีพการเชื่อมอุตสาหกรรม สาขาวิชาชีพวิศวกรรมชีวภาพ

(2) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 จนถึงปัจจุบัน ได้แก่ สมรรถนะสนับสนุนการทำงานด้านการใช้ภาษาอังกฤษ สาขาวิชาชีพเทคโนโลยีชีวภาพ สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมดิจิทัล

(3) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 จนถึงปัจจุบัน ได้แก่ สมรรถนะสนับสนุนการทำงานด้านการใช้ไอคอมพิวเตอร์ สาขาวิชาชีพธุรกิจเสริมสวยและเสริมสร้างสุขภาพร่างกาย สาขาวิชาชีพหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ สาขาวิชาชีพบริการอุตสาหกรรม สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมก่อสร้างและผังเมือง สาขาวิชาชีพบริการการศึกษา วิจัย และภาษา

(4) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565 จนถึงปัจจุบัน ได้แก่ สมรรถนะสนับสนุนการทำงานด้านการบริหาร ในสายการผลิต สาขาวิชาชีพธุรกิจบริการ สาขาวิชาชีพการเงินและประกันภัย สาขาวิชาชีพระบบขนส่งทางราง สาขาวิชาชีพโฆษณาประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชน สาขาวิชาชีพการออกแบบและสร้างสรรค์

5.5 สาขาวิชาชีพที่เริ่มในปี พ.ศ. 2566 ได้แก่ สาขาวิชาชีพธุรกิจจัดประชุมและนิทรรศการ และสาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมผลิตและแปรรูปเหล็ก

6. ผลการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

6.1 ความพึงพอใจต่อการให้บริการของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ตุลาคม 2566) จากการสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการของ สคช. ที่ครอบคลุมประเด็นการสำรวจ 6 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นความพึงพอใจต่อกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ

ประเด็นความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่ให้บริการ ประเด็นความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก ประเด็นความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ ประเด็นความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบ e-Service และ ประเด็นความพึงพอใจต่องานบริการในภาพรวม โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก รายบุคคลจำนวนทั้งสิ้น 49 ราย และการสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 665 ราย จำแนกออกเป็น 5 กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย (1) กลุ่มองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ จำนวน 50 องค์กร (2) กลุ่มผู้เข้ารับการประเมินฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 530 ราย (3) กลุ่มตัวแทนคนในอาชีพ จำนวน 54 ราย (4) กลุ่มเจ้าหน้าที่สอบ จำนวน 50 ราย และ (5) กลุ่มผู้ตรวจประเมินและผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ จำนวน 30 ราย พบว่า

(1) ในภาพรวม กลุ่มเป้าหมายที่สำรวจได้รับความพึงพอใจในระดับมาก ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.20 คะแนน หรือคิดเป็นร้อยละ 84.03 โดยความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่ให้บริการ ได้รับความพึงพอใจสูงสุด ในระดับมากที่สุด (4.36 คะแนน หรือร้อยละ 87.12) รองลงมา คือ ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ (4.35 คะแนน หรือร้อยละ 87.05) ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก (4.25 คะแนน หรือร้อยละ 85.02) ความพึงพอใจต่องานบริการในภาพรวม (4.14 คะแนน หรือร้อยละ 82.81) ความพึงพอใจต่อกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ (4.08 คะแนน หรือร้อยละ 81.65) ตามลำดับ ในขณะที่ ความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบ e-Service ได้รับความพึงพอใจต่ำที่สุด โดยได้รับความพึงพอใจในระดับมาก (4.03 คะแนน หรือร้อยละ 80.54)

(2) เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย พบว่า กลุ่มผู้เข้ารับการประเมินฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีความพึงพอใจต่อการให้บริการของ สคช. สูงที่สุด โดยได้รับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด (4.30 คะแนน หรือร้อยละ 86.07) รองลงมา คือ กลุ่มตัวแทนคนในอาชีพ (3.95 คะแนน หรือร้อยละ 79.07) กลุ่มเจ้าหน้าที่สอบ (3.91 คะแนน หรือร้อยละ 78.20) กลุ่มผู้ตรวจประเมินและผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ (3.88 คะแนน หรือร้อยละ 77.60) ในขณะที่ กลุ่มองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ มีความพึงพอใจต่อการให้บริการของ สคช. ต่ำที่สุด โดยได้รับความพึงพอใจในระดับมาก (3.72 คะแนน หรือร้อยละ 74.43)

6.2 ความเชื่อมั่นต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ตุลาคม 2566) จากการสำรวจความเชื่อมั่นที่มีต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพที่ครอบคลุมประเด็นการสำรวจ 4 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นความเชื่อมั่นต่อมาตรฐานอาชีพและเครื่องมือในการประเมิน ประเด็นความเชื่อมั่นต่อการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ประโยชน์ ประเด็นความเชื่อมั่นต่อองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ และกระบวนการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ และประเด็นความเชื่อมั่นต่อผู้ที่ผ่านการประเมินสมรรถนะ โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคลจำนวนทั้งสิ้น 49 ราย และการสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 617 ราย จำแนกออกเป็น 4 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ (1) กลุ่มองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ จำนวน 50 องค์กร (2) กลุ่มผู้เข้ารับการประเมินฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 515 ราย (3) กลุ่มตัวแทนคนในอาชีพ จำนวน 64 ราย และ (4) กลุ่มเจ้าหน้าที่สอบ จำนวน 37 ราย พบว่า

(1) ในภาพรวม ระบบคุณวุฒิวิชาชีพของ สคช. ได้รับความเชื่อมั่นในระดับมากที่สุด ที่ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.23 คะแนน หรือคิดเป็นร้อยละ 84.53 โดยความเชื่อมั่นต่อองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ และกระบวนการการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ได้รับความเชื่อมั่นสูงสุด โดยได้รับความเชื่อมั่นในระดับมากที่สุด (4.31 คะแนน หรือร้อยละ 86.28) รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นต่อการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ประโยชน์ (4.19 คะแนน หรือร้อยละ 83.71) ความเชื่อมั่นต่อมาตรฐานอาชีพและเครื่องมือในการประเมิน (4.18คะแนน หรือร้อยละ 83.66) ในขณะที่ ความเชื่อมั่นต่อผู้ที่ผ่านการประเมิน

สมรรถนะ ได้รับคะแนนความเชื่อมั่นต่ำที่สุด โดยได้รับความเชื่อมั่นในระดับมาก (4.17 คะแนน หรือร้อยละ 83.48)

(2) เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย พบว่า กลุ่มตัวแทนคนในอาชีพ มีความเชื่อมั่นต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพสูงที่สุด โดยได้รับความเชื่อมั่นในระดับมากที่สุด (4.26 คะแนน หรือร้อยละ 85.24) รองลงมา คือ กลุ่มผู้เข้ารับการประเมินฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (4.23 คะแนน หรือร้อยละ 84.67) กลุ่มองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ (4.22 คะแนน หรือร้อยละ 84.40) ในขณะที่ กลุ่มเจ้าหน้าที่สอบมีความเชื่อมั่นต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพต่ำที่สุด โดยได้รับความเชื่อมั่นในระดับมาก (4.07 คะแนน หรือร้อยละ 81.40)

6.3 การประเมินมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมจากการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ประโยชน์ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) ดำเนินการด้วยวิธีการคำนวณ Economic Benefit-Cost Ratio โดยพิจารณาผลประโยชน์ทางเศรษฐศาสตร์ (Economic Benefit) พบว่า มูลค่าผลประโยชน์ทางเศรษฐศาสตร์ เท่ากับ 533.87 ล้านบาท ประกอบด้วย ผลประโยชน์ทางตรง (Explicit Benefit) ซึ่งเป็นรายได้จากการดำเนินงานของ สคช. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2566) จำนวน 30.05 ล้านบาท และผลประโยชน์ทางอ้อม (Implicit Benefit) จำนวน 503.82 ล้านบาท ซึ่งคำนวณจากการประมวลผลจากแบบสอบถามที่ใช้สำรวจ 2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ กลุ่มผู้ผ่านการประเมินฯ และกลุ่มผู้ประกอบการ โดยจากข้อมูล ณ วันที่ 29 สิงหาคม 2566 มีผู้ผ่านการประเมินฯ จำนวนทั้งสิ้น 16,839 คน สรุปได้ดังนี้

กรณีผู้ผ่านการประเมินฯ คำนวณขึ้นจาก 3 ประเด็น ได้แก่

- **ค่าตอบแทนที่ได้จากโอกาสที่เพิ่มขึ้นเมื่อมีหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพประกอบการสมัครงาน (กรณีเข้าทำงานใหม่)** พบว่า เกิดผลประโยชน์จากการนำหนังสือรับรองฯ ไปใช้ในการสมัครงาน ในกรณีเข้าทำงานใหม่ โดยจากการสำรวจ ร้อยละ 67.14 ที่ใช้ประโยชน์จากหนังสือรับรองฯ เพื่อประกอบการสมัครงาน และจากการคำนวณภายใต้สมมติฐานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ได้ข้อสรุปว่า มูลค่าค่าตอบแทนที่ได้จากโอกาสที่เพิ่มขึ้นเมื่อได้รับหนังสือรับรองฯ ของผู้ผ่านการประเมินฯ เท่ากับ 152.66 ล้านบาท (คำนวณจาก 2,827 คน \times 18,000 บาท \times 3 เดือน = 152,658,000.00 บาท)

- **ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นเมื่อได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ** พบว่า เกิดผลประโยชน์จากการนำหนังสือรับรองฯ ไปใช้ในการประกอบเพื่อเพิ่มค่าตอบแทน โดยจากการสำรวจ ร้อยละ 45.71 มีการนำหนังสือรับรองฯ ไปใช้ในการประกอบเพื่อเพิ่มค่าตอบแทน และจากการคำนวณภายใต้สมมติฐานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ได้ข้อสรุปว่า ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นเมื่อได้รับหนังสือรับรองฯ ของผู้ผ่านการประเมินฯ เท่ากับ 94.30 ล้านบาท (คำนวณจากมูลค่าค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น 24,500 บาท \times 3,849 คน = 94,300,500.00 บาท)

- **รายได้ที่เพิ่มขึ้นเมื่อได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ (กรณีประกอบอาชีพอิสระ)** พบว่า เกิดผลประโยชน์ในรูปแบบรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการได้รับหนังสือรับรองฯ โดยจากการสำรวจ ร้อยละ 23.91 ได้รับประโยชน์จากประเด็นดังกล่าว และจากการคำนวณภายใต้สมมติฐานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ได้ข้อสรุปว่า รายได้ที่เพิ่มขึ้นเมื่อได้รับหนังสือรับรองฯ ของผู้ผ่านการประเมินฯ ในกลุ่มอาชีพอิสระ เท่ากับ 128.86 ล้านบาท (คำนวณจากมูลค่ารายได้ที่เพิ่มขึ้น 32,000 บาท \times 4,027 คน = 128,864,000.00 บาท)

กรณีผู้ประกอบการ คำนวณขึ้นจาก 3 ประเด็น ได้แก่

- การลดต้นทุนในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน พบว่า ช่วยลดต้นทุนในการคัดเลือกบุคลากรจากการพิจารณาการผ่านการประเมินตามมาตรฐานอาชีพของผู้สมัครงาน และจากการคำนวณภายใต้สมมติฐานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ได้ข้อสรุปว่า มูลค่าการประหยัดต้นทุนการคัดเลือกคนเข้าทำงาน เท่ากับ 12.88 ล้านบาท (คำนวณจาก 46,000 บาท x 280 แห่ง = 12,880,000.00 บาท)

- การลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร พบว่า สถานประกอบการสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการอบรม/พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรม และสามารถประเมินมูลค่าเป็นตัวเงินได้ และจากการคำนวณภายใต้สมมติฐานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ได้ข้อสรุปว่า การลดค่าใช้จ่ายในการอบรม/พัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นผลจากความเชื่อมั่นในระบบคุณวุฒิวิชาชีพ เท่ากับ 49.32 ล้านบาท (คำนวณจาก 1,527 แห่ง x ต้นทุนทั้งหมดที่ลดได้ 32,300 บาท = 49,322,100.00 บาท)

- การประหยัดค่าใช้จ่ายจากการลดความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากการคำนวณภายใต้สมมติฐานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ได้ข้อสรุปว่า มูลค่าการประหยัดค่าใช้จ่ายจากการลดความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เท่ากับ 65.80 ล้านบาท (คำนวณจาก 841 แห่ง x 78,240 บาท = 65,799,840.00 บาท)

7. ความคิดเห็นของผู้บริหารของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารของ สคช. จำนวน 11 คน ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายอำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการ ผู้อำนวยการสำนักรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ ผู้อำนวยการสำนักสื่อสารองค์กร ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักบริหารกลาง ผู้อำนวยการสำนักกฎหมายและการบริหารงานบุคคล ผู้อำนวยการสำนักพัฒนานวัตกรรมคุณวุฒิวิชาชีพ ผู้อำนวยการสำนักขับเคลื่อนภารกิจพิเศษ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการกิจการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ประเด็นการทำงานในอนาคต และอื่น ๆ สรุปได้ดังนี้

7.1 การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ ได้มีการดำเนินการ ดังนี้

- กระบวนการจัดทำมาตรฐานอาชีพมีการศึกษาความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลควบคู่กับการรับฟังความคิดเห็นของผู้ประกอบการและผู้ที่เกี่ยวข้องในเวที Stakeholder Engagement ที่จัดขึ้นทุกเดือนสิงหาคมของปี รวมทั้งกับหน่วยงานที่หารือกับ สคช. โดยตรง เช่น หน่วยงานระดับสากล และหน่วยงาน Partner ในต่างประเทศ เป็นต้น ปัจจุบัน สคช. อยู่ระหว่างการเจรจาในรูปแบบไตรภาคีในการกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และจัดทำเป็น Guideline สำหรับอาชีพที่มีความจำเป็นต่อรัฐบาล เช่น กลุ่ม Automation และ กลุ่ม Robotics เป็นต้น

- สคช. มีการดำเนินงานร่วมกับภาคการศึกษาเป็นส่วนใหญ่มากขึ้นเมื่อเทียบกับที่ผ่านมา โดยการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ประโยชน์กับภาคอุดมศึกษา และภาคอาชีวศึกษา เพื่อนำไปสู่การรับรองและสามารถเทียบโอนระหว่างคุณวุฒิวิชาชีพและคุณวุฒิการศึกษาได้ โดยบทบาทของ สคช. จะเข้าไปมีส่วนร่วมโดยอ้อมคือ การนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องและเป็นไปตามสมรรถนะอาชีพ แต่มีปัญหาคือไม่สามารถเข้าไปควบคุมปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ อาทิ การพัฒนาอาชีพครูผู้สอน

การพัฒนาอุปกรณ์การเรียนการสอน และเครื่องมือต่าง ๆ เนื่องจากเป็นบทบาทของกระทรวงที่รับผิดชอบโดยตรง

- เป้าหมายหลักของ สคช. คือ การรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อให้ได้ รับทราบถึงศักยภาพกำลังแรงงานของประเทศ สำหรับกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม โดยมี กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ (1) กลุ่มที่เพิ่งออกจากภาคการศึกษา ตั้งแต่อายุ 12-15 ปี หรือกลุ่มที่พักการเรียนด้วยความจำเป็นในสถานการณ์ที่จำเป็น ที่จัดว่าเป็นแรงงานใหม่ (2) กลุ่มที่มีสมรรถนะ อยู่แล้ว แต่ยังไม่ได้รับการรับรองสมรรถนะที่สูงกว่าวุฒิการศึกษา ถึงแม้ทำงานมาแล้วกว่า 20-30 ปี และ (3) กลุ่มที่ทำงานและได้รับการรับรองสมรรถนะอาชีพแล้ว แต่ต้องการพัฒนาสมรรถนะให้สูงขึ้น

- สถาบันฯ มีทั้งการประชาสัมพันธ์และการตลาด ในรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การผลิตสื่อ ประชาสัมพันธ์ (แผ่นพับ และ Backdrop เป็นหลัก) ใช้สื่อออนไลน์ เช่น Facebook, Tiktok, Instagram, Line, เว็บไซต์, Youtube เป็นต้น และมีการตรวจสอบ Feedback เพื่อวัดการสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ทั้งนี้ ในส่วนของ Facebook มีผู้ติดตามจำนวน 55,000 คน การออกบูทต่าง ๆ ร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ๆ การสัมภาษณ์กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ และโครงการที่จัดขึ้นในปี พ.ศ. 2567 ได้แก่ การมอบรางวัลเชิดชู เกียรติกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่ทำงานร่วมกันในด้านการส่งเสริม ผลักดันการใช้คุณวุฒิวิชาชีพ โดยมี รางวัลเชิดชูเกียรติ คือ องค์กรที่มีหน้าที่รับรอง องค์กรที่มีหน้าที่ฝึกอบรม สถานประกอบการหรือหน่วยงาน ภาคีเครือข่ายที่ทำงานร่วมกับสถาบันฯ และบุคคลที่มีการผลักดันคุณวุฒิวิชาชีพไปสู่สังคม

- มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานขององค์กร โดยมีแพลตฟอร์มที่ หลากหลาย และนำมาเป็นรูปแบบ Single sign-on ตามนโยบายของผู้บริหาร เป็นลักษณะ One Stop Service และสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอกได้ นอกจากนี้ สถาบันฯ มี E-Office ที่สนับสนุนงาน ภายในออฟฟิศ เช่น ERP เป็นต้น เป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ระบบหลักของ สคช. ประกอบด้วย (1) TPQI-Net ซึ่งเป็น Database ในการจัดเก็บมาตรฐานอาชีพที่พัฒนาแล้ว มีการจัดเก็บ User ขององค์กร รับรอง และผู้เข้ารับการประเมิน (2) EWE ที่เชื่อมกับ TPQI-Net และ E-Training โดยพัฒนาทุกแพลตฟอร์ม ให้เป็นรูปแบบ Single sign-on โดยที่ EWE เชื่อมกับแพลตฟอร์มของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ สถาบันฯ มีระบบ ประเมินสมรรถนะราชการ Digital Government (DG) จำนวน 39 หน่วยสมรรถนะที่อยู่ในระหว่าง การเชื่อมโยงกับระบบ EWE เป็นการประเมินตนเองบนระบบออนไลน์ ตามตำแหน่งของแต่ละบุคคล จำนวน 6 กลุ่ม โดยที่ระบบดังกล่าวมีการพัฒนาร่วมกับระหว่างสถาบันฯ DGA และ กพ. ที่เป็นไปตามมติ ครม.

- ปัจจุบัน มีการประกาศมาตรฐานอาชีพไปแล้วจำนวน 1,025 อาชีพ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566) โดยมีเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 1,040 อาชีพ แต่จะมีกระบวนการยุบมาตรฐาน อาชีพที่ไม่นำไปใช้แล้ว โดยผ่านกระบวนการทบทวนมาตรฐานอาชีพ

- มีการอบรมต่อยอดเรื่องธุรกิจให้กับผู้ที่ได้คุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อโอกาสเข้าถึงแหล่งเงินทุน การอบรม อาชีพตามความต้องการของพื้นที่ โดยการประสานกับหน่วยงานในพื้นที่ด้านการอบรมมาตรฐานอาชีพให้กับ บุคลากรภายในท้องถิ่นและสถานประกอบการ

- สร้างองค์กรรับรองและพัฒนาไปสู่การยอมรับในระดับสากล (มาตรฐาน ISO 17024) โดยมีการ จัดจ้างที่ปรึกษาทำหน้าที่ Coaching เพื่อทำระบบ และเป็นตัวกลางในการประสานการอบรม และประสาน

การรับรองจากสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) โดยปัจจุบันได้รับมาตรฐานสากล ISO 17024 ไปแล้ว จำนวน 6 องค์กร

- พัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้และฝึกอบรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ และหลักสูตรวิชาการ ด้านชุดฝึกอบรมออนไลน์ รวมทั้งหลักสูตรการเรียนการสอนตามสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตร มาตรฐานอาชีพ เพื่อได้รับหนังสือรับรองตามความสอดคล้องนั้น ๆ มีการสร้างหลักสูตรในการใช้อบรมได้เอง โดยพัฒนาบนพื้นฐานจากมาตรฐานอาชีพแล้วแปลงเป็นหลักสูตรอบรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ มีการตรวจประเมินองค์กรที่ทำหน้าที่อบรม Training Provider มีการวัดและประเมินหลักสูตรที่อบรม ทั้งอุปกรณ์ สถานที่ มีวิธีการสอดคล้องกับการอบรม โดยส่วนใหญ่เป็นภาคเอกชน โดยมีเป้าหมายจะต้องดำเนินการให้ได้ 30 แห่งภายใน 1 ปี ส่วนใหญ่เป็นด้าน IT อุตสาหกรรมยานยนต์ บริการสุขภาพ พลังงานทางเลือก Solar Cell และ Logistic

7.2 สภาพปัญหา

- สถานประกอบการยังไม่เห็นประโยชน์และยอมรับการรับรองบุคลากรให้มีมาตรฐาน กลุ่มเป้าหมายของสถานประกอบการที่เข้าถึงได้เป็นกลุ่มแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีนายจ้าง ระดับ Current Competency ที่ต้องได้รับการรับรองตามมาตรฐานอาชีพ เช่น ช่างในโรงงาน ผู้ดูแลผู้สูงอายุ เป็นต้น

- เนื่องจากมาตรฐานอาชีพมองได้หลายมิติ ถ้ามองในมิติการเติมเต็มในบุคลากรทางอุตสาหกรรม ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จะมี Gap อยู่พอสมควร และทิศทางของรัฐบาล ดังเช่น กลุ่ม Digital กลุ่ม Automation จะเป็นกลุ่มที่ต้องผลักดัน และมีมิติในภาคอื่น ๆ เช่น ในภาคบริการอย่างด้านการท่องเที่ยว ที่ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเล็ก ๆ และธุรกิจ Health and Wellness เป็นต้น ในขณะที่ ผู้ประกอบการ และสมาคมการค้า ไม่ได้มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากร

- ปัญหาการประเมินสมรรถนะต่าง ๆ ที่เป็นข้อสอบรวม ยังไม่สามารถเชื่อมโยงเป็นรายวิชาชีพได้

- องค์กรที่มีนโยบายกำหนดให้เป็นองค์กรรับรองคุณวุฒิวิชาชีพมักจะเกิดปัญหาในการจัดการด้านภารกิจหลักของตน เช่น สถาบันการศึกษา ที่มีภารกิจหลักในการจัดการเรียนการสอน ถ้าต้องจัดสรรบุคลากรมาด้านการรับรองอาจเกิดปัญหาต่อภารกิจหลัก เป็นต้น หรือปัญหาที่เกิดจากการปรับเปลี่ยนผู้บริหารหรือผู้แทนขององค์กรที่ทำให้นโยบายขององค์กรเปลี่ยนไป รวมทั้งปัญหาด้านงบประมาณสนับสนุนที่สถาบันฯ ไม่มีให้กับองค์กรรับรอง ถึงแม้้องค์กรรับรองจะสามารถเรียกเก็บค่าใช้จ่ายในการประเมินจากผู้เข้ารับการประเมินโดยตรง (Non-Subsidize) โดยที่ไม่เกินจากสถาบันฯ กำหนด (จำนวน 250 บาท เป็นค่าจัดพิมพ์ใบประกาศ)

- ปัญหาขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินงาน โดยเฉพาะด้านการประชาสัมพันธ์ในการจัดทำ คลิปวิดีโอ หรือการจัดงานประชาสัมพันธ์ของสถาบันฯ โดยตรง รวมทั้งด้านอัตราค่าจ้างและงบประมาณทางด้านบุคลากรที่ไม่เพียงพอทั้งภารกิจงานปกติ และงานตามนโยบายรัฐบาล รวมทั้งงานที่ต้องประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก

- สถาบันฯ ขาดความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) จนถึงเสร็จสิ้นกระบวนการจัดทำมาตรฐานอาชีพ หรือการร่วมในการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งขาดการรวมตัวของบุคลากรในอาชีพที่เข้มแข็งเพียงพอ

7.3 สิ่งที่จะดำเนินการต่อไป

- การสร้างการรับรู้ หรือการสร้างการจดจำแบรนด์ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพไปสู่สาธารณะ ซึ่งในปัจจุบันการรับรู้เกิดขึ้นเฉพาะเพียงในบางกลุ่มเท่านั้น
- การยกระดับ E-Workforce Ecosystem Platform (EWE) ที่ปัจจุบันทางสถาบันฯ มีการดำเนินการอยู่ในรูปแบบ Service Platform ซึ่งเป็นการสร้าง และจัดเก็บ Portfolio ให้กับภาคประชาชน มีการเชื่อมแพลตฟอร์มไปยังมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในลักษณะของ Profile โดยหลักสูตรใดสามารถ Map กับ คุณวุฒิวิชาชีพจะเก็บไปเป็นเครดิตแบงก์
- การดำเนินการ Digital Transformation ของหน่วยงาน โดยการปรับ Mindset ของบุคลากร เพื่อให้การจัดการทุกอย่างภายในสถาบันฯ เป็น Digital อย่างแท้จริง และการจัดทำ Big Data ที่เกิดประโยชน์ ด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มโอกาสให้สถาบันฯ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
- ผลักดันให้สถาบันการเงินของประเทศยอมรับมาตรฐานและการรับรองของสถาบันฯ โดยเฉพาะทางด้านการเข้าสู่ระบบสินเชื่อของธนาคารให้ทั่วถึงมากขึ้น นอกเหนือจากสาขาบริการ ซึ่งในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา สามารถนำคุณวุฒิวิชาชีพไปใช้บริการสินเชื่อจากธนาคารออมสินได้มากถึง 2,500 ล้านบาทโดยประมาณ
- สนับสนุนภาคอาชีวศึกษา ให้มีการนำมาตรฐานอาชีพไปจัดทำและบรรจุเป็นหลักสูตรวิชาชีพ 42 สาขา รวมทั้งพัฒนาให้เข้าสู่ระบบ EWE เช่นเดียวกับระดับมหาวิทยาลัย และสามารถเก็บเป็นเครดิตแบงก์ได้
- การมุ่งเน้นด้านประชาสัมพันธ์และการตลาดในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นคนทำงาน โดยเน้นเฉพาะกลุ่ม และมีการจัดทำแบบอย่างการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ให้เกิดกระแสความนิยม (Viral)
- ส่งเสริมให้มีการนำมาตรฐานอาชีพเข้าไปพัฒนา Soft Power 11 ด้าน ที่ต้องมีคุณวุฒิวิชาชีพเข้าไปเกี่ยวข้อง เช่น อาหารไทย เป็นต้น
- ควรพลิกโฉมในด้านการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ โดยการบูรณาการร่วมกันกับสถาบันฯ ทั้งหน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา หน่วยงานวิจัยต่าง ๆ เป็นต้น การจัดทำกลยุทธ์ใหม่ด้วยข้อมูลที่สามารถอ้างอิงได้ ข้อมูลที่ได้รับอย่างชัดเจนจะสามารถกำหนดทิศทางให้เกิดผลลัพธ์ที่ถูกต้อง ทั้งนี้ การรับรององค์กรรับรอง จะเป็นการประชาสัมพันธ์อีกทางหนึ่งในการสร้างการรับรู้ต่อไปยังการรับรองคน
- ควรสร้างความเชื่อมโยงในมิติต่าง ๆ กับหน่วยงานในพื้นที่ให้มากขึ้น เช่น อบต. อบจ. และเทศบาล เป็นต้น เพิ่มเติมด้านทักษะอาชีพของคนในท้องถิ่นให้มีคุณภาพมากขึ้นตรงตามบริบทความต้องการที่แท้จริง

8 สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

จากการรวบรวมผลการดำเนินงานของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจากรายงานผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และในช่วง 6 เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เสนอรองนายกรัฐมนตรี (นายอนุทิน ชาญวีรกูล) และรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 การประเมินผลความพึงพอใจต่อการให้บริการของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ผลการสำรวจความเชื่อมั่นต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ และความคิดเห็นของผู้บริหาร สศช. นำมาสรุปได้ดังนี้

8.1 ผลการดำเนินงาน

(1) ในช่วงปี พ.ศ. 2566 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ สคช. ให้ความสำคัญเมื่อพิจารณาจากจำนวนงบประมาณสูงสุด 68,763,200 บาท และมี 7 โครงการ คือ การพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรด้วยระบบข้อมูลในการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศ โดยเน้นการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานตามบทบาทของ สคช. เพื่อวางรากฐานการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และการมีระบบฐานข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ สคช. และบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ที่รวมเอาโครงการทางด้านการประชาสัมพันธ์เข้าไว้ด้วย ในขณะที่ การดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณค่าในมาตรฐานอาชีพสู่ความเป็นเลิศได้รับงบประมาณรองลงมา 37,870,500 บาท แต่มีจำนวนโครงการมากที่สุด 12 โครงการ เพื่อไปสู่เป้าหมายของการให้บุคคลในกลุ่มเป้าหมายได้รับการฝึกอบรมและประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ และมีจำนวนหน่วยงาน/องค์กรที่ได้รับการรับรองให้เป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ รองลงมา อยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ทบทวนและจัดทำมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทและทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนากำลังคน ที่มี 5 โครงการ ด้วยงบประมาณ 32,853,500 บาท ยุทธศาสตร์การเทียบโอนระบบคุณวุฒิวิชาชีพกับระบบคุณวุฒิการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่มี 5 โครงการ งบประมาณ 13,306,500 บาท และอันดับสุดท้ายคือ การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ที่มี 4 โครงการ งบประมาณ 6,488,900 บาท ซึ่งผลการดำเนินงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้ร้อยละ 100 เกือบทุกยุทธศาสตร์ ยกเว้นยุทธศาสตร์ที่ 5

(2) ผลการดำเนินงานในช่วง 6 เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จากรายงานผลการดำเนินงานเสนอรองนายกรัฐมนตรี (นายอนุทิน ชาญวีรกูล) แยกออกตามแผนงานยุทธศาสตร์ ซึ่งแผนงานที่ได้รับงบประมาณมากที่สุดคือ แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ที่มีกรอบงบประมาณ 89,774,400 บาท จำนวน 15 โครงการ รองลงมา ได้แก่ แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล ที่มีจำนวน 1 โครงการ งบประมาณ 7,499,900 บาท แผนงานยุทธศาสตร์การส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง แข่งขันได้ จำนวน 1 โครงการ งบประมาณ 6,016,700 บาท และแผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มี 2 โครงการ งบประมาณทั้งสิ้น 4,628,700 บาท โดยมีโครงการที่ยังไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในช่วง 6 เดือนแรก ได้แก่ การจัดทำมาตรฐานอาชีพ ที่สำเร็จเพียง ร้อยละ 13 จำนวนผู้ประกอบการอาชีพในท้องถิ่นที่เข้ารับการประเมินเพียงร้อยละ 39 จำนวนคนเข้าใช้ระบบ EWE ที่มีเพียงร้อยละ 22.98 การจัดทำชุดฝึกอบรม คู่มือ และสื่อการเรียนรู้ เพียงร้อยละ 23.33 การดำเนินการตาม ISO/IEC 17024 มีเพียงร้อยละ 20 การให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคล (IP) ดำเนินการได้เพียงร้อยละ 33.33 และการจัดประชุมทบทวนหลักเกณฑ์ ดำเนินการได้เพียงร้อยละ 33 จำนวนสถานประกอบการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกที่ได้รับการรับรองสมรรถนะแรงงานมีเพียงร้อยละ 20.30 จากเป้าหมาย การจัดทำยุทธศาสตร์ ร้อยละ 30 การสำรวจความพึงพอใจ คิดเป็นสำเร็จร้อยละ 10 เช่นเดียวกับ การพัฒนาระบบให้บริการข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ ที่ดำเนินการได้ร้อยละ 10 และจำนวน SME ที่เข้ารับการประเมินมีเพียงร้อยละ 32.45 มีผู้เข้ารับการอบรม การประเมิน และการประชาสัมพันธ์ในสาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมดิจิทัล เพียงร้อยละ 10 เช่นเดียวกับในสาขาช่างซ่อมอากาศยาน ที่มีผู้เข้ารับการประเมินเพียงร้อยละ 5 เท่านั้น และยังมีโครงการที่ยังไม่ได้ดำเนินการใด ๆ อยู่ระหว่าง

การรื้อพิจารณางบประมาณ การปรับแผนปฏิบัติการฉบับปรับปรุงปี 2567 และการจัดทำร่าง TOR เพื่อเตรียมจัดจ้าง

(3) การเบิกจ่ายและผูกพันสัญญาในภาพรวมของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ค่อนข้างเป็นไปตามแผนที่ได้รับอนุมัติ โดย

- มีการเตรียมการจัดซื้อจัดจ้างตั้งแต่ก่อนเริ่มปีงบประมาณ และได้มีการผลักดันการลงนามสัญญา โดยดำเนินการกระบวนการทางพัสดุตาม พรบ. การจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ. 2560 อย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ หลายโครงการที่มีการขออนุมัติดำเนินการตั้งแต่ช่วงต้นปีงบประมาณมีการลงนามสัญญาตามแผนที่วางไว้

- งบประมาณคงเหลือหลายโครงการเกิดจากการต่อรองกับผู้รับจ้างในการทำสัญญา ส่งผลให้เกิดการประหยัดงบประมาณ รวมถึงการปรับกิจกรรมเป็นรูปแบบออนไลน์โดยใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน โดยยังคงดำเนินการได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

- งบประมาณตามโครงการสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพ มีการอนุมัติดำเนินการในช่วงระยะที่เหมาะสมตามแผนการประเมิน และสิ้นสุดก่อนสิ้นปีงบประมาณ ซึ่งสามารถเร่งรัดกระบวนการเบิกจ่ายให้แล้วเสร็จได้ภายในปีงบประมาณ

- มีการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณตามเป้าหมายในช่วงไตรมาสที่ 4 โดยเฉพาะรายการที่มีสัญญาและถึงกำหนดการจ่าย ทำให้สามารถสรุปรายการที่คาดว่าจะต้องมีการขออนุมัติกันเงินงบประมาณเพื่อเบิกจ่ายในปีงบประมาณถัดไปได้

- สำหรับงบประมาณรายจ่ายที่ได้รับอนุมัติให้กันเงินเพื่อเบิกจ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้มีการติดตามและเร่งรัดการเบิกจ่ายให้เป็นไปตามแผนที่ได้รับอนุมัติโดยทุกรายการสามารถเบิกจ่ายแล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคม 2566 ตามระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้กันเงินจากคณะกรรมการ สคช.

อย่างไรก็ตาม การผูกพันสัญญาและเบิกจ่ายงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรตาม พ.ร.บ. งบประมาณ ส่งผลให้มีการใช้จ่ายเงินทุนสะสมน้อยกว่าที่ได้รับอนุมัติ และเนื่องจากอยู่ระหว่างการแก้ไขพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ทำให้มีการปรับกระบวนการทำงานบางส่วน ส่งผลให้บางกิจกรรมเกิดความล่าช้าจากแผนที่วางไว้

(4) การเบิกจ่ายและผูกพันสัญญาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ช่วง 6 เดือนแรกของปี) ในภาพรวมค่อนข้างล่าช้ากว่าแผนที่ได้รับอนุมัติ เนื่องจาก

- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประกาศใช้ไม่ทัน จึงต้องใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปก่อน ซึ่งจะสามารถดำเนินการได้เฉพาะโครงการต่อเนื่อง ทำให้แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ไม่สอดคล้องกับแผนที่จะดำเนินการจริงปัจจุบัน สคช. ได้รับทราบผลการพิจารณางบประมาณตามร่าง พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 แล้ว และได้รับความเห็นชอบการปรับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ครั้งที่ 1) โดยอยู่ระหว่างการเร่งรัดการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนต่อไป

- งบประมาณตามแผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัลไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ทั้งนี้ อยู่ระหว่างเตรียมการเสนอปรับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ครั้งที่ 2)

อย่างไรก็ตาม จากข้อกำหนดของคณะกรรมการวินิจฉัยปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ กรมบัญชีกลาง ได้แจ้งเวียนแนวทางปฏิบัติในการเตรียมการจัดซื้อจัดจ้างและการเร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยหน่วยงานของรัฐสามารถเตรียมการจัดซื้อจัดจ้างจนถึงขั้นตอนได้ตัวผู้ขายหรือผู้รับจ้างไว้ก่อนได้ แต่จะมีการลงนามสัญญาหรือข้อตกลงได้ต่อเมื่อ พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีผลใช้บังคับ และได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว ส่งผลให้โครงการใหม่หลายรายการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณตามร่าง พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้เริ่มกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อเตรียมความพร้อมในการลงนามสัญญาได้ทันทีเมื่อ พ.ร.บ. งบประมาณ พ.ศ. 2567 มีผลใช้บังคับ และได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว นอกจากนี้ สำหรับงบประมาณรายจ่ายที่ได้รับอนุมัติให้กันเงินเพื่อเบิกจ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้มีการติดตามและเร่งรัดการเบิกจ่ายให้เป็นไปตามแผนที่ได้รับอนุมัติโดย ณ สิ้นเดือนมีนาคม 2567 มีการเบิกจ่ายแล้วเสร็จ ครบถ้วนภายในระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ สคช.

8.2 ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน ประกอบด้วย

(1) ขาดการสื่อสารประชาสัมพันธ์ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่หลากหลาย เหมาะสม และเข้าถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ที่ครอบคลุมทั้งการประชาสัมพันธ์ภารกิจ ความสำคัญของระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ สาขาวิชาชีพที่มีการจัดประเมินฯ กระบวนการขั้นตอนการประเมินฯ คุณค่าหรือประโยชน์ของหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ รวมทั้งยังขาดการสื่อสารถึงความเชื่อมโยงหรือความแตกต่างระหว่าง สคช. กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งในด้านภารกิจและมาตรฐานที่จัดทำที่ชัดเจนและกว้างขวาง

(2) ขาดประสิทธิภาพในการสร้างการยอมรับและใช้ประโยชน์หนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพในเชิงประจักษ์อย่างเป็นรูปธรรม ถึงแม้ว่าผู้ผ่านการประเมินฯ จะเกิดความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการประกอบอาชีพ และได้รับการยอมรับในทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่คนในอาชีพส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญของการประเมินฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประโยชน์ที่จะได้รับจากหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ เมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนด้านเวลาและค่าใช้จ่ายเพื่อเข้ารับการประเมินฯ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการขาดข้อกำหนด/การบังคับใช้ที่ชัดเจน ประกอบกับขาดการยอมรับในวงกว้างจากภาคเอกชนและสถานประกอบการ

(3) ความล่าช้าในการดำเนินงานของ สคช. เช่น การเบิกจ่ายงบประมาณ การออกหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขั้นตอนการออกประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพและหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพที่มีความล่าช้าเป็นระยะเวลาหลายเดือน ซึ่งไม่ทันต่อความต้องการของผู้เข้ารับการประเมินฯ และเกิดการเสียโอกาสในการนำหนังสือรับรองฯ ไปใช้ประกอบการสมัครงาน ส่งผลสืบเนื่องต่อความสนใจในการเข้ารับการประเมินฯ ในระดับคุณวุฒิวิชาชีพที่สูงขึ้น และความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของ สคช. ที่อาจลดลงได้

(4) ขาดการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันระหว่างส่วนงานภายในของ สคช. เนื่องจากโครงสร้างภายในของ สคช. ประกอบด้วยหลายส่วนงาน ที่แม้จะมีเจ้าหน้าที่ สคช. ประสานงานประจำแต่ละองค์กร แต่บางกระบวนการต้องประสานงานกับเจ้าหน้าที่หลายคน เช่น กรณีการจัดอบรมบุคลากรภายในหรือภายนอกองค์กร ต้องประสานงานกับเจ้าหน้าที่หลายส่วนงาน ทำให้การประสานงานไม่เสร็จสิ้นภายในครั้งเดียว อีกทั้งยังติดขัดในขั้นตอนการติดต่อผู้ประสานงานในส่วนงาน ISO 17024 เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานประจำองค์กรไม่ได้ดำเนินงานในส่วนงานดังกล่าว จึงส่งผลให้การดำเนินงานเกิดความล่าช้า

(5) ขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการรับรองมาตรฐานในการประกอบอาชีพ เนื่องจากคนในอาชีพส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสำคัญในการมีมาตรฐานรับรองในการประกอบอาชีพ ประกอบกับการขาดความรู้ความเข้าใจในช่องทางการขอรับรองมาตรฐานอาชีพ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานที่ไม่มีคุณวุฒิการศึกษา ซึ่งบางคนมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน แต่ขาดเอกสารรับรองความสามารถที่เป็นที่ยอมรับ แต่อย่างไรก็ตาม แนวโน้มการทำงานและความต้องการของผู้ประกอบการในยุคปัจจุบัน ไม่เพียงแต่ต้องการแรงงานที่มีความรู้เท่านั้น แต่ยังต้องการแรงงานที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญหลากหลายด้านอีกด้วย

(6) ขาดกฎหมายรองรับหรือบังคับใช้หนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพในการประกอบอาชีพ ทำให้กลุ่มคนในอาชีพส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญของการเข้ารับการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อให้ได้มาซึ่งหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ ประกอบกับการขาดแนวทางการใช้ประโยชน์หนังสือรับรองฯ ที่ชัดเจนและคุ้มค่า เมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนด้านเวลาและค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการประเมินฯ นอกจากนี้ยังขาดกฎหมายรองรับที่ช่วยสนับสนุนด้านค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจากการมีหนังสือรับรองฯ ซึ่งเป็นความต้องการของคนในอาชีพอย่างแท้จริง

(7) ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ ซึ่งเป็นผลจากความไม่ทั่วถึงของการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้สามารถเข้าถึงกลุ่มคนในอาชีพได้

(8) ขาดนโยบายในการเพิ่มค่าตอบแทนแก่ผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะฯ ของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการขาดนโยบายสนับสนุนและขาดกฎหมายรองรับที่ชัดเจน รวมถึงขาดการยอมรับจากกลุ่มผู้ประกอบการในวงกว้าง เมื่อประกอบกับการถดถอยของภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงส่งผลให้ไม่สามารถผลักดันให้หนังสือรับรองฯ สามารถสร้างคุณค่าและผลกระทบเชิงประจักษ์ได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนแก่ผู้ผ่านการประเมินฯ

8.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคดังกล่าวนำมาสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย สรุปได้ดังนี้

(1) ขยายความร่วมมือการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายที่มีศักยภาพ ประกอบด้วย

- **องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ และองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรม** ในการผลักดันให้มีการจัดประเมินและจัดอบรมตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อขยายศูนย์ทดสอบและอบรมให้ครอบคลุมสาขาวิชาชีพในทุกภูมิภาค ซึ่งจะช่วยให้โอกาสในการเข้าสู่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพของคนในอาชีพมากขึ้น

- **สถานประกอบการ** เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในสถานประกอบการได้เข้าสู่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพมากยิ่งขึ้น โดยการสร้างความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของระบบ

คุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ และแสดงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการเทียบหลักสูตรของสถานประกอบการกับกรอบมาตรฐานอาชีพในแต่ละระดับของ สคช.

- **สำนักงาน ก.พ.** ในการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อพิจารณารับบุคลากรที่ผ่านการประเมินฯ เข้าทำงาน และเป็นช่องทางในการพัฒนาศักยภาพในรูปแบบ upskill & reskill ของบุคลากรในหน่วยงานราชการ

- **สถาบันการศึกษา** ในการผลักดันการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน/ การฝึกอบรมให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยเร่งดำเนินการในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายที่พัฒนามาตรฐานอาชีพแล้วเสร็จ

(2) เพิ่มการประชาสัมพันธ์เชิงรุกไปยังผู้ประกอบการและคนในอาชีพมากขึ้น โดย

- จัดทำสื่อ/การประชาสัมพันธ์เชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการหาแนวทางสร้างการรับรู้ที่เหมาะสม หรือการพิจารณาปรับใช้วิธีการที่ได้รับความนิยมในการทำ Digital Marketing โดยการโฆษณาผ่านสื่อออนไลน์

- การบูรณาการการประชาสัมพันธ์ร่วมกับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ที่มีศักยภาพและมีเครือข่ายที่เข้มแข็ง โดย สคช. เป็นผู้ถ่ายทอดทิศทาง นโยบาย และแนวทางการดำเนินงานต่อภาคีเครือข่ายอย่างชัดเจน พร้อมทั้งสนับสนุนงบประมาณและสื่อประชาสัมพันธ์ที่มีความทันสมัย เข้าใจง่าย ในรูปแบบที่เหมาะสม

- มุ่งเน้นกลุ่มสาขาวิชาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่พร้อมในการจัดประเมินสมรรถนะรวมทั้งการนำฐานข้อมูลผู้เข้ารับการประเมินที่ผ่านมา และกลุ่มเป้าหมายของแรงงานในแต่ละประเภทอุตสาหกรรมเป้าหมายมาใช้ในการวางแผนการประชาสัมพันธ์

(3) สร้างความเชื่อมั่นต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพ โดย

- การบูรณาการการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน ในการจัดทำและทบทวนมาตรฐานอาชีพ สคช. ควรกำหนดบทบาทในฐานะหน่วยงานกลางของประเทศที่มีบทบาทในการผลักดันให้เกิดการเชื่อมโยงหลักสูตรของสถาบันการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานของสถานประกอบการมาตรฐานอาชีพที่จัดทำโดย สคช. และมาตรฐานของต่างประเทศ

- การจัดกิจกรรมการถ่ายทอดประสบการณ์หรือกรณีความสำเร็จ (Success Case) จากผู้ได้รับประโยชน์จากหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ และสถานประกอบการที่ได้รับประโยชน์จากระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ แก่กลุ่มคนในอาชีพและนักศึกษาในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ

(4) พัฒนาองค์กรเพื่อรองรับการดำเนินงานอย่างรอบด้านและมาตรฐานอาชีพ โดย

- การปรับปรุงการดำเนินงานของ สคช. อย่างรอบด้านเพื่อความพร้อมในการรองรับการดำเนินงานด้านระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่จะมีการขยายตัวมากขึ้นในระยะต่อไป โดยการวิเคราะห์เพื่อวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรในส่วนงานที่มีการขยายตัว เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและทั่วถึงในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงการถ่ายทอดองค์ความรู้ (Knowledge Transfer) ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งพัฒนารูปแบบการดำเนินงานแบบเป็นทีมและเป็นหนึ่งเดียวกันระหว่างกลุ่มงานต่าง ๆ การพัฒนาระบบออนไลน์ (e-service) ให้มีความเสถียรและเป็นมิตรต่อ

ผู้ใช้งาน (User Friendly) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น พร้อมทั้งการปรับกระบวนการดำเนินงานของฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ของ สคช. ให้สอดคล้องและรองรับกับระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ และการปรับปรุงกระบวนการ/ขั้นตอนให้มีความกระชับและไม่ซับซ้อน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการดำเนินงาน โดยเฉพาะกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณและการออกหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ

- การเร่งพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (e-Training) ให้ครอบคลุมทุกมาตรฐานอาชีพ เพื่อเป็นช่องทางในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและสร้างมาตรฐานการอบรมให้อยู่ในระดับเดียวกัน ประกอบกับการเร่งพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานต่างประเทศ เพื่อสร้างการยอมรับต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

- การพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดการใช้งาน E-Workforce Ecosystem Platform โดยการจัดทำคู่มือการใช้งานระบบหรือการจัดอบรมเพื่อแนะนำวิธีการลงทะเบียน การกรอกข้อมูล และการใช้งานระบบย่อยภายใน เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายกรอกข้อมูลตรงตามความเป็นจริงและเป็นรูปแบบเดียวกัน

(5) เร่งผลักดันให้มีการจัดทำมาตรฐานอาชีพและพัฒนาสมรรถนะ ที่ให้ความสำคัญกับ

- อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ (S-curve) โดยดำเนินการผ่านศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรมของคนในอาชีพ และส่งคนมาเข้ารับการประเมินรับรองสมรรถนะ ช่วงแรกควรเป็นการพัฒนาคนของสถาบันการศึกษาหรือการพัฒนาคนของสถานประกอบการในสาขาวิชาชีพที่ สคช. จัดทำมาตรฐานอาชีพแล้ว ให้เร่งผลักดันไปสู่การพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะ

- จัดทำมาตรฐานอาชีพ และเร่งผลักดันการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มสาขาอาชีพที่ขาดแคลนแรงงานสมรรถนะ และกลุ่มอาชีพที่คนในอาชีพอาจไม่มีวุฒิการศึกษา และการประกอบอาชีพที่ไม่มีมาตรฐานที่อาจส่งผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่

(6) สคช. ควรเป็นหน่วยงานหลักที่จะทำหน้าที่ด้านวิชาการในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ สนับสนุนการจัดทำมาตรฐานอาชีพ ติดตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อมาตรฐานอาชีพ เพื่อพัฒนาปรับปรุง และกำกับกลไกการให้การรับรองสมรรถนะบุคคลของหน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น ควบคู่กับการสนับสนุนให้กลุ่มคนในอาชีพหรือผู้ประกอบการที่ได้รับการยอมรับเชื่อถือ เช่น กลุ่มสมาคม หรือสถาบัน หรือองค์กรที่พัฒนาคนในอาชีพ เป็นต้น เป็นองค์กรที่จัดทำมาตรฐานอาชีพ และมีหน้าที่รับรองฯ ให้เน้นหน่วยงานที่คนในอาชีพยอมรับ ยกเว้นจากการเป็นเพียงผู้มีส่วนร่วมแบบรับฟังความเห็นหรือการเกี่ยวข้อเท่านั้น

(7) ควรมีการติดตามประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ จากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ เช่น ผู้เข้ารับการประเมิน เจ้าหน้าที่สอบ เป็นต้น หรือนำผลจากการสำรวจและความคิดเห็นมาประกอบการติดตามและประเมินผล

(8) พัฒนาระบบฐานข้อมูลหรือการเชื่อมโยงข้อมูลร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้มีระบบฐานข้อมูลสมรรถนะรายบุคคลของประชากรวัยแรงงานและผู้สำเร็จการศึกษา ระบบคลังสะสมหน่วยการเรียนรู้ และระบบฐานข้อมูลหลักสูตรที่เชื่อมโยงมาตรฐานอาชีพกับคุณวุฒิการศึกษาตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ รวมทั้งการศึกษาและพัฒนาหรือเชื่อมโยงระบบข้อมูลความต้องการและการผลิตกำลังคนกับ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถนำไปใช้คาดประมาณความต้องการกำลังคน และสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางตลาดงานในอนาคต

(9) พิจารณาทบทวนความเหมาะสมและการสนับสนุนค่าธรรมเนียมนิยมการประเมินสมรรถนะตามองค์ประกอบสมรรถนะที่กำหนดไว้ในมาตรฐานอาชีพ และค่าธรรมเนียนิยมการประเมินสมรรถนะสนับสนุนการทำงาน ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

(10) สนับสนุนงบประมาณดำเนินงานจากภาครัฐให้เพียงพอต่อการดำเนินงานตามโครงการ/แผนงาน/กิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะงานตามภารกิจพิเศษที่สั่งการโดยมติคณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีผู้กำกับดูแล รวมทั้งปรับปรุงประสิทธิภาพในการเบิกจ่ายงบประมาณ โดยการกำหนดมาตรการในการเร่งรัดการเบิกจ่ายและการบริหารจัดการให้การจัดจ้างต่าง ๆ ปรับปรุงระบบการควบคุมคุณภาพ โดยการออกแบบระบบและให้มีการตรวจสอบติดตามครอบคลุมกระบวนการที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการดำเนินงาน

(11) เร่งพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเชื่อมโยงการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายใน สคช. และกับหน่วยงานภายนอก รวมทั้งการพัฒนาระบบข้อมูล EWE และ E-learning ให้มีความสมบูรณ์ และเผยแพร่ให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในวงกว้างมากขึ้น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวนปี พ.ศ. 2567) ได้มีการทบทวนแผนระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถาบันฯ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ภายใต้กฎหมายการจัดตั้งสถาบันฯ การทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ผลการประเมินความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบันฯ ตลอดจนการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการสถาบันฯ ผู้อำนวยการสถาบันฯ รองผู้อำนวยการสถาบันฯ ผู้อำนวยการสำนัก และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับทราบเกี่ยวกับนโยบาย แผนการดำเนินงาน ความคาดหวังผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการซึ่งเมื่อรวมกับข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการประชุมระดมความคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันฯ นำไปสู่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ที่มีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่เป็นจุดอ่อน และจุดแข็ง และการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาส และอุปสรรคต่อการดำเนินงานของสถาบันฯ เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ประกอบการทบทวนแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (ฉบับทบทวนปี พ.ศ. 2567) ดังนี้

4.1 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) และการกำหนดกลยุทธ์ (TOWS Matrix)

(1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการประกอบธุรกิจ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน มองเห็นโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบต่อประกอบธุรกิจทุกประเภท (สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงเฮลซิงกิ. 2565) ประกอบด้วย

จุดแข็ง (Strengths) : จุดเด่นหรือจุดแข็ง (ข้อได้เปรียบ) เป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านการเงิน และข้อได้เปรียบด้านการผลิต และด้านทรัพยากรบุคคล เป็นต้น โดยองค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์การตลาด

จุดอ่อน (Weaknesses) : จุดด้อยหรือจุดอ่อน ข้อเสียเปรียบเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การขาดเงินทุน นโยบายและทิศทาง การบริการที่ไม่แน่นอน หรือบุคลากรที่ไม่มีคุณภาพ เป็นต้น ซึ่งบริษัทจะต้องหาวิธีในการปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไปอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

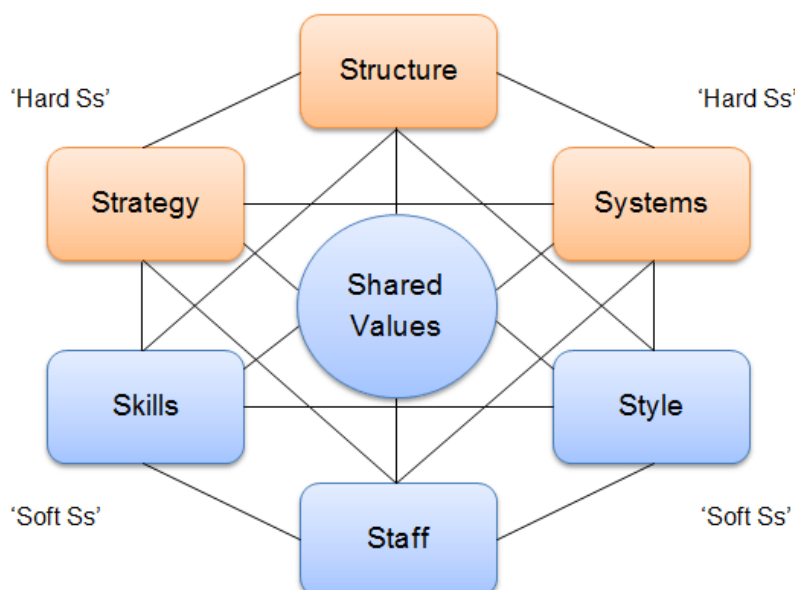
โอกาส (Opportunities) : เกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้ประกอบการที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ โดยการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตลอดเวลา เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและการแข่งขันในตลาด เป็นต้น และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

อุปสรรค (Threats) : เกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลเสียต่อธุรกิจ เช่น ราคาน้ำมันที่สูงขึ้น อัตราดอกเบี้ยที่สูงขึ้น สภาพเศรษฐกิจที่ชะลอตัว เป็นต้น

ผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ทางการตลาดให้สอดคล้อง และพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้

ทั้งนี้ การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือ การวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้านเพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของธุรกิจ แหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้างระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้านี้ด้วย และสำหรับการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก คือ การดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษา การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชน ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น บทบัญญัติกฎหมายต่าง ๆ มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึงกรรมวิธีใหม่ ๆ และพัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและการบริการ เป็นต้น

(1.1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยภายในองค์กร โดยใช้แนวคิด McKinsey 7s (<https://strategicmanagementinsight.com/tools/mckinsey-7s-model-framework/>) ที่พัฒนาโดยทีมที่ปรึกษาของ McKinsey เป็นเครื่องมือ ซึ่งเครื่องมือนี้ได้รับความนิยมจากนักวิชาการและผู้ปฏิบัตินำมาใช้ในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ แบ่งออกเป็น “Soft” เป็นองค์ประกอบที่ยากต่อการบริหารจัดการ แต่เป็นพื้นฐานขององค์กร และเป็นองค์ประกอบที่สามารถสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนได้มากกว่า ได้แก่ รูปแบบ (Style) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skills) และค่านิยมร่วมกัน (Shared Values) “Hard” ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้าง (Structure) และระบบ (Systems) ซึ่งง่ายกว่าต่อการแจจแจงและบริหารจัดการเมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบที่เป็น “Soft”



กลยุทธ์ (Strategy) คือ แผนที่พัฒนาขึ้นโดยองค์กรเพื่อบรรลุความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนและแข่งขันได้อย่างสำเร็จในตลาด ซึ่งแผนที่ดีจะมีลักษณะเป็นแผนระยะยาวที่มีการแจกแจงที่ชัดเจนทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และคุณค่า และต้องสามารถเชื่อมโยงกับองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วย

โครงสร้าง (Structure) คือ โครงสร้างขององค์กร ซึ่งหมายถึงการมีแผนผังโครงสร้างการทำงานขององค์กร ที่ระบุถึงผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งตามโครงสร้างดังกล่าว

ระบบ (Systems) คือ กระบวนการของขั้นตอนการทำงานขององค์กร ที่ชี้ให้เห็นถึงกิจกรรมที่เกิดขึ้นประจำวัน และกระบวนการตัดสินใจที่กำหนดขึ้น ซึ่งเป็นจุดเน้นหลักสำหรับผู้จัดการในการเปลี่ยนแปลงการจัดการองค์กร

ค่านิยมร่วมกัน (Shared Values) คือ บรรทัดฐานและมาตรฐานสำหรับพฤติกรรมของบุคลากรและการดำเนินการขององค์กร ซึ่งจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานการทำงานของทุกองค์กร

รูปแบบ (Style) คือ วิธีการบริหารจัดการองค์กรโดยผู้มีอำนาจสูงสุด สิ่งที่ยึดถือปฏิบัติ และการสร้างคุณค่าให้กับองค์กร หรือเรียกได้ว่าเป็นรูปแบบการบริหารของผู้นำน้ององค์กร

บุคลากร (Staff) คือ การกำหนดจำนวนและคุณสมบัติของบุคลากรที่องค์กรต้องการ และวิธีการในการสรรหา การฝึกอบรม การกำหนดแรงจูงใจและการให้รางวัล

ทักษะ (Skills) คือ ความสามารถที่บุคลากรขององค์กรจะแสดงออกมาได้ในระดับที่ดีมาก ซึ่งจะรวมทั้งความสามารถและสมรรถนะ โดยเฉพาะในช่วงของการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง ที่มักจะมีคำถามเกี่ยวกับทักษะที่องค์กรต้องการจริง ๆ เพื่อผลักดันให้กลยุทธ์หรือโครงสร้างใหม่ขององค์กรประสบความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

(1.2) การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก จะใช้หลักการ PESTEL Analysis มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ โดยเทคนิคการวิเคราะห์แบบ PESTEL นี้ นับได้ว่าเป็นเครื่องมือหลักสำหรับทีมบริหารองค์กรในการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งถ้ามีการวิเคราะห์ที่ถูกต้อง สามารถช่วยคาดการณ์ความท้าทายและโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต วิธีการนี้ถูกนำมาใช้ประโยชน์โดยเฉพาะในการกำหนดแผนเชิงกลยุทธ์ของธุรกิจที่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมทางด้านมหภาค ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรทั้งปัจจัยภายในและภายนอกพร้อมกัน ประกอบด้วย

ด้านการเมือง (Political) ครอบคลุม นโยบายรัฐบาล กฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เสถียรภาพของภูมิรัฐศาสตร์ ที่ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ตัวอย่างเช่น นโยบายภาษีหรือข้อตกลงทางการค้าที่มีอิทธิพลต่อสถานะทางการตลาดและการตัดสินใจในการดำเนินการขององค์กร เป็นต้น

ด้านเศรษฐกิจ (Economic) เช่น แนวโน้มการเติบโตทางเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อ และอัตราดอกเบี้ย เป็นต้น ที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมผู้บริโภคและกลยุทธ์การลงทุนทางธุรกิจ อุตสาหกรรมมักจะอ่อนไหวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินงาน

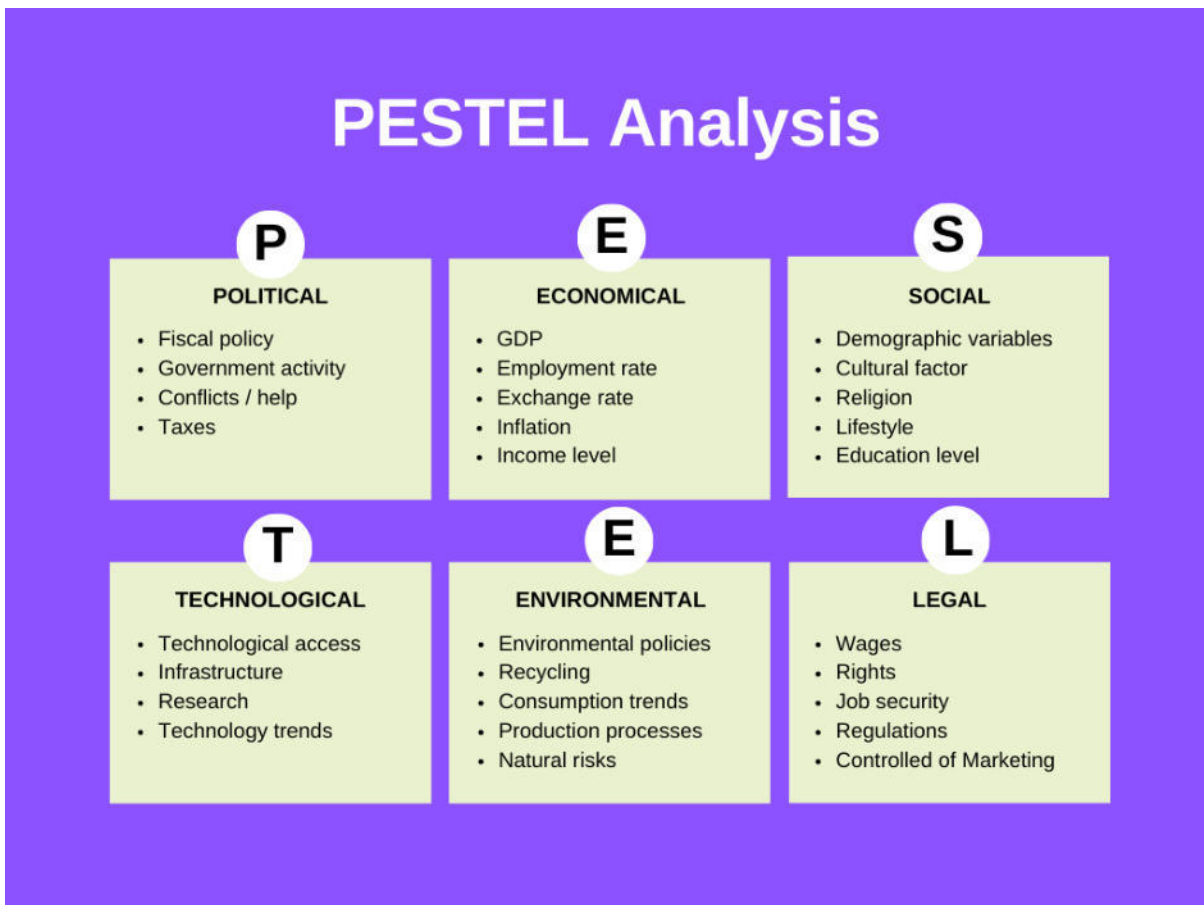
ด้านสังคม (Social) ที่เป็นปัจจัยกำหนดบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม ประชากร และความชอบของผู้บริโภค การทำความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและพฤติกรรมช่วยให้ธุรกิจ

สามารถปรับแต่งสินค้าและบริการและกลยุทธ์ทางการตลาดให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านเทคโนโลยี (Technological) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจะเป็นตัวขับเคลื่อนนวัตกรรมและประสิทธิภาพในการดำเนินงานของภาคธุรกิจ เช่น การนำ AI IoT และระบบอัตโนมัติ เป็นต้น

ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) รวมประเด็นเกี่ยวกับความต้องการกฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่ยั่งยืน ผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กร การรับรู้ของผู้บริโภค ตัวอย่างเช่น การนำแนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมไม่เพียงเพื่อเข้าสู่มาตรฐานของกฎระเบียบที่กำหนดไว้ แต่ยังเป็นการสร้างชื่อเสียงของแบรนด์และความเชื่อถือของผู้บริโภคที่มีต่อองค์กร เป็นต้น

ด้านกฎหมาย (Legal Factors) เป็นปัจจัยที่ตีกรอบกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ควบคุมการดำเนินงานของธุรกิจ แนวปฏิบัติในการจ้างงาน และการคุ้มครองผู้บริโภค



ที่มา: <https://ideascale.com/blog/what-is-pestel-analysis/>

(2) การวิเคราะห์ TOWS Matrix (Mandala Team, 2024) คือ กรอบวิธีคิดหากกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์กรหรือธุรกิจ ซึ่งเป็นการนำมาคิดต่อยอดจากการที่ใช้การวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน-โอกาส-อุปสรรคที่เกิดขึ้นในธุรกิจอย่างรอบด้าน เพื่อสร้างเป็นกลยุทธ์ทางเลือกที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ธุรกิจได้เผชิญอยู่ ชื่อกลยุทธ์นี้มาจากคำว่า ‘Threat Opportunity Weakness Strength’ โดยที่สถานการณ์ที่องค์กรหรือ

ธุรกิจจำเป็นต้องวางกลยุทธ์เอาไว้ล่วงหน้า จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อธุรกิจหรือองค์กรเหล่านั้นเจออุปสรรค วิกฤต หรือ ปัญหาต่าง ๆ กรอบแนวคิด TOWS จึงจะสามารถนำไปช่วยแก้ปัญหาเหล่านั้นได้นั่นเอง

TOWS Matrix เป็นเครื่องมือที่ต่อยอดมาจาก SWOT Analysis ซึ่ง SWOT Analysis จะช่วยวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก อุปสรรค และโอกาส โดยปกติแล้วนักการตลาดจะใช้กรอบความคิดนี้ เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นวิเคราะห์ธุรกิจ เมื่อวิเคราะห์จนได้คำตอบแล้ว ก็นำมาสู่การวางกลยุทธ์ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญ คือ TOWS Matrix ที่นักการตลาดที่มีประสบการณ์จะเลือกใช้เครื่องมือนี้ในการวางกลยุทธ์เพื่อทำการตลาด ทั้งวางกลยุทธ์เชิงรุก (SO) กลยุทธ์เชิงรับ (ST) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) และกลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT) ซึ่งใช้เพื่อกำหนดกลยุทธ์จากสิ่งที่วิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางทำการตลาด หาโอกาสและหาทางป้องกันเพื่อให้ธุรกิจอยู่รอดในตลาดให้ได้นั่นเอง โดย

กลยุทธ์เชิงรุก SO (Strength & Opportunity) เป็นกลยุทธ์ที่นำข้อดีของธุรกิจหรือองค์กรผสมกับปัจจัยบวกของตลาด ออกมาเป็นกลยุทธ์ที่ดึงเอาศักยภาพและประสิทธิภาพของธุรกิจหรือองค์กรนั้น ๆ ออกมาใช้ได้อย่างสูงสุด ซึ่งนับเป็นกลยุทธ์เชิงรุกที่เสริมจุดแข็งและเทรนด์ในตลาดที่เป็นแรงส่งให้ธุรกิจหรือองค์กรสามารถทำกำไรและคว้าโอกาสในตลาดได้อย่างเต็มที่

กลยุทธ์เชิงแก้ไข WO (Weakness & Opportunity) เป็นกลยุทธ์ที่ลบจุดอ่อนภายในของธุรกิจหรือองค์กร โดยการนำโอกาสทางการตลาดมาใช้หรือการพลิกจุดอ่อนมาใช้เป็นโอกาสในทางการตลาด

กลยุทธ์เชิงป้องกัน ST (Strength & Threat) เป็นการนำจุดแข็งมาวางเป็นกลยุทธ์เพื่อกลบอุปสรรคที่เกิดขึ้นของธุรกิจ เพื่อใช้ข้อดีเอาชนะอุปสรรคที่เป็นปัจจัยภายนอกนั่นเอง

กลยุทธ์เชิงรับ WT (Weakness & Threat) เป็นกลยุทธ์ในการลบจุดอ่อนหรือข้อจำกัดของธุรกิจพลิกมาเป็นจุดแข็งหรือโอกาสที่ดีได้

ตาราง TOWS Matrix

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
	1. 2. 3.	1. 2. 3.
โอกาส(Opportunity)	SO ใช้จุดแข็งร่วมกับโอกาส (กลยุทธ์เชิงรุก)	WO ใช้โอกาสลบจุดอ่อน (กลยุทธ์เชิงแก้ไข)
อุปสรรค (Threat)	ST ใช้จุดแข็งรับมืออุปสรรค (กลยุทธ์เชิงป้องกัน)	WT แก้ไขจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค (กลยุทธ์เชิงรับ)
1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.

ที่มา : www.bluebik.com

4.2 สรุปการวิเคราะห์ SWOT ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในตามหลักการ McKinsey 7S และการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอก หลักการ PESTEL แสดงได้ดังนี้ ดังนี้

ปัจจัยภายนอก

สภาพแวดล้อมภายนอก (PESTEL)	Opportunities (+)	Threat (-)
1. การเมือง (P)	1. แผนยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนาประเทศทั้งแผนระยะยาว และระยะปานกลาง รวมทั้งนโยบายภาครัฐต่างให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนากำลังคน และการยกระดับบุคลากรของประเทศ	1. การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองของประเทศอาจส่งผลกระทบต่อแนวทางการดำเนินงานของสถาบัน จากนโยบายรัฐบาลที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อความไม่แน่นอนของงบประมาณสนับสนุนสถาบันฯ ในแต่ละปี 2. ความล่าช้าในการจัดสรรเงินงบประมาณจากภาครัฐ และแนวโน้มที่จะได้รับงบประมาณลดลง เนื่องจากจุดเน้นของนโยบายรัฐบาลที่เปลี่ยนแปลง
2. เศรษฐกิจ (E)	1. สถาบันฯ มีเครือข่ายการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ทำให้สามารถได้รับงบประมาณในการดำเนินโครงการเพิ่มเติมจากที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล	1. สภาพเศรษฐกิจปัจจุบันที่ชะลอตัวลงทั้งในประเทศและเศรษฐกิจโลก ทำให้ประชาชนมุ่งเน้นการหารายได้ มากกว่าการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเอง
3. สังคม (S)	1. การดำเนินงานของสถาบันฯ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม 2. หน่วยงานภายนอกเห็นประโยชน์ของระบบคุณวุฒิวิชาชีพ เช่น ภาคการศึกษานาระบบคุณวุฒิวิชาชีพไปปรับใช้กับหลักสูตรการเรียนการสอน ผู้ประกอบการคัดเลือกบุคลากรที่ได้รับการรับรองสมรรถนะฯ เป็นต้น 3. มีองค์กรจำนวนมากสนใจเข้าร่วมการยกระดับสมรรถนะของบุคคลผ่านการเป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ 4. บุคลากรในสายอาชีพต่าง ๆ สนใจที่จะเข้ามารับการประเมินสมรรถนะมากขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง	1. สถานประกอบการยังไม่เห็นประโยชน์และยอมรับการรับรองบุคลากรให้มีมาตรฐาน 2. คนในอาชีพส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญของการประเมินฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประโยชน์ที่จะได้รับจากหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ เมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนด้านเวลาและค่าใช้จ่ายเพื่อเข้ารับการประเมินฯ 3. การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารหรือผู้แทนองค์กรรับรองคุณวุฒิวิชาชีพที่ทำให้นโยบายเปลี่ยนไปรวมทั้ง ปัญหาในการจัดการด้านภารกิจหลักขององค์กรรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ
4. เทคโนโลยี (T)	1. เทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป ทำให้ประชาชนต้องปรับตัวและเห็นความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของตนในการทำงาน 2. การแพร่หลายของเทคโนโลยี ทำให้สถาบันสามารถใช้เป็นช่องทางในการให้บริการกับประชาชน	1. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ส่งผลต่อการกำหนดมาตรฐานอาชีพทั้งที่มีอยู่เดิมที่อาจต้องทบทวนบ่อยครั้งขึ้น และที่ควรจะต้องกำหนดมาตรฐานอาชีพขึ้นใหม่ให้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดังกล่าว เพื่อก้าวทันต่อการแข่งขันในระดับโลก

สภาพแวดล้อมภายนอก (PESTEL)	Opportunities (+)	Threat (-)
5. สิ่งแวดล้อม (E)		1. การดำเนินงานของสถาบันฯ อาจได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอกที่ควบคุมไม่ได้ เช่น ภัยธรรมชาติ โรคระบาด และปัญหาทางภูมิรัฐศาสตร์ เป็นต้น
6. กฎหมาย/กฎระเบียบ (L)	1. มีกฎหมายรองรับการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพที่อยู่ในลักษณะองค์การมหาชนไว้อย่างชัดเจน ทั้งในรูปของพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) 2. มาตรฐานอาชีพได้รับการยอมรับในระดับสากล และสามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานระดับสากล เพื่อสร้างโอกาสในการทำงานที่มากขึ้น	1. ขาดกฎหมายรองรับหรือบังคับใช้หนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพในการประกอบอาชีพ และกฎหมายรองรับที่ช่วยสนับสนุนด้านค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจากการมีหนังสือรับรองฯ 2. สคช. เป็นหน่วยงานรัฐ ต้องดำเนินการตามกฎหมาย ข้อระเบียบทางราชการ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความล่าช้าในการดำเนินงานบางอย่าง เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น 3. ปัญหาความซ้ำซ้อนของมาตรการในการกำกับดูแลของภาครัฐ และขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงาน กพ. สำนักงานประมาณ และนโยบายของรัฐมนตรีผู้กำกับดูแล เป็นต้น

ปัจจัยภายใน

สภาพแวดล้อมภายใน (7s McKinsey)	Strengths (+)	Weaknesses (-)
1. ระบบบริหาร (System)	1. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ โครงสร้างการดำเนินงาน ทุนและทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมของสถาบันฯ รูปแบบการบริหาร และดำเนินการ ไว้ในกฎหมายการจัดตั้งอย่างชัดเจน 2. มีกลไกการดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการบริหารสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณวุฒิวิชาชีพของประเทศ กำหนดทิศทาง เป้าหมาย และนโยบายในการบริหารงาน และการกำกับการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3. มีมาตรฐานต่าง ๆ รองรับการทำงาน เพื่อให้ได้รับการยอมรับตามมาตรฐานสากล เช่น ISO9001-2015 และ ISO/IEC17024 เป็นต้น	1. การประเมินสมรรถนะมีความล่าช้า สามารถดำเนินการได้เพียงร้อยละ 47.21 ของจำนวนผู้สมัครสำเร็จ 2. กระบวนการในการทบทวนความเหมาะสมของสมรรถนะและสาขาวิชาชีพที่มีอยู่เดิมกับที่ ต้องการให้เพิ่มขึ้นมีความล่าช้า ทำให้มีจำนวนในแต่ละปีเพิ่มขึ้นไม่มากนัก 3. ความล่าช้าในการออกหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ และการออกประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพที่ใช้ระยะเวลาหลายเดือน 4. ขาดประสิทธิภาพในการสร้างการยอมรับและใช้ประโยชน์หนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพในเชิงประจักษ์อย่างเป็นรูปธรรม ถึงแม้ว่าผู้ผ่านการประเมินฯ จะเกิดความภาคภูมิใจและความมั่นใจ

สภาพแวดล้อมภายใน (7s McKinsey)	Strengths (+)	Weaknesses (-)
	<p>4. มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการ รวมทั้งกลไกในการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพไว้อย่างชัดเจน</p> <p>5. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานขององค์กร</p> <p>6. กระบวนการจัดทำมาตรฐานอาชีพมีการศึกษาความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลควบคู่กับการรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ในการประกอบอาชีพ และได้รับการยอมรับในทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน</p>
2. เจ้าหน้าที่ (Staff)		<p>1. ขาดบุคลากรให้บริการอย่างเพียงพอ ส่วนหนึ่งมีปัญหาขาดความมุ่งมั่นตั้งใจ ความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำและแก้ปัญหา</p> <p>2. บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยจนทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน</p>
3. ทักษะ (Skill)	<p>1. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่หลากหลาย และได้เข้ารับการอบรมพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>1. ขาดงบประมาณในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรของสถาบันฯ ตลอดจนไม่มีระบบการอบรมหรือถ่ายทอดกระบวนการทำงานที่ชัดเจน</p>
4. โครงสร้าง (Structure)	<p>1. มีการแบ่งส่วนงานที่กำหนดโครงสร้างและขอบเขตหน้าที่ รวมทั้งอัตรากำลังที่ชัดเจน ภายใต้ "ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงาน การบริหาร และขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน พ.ศ. 2564"</p>	<p>1. มีการปรับโครงสร้างภายในและเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานบ่อย</p>
5. รูปแบบ (Style)	<p>1. เป็นหน่วยงานเดียวที่ดำเนินการเรื่องระบบคุณวุฒิวิชาชีพ รวมถึงการเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล</p> <p>2. มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการและสามารถสร้างรายได้สำหรับใช้ในการบริหารจัดการองค์กรในรูปของค่าธรรมเนียมผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะ</p>	<p>1. รายได้ของสถาบันฯ ส่วนใหญ่มาจากงบประมาณที่รัฐบาลอุดหนุนหรือจัดสรรให้ มีเพียงส่วนน้อยที่เป็นรายได้ที่เกิดจากกิจกรรมตามภาระหน้าที่ในรูปของค่าธรรมเนียม และค่าบริการต่าง ๆ</p>
6. กลยุทธ์ (Strategy)	<p>1. มีแผนปฏิบัติงานในระยะปานกลาง (5 ปี) และรายปี ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศ โดยมีเป้าหมายและ กลยุทธ์การดำเนินงานที่ชัดเจน รวมทั้งมีการทบทวนเป็นระยะ</p> <p>2. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เสนอรัฐมนตรีและคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการทุกสิ้นปีงบประมาณ หรือดำเนินการ</p>	<p>1. ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบ e-Service ต่ำสุดเมื่อเทียบกับบริการอื่น ๆ โดยกลุ่มองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ มีความพึงพอใจต่อการให้บริการของสถาบันฯ ต่ำที่สุด</p> <p>2. ผู้ที่ผ่านการประเมินสมรรถนะได้รับความเชื่อมั่นต่ำที่สุด ในขณะที่ กลุ่มเจ้าหน้าที่สอบมี</p>

สภาพแวดล้อมภายใน (7s McKinsey)	Strengths (+)	Weaknesses (-)
	<p>เพิ่มเติมตามระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด สอดคล้องกับที่กำหนดไว้ในกฎหมายการจัดตั้ง</p> <p>3. การดำเนินงานของสถาบันฯ สามารถบรรลุตาม แผนฯ และผ่านการประเมินด้านคุณธรรม</p> <p>4. การดำเนินงานของสถาบันฯ สามารถสร้างความ พึงพอใจของผู้ใช้บริการ และความเชื่อมั่นต่อระบบ คุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ</p> <p>5. การนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม ทางเศรษฐกิจให้กับผู้ผ่านการประเมินในรูปแบบของ ค่าตอบแทนที่ได้จากโอกาสที่เพิ่มขึ้นเมื่อมีหนังสือ รับรองมาตรฐานอาชีพประกอบการสมัครงาน (กรณีเข้าทำงานใหม่) และค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น สำหรับผู้ที่ทำงานแล้ว รายได้ที่เพิ่มขึ้นสำหรับผู้ ประกอบอาชีพอิสระ</p> <p>6. การนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม ทางเศรษฐกิจให้กับผู้ประกอบการในรูปแบบของการลด ต้นทุนในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การลด ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร การประหยัด ค่าใช้จ่ายจากการลดความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจาก การทำงาน</p>	<p>ความเชื่อมั่นต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและ มาตรฐานอาชีพต่ำที่สุดเช่นกัน</p> <p>3. ขาดการวิเคราะห์เพื่อประกอบการตัดสินใจใน การดำเนินโครงการต่าง ๆ ส่งผลให้บางมาตรฐาน อาชีพที่จัดทำไม่ตรงตามความต้องการของ ผู้ใช้งาน</p> <p>4. ปัญหาการบริหารจัดการและการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันฯ ที่ยังขาด ประสิทธิภาพ เช่น การสื่อสารภายในองค์กรยังไม่ทั่วถึงทำให้ขาดการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่าง หน่วยงานภายใน ส่งผลให้ระบบการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันฯ มีความ ล่าช้า เป็นต้น</p>
7. ค่านิยมร่วม (Shared value)	1. มีความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ ดำเนินการและปฏิบัติหน้าที่ด้านระบบคุณวุฒิ วิชาชีพในทิศทางที่สอดคล้องกัน	<p>1. ขาดงบประมาณสนับสนุนองค์กรรับรอง คุณวุฒิวิชาชีพให้สามารถดำเนินการอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น ถึงแม้องค์กรรับรองจะ สามารถเรียกเก็บค่าใช้จ่ายในการประเมินจากผู้ เข้ารับการประเมินโดยตรงได้ก็ตาม</p> <p>2. สถาบันฯ ขาดความร่วมมือกับผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง (Stakeholder) จนถึงเสร็จสิ้น กระบวนการจัดทำมาตรฐานอาชีพ หรือการร่วม ในการนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งขาดการรวมตัวของบุคลากรในอาชีพที่ เข้มแข็งเพียงพอ</p> <p>3. ขาดงบประมาณที่เพียงพอในการสนับสนุน การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ระบบคุณวุฒิ วิชาชีพและมาตรฐานอาชีพที่เหมาะสม และ เข้าถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ อย่างทั่วถึง</p>

4.3 ตาราง TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงาน

ทั้งนี้ เมื่อนำข้อมูลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค สรุปเป็นตารางการวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อเป็นการจับคู่ระหว่างปัจจัยภายนอกกับปัจจัยภายในสำหรับกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงาน ดังนี้

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
	<p>S1 มีกฎหมายรองรับบทบาทหน้าที่ไว้ชัดเจน</p> <p>S2 เป็นองค์กรเดียวและเจ้าภาพหลักเรื่องระบบคุณวุฒิวิชาชีพ</p> <p>S3 สามารถสร้างรายได้ในรูปแบบค่าธรรมเนียม</p> <p>S4 มีกลไกการดำเนินงานที่ชัดเจนในรูปแบบคณะกรรมการบริหาร สคช.</p> <p>S5 มีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นของรัฐ</p> <p>S6 มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>S7 มีการแบ่งส่วนงานที่ชัดเจนภายใต้ข้อบังคับของคณะกรรมการฯ</p> <p>S8 มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการในการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพไว้ชัดเจน</p> <p>S9 มีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานขององค์กร</p> <p>S10 มีมาตรฐานต่าง ๆ ที่ได้รับการยอมรับตามมาตรฐานสากล</p> <p>S11 มีแผนปฏิบัติการทั้งระยะปานกลาง (5 ปี) และระยะสั้น (รายปี)</p> <p>S12 กระบวนการจัดทำมาตรฐานอาชีพมีการศึกษาความสอดคล้องกับแผนและนโยบายอื่น รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย</p> <p>S13 สคช. สามารถดำเนินการได้ตามแผน</p> <p>S14 ได้รับความพึงพอใจจากผู้ให้บริการ</p> <p>S15 ได้รับความเชื่อมั่นต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ</p> <p>S16 บุคลากรมีความรู้ความสามารถ</p> <p>S17 การนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจต่อแรงงาน</p> <p>S18 การนำมาตรฐานอาชีพไปใช้ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจต่อผู้ประกอบการ</p>	<p>W1 การประเมินสมรรถนะยังมีความล่าช้าทำให้มีผู้ผ่านประเมินในสัดส่วนน้อย</p> <p>W2 มีความล่าช้าในการออกหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ</p> <p>W3 มีความล่าช้าของกระบวนการทบทวนความเหมาะสมของสมรรถนะและสาขาวิชาชีพ</p> <p>W4 รายได้ของสถาบันส่วนใหญ่มาจากงบประมาณสนับสนุนของรัฐบาล</p> <p>W5 ขาดบุคลากรให้บริการอย่างเพียงพอและมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย</p> <p>W6 ขาดงบประมาณในการพัฒนาคุณภาพบุคลากร</p> <p>W7 ขาดงบประมาณสนับสนุนองค์กรรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ</p> <p>W8 ขาดความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจนจบกระบวนการจัดทำมาตรฐานอาชีพ</p> <p>W9 ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบ e-Service ต่ำสุดเมื่อเทียบกับบริการอื่น</p> <p>W10 ความเชื่อมั่นต่อผู้ที่ผ่านการประเมินสมรรถนะต่ำสุด โดยเฉพาะจากกลุ่มเจ้าหน้าที่สอบ</p> <p>W11 ขาดการวิเคราะห์ประกอบการจัดทำโครงการและการจัดทำมาตรฐานอาชีพ</p> <p>W12 ขาดงบประมาณสนับสนุนการสื่อสารและประชาสัมพันธ์</p> <p>W13 ปัญหาการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล เช่น การปรับโครงสร้างภายในบ่อย และขาดการสื่อสารภายในองค์กร</p> <p>W14 ขาดประสิทธิภาพในการสร้างการยอมรับและใช้ประโยชน์หนังสือรับรองมาตรฐานวิชาชีพ</p>

โอกาส (Opportunity)	SO	WO
<p>O1 มีกฎหมายรองรับการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพเป็นองค์กรมหาชน</p> <p>O2 การพัฒนากำลังคนและยกระดับบุคลากรเป็นนโยบายระดับประเทศ</p> <p>O3 มีเครือข่ายการทำงานกับหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>O4 หน่วยงานภายนอกเห็นประโยชน์ของระบบคุณวุฒิวิชาชีพ</p> <p>O5 มีองค์กรจำนวนมากสนใจในการเป็นองค์กรรับรองสมรรถนะ</p> <p>O6 บุคลากรในอาชีพต่าง ๆ สนใจเข้ารับการประเมินสมรรถนะมากขึ้น</p> <p>O7 เทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป ทำให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะของตน</p> <p>O8 การแพร่หลายของเทคโนโลยี ทำให้เป็นช่องทางการให้บริการ</p> <p>O9 มาตรฐานอาชีพได้รับการยอมรับในระดับสากล สามารถเทียบเคียงได้</p> <p>O10 สถาบันเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การขยายองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะฯ และองค์กรที่มีหน้าที่ฝึกอบรมให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพและทุกพื้นที่ - การส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะฯ และองค์กรที่มีหน้าที่ฝึกอบรม สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย - การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและสร้างคุณค่าให้กับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ - การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐในการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และใช้คุณวุฒิวิชาชีพเป็นเงื่อนไขในการรับบุคคลเข้าทำงาน - การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนา SME นำระบบคุณวุฒิวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานและผู้ประกอบการ - มีกระบวนการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรทางด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การนำการตลาดเข้ามาใช้ในการสร้างความต้องการในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานและผู้ประกอบการ - การพัฒนาคุณภาพสื่อและการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านทางโซเชียลมีเดียทุกช่องทางอย่างมืออาชีพ - การสนับสนุนการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และงบประมาณประชาสัมพันธ์ให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะ และองค์กรให้บริการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความสามารถในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย - การสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทั้งหน่วยงานภาครัฐและองค์กรภาคเอกชนในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และตระหนักถึงคุณค่าของระบบคุณวุฒิวิชาชีพ - การจัดกิจกรรมมหกรรมอาชีพเพื่อสร้างกระแสการรับรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพในวงกว้าง
อุปสรรค (Threat)	ST	WT
<p>T1 สถานประกอบการยังไม่เห็นประโยชน์และยอมรับระบบการรับรองคุณภาพบุคลากร</p> <p>T2 คนในอาชีพส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญของการประเมินสมรรถนะ</p> <p>T3 ขาดกฎหมายรองรับหรือบังคับใช้หนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ</p> <p>T4 องค์กรรับรองคุณวุฒิวิชาชีพมักจะมีปัญหาในการจัดการภารกิจหลัก</p> <p>T5 การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อแนวทางการดำเนินงานของสถาบันฯ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพไปพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและยกระดับศักยภาพการแข่งขัน และถ่ายทอดให้เกิดการรับรู้และความเชื่อมั่น - การสร้าง Mind Set ให้คนรุ่นใหม่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านระบบคุณวุฒิวิชาชีพ - การจัดทำค่ายบ่มเพาะคุณวุฒิวิชาชีพให้กับคนที่จบการศึกษาและกำลังเข้าสู่การทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงกฎระเบียบ กระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้กระชับ/ไม่ซับซ้อน โดยเฉพาะการออกใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ - พัฒนาระบบสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลขององค์กรเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความปลอดภัยและเชื่อถือได้ - ทบทวนความเหมาะสมของอัตรากำลัง คุณสมบัติและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับบทบาทของ สคช. ในการเป็นหน่วยงานหลักด้านคุณวุฒิวิชาชีพ

<p>T6 สภาพเศรษฐกิจปัจจุบันทั้งในประเทศและของโลก ทำให้คนมุ่งเน้นการหารายได้มากกว่าการพัฒนาตน</p> <p>T7 การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วส่งผลต่อการกำหนดมาตรฐานอาชีพ</p> <p>T8 ผลกระทบจากภัยธรรมชาติ โรคระบาด และภูมิรัฐศาสตร์</p> <p>T9 ความล่าช้าในการจัดสรรงบประมาณประจำปี</p> <p>T10 สถานะของสถาบันที่เป็นหน่วยงานรัฐ ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน</p> <p>T11 ปัญหาความซ้ำซ้อนของมาตรการในการกำกับดูแลหน่วยงานของภาครัฐ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรม / ประเมินสมรรถนะอาชีพ / การประกอบอาชีพ - ทบทวนโครงสร้างรายได้สำหรับใช้ในการบริหารจัดการองค์กร อาทิ ค่าธรรมเนียมเงินสนับสนุนการจัดทำโครงการจากองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศ และเงินบริจาค - ส่งเสริมให้หน่วยงานทั้งภาครัฐ และผู้ประกอบการภาคเอกชนเข้ามาใช้ประโยชน์จากระบบสารสนเทศของ สคช. อย่างหลากหลายมากขึ้น - สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องผ่านทางแพลตฟอร์มของ สคช. ให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบไปจนถึงการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล และรับฟังความคิดเห็นเพื่อให้สามารถเข้าถึง Feedback จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการ - ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อกำหนดทิศทางพัฒนามาตรฐานอาชีพและปรับปรุงการดำเนินงานให้เท่าทันสถานการณ์ - ศึกษาและปรับปรุงกระบวนการจัดทำโครงการให้เหมาะสมกับระยะเวลาการอนุมัติจัดสรรงบประมาณที่มักจะล่าช้า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ศึกษาความเหมาะสมทางด้านกฎหมายรองรับกับการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ และคุณวุฒิวิชาชีพจาก สคช. - พัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ และตัวแทนภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาอาชีพของคนไทยในยามเกิดวิกฤติทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
---	---	--

แผนปฏิบัติการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ พ.ศ. 2566 - 2570

1. บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) หรือ สคช. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับทบทวนปี พ.ศ. 2567) มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางในการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดระยะเวลาและเป้าหมายการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม ที่ต้องดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของ สคช. โดยวิสัยทัศน์ของสถาบันฯ ระบุไว้ว่า “พัฒนากำลังคนด้วยมาตรฐานอาชีพให้เป็นผู้มีอาชีพ เพื่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน” และมีพันธกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการ 7 ประเด็น ประกอบด้วย 1) พัฒนามาตรฐานอาชีพในภาคเศรษฐกิจที่สำคัญ โดยความร่วมมือกับทุกภาคส่วนและผลักดันการใช้ประโยชน์จากมาตรฐานอาชีพในการพัฒนากำลังคนของประเทศ 2) พัฒนาสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพด้วยนวัตกรรม 3) พัฒนาระบบการเทียบโอนสมรรถนะที่เกิดจากประสบการณ์ทำงานสู่คุณวุฒิวิชาชีพและสู่คุณวุฒิการศึกษาเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) พัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะและองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรมตามมาตรฐานอาชีพให้มีมาตรฐานในระดับสากล 5) เป็นศูนย์กลางระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อการพัฒนากำลังคนของประเทศทุกช่วงวัย 6) สร้างระบบแพลตฟอร์มอัจฉริยะเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคนและการพัฒนาสมรรถนะด้วยการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย และ 7) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรม สถานประกอบการ และหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และใช้ประโยชน์จากระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจข้างต้น ในแผนปฏิบัติการของ สคช. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับทบทวนปี พ.ศ. 2567) จึงมีการดำเนินงานผ่าน 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- 1) ทบทวนและจัดทำมาตรฐานอาชีพในภาคเศรษฐกิจที่สำคัญให้สอดคล้องกับบริบทและทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนากำลังคนของประเทศ
- 2) พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
- 3) พัฒนาการเทียบโอนระบบคุณวุฒิวิชาชีพกับระบบคุณวุฒิการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เชื่อมโยงโลกการศึกษากับโลกการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม
- 4) ส่งเสริมคุณค่าในมาตรฐานอาชีพสู่ความเป็นมืออาชีพ
- 5) พัฒนาการดำเนินงานขององค์กรเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและยกระดับการให้บริการ
- 6) การสร้างการยอมรับในระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์แต่ละประเด็นมีการกำหนดแผนงานหลักที่ต้องดำเนินงาน ตลอดจนโครงการภายใต้แผนงาน ระยะเวลาการดำเนินโครงการ วัตถุประสงค์ และค่าเป้าหมายตัวชี้วัดแต่ละโครงการที่แตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสมของเป้าหมาย

เมื่อพิจารณาแผนปฏิบัติการ (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวนปี พ.ศ. 2567) ของ สคช. ร่วมกับ แผน 3 ระดับ ตามนัยยะของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2560 พบว่า แผนปฏิบัติการ (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวนปี พ.ศ. 2567) ของ สคช. มีความเชื่อมโยงกับแผน 3 ระดับในประเด็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นคนที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะกับช่วงวัยแรงงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ความเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ 1 (ยุทธศาสตร์ชาติ) แผนปฏิบัติการ (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวนปี พ.ศ. 2567) ของ สคช. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในเป้าหมายการสร้างคนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นหลัก แผนปฏิบัติการฯ มีแผนงานและโครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพและผู้เข้ารับการประเมินให้สามารถยกระดับทักษะของตนเองให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของตลาด

2) ความเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ 2 (แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13) แผนปฏิบัติการ (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวนปี พ.ศ. 2567) ของ สคช. สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นด้านการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (แผนย่อยการพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน) สอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านเศรษฐกิจ (ด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน) และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ในเป้าหมายการพัฒนาคอนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยมีจุดหมายที่เชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายดังกล่าว 10 หมุดหมายด้วยกัน เช่น หมุดหมายที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง หมุดหมายที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน หมุดหมายที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก เป็นต้น

3) ความเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ 3 ที่เกี่ยวข้อง แผนปฏิบัติการ (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับทบทวนปี พ.ศ. 2567) ของ สคช. มีรายละเอียดและเป้าหมายการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนระดับที่ 3 ของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาศักยภาพกำลังคนของประเทศ อาทิ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ของกระทรวงแรงงาน แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงแรงงาน แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2570) ของกรมการจัดหางาน แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนปฏิบัติราชการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ฉบับปรับปรุงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นต้น

2. การวิเคราะห์บริบทภายใน ภายนอก

การวิเคราะห์บริบทภายใน ได้วิเคราะห์ปัจจัยภายในของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ โดยใช้หลักการ McKinsey 7 S มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบต่างสอดคล้องกัน ทั้งโครงสร้าง การบริหาร ระบบ รูปแบบบริหาร และบุคลากร และทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ โดยมีจุดเด่นที่สำคัญในการบริหารงานที่เป็นรูปแบบคณะกรรมการ มีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และการดำเนินงานของ สคช. ทำให้การบริหารงานมีความคล่องตัว การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว อีกทั้งยังเป็นหน่วยงานเดียวที่ดำเนินการเรื่องระบบคุณวุฒิวิชาชีพ รวมถึงการเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล

การวิเคราะห์บริบทภายนอก สำหรับปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการดำเนินงาน และทิศทางในอนาคตของ สคช. ในการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกได้ใช้หลักการ PESTEL Analysis มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ โดยพิจารณาปัจจัยภายนอกที่ส่งผลสำคัญ ได้แก่

(1) **ปัจจัยทางเทคโนโลยี (Technology Factors)** การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วส่งผลต่อมาตรฐานอาชีพที่ได้มีการจัดทำมาก่อนหน้า ความต้องการแรงงานในบางสาขามีความต้องการมากขึ้น เช่น อาชีพที่เกี่ยวข้องกับหุ่นยนต์ ปัญญาประดิษฐ์ และระบบอัตโนมัติ ส่วนแรงงานในภาคการผลิตที่ใช้แรงงานอาจลดลง การเกิดอาชีพใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้าน AI การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน เช่น การทำงานจากระยะไกล ทำให้รูปแบบการทำงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น มาตรฐานอาชีพที่มีการกำหนดไว้ก็อาจใช้ไม่ได้

(2) **ปัจจัยทางสังคม (Social Factors)** การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยที่กำลังเปลี่ยนไปจากจำนวนประชากรที่เริ่มลดลง และกำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมสูงวัย (Aged society) ซึ่งส่งผลกระทบต่อเรื่องการขาดแคลนแรงงานในระดับที่รุนแรงขึ้น ปัญหาการขาดแคลนแรงงานก็จะส่งผลกระทบต่อกลุ่มเป้าหมายต่อการประเมินคุณวุฒิวิชาชีพ

(3) **ปัจจัยทางการเมือง (Political Factors)** การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่ไม่แน่นอนอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของ สคช. เช่น การส่งเสริมการพัฒนาคนในบางสาขาวิชาชีพอาจไม่สอดคล้องกับมาตรฐานที่ได้มีการกำหนดไว้ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านกฎหมายในการทำงานบางอาชีพ

(4) **ปัจจัยทางเศรษฐกิจ (Economic Factors)** รายได้ประชากรมีความไม่แน่นอนตามสถานการณ์เศรษฐกิจ เมื่อเศรษฐกิจขยายตัว บริษัทต่างๆ ก็มีแนวโน้มที่จะขยายการผลิตและจ้างงานมากขึ้น ส่งผลให้โอกาสในการทำงานเพิ่มขึ้น แต่ในทางกลับกัน เมื่อเศรษฐกิจชะลอตัวหรือเกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอย บริษัทก็อาจจำเป็นต้องลดการผลิตและเลิกจ้างพนักงาน

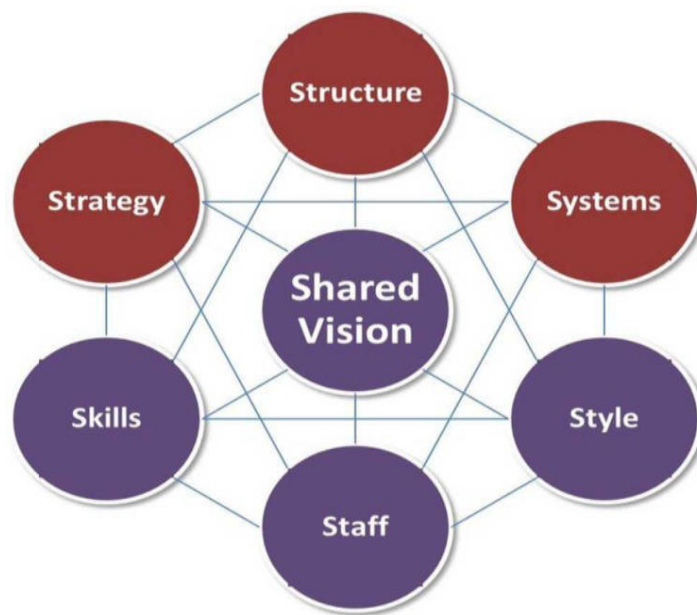
(5) **ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม (Environmental Factors)** มาตรการทางด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อการกำหนดมาตรฐานอาชีพ เช่น มาตรการ ESG, CBAM ปัจจัยเหล่านี้สามารถส่งผลกระทบต่อมาตรฐานที่ได้มีการจัดทำ

(6) **ปัจจัยทางด้านกฎหมาย** การปรับเปลี่ยนกฎระเบียบการทำงานในบางอาชีพอาจส่งผลกระทบต่อมาตรฐานอาชีพ

จากการวิเคราะห์บริบทภายนอก อาจส่งผลต่อยุทธศาสตร์ของ สคช. ในบางเรื่อง เช่น เทคโนโลยีที่มีการปรับเปลี่ยน อาจทำให้รูปแบบการทำงานและมาตรฐานอาชีพ มีการเปลี่ยนแปลงที่เร็วขึ้น จำเป็นต้องมีการทบทวนบ่อยขึ้น เป็นต้น อาชีพบางอาชีพที่ได้มีการจัดทำมาตรฐานแล้วอาจหายไปในอนาคต คนมีอายุยืนขึ้น ทำให้บริบทการทำงานเปลี่ยนไป อาจทำให้ต้องมีการปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เช่น การจัดทำมาตรฐานอาชีพเป็นการทบทวนมาตรฐานอาชีพ เป็นต้น

ข้อมูลประกอบ

ได้วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ โดยใช้หลักการ McKinsey 7 S มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นประการหนึ่งว่าองค์ประกอบต่างต้องสอดคล้องประสานกันเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังแผนภาพ



ที่มา: <https://www.amchkg.com/drcolovicblog/2016.9.28uug144z4lzzq80crrg1ogztrtac4cg>

รูป หลักการ McKinsey 7 S

การสร้างความเข้มแข็งหรือสร้างจุดเด่นในการปฏิบัติงานได้คือ จุดแข็ง (Strength) เช่น การมีมาตรฐานต่าง ๆ รองรับการทำงาน การมีความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม การมีระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่หลากหลาย การเป็นหน่วยงานเดียวที่ดำเนินการเรื่องระบบคุณวุฒิวิชาชีพ การมีกลยุทธ์การทำงานมีความชัดเจน รวมถึงการกำกับการทำงานโดยคณะกรรมการสถาบันฯ เป็นต้น ในทางกลับกันปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดคือ จุดอ่อน (Weakness) เช่น การที่สถาบันฯ ยังไม่เป็นที่รู้จักจากหน่วยงานภายนอกเท่าที่ควร เป็นต้น

การวิเคราะห์บริบทภายนอก

ความต้องการของตลาดแรงงาน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

เทคโนโลยี ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อมาตรฐานอาชีพที่ได้มีการจัดทำมาก่อนหน้า ความต้องการแรงงานในบางสาขา เช่น อาชีพที่เกี่ยวข้องกับหุ่นยนต์ ปัญญาประดิษฐ์ และระบบอัตโนมัติ มีความต้องการมากขึ้น ส่วนแรงงานในภาคการผลิตที่ใช้แรงงานอาจลดลง

นโยบายภาครัฐ การส่งเสริมการลงทุนในบางสาขา ทำให้ความต้องการแรงงานในบางสาขาหายไป

โครงสร้างประชากร การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เช่น สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลต่อความต้องการแรงงานในบางสาขา เช่น อาชีพที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุ

จากการวิเคราะห์บริบทภายนอก อาจส่งผลต่อยุทธศาสตร์ของ สคช. ในบางเรื่อง เช่น เทคโนโลยีที่มีการปรับเปลี่ยน อาจทำให้รู้แบบการทำงาน และมาตรฐานอาชีพ มีการเปลี่ยนแปลงที่เร็วขึ้น จำเป็นต้องมีการทบทวนบ่อยขึ้น อาชีพบางอาชีพที่ได้มีการจัดทำมาตรฐานแล้วอาจหายไปในอนาคต คนมีอายุยืนขึ้นทำให้บริบทการจ้างงานเปลี่ยนไป อาจทำให้ต้องมีการปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เช่น การจัดทำมาตรฐานอาชีพเป็นการทบทวนมาตรฐานอาชีพ

สำหรับปัจจัยภายนอกที่เป็นประโยชน์และมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงานคือ โอกาส (Opportunity) เช่น นโยบายการพัฒนากำลังคนของภาครัฐ การมีเครือข่ายการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนกับกิจกรรมของสถาบันฯ การเห็นประโยชน์ของระบบคุณวุฒิวิชาชีพจากภาคการศึกษาและผู้ประกอบการ การที่มีองค์กรสนใจเข้าร่วมการยกระดับสมรรถนะของบุคคล บุคลากรสนใจที่จะเข้ามารับการประเมินสมรรถนะมากขึ้น การแพร่หลายของเทคโนโลยีทำให้มีช่องทางในการให้บริการกับประชาชน เป็นต้น ในทางกลับกันหากเป็นปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดในการปฏิบัติงานคือ อุปสรรค (Threat) เช่น การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สภาพเศรษฐกิจ คนในอาชีพขาดแรงจูงใจ การขาดการยอมรับ เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลง เป็นต้น โดยในการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกจะใช้หลักการ PESTEL Analysis มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ ซึ่งสังเกตการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลของปัจจัยภายนอกต่าง ๆ มีหลักการวิเคราะห์ตาม PESTEL ซึ่งเป็นกรอบในการรวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายและแผนยุทธศาสตร์

P	E	S	T	E	L
<ul style="list-style-type: none"> - Government policy - Political stability - Corruption - Foreign trade policy - Tax policy - Labour law - Trade restrictions 	<ul style="list-style-type: none"> - Economic growth - Exchange rates - Interest rates - Inflation rates - Disposable income - Unemployment rates 	<ul style="list-style-type: none"> - Population growth rate - Age distribution - Career attitudes - Safety emphasis - Health consciousness - Lifestyle attitudes - Cultural barriers 	<ul style="list-style-type: none"> - Technology incentives - Level of innovation - Automation - R&D activity - Technological change - Technological awareness 	<ul style="list-style-type: none"> - Weather - Climate - Environmental policies - Climate change - Pressures from NGO's 	<ul style="list-style-type: none"> - Discrimination laws - Antitrust laws - Employment laws - Consumer protection laws - Copyright and patent laws - Health and safety laws

ที่มา: <http://www.business-to-you.com/scanning-the-environment-pestel-analysis/pestel/>

รูป การวิเคราะห์ PESTEL

ทั้งนี้ หลักการ PESTEL เป็นเครื่องมือในการวางแผนกลยุทธ์ โดยพิจารณาปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านต่างๆ ได้แก่ การเมือง (Political) เศรษฐกิจ (Economy) สังคม (Social) เทคโนโลยี (Technology) สิ่งแวดล้อม (Environment) และกฎหมาย (Law) ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งแสดงประเด็นการวิเคราะห์บริบทแวดล้อมตามปัจจัยต่างๆ ดังนี้

- ปัจจัยทางการเมือง (Political Factors)
- ปัจจัยทางเศรษฐกิจ (Economic Factors)
- ปัจจัยทางสังคม (Social Factors)
- ปัจจัยทางเทคโนโลยี (Technology Factors)
- ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม (Environmental Factors)
- ปัจจัยทางด้านกฎหมาย

3. สารสำคัญของแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี

3.1 ภาพรวมของแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี

3.1.1 วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

พัฒนากำลังคนด้วยมาตรฐานอาชีพให้เป็นมืออาชีพ เพื่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน

3.1.2 พันธกิจของหน่วยงาน

- 1) พัฒนามาตรฐานอาชีพในภาคเศรษฐกิจที่สำคัญ โดยความร่วมมือกับทุกภาคส่วนและผลักดันการใช้ประโยชน์จากมาตรฐานอาชีพในการพัฒนากำลังคนของประเทศ
- 2) พัฒนาสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพด้วยนวัตกรรม
- 3) พัฒนาระบบการเทียบโอนสมรรถนะที่เกิดจากประสบการณ์ทำงานสู่คุณวุฒิวิชาชีพและสู่คุณวุฒิการศึกษาเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 4) พัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะและองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรมตามมาตรฐานอาชีพให้มีมาตรฐานในระดับสากล
- 5) เป็นศูนย์กลางระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อการพัฒนากำลังคนของประเทศทุกช่วงวัย
- 6) สร้างระบบแพลตฟอร์มอัจฉริยะเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคนและการพัฒนาสมรรถนะด้วยการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย
- 7) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรม สถานประกอบการ และหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และใช้ประโยชน์จากระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

3.1.3 ผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินการ

กำลังคนได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ และได้รับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ หนังสือรับรองสมรรถนะ หรือหนังสือรับรองสมรรถนะสนับสนุนการทำงาน

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
	2566	2567	2568	2569	2570
1. จำนวนอาชีพที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะกำลังคน (อาชีพ)	80	230	220	250	250
2. กำลังคนที่ได้รับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ หนังสือรับรองสมรรถนะ หรือหนังสือรับรองสมรรถนะสนับสนุนการทำงาน (คน)	25,000	25,000	25,000	27,000	28,000
3. มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและมูลค่าเพิ่มทางสังคมจากการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพในการรับรอง และยกระดับสมรรถนะกำลังคน (ล้านบาท)	500	500	520	525	530

3.1.4 เป้าประสงค์

- 1) พัฒนามาตรฐานอาชีพในภาคเศรษฐกิจที่สำคัญให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของประเทศให้ก้าวทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับศักยภาพของกำลังคนของประเทศ
- 2) ส่งเสริม สนับสนุน การยกระดับสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพด้วยนวัตกรรมเพื่อต่อยอดอาชีพสู่ความก้าวหน้าและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในทุกกระดับ
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกำลังคนด้วยการเทียบโอนคุณวุฒิวิชาชีพสู่คุณวุฒิทางการศึกษาหรือในทางกลับกัน
- 4) สนับสนุนองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพและองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรมให้ดำเนินการตามมาตรฐานสากล เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และขยายการบริการให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
- 5) พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้ได้มาซึ่งการบูรณาการข้อมูลที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ รองรับการให้บริการในรูปแบบดิจิทัล เข้าถึงได้ง่าย ให้บริการข้อมูลด้านกำลังคนในระดับนโยบายได้อย่างแม่นยำ ตลอดจนมีกลไกในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลได้อย่างเป็นระบบ
- 6) สร้างกลยุทธ์ในการส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ และประชาชน ได้มีการใช้ประโยชน์จากระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และเพิ่มประสิทธิภาพด้านการประชาสัมพันธ์

3.1.5 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ทบทวนและจัดทำมาตรฐานอาชีพในภาคเศรษฐกิจที่สำคัญให้สอดคล้องกับบริบทและทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนากำลังคนของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการเทียบโอนระบบคุณวุฒิวิชาชีพกับระบบคุณวุฒิการศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เชื่อมโยงโลกการศึกษากับโลกการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมคุณค่าในมาตรฐานอาชีพสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาการดำเนินงานขององค์กรเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและยกระดับการให้บริการ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การสร้างการยอมรับในระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

3.1.6 เป้าหมายและตัวชี้วัดรวม

1) พัฒนามาตรฐานอาชีพในภาคเศรษฐกิจที่สำคัญให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของประเทศให้ก้าวทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับศักยภาพของกำลังคนของประเทศ

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
	2566	2567	2568	2569	2570
1. ร้อยละของมาตรฐานอาชีพที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ (ร้อยละ)	80	80	80	80	80
2. ความสำเร็จในการนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนากำลังคน (เรื่อง)	1	1	1	1	1

2) ส่งเสริม สนับสนุน การยกระดับสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพด้วยนวัตกรรม เพื่อต่อยอดอาชีพสู่ความก้าวหน้าและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในทุกกระดับ
ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
	2566	2567	2568	2569	2570
1. ความสำเร็จในการสนับสนุนและประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการในเชิงคุณภาพ (แห่ง)			5		

3) ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกำลังคนด้วยการเทียบโอนคุณวุฒิวิชาชีพสู่คุณวุฒิทางการศึกษาหรือในทางกลับกัน
ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
	2566	2567	2568	2569	2570
1. ความสำเร็จในการสนับสนุนและประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาในเชิงคุณภาพ (แห่ง)			20		
2. ร้อยละของจำนวนผู้เข้าใช้งานจากระบบการให้บริการด้านคุณวุฒิวิชาชีพ มีข้อมูล E-portfolio ครบถ้วนตามรายการที่กำหนด (ร้อยละ)			70		

4) สนับสนุนองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพและองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรมให้ดำเนินการตามมาตรฐานสากล เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และขยายการบริการให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
	2566	2567	2568	2569	2570
1. ความสำเร็จในการส่งเสริมกำลังคนที่ได้รับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพหรือหนังสือรับรองสมรรถนะ (คน)	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000
2. ร้อยละขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ (Certify Body: CB) ดำเนินการจัดประเมิน (ร้อยละ)	50	50	50	50	50
3. ร้อยละขององค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรม (Training Providers: TP) มีการจัดอบรมตามมาตรฐานอาชีพ (ร้อยละ)		50	50	50	50
4. ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมจากองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น (ร้อยละ)			10	10	10
5) ร้อยละผู้ได้รับการรับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพหรือหนังสือรับรองสมรรถนะ ในคุณวุฒิวิชาชีพระดับ 4 ขึ้นไป (ร้อยละ)	25	25	25	25	25

5) พัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้ได้มาซึ่งการบูรณาการข้อมูลที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ รองรับการให้บริการในรูปแบบดิจิทัล เข้าถึงได้ง่าย ให้บริการข้อมูลด้านกำลังคนในระดับนโยบายได้อย่างแม่นยำ ตลอดจนมีกลไกในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลได้อย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
	2566	2567	2568	2569	2570
1. ร้อยละความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อมาตรฐานอาชีพ (ร้อยละ)	80	80	80	80	80

6) สร้างกลยุทธ์ในการส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ และประชาชน ได้มีการใช้ประโยชน์จากระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และเพิ่มประสิทธิภาพด้านการประชาสัมพันธ์

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
	2566	2567	2568	2569	2570
1. จำนวนการจัดกิจกรรมร่วมกับภาคีเครือข่ายส่งเสริมให้เกิดการใช้ประโยชน์จากคุณวุฒิวิชาชีพ		8	6	6	6

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
	2566	2567	2568	2569	2570
และกระตุ้นให้เกิดการสร้างคุณค่าและการยอมรับ ในประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ (ครั้ง)					

3.2 แผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี

3.2.1 แผนปฏิบัติการเรื่อง : ทบทวนและจัดทำมาตรฐานอาชีพในภาคเศรษฐกิจที่สำคัญให้สอดคล้องกับบริบทและทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนากำลังคนของประเทศ

1) เป้าหมาย

ทบทวนมาตรฐานอาชีพให้สอดคล้องกับสภาวะการณปัจจุบัน และจัดทำมาตรฐานอาชีพใหม่ที่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ เพื่อพัฒนากำลังคนในภาคเศรษฐกิจสำคัญของประเทศ มีการเทียบเคียงกับมาตรฐานของต่างประเทศที่มีความเป็นสากล รวมถึงการใช้ประโยชน์จากการศึกษาวิจัยเพื่อนำมาการจัดทำและทบทวนมาตรฐานอาชีพ

2) ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
	2566	2567	2568	2569	2570
1. จำนวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ รวมถึงมาตรฐานสมรรถนะที่จัดทำ (อาชีพ)	5	8	5	5	5
2. จำนวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่ ดำเนินการทบทวน (อาชีพ)	100	80	100	100	100

3) แนวทางการพัฒนา

3.1) จัดทำมาตรฐานอาชีพและประยุกต์ใช้แนวทางปฏิบัติที่ดี เพื่อสร้างมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

3.2) การพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

4) โครงการ

4.1) โครงการพัฒนามาตรฐานอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพกำลังแรงงานให้เป็นที่ยอมรับ

4.2) โครงการเทียบเคียงกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานอาชีพ และมาตรฐานสมรรถนะระหว่างประเทศไทยและต่างประเทศ

4.3) โครงการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและระบบบริหารจัดการกำลังคนตามแนวทางปฏิบัติที่ดี

4.4) โครงการจัดตั้งและขับเคลื่อนการดำเนินงานคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนากำลังคนในวิชาชีพ (Industry Competency Board)

3.2.2 แผนปฏิบัติการเรื่อง : พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ

1) เป้าหมาย

นำมาตรฐานอาชีพไปสู่การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาระบบนวัตกรรมการดิจิทัลให้ใช้งานง่าย เข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถติดตามประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้งาน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานและประชาชนทั่วไปได้ใช้ประโยชน์เพื่อการ Up-skill และ Re-Skill

2) ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
	2566	2567	2568	2569	2570
1. จำนวนชุดฝึกอบรม (e-Training) ที่มีการพัฒนา (ชุดฝึกอบรม)	40	75	40	40	40
2. จำนวนบุคลากรในสถานประกอบการและในท้องถิ่นต่าง ๆ ได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา (คน)	1,200	1,700	2,020	1,720	1,720
3. จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการพัฒนา (แห่ง)	2	12	10	10	10

3) แนวทางการพัฒนา

- 3.1) พัฒนาระบบนวัตกรรมการดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
- 3.2) ส่งเสริม สนับสนุน ให้หน่วยงานและประชาชนใช้มาตรฐานอาชีพเป็นเครื่องมือในการยกระดับสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ

4) โครงการ

- 4.1) โครงการจัดทำชุดฝึกอบรมและสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อพัฒนากำลังคนให้เข้าสู่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ
- 4.2) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการอาชีพในท้องถิ่น
- 4.3) โครงการการรับรองสมรรถนะแรงงานในสถานประกอบการ
- 4.4) โครงการยกระดับบุคลากรสู่อาชีพเซฟฮาลาลอาหารไทยชายแดนใต้ด้วยคุณวุฒิวิชาชีพ
- 4.5) โครงการยกระดับสมรรถนะกำลังคนชายแดนใต้สู่มีอาชีพด้วยระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (สร้างอาชีพชายแดนใต้สู่เมืองแห่งมีอาชีพ)
- 4.6) โครงการพัฒนาองค์กรต้นแบบในการส่งเสริมระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

3.2.3 แผนปฏิบัติการเรื่อง : พัฒนาการเทียบโอนระบบคุณวุฒิวิชาชีพกับระบบคุณวุฒิการศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เชื่อมโยงโลกการศึกษากับโลกการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม

1) เป้าหมาย

ใช้ประโยชน์จากผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อการเทียบโอนคุณวุฒิวิชาชีพกับคุณวุฒิการศึกษา และการเทียบโอนในทางกลับกัน เพื่อสร้างคุณค่าของคุณวุฒิวิชาชีพ รวมถึงส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากระบบบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคน (EWE Platform) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการมีงานทำ

2) ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
	2566	2567	2568	2569	2570
1. การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ หรือสมรรถนะสนับสนุนการทำงานสำหรับสถาบันการศึกษา / สถานประกอบการ/องค์กรวิชาชีพ/หน่วยงานฝึกอบรม (อาชีพ/หลักสูตร)	30 อาชีพ	30 อาชีพ	50 หลักสูตร	70 หลักสูตร	100 หลักสูตร
2. จำนวนกำลังคนทุกช่วงวัยที่เข้าใช้งานระบบ E-Workforce Ecosystem (คน)	2,000	50,000	50,000	50,000	50,000
3. จำนวนผู้เรียนและผู้ทำงานในสถานประกอบการได้รับการพัฒนาสมรรถนะ		300	500	500	500

3) แนวทางการพัฒนา

3.1) พัฒนากลไกการขับเคลื่อนเพื่อเทียบโอนระบบคุณวุฒิวิชาชีพกับระบบคุณวุฒิการศึกษาและการเทียบโอนในทางกลับกันอย่างเป็นรูปธรรม

3.2) ผลักดันการเข้ามาตราฐานอาชีพในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ หลักสูตรการเรียนรู้ และหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อการส่งมอบผลลัพธ์การเรียนรู้ในระบบสั่งสมสมรรถนะการเรียนรู้ (Competency Credit Bank)

4) โครงการ

4.1) โครงการพัฒนาระบบการเทียบโอนคุณวุฒิวิชาชีพสู่คุณวุฒิทางการศึกษา และการเทียบโอนในทางกลับกัน

4.2) โครงการบ่มเพาะสมรรถนะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกำลังคนที่จะเข้าสู่ทำงานและวัยทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ (Career Guidance)

4.3) โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มธนาคารหน่วยกิตดิจิทัล (Digital Credit Bank Platform) ภายใต้ระบบ E-Workforce Ecosystem เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกำลังคนภาคแรงงาน

4.4) โครงการศึกษาวิเคราะห์แหล่งเงินทุนและความเป็นไปได้ในการตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกำลังแรงงาน

4.5) โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนของประเทศด้วยระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

4.6) โครงการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนในทุกระดับให้ได้รับคุณวุฒิวิชาชีพ

4.7) โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนเพื่อรองรับการจ้างงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

3.2.4 แผนปฏิบัติการเรื่อง : ส่งเสริมคุณค่าในมาตรฐานอาชีพสู่ความเป็นมืออาชีพ

1) เป้าหมาย

พัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรม ให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสากล น่าเชื่อถือ และโปร่งใส พร้อมสำหรับการฝึกอบรมและประเมินสมรรถนะให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพและครอบคลุมทั่วประเทศตามอุตสาหกรรม เป้าหมายและความต้องการของแต่ละพื้นที่ เพื่อผลักดันให้เกิดการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพของกำลังคน ส่งเสริมความเป็นมืออาชีพด้วยมาตรฐานอาชีพ

2) ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
	2566	2567	2568	2569	2570
1. จำนวนกำลังคนที่เข้าสู่การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ (คน)	9,660	15,460	14,755	14,255	14,255
2. จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการตรวจประเมินเพื่อให้การรับรองเป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ (แห่ง)	30	30	25	25	25
3. จำนวนหน่วยงานได้รับการตรวจประเมินเพื่อให้การรับรองเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรม (แห่ง)		30	25	25	25

3) แนวทางการพัฒนา

3.1) ยกระดับศักยภาพกำลังคนด้วยการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ

3.2) สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ และองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรม ด้วยมาตรฐานสากล เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ

4) โครงการ

- 4.1) โครงการเสริมสร้างศักยภาพกำลังแรงงานให้มีทักษะอาชีพด้วยการรับรองมาตรฐาน
แรงงาน
- 4.2) โครงการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ด้วยคุณวุฒิวิชาชีพ
- 4.3) โครงการพัฒนาสมรรถนะเพื่อสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาด
กลางและขนาดย่อมยุคใหม่
- 4.4) โครงการยกระดับสมรรถนะกำลังคนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยมาตรฐาน
อาชีพสาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมชีวภาพ
- 4.5) โครงการยกระดับสมรรถนะกำลังคนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยมาตรฐาน
อาชีพสาขาวิชาชีพหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ
- 4.6) โครงการยกระดับสมรรถนะกำลังคนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยมาตรฐาน
อาชีพสาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมดิจิทัล
- 4.7) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอุตสาหกรรมยานยนต์
สมัยใหม่
- 4.8) โครงการยกระดับสมรรถนะกำลังคนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยมาตรฐาน
อาชีพสาขายานยนต์ไฟฟ้า
- 4.9) โครงการยกระดับสมรรถนะกำลังคนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระบบนิเวศ
อุตสาหกรรม
- 4.10) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านช่างซ่อมอากาศยาน
- 4.11) โครงการตรวจประเมินเพื่อให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคล
ตามมาตรฐานอาชีพ และองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรม
- 4.12) โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะ
ของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ
- 4.13) โครงการฝึกอบรมผู้ตรวจประเมินองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตาม
มาตรฐานอาชีพ (Assessor)
- 4.14) โครงการพัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเข้า
สู่มาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024)
- 4.15) โครงการพัฒนาและติดตามการประกันคุณภาพเพื่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

**3.2.5 แผนปฏิบัติการเรื่อง : พัฒนาการดำเนินงานขององค์กรเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและยกระดับ
การให้บริการ**

1) เป้าหมาย

เป็นหน่วยงานที่มีระบบสารสนเทศที่ช่วยให้การบริหารจัดการองค์กรรวมถึงการปฏิบัติงาน
ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เข้าถึงได้ง่าย และตรงกับความต้องการ มีการ

เชื่อมโยงข้อมูลการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย ตลอดจนเป็นศูนย์กลางข้อมูลกำลังคนของประเทศที่เชื่อมโยงกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต สนับสนุนนโยบายรัฐบาลดิจิทัล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและยกระดับการให้บริการต่อผู้รับบริการทุกกลุ่ม

2) ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
	2566	2567	2568	2569	2570
1. การเพิ่มศักยภาพระบบการบริการข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ (ระบบ)	1	1	1	1	1
2. ร้อยละของความพึงพอใจต่อการให้บริการของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์กรมหาชน) (ร้อยละ)	80	80	80	80	80

3) แนวทางการพัฒนา

3.1) เพิ่มศักยภาพระบบให้บริการข้อมูลด้านกำลังคน และระบบศูนย์กลางข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานภาคีเครือข่าย

3.2) พัฒนาการดำเนินงานและเพิ่มศักยภาพบุคลากรเพื่อยกระดับการให้บริการ

4) โครงการ

4.1) โครงการพัฒนาระบบดิจิทัลสำหรับการวิเคราะห์และการให้บริการข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

4.2) โครงการเพิ่มศักยภาพระบบฐานข้อมูลการประเมินมาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

4.3) โครงการเพิ่มศักยภาพการทำงานของระบบแฟ้มสะสมผลงานอัจฉริยะ (E-Portfolio) เพื่อรองรับการเชื่อมโยงกับระบบย่อยภายใต้แพลตฟอร์มอัจฉริยะ เพื่อการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคนและการพัฒนาสมรรถนะด้วยการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย (E-Workforce Ecosystem)

4.4) โครงการเพิ่มศักยภาพการให้บริการข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

4.5) โครงการพัฒนาระบบการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐผ่านระบบ GDX เพื่อสนับสนุนระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศ (E-Workforce Ecosystem)

4.6) โครงการพัฒนาระบบคลังข้อมูลมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อบูรณาการข้อมูลและบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัล

4.7) โครงการบริหารจัดการระบบสารสนเทศและให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.8) โครงการการประเมินความคุ้มค่า และความเชื่อมั่นของระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อการพัฒนาองค์กร

4.9) โครงการพัฒนาการดำเนินงานและศักยภาพบุคลากร

4.10) โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตบุคลากร

3.2.6 แผนปฏิบัติการเรื่อง : การสร้างการยอมรับในระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

1) เป้าหมาย

ส่งเสริมให้เกิดการยอมรับและใช้ประโยชน์จากระบบคุณวุฒิวิชาชีพ โดยยกระดับการประชาสัมพันธ์ และใช้กระบวนการทางการตลาดมาพัฒนาการดำเนินงาน

2) ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
	2566	2567	2568	2569	2570
1. จำนวนการจัดกิจกรรมร่วมกับภาคีเครือข่าย ส่งเสริมให้เกิดการใช้ประโยชน์จากคุณวุฒิวิชาชีพ และกระตุ้นให้เกิดการสร้างคุณค่าและการยอมรับในประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ (ครั้ง)		8	6	6	6
2. องค์กรร่วมเผยแพร่ หรือใช้ประโยชน์จากสื่อประชาสัมพันธ์ (แห่ง)		5		10	10
3. แผนการประชาสัมพันธ์และการตลาด (แผน)				1	

3) แนวทางการพัฒนา

3.1) นำองค์ความรู้ด้านการตลาดมาพัฒนาการดำเนินงานเพื่อสร้างการยอมรับในระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

3.2) ยกระดับการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารและการจัดกิจกรรม

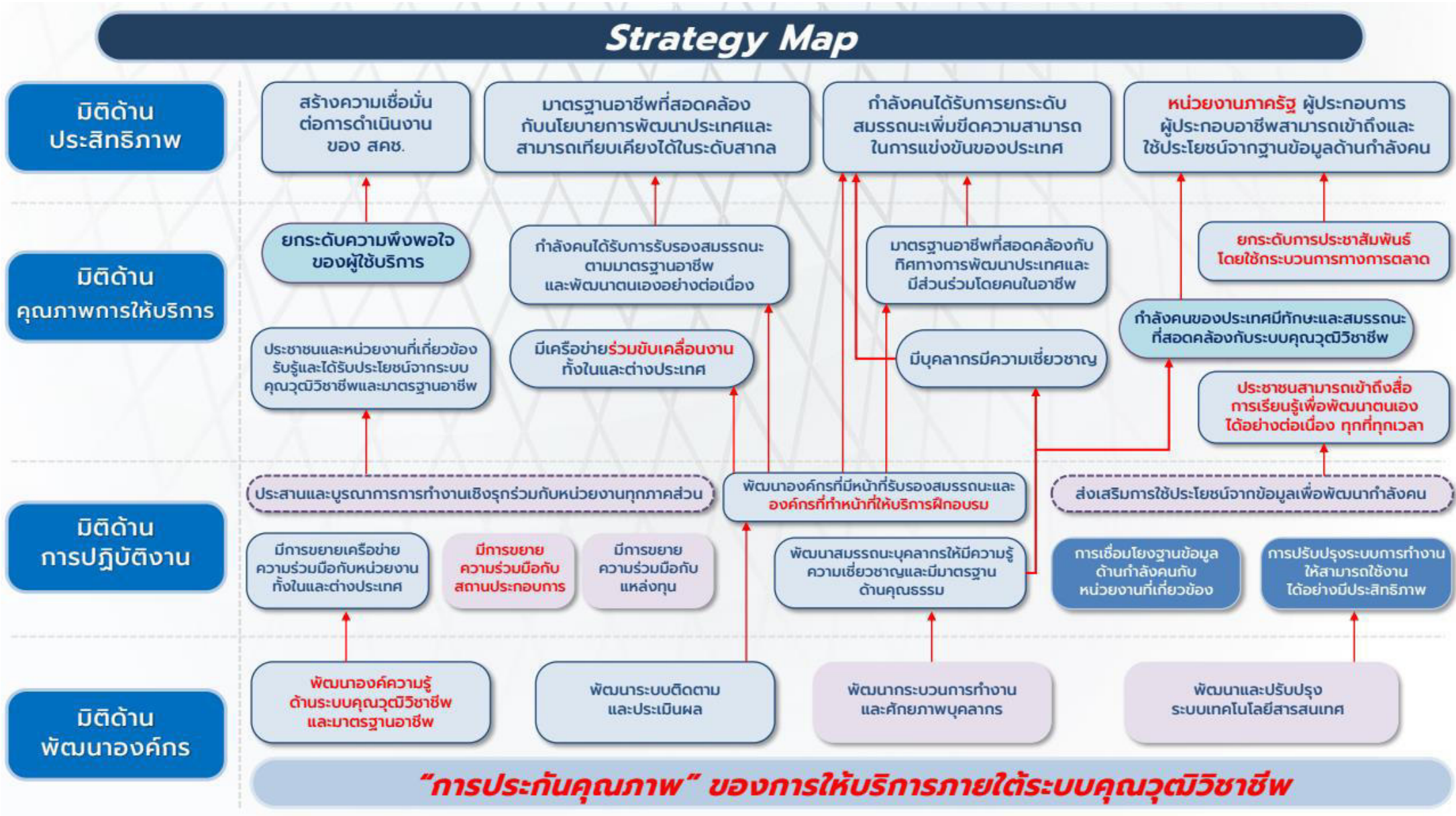
4) โครงการ

4.1) โครงการส่งเสริมให้มีผู้ได้รับคุณวุฒิวิชาชีพ และนำไปใช้ประโยชน์ในการจ้างงานหรือประกอบอาชีพ

4.2) โครงการสร้างคุณค่าและการยอมรับในประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ

4.3) โครงการสร้างการรับรู้และกระตุ้นให้ผู้บริโภค เลือกใช้บริการจากมืออาชีพ

แผนภาพ Strategy Map แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2567)



การทบทวนแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (การทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567)

โครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย 2566 – 2570					วัตถุประสงค์ พ.ร.ฎ. 7 ข้อ	สำนัก
			2566	2567	2568	2569	2570		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ทบทวนและจัดทำมาตรฐานอาชีพในภาคเศรษฐกิจที่สำคัญให้สอดคล้องกับบริบทและทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อพัฒนากำลังคนของประเทศ									
แผนงานที่ 1 : จัดทำมาตรฐานอาชีพและประยุกต์ใช้แนวทางปฏิบัติที่ดี เพื่อสร้างมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ									
1. โครงการพัฒนามาตรฐานอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพกำลังแรงงานให้เป็นที่ยอมรับ (ปี 2566 คือ โครงการจัดทำและทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อพัฒนากำลังคนรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี)	มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ รวมถึงมาตรฐานสมรรถนะที่จัดทำ	อาชีพ/สมรรถนะ สนับสนุนการทำงาน	5 (28)	8 (4)	5	5	5	2	มค.
	มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่ดำเนินการทบทวน	อาชีพ/สมรรถนะ สนับสนุนการทำงาน	100 (424)	80 (64)	100	100	100		
แผนงานที่ 2 : การพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล									
1. โครงการพัฒนามาตรฐานอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพกำลังแรงงานให้เป็นที่ยอมรับ (ปี 2566 คือ โครงการจัดทำและทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อพัฒนากำลังคนรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี)	จำนวนมาตรฐานของต่างประเทศ หรือมาตรฐานอื่นใด ที่คณะกรรมการรับรองมาใช้เป็นมาตรฐานอาชีพหรือสมรรถนะสนับสนุนการทำงานของสถาบัน หรือผลการนำมาตรฐานอาชีพไปเทียบเคียงกับมาตรฐานต่างประเทศ	อาชีพ/สมรรถนะ สนับสนุนการทำงาน	1 (1)	2 (8)	3	5	5	3	มค.
	2. โครงการเทียบเคียงกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานอาชีพ และมาตรฐานสมรรถนะระหว่างประเทศไทยและต่างประเทศ	จำนวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่ทำกรเทียบเคียงกับต่างประเทศแล้วเสร็จ	สาขาวิชาชีพ	2					
	รายงานผลการเทียบเคียงมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ	รายงาน	1						
3. โครงการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและระบบบริหารจัดการกำลังคนตามแนวทางปฏิบัติที่ดี	กิจกรรมความร่วมมือกับหน่วยงานต่างประเทศเพื่อพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและระบบบริหารจัดการกำลังคน	กิจกรรม	2 (2)					7	ภพ.

โครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย 2566 – 2570					วัตถุประสงค์ พ.ร.ฎ. 7 ข้อ	สำนัก
			2566	2567	2568	2569	2570		
4. โครงการจัดตั้งและขับเคลื่อนการดำเนินงานคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนากำลังคนในวิชาชีพ (Industry Competency Board)	คณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนากำลังคน (Industry Competency Board)	กลุ่มอุตสาหกรรม/ รายงาน	1 (1)					1	มค.
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาวีตรกรรมการเรียนรู้เพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ									
แผนงานที่ 1 : พัฒนาระบบนวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ									
1. โครงการจัดทำชุดฝึกอบรมและสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อพัฒนากำลังคนให้เข้าสู่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (ปี 2566 โครงการจัดทำชุดฝึกอบรมและสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ตามมาตรฐานอาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพในการเข้าสู่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ)	จำนวนชุดฝึกอบรมออนไลน์ (e-Training) สำหรับการเรียนรู้มาตรฐานอาชีพด้วยตนเอง ที่จัดทำขึ้นใหม่	ชุดฝึกอบรม	40 (40)	75	30	25	20	7	ภพ.
	จำนวนชุดฝึกอบรมออนไลน์ (e-Training) สำหรับการเรียนรู้มาตรฐานอาชีพด้วยตนเอง ที่จัดทำไว้เดิมที่ได้รับการปรับปรุง	ชุดฝึกอบรม			10	15	20		
แผนงานที่ 2 : ส่งเสริม สนับสนุน ให้งานหน่วยงานและประชาชนใช้มาตรฐานอาชีพเป็นเครื่องมือในการยกระดับสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ									
2. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการอาชีพในท้องถิ่น (ปี 2566 คือ โครงการขับเคลื่อนประเทศไทยก้าวไกลคนไทยมีอาชีพด้วยระบบคุณวุฒิวิชาชีพ)	บุคลากรในท้องถิ่นต่างๆ ได้เข้ารับอบรมเพื่อพัฒนาต่อยอดการประกอบอาชีพของท้องถิ่น ชุมชน	คน	500 (634)	600 (600)	500	500	500	7	นว.
	สถานประกอบการในท้องถิ่น ชุมชน ได้รับการพัฒนา	แห่ง		6 (6)	5	5	5		
	จำนวนคนในสถานประกอบการได้รับการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ	คน		600 (627)	500	500	500		
3. โครงการการรับรองสมรรถนะแรงงานในสถานประกอบการ (ปี 2567 คือ โครงการรับรองสมรรถนะแรงงานในสถานประกอบการด้วยระบบคุณวุฒิวิชาชีพในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก)	กำลังแรงงานในสถานประกอบการได้รับการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ	คน		500 (406)	500	500	500	7	นว.
	สถานประกอบการมีแนวทางวิธีการในการรับรองสมรรถนะแรงงานในสถานประกอบการ	แห่ง	-	6 (7)	5	5	5		

โครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย 2566 – 2570					วัตถุประสงค์ พ.ร.ฎ. 7 ข้อ	สำนัก
			2566	2567	2568	2569	2570		
4. โครงการยกระดับบุคลากรอาชีพเซฟฮาลาลอาหารไทยชายแดน ใต้ด้วยคุณวุฒิวิชาชีพ	ผู้ประกอบการในอาชีพในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้ได้รับคุณวุฒิวิชาชีพ	คน			500	200	200	7	นว.
	ผู้เข้าร่วมโครงการสร้างเซฟฮาลาล “กลุ่ม ช่างเผือก” ได้รับการพัฒนาทักษะให้มี ศักยภาพสูง และเข้ารับการประเมิน สมรรถนะ	คน			20	20	20		
	การพัฒนาสื่อการอบรม (TPQI E-Training)	คุณวุฒิวิชาชีพ			2	2	2		
5. โครงการยกระดับสมรรถนะกำลังคนชายแดนใต้สู่มืออาชีพด้วย ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (สร้างอาชีพชายแดนใต้สู่เมืองแห่งมืออาชีพ)	บุคลากรในกลุ่มวิชาชีพได้เข้ารับการ ประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐาน อาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ	คน	100 (102)					7	นว.
	บุคลากรในอาชีพในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้ที่ได้รับคุณวุฒิวิชาชีพแล้ว ได้ต่อ ยอดองค์ความรู้ในการประกอบอาชีพ มีรายได้และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	ราย	500 (509)						
6. โครงการพัฒนาองค์กรต้นแบบในการส่งเสริมระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	การพัฒนาองค์กรต้นแบบในการส่งเสริม ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	แห่ง	2 (2)					7	นผ.
	การประเมินสมรรถนะของบุคคลตาม มาตรฐานอาชีพขององค์กรต้นแบบ	คน	100 (145)						
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการเทียบโอนระบบคุณวุฒิวิชาชีพกับระบบคุณวุฒิการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดชีวิต เชื่อมโยงโลกการศึกษากับโลกการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม									
แผนงานที่ 1 : พัฒนากลไกการขับเคลื่อนเพื่อเทียบโอนระบบคุณวุฒิวิชาชีพกับระบบคุณวุฒิการศึกษาและ การเทียบโอนในทางกลับกันอย่างเป็นรูปธรรม									

โครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย 2566 – 2570					วัตถุประสงค์ พ.ร.ฎ. 7 ข้อ	สำนัก
			2566	2567	2568	2569	2570		
1. โครงการพัฒนาระบบการเทียบโอนคุณวุฒิวิชาชีพสู่คุณวุฒิทางการศึกษา และการเทียบโอนในทางกลับกัน	จำนวนอาชีพ/สาขาวิชาชีพที่ดำเนินการเทียบโอนประสบการณ์เพื่อการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ	อาชีพ / สาขาวิชาชีพ	5 (6)					7	ภพ.
	ความสำเร็จในการสนับสนุนและประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาที่สามารถเทียบโอนระหว่าง เครดิตการเรียนรู้จากภาคการศึกษา กับ หน่วยสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ	แห่ง			20				
2. โครงการบ่มเพาะสมรรถนะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกำลังคนที่จะเข้าสู่ทำงานและวัยทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ (Career Guidance)	เด็กและเยาวชนได้รับการบ่มเพาะสมรรถนะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเข้าใช้งานในระบบ E-Workforce Ecosystem	คน	200 (207)					7	ภพ.
3. โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มธนาคารหน่วยกิตดิจิทัล (Digital Credit Bank Platform) ภายใต้ระบบ E-Workforce Ecosystem เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกำลังคนภาคแรงงาน	แพลตฟอร์มธนาคารหน่วยกิตดิจิทัล (Digital Credit Bank Platform) เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกำลังคนภาคแรงงาน	ระบบ	1 (1)					5	ภพ.
	Application ธนาคารหน่วยกิตดิจิทัล (Digital Credit Bank Platform) / E-Portfolio เพื่อการใช้งานผ่าน Mobile Devices	ระบบ	1 (1)						
	จำนวนผู้ใช้งานในแพลตฟอร์ม	คน	20,000 (108,135)						
4. โครงการศึกษาวิเคราะห์แหล่งเงินทุนและความเป็นไปได้ในการตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกำลังแรงงาน	รายงานผลการศึกษาแหล่งเงินทุนและความเป็นไปได้ในการตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกำลังแรงงาน	เล่ม	1 (1)					1	ภพ.

โครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย 2566 – 2570					วัตถุประสงค์ พ.ร.ฎ. 7 ข้อ	สำนัก
			2566	2567	2568	2569	2570		
แผนงานที่ 2 : ผลักดันการใช้นาตรฐานอาชีพในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ หลักสูตรการเรียนรู้ และหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อการส่งเสริมผลลัพธ์การเรียนรู้ในระบบส่งเสริมสมรรถนะการเรียนรู้(Competency Credit Bank)									
5. โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนของประเทศด้วยระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ หรือสมรรถนะสนับสนุนการทำงานสำหรับสถาบันการศึกษา / สถานประกอบการ/องค์กรวิชาชีพ/หน่วยงานฝึกอบรม	อาชีพ	30 (30)	30 (57)				6	ภพ.
		หลักสูตร			50	70	100		
	กำลังคนทุกช่วงวัยเข้าใช้งานระบบ E-Workforce Ecosystem	คน	2,000 (38,092)	50,000 (69,205)	50,000	50,000	50,000		
6. โครงการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนในทุกกระดับให้ได้รับคุณวุฒิวิชาชีพ (ปี 2567 คือ โครงการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนในทุกกระดับให้ได้รับคุณวุฒิวิชาชีพและมีงานทำ)	จำนวนผู้เรียนมีสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ ได้รับหนังสือรับรองสมรรถนะหรือคุณวุฒิวิชาชีพ	คน		300	300	300	300	7	ภพ.
7. โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนเพื่อรองรับการจ้างงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	จำนวนนักเรียน/นักศึกษา ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ	คน			100	100	100	7	ภพ.
	จำนวนผู้ทำงานในสถานประกอบการได้รับการพัฒนาสมรรถนะ	คน			100	100	100		
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมคุณค่าในมาตรฐานอาชีพสู่ความเป็นมืออาชีพ									
แผนงานที่ 1 : ยกระดับศักยภาพกำลังคนด้วยการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ									
1. โครงการเสริมสร้างศักยภาพกำลังแรงงานให้มีทักษะอาชีพด้วยการรับรองมาตรฐานแรงงาน (ปี 2566 คือ โครงการสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพ)	กำลังคนได้เข้ารับการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	คน	7000 (16,154)	12,000 (11,313)	12,000	12,000	12,000	7	รค.

โครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย 2566 – 2570					วัตถุประสงค์ พรฎ. 7 ข้อ	สำนัก
			2566	2567	2568	2569	2570		
2. โครงการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ด้วย คุณวุฒิวิชาชีพ	กำลังคนรับรู้อาชีพได้รับการ ฝึกอบรมตามมาตรฐานอาชีพ และขอรับ การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ	คน			500			7	นผ. มค. รค. นว. ภพ. สอ.
	หลักสูตรฝึกอบรม ชุดฝึกอบรมและสื่อการ เรียนรู้ (E-Training)	ชุดฝึกอบรม			15				
	สร้างต้นแบบบุคลากร (Talented) และผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม ซอฟต์แวร์	คน			20				
3. โครงการพัฒนาสมรรถนะเพื่อสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการ และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ (ปี 2566 คือ โครงการประเทศไทยก้าวไกล สร้างอาชีพ เชื่อมตลาด เพิ่มรายได้ เพื่อชุมชนมืออาชีพยั่งยืน ด้วยระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (From Professional to MSME) และโครงการพัฒนาบุคลากรในวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมสู่ความเป็นมืออาชีพ (Upskill for MSME Workforce))	กำลังคนในวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมที่เข้ารับการประเมินสมรรถนะ ตามมาตรฐานอาชีพ	คน	1,600 (1,652)	2,000 (1,907)	1,500	1,500	1,500	7	นว. รค.
	ผู้ประกอบการรายย่อยที่ได้รับการพัฒนา สมรรถนะเพื่อเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่	ราย	600 (1,212)	600 (1,070)	600	600	600		
	วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ กำลังคนได้รับการพัฒนาและรับรอง สมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ	แห่ง	20 (20)	20 (34)	20	20	20		
4. โครงการยกระดับสมรรถนะกำลังคนเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันด้วยมาตรฐานอาชีพสาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมชีวภาพ (ปี 2566 คือ โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถใน การแข่งขันด้านอุตสาหกรรมชีวภาพ)	กำลังคนในอุตสาหกรรมชีวภาพได้รับการ ฝึกอบรมและประเมินสมรรถนะบุคคลตาม มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ	คน	300 (305)	300 (310)	150	150	150		รค.
5. โครงการยกระดับสมรรถนะกำลังคนเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันด้วยมาตรฐานอาชีพสาขาวิชาชีพหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ (ปี 2566 คือ โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถใน การแข่งขันอุตสาหกรรมด้านหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ)	กำลังคนในอุตสาหกรรมหุ่นยนต์และระบบ อัตโนมัติได้รับการฝึกอบรมและประเมิน สมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	คน	200 (214)	300 (320)	150	150	150		รค.
6. โครงการยกระดับสมรรถนะกำลังคนเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันด้วยมาตรฐานอาชีพสาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมดิจิทัล	กำลังคนในอุตสาหกรรมดิจิทัลได้รับการ ฝึกอบรมและประเมินสมรรถนะบุคคลตาม มาตรฐานอาชีพ	คน		400	300	300	300		รค.

โครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย 2566 – 2570					วัตถุประสงค์ พ.ร.ฎ. 7 ข้อ	สำนัก
			2566	2567	2568	2569	2570		
7. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	บุคลากรในสายการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรมและประเมินสมรรถนะ	คน	240 (295)					7	รค.
8. โครงการยกระดับสมรรถนะกำลังคนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยมาตรฐานอาชีพสาขายานยนต์ไฟฟ้า	กำลังคนในอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า ได้รับการฝึกอบรมและประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	คน		100	80	80	80	7	รค.
9. โครงการยกระดับสมรรถนะกำลังคนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระบบนิเวศอุตสาหกรรม (ปี 2566 คือ โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระบบนิเวศอุตสาหกรรม)	กำลังคนในระบบนิเวศอุตสาหกรรมได้รับการฝึกอบรมและประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	คน	320 (324)	320 (250)	75	75	75	7	มค.
10. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านช่างซ่อมอากาศยาน	กำลังคนในอุตสาหกรรมการบินที่เกี่ยวข้องกับการซ่อมบำรุงอากาศยาน ได้รับการฝึกอบรมตามมาตรฐานอาชีพ	คน		40				7	มค.
แผนงานที่ 2 : สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานให้กับองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ และองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรม ด้วยมาตรฐานสากล เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ									
11. โครงการตรวจประเมินเพื่อให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ และองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรม (ปี 2566 คือ โครงการตรวจประเมินเพื่อให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ)	จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการตรวจประเมิน เพื่อให้การรับรองเป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	แห่ง	30 (40)	30 (33)	25	25	25	4	รค.
	จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการตรวจประเมิน เพื่อให้การรับรองเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรม	แห่ง		30 (26)	25	25	25		ภพ.
	จำนวนองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่ได้รับการตรวจติดตามรายปี	แห่ง	180 (183)	150 (55)	150	150	150	6	รค.

โครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย 2566 – 2570					วัตถุประสงค์ พ.ร.ฎ. 7 ข้อ	สำนัก
			2566	2567	2568	2569	2570		
12. โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สอบ (Examiner) ขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	เจ้าหน้าที่สอบที่ได้รับการฝึกอบรมตาม “หลักสูตรมาตรฐานเจ้าหน้าที่สอบ”	คน	800 (1,476)	410 (896)	460	300	300	6	รค.
13. โครงการฝึกอบรมผู้ตรวจประเมินองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ (Assessor)	จำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมเป็นผู้ตรวจประเมิน	คน	250 (254)					6	นว.
14. โครงการพัฒนาองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเข้าสู่มาตรฐานสากล (ISO/IEC 17024)	องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะฯ ที่เข้าร่วมโครงการ	แห่ง	30 (39)	30 (32)	30	30	30	6	นว.
	องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะฯ ได้รับการพัฒนาระบบงานและระบบเอกสารที่สอดคล้องตามมาตรฐาน ISO/IEC 17024 พร้อมต่อการขอรับการรับรอง	แห่ง	2 (2)	2 (2)	2	2	2		
	จำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมเป็นผู้ตรวจประเมิน	คน		100 (103)					
15. โครงการพัฒนาและติดตามการประกันคุณภาพเพื่อระบบคุณวุฒिवิชาชีพ	ผ่านการตรวจประเมินระบบบริหารคุณภาพเพื่อรักษาระบบ ISO9001:2015 (Re-Certification Audit)	ครั้ง	1 (1)					6	ภพ.
	การติดตาม สังเกตการณ์ และสนับสนุนการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	ครั้ง	30 (30)						
	อัตราค่าธรรมเนียมในการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	ชั้นคุณวุฒิ	70 (114)						มค.
ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาการดำเนินงานขององค์กรเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและยกระดับการให้บริการ									
แผนงานที่ 1 : เพิ่มศักยภาพระบบให้บริการข้อมูลด้านกำลังคน และระบบศูนย์กลางข้อมูลคุณวุฒिवิชาชีพที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานภาคีเครือข่าย									

โครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย 2566 – 2570					วัตถุประสงค์ พ.ร.ฎ. 7 ข้อ	สำนัก
			2566	2567	2568	2569	2570		
1. โครงการพัฒนาระบบดิจิทัลสำหรับการวิเคราะห์และการให้บริการข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ (ปี 2567 คือโครงการพัฒนาระบบดิจิทัลสำหรับวิเคราะห์และบริหารจัดการข้อมูล)	พัฒนาระบบดิจิทัลในการวิเคราะห์และบริหารจัดการเว็บไซต์กลางของ สคช. เพื่อบริการด้านคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	ระบบ		1				5	ทส.
	ระบบดิจิทัลสำหรับวิเคราะห์และบริหารจัดการข้อมูลและการให้บริการประชาชนผ่านบริการอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ	ระบบ			1				
	เว็บไซต์ให้บริการข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ (TPQI-NET Website)	ระบบ			1				
	การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการของ สคช.	ระบบ				1	1		
2. โครงการเพิ่มศักยภาพระบบฐานข้อมูลการประเมินมาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	คลังข้อมูลสำหรับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	ระบบ			1			5	ทส.
3. โครงการเพิ่มศักยภาพการทำงานของระบบแฟ้มสะสมผลงานอัจฉริยะ (E-Portfolio) เพื่อรองรับการเชื่อมโยงกับระบบย่อยภายใต้แพลตฟอร์มอัจฉริยะ เพื่อการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคนและการพัฒนาสมรรถนะด้วยการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย (E-Workforce Ecosystem)	ความพึงพอใจในการใช้งานระบบแฟ้มสะสมผลงาน E-portfolio	ร้อยละ		80				5	ทส.
4. โครงการเพิ่มศักยภาพการให้บริการข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	การเพิ่มศักยภาพระบบการบริการข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	ร้อยละ		100				5	ทส.
	การเพิ่มศักยภาพระบบศูนย์กลางข้อสอบประเมินระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	ร้อยละ		100					
5. โครงการพัฒนาระบบการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐผ่านระบบ GDX เพื่อสนับสนุนระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศ (E-Workforce Ecosystem)	แพลตฟอร์มที่รวบรวมข้อมูลด้านกำลังคนให้ประชาชนสามารถพัฒนาตัวเอง	ระบบ	1 (1)					5	ทส.
	จำนวนหน่วยงานปลายทางใช้ประโยชน์จากข้อมูลผ่านแพลตฟอร์ม	หน่วยงาน	3 (3)						

โครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย 2566 – 2570					วัตถุประสงค์ พ.ร.ฎ. 7 ข้อ	สำนัก
			2566	2567	2568	2569	2570		
6. โครงการพัฒนาระบบคลังข้อมูลมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อบูรณาการข้อมูลและบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัล	ระบบคลังข้อมูลมาตรฐานอาชีพและคุณ วุฒิวิชาชีพ เพื่อบูรณาการข้อมูลและบริการ ภาครัฐในรูปแบบดิจิทัล	ระบบ	1 (1)					5	ทส.
	ความพึงพอใจในการใช้งานระบบฯ	ระบบ	80						
7. โครงการบริหารจัดการระบบสารสนเทศและให้บริการ เทคโนโลยีสารสนเทศ	มีตัวแทนจากองค์กรรับรองที่สถาบันให้ การรับรองเข้าร่วม	คน	130					6	ทส.
	ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจ หลังรับการอบรม	ร้อยละ	80						
แผนงานที่ 2 : พัฒนาการดำเนินงานและเพิ่มศักยภาพบุคลากรเพื่อยกระดับการให้บริการ									
8. โครงการการประเมินความคุ้มค่า และความเชื่อมั่นของระบบ คุณวุฒิวิชาชีพเพื่อการพัฒนาองค์กร (ปี 2566 - 2567 คือ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน เพื่อการบริหารจัดการองค์กร)	แผนปฏิบัติการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	ชุด	1 (1)	1	1	1	1	1	นผ.
	ร้อยละของความพึงพอใจต่อการให้บริการ ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์กรมหาชน)	ร้อยละ	80 (84.01)	80	80	80	80	6	
	มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและมูลค่าเพิ่มทาง สังคมจากการสร้างโอกาสในการพัฒนา สมรรถนะของกำลังคน	ล้านบาท	500	500	500	500	500	6	
	สถาปัตยกรรมองค์กรที่มีความทันสมัย	งาน		1				5	ทส.
9. โครงการพัฒนาการดำเนินงานและศักยภาพบุคลากร	ผลการประเมินกิจกรรมอยู่ในเกณฑ์ “ดี” (3.51-4.50)	คะแนน	4.5 (5.28)	4.5	4.5	4.5	4.5	7	กค.
	ร้อยละการเข้าร่วมอบรม/กิจกรรม	ร้อยละ	90 (100)	90	90	90	90		
	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	คะแนน				90	90		
	ผลการประเมินองค์กรคุณธรรมของ สคช.	ระดับ				ส่งเสริม คุณธรรม	ส่งเสริม คุณธรรม		

โครงการ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย 2566 – 2570					วัตถุประสงค์ พ.ร.ฎ. 7 ข้อ	สำนัก
			2566	2567	2568	2569	2570		
10. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตบุคลากร	ผลการประเมินกิจกรรมอยู่ในเกณฑ์ “ดี” (3.51-4.50)	คะแนน	4.5 (4.69)	4.5	4.5	4.5	4.5	7	บร.
	ร้อยละการเข้าร่วมอบรม/กิจกรรม	ร้อยละ	100 (100)	100	100	100	100		
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การสร้างการยอมรับในระบบคุณวุฒิวิชาชีพ									
แผนงานที่ 1 : นำองค์ความรู้ด้านการตลาดมาพัฒนาการดำเนินงานเพื่อสร้างการยอมรับในระบบคุณวุฒิวิชาชีพ									
1. โครงการส่งเสริมให้มีผู้ได้รับคุณวุฒิวิชาชีพ และนำไปใช้ประโยชน์ในการจ้างงานหรือประกอบอาชีพ	จำนวนผู้ได้รับใบประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ จากการจัดกิจกรรมมอบใบประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ	คน	250 (2,311)	250 (1,022)	300	350	400	7	สอ.
	จัดกิจกรรมร่วมกับภาคีเครือข่าย ส่งเสริมให้เกิดการใช้ประโยชน์จากคุณวุฒิวิชาชีพ และกระตุ้นให้เกิดการสร้างคุณค่าและการยอมรับในประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ	ครั้ง		8 (31)	6	6	6		
	องค์กรร่วมเผยแพร่ หรือใช้ประโยชน์จากสื่อประชาสัมพันธ์	แห่ง		5 (43)		10	10		
	จำนวนผู้รับรู้ และเข้าถึงข้อมูลประโยชน์ของคุณวุฒิวิชาชีพ	ล้านคน				4	5		
	แผนการประชาสัมพันธ์และการตลาด	แผน				1			
2. โครงการสร้างคุณค่าและการยอมรับในประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ	ผู้ประกอบการอาชีพเข้ารับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ	ครั้ง	1 (1)					7	สอ.
	ผู้ประกอบการอาชีพเข้ารับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ	คน	500 (1,089)						
แผนงานที่ 2 ยกระดับการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ผ่านช่องทางทางสื่อสารและการจัดกิจกรรม									
3. โครงการสร้างการรับรู้และกระตุ้นให้ผู้บริโภค เลือกใช้บริการจากมืออาชีพ	จำนวนผู้รับรู้ และเข้าถึงข้อมูลประโยชน์ของคุณวุฒิวิชาชีพ	ล้านคน	5 (13.02)					7	สอ.



แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)
(ฉบับทบทวน พ.ศ. 2567)

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)