

บันทึกข้อตกลง
การประเมินความคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์การมหาชน

ระหว่าง

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

กับ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

บันทึกข้อตกลงการประเมินความคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์การมหาชน ระหว่าง

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) กับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

บันทึกข้อตกลงการประเมินความคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์การมหาชนฉบับนี้เป็นข้อตกลงระหว่างสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ฝ่ายหนึ่ง กับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ อีกฝ่ายหนึ่ง โดยมีผลบังคับใช้นับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568 ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

ข้อ 1 วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินความคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์การมหาชนตามที่คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2565 ได้มีมติเห็นชอบหลักการให้องค์การมหาชนต้องได้รับการประเมินความคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์การมหาชนอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกสามปี

ข้อ 2 ขอบเขตการดำเนินงาน

การประเมินความคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์การมหาชนเป็นการประเมินการดำเนินงานขององค์การมหาชนในระยะยาว มุ่งเน้นการประเมินความสามารถในการขับเคลื่อนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งและความคุ้มค่าในการดำเนินงานเมื่อเทียบกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร โดยทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกันในการกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมาย บทบาทขององค์การมหาชนในระบบนิเวศ ภายใต้กรอบหลักเกณฑ์วิธีการ เกณฑ์การประเมิน ระยะเวลา และเงื่อนไขตามที่คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนกำหนด เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการประเมินความคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์การมหาชน โดยมีขอบเขตครอบคลุมการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องดังนี้

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ภายใต้การกำกับของคณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจะมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงฯ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการดำเนินงาน และจะรายงานผลการประเมินความคุ้มค่าฯ ไปยังสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการตามกำหนด

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการจะส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการเพื่อประเมินความคุ้มค่าฯ ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสอบถามและกลั่นกรองผลการประเมินความคุ้มค่าฯ ที่องค์การมหาชนรายงาน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน อันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะต่อฝ่ายบริหารในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานและการปฏิบัติการกิจขององค์การมหาชนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ตลอดจนเพื่อการปรับปรุงหรือการทบทวนบทบาทภารกิจขององค์การมหาชนให้เหมาะสมกับบริบทในปัจจุบันและอนาคตต่อไป

ข้อ 3 ส่วนประกอบ...

ข้อ 3 ส่วนประกอบของบันทึกข้อตกลงฯ

บันทึกข้อตกลงฯ ฉบับนี้มีเอกสารประกอบท้ายซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของบันทึกข้อตกลงฯ ประกอบด้วย

เอกสารประกอบ 1 ภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การมหาชน ได้แก่ วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การมหาชน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย/เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์

เอกสารประกอบ 2 ตัวชี้วัดตามกรอบแนวทางการประเมินความคุ้มค่าเพื่อการพัฒนาองค์การมหาชน ได้แก่ น้ำหนัก ข้อมูลพื้นฐาน เกณฑ์การให้คะแนน

เอกสารประกอบ 3 แผนภาพห่วงโซ่ผลการดำเนินงาน (result chain) ขององค์การมหาชน ที่แสดงความเชื่อมโยงของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ

เอกสารประกอบ 4 รายละเอียดแบบประเมินผล (evaluation matrix) ตามแผนภาพห่วงโซ่ผลการดำเนินงาน (result chain) ขององค์การมหาชน โดยจำแนกเป็น 2 มิติ ได้แก่ ผลลัพธ์และผลกระทบ

เอกสารประกอบ 5 แผนผังความสัมพันธ์ขององค์การมหาชนในระบบนิเวศ (ecosystem) ที่แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องในระบบนิเวศตามเป้าหมายการมีอยู่ขององค์การมหาชน

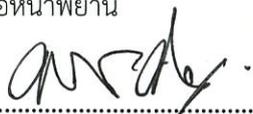
เอกสารประกอบ 6 คำอธิบายบทบาทขององค์การมหาชนในระบบนิเวศ (ecosystem)

เอกสารประกอบ 7 ตารางแสดงคำอธิบายประกอบการสร้างคุณค่าขององค์การมหาชนในระบบนิเวศ (ecosystem) ได้แก่ เป้าหมายการมีอยู่ขององค์การมหาชน วัตถุประสงค์จัดตั้งและพันธกิจขององค์การมหาชน แผนงาน/โครงการ/ภารกิจที่จะดำเนินการ ความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ๆ หน่วยงานเทียบเคียง เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการซ้ำซ้อน

ข้อ 4 การทบทวน แก้ไขบันทึกข้อตกลงฯ

การทบทวน แก้ไข เพิ่มเติม เปลี่ยนแปลง หรือการยกเลิกข้อความบางส่วนของบันทึกข้อตกลงฯ และเอกสารประกอบท้ายบันทึกข้อตกลงฯ ฉบับนี้ สามารถกระทำได้โดยความเห็นชอบร่วมกันทั้งสองฝ่าย และให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของบันทึกข้อตกลงฯ ฉบับนี้

บันทึกข้อตกลงฯ ฉบับนี้ ทั้งสองฝ่ายเห็นพ้องกันแล้ว เพื่อเป็นหลักฐานจึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน



(นายนคร ศิลปาชา)

ประธานกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

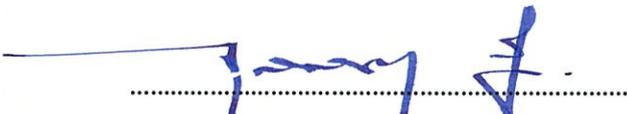
วันที่



(นายสุรพล นิตไกรพจน์)

ประธานอนุกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน

วันที่ 24 ตุลาคม 2567



(นางสาวจุลลดา มีจุล)

ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

พยาน



(นางสาวอ่อนฟ้า เวชชาชีวะ)

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

พยาน

ภารกิจและวิสัยทัศน์ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การมหาชน
<ol style="list-style-type: none"> 1. ดำเนินการศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ 3. รับรองมาตรฐานอาชีพของต่างประเทศและนำมาใช้เป็นมาตรฐานอาชีพ 4. ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ 5. เป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ 6. ติดตามและประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพรวมทั้งระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม 7. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรม สถานประกอบการ หน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้มีการเผยแพร่และการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและการจัดให้มีการฝึกอบรมตามมาตรฐานอาชีพ
วิสัยทัศน์
พัฒนากำลังคนด้วยมาตรฐานอาชีพให้เป็นมืออาชีพ เพื่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน
พันธกิจ
<ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนามาตรฐานอาชีพในภาคเศรษฐกิจที่สำคัญโดยความร่วมมือกับทุกภาคส่วนและผลักดันการใช้ประโยชน์จากมาตรฐานอาชีพในการพัฒนากำลังคนของประเทศ 2. พัฒนาสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพด้วยนวัตกรรม 3. พัฒนาระบบการเทียบโอนสมรรถนะที่เกิดจากประสบการณ์ทำงานสู่คุณวุฒิวิชาชีพและสู่คุณวุฒิการศึกษาเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4. พัฒนางค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะและเทียบโอนประสบการณ์ตามมาตรฐานอาชีพให้มีมาตรฐานในระดับสากล 5. เป็นศูนย์กลางระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อการพัฒนากำลังคนของประเทศทุกช่วงวัย 6. สร้างระบบแพลตฟอร์มอัจฉริยะเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคนและการพัฒนาสมรรถนะด้วยการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย

เป้าหมาย/เป้าประสงค์การดำเนินงาน
<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำและทบทวนมาตรฐานอาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเป็นที่ยอมรับในระดับสากลรวมถึงการนำมาตรฐานต่างประเทศมาใช้ในการพัฒนากำลังคน 2. สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้สำหรับพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อต่อยอดอาชีพสู่ความก้าวหน้าและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในทุกระดับ 3. สร้างระบบการเทียบโอนสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพและเที่ยงตรงเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของกำลังคน 4. สนับสนุนองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพและเทียบโอนประสบการณ์ ให้มีขีดความสามารถในการดำเนินการครอบคลุมทั่วประเทศ ที่มีมาตรฐานระดับสากล 5. พัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศให้ทันสมัยและมีเสถียรภาพและรองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เข้าถึงบริการโดยง่าย 6. ให้ข้อมูลด้านกำลังคนในระดับนโยบายได้อย่างแม่นยำตลอดจนกลไกในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลได้อย่างเป็นระบบ
ยุทธศาสตร์
<ol style="list-style-type: none"> 1. ทบทวนและจัดทำมาตรฐานอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทและทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนากำลังคน 2. พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ 3. การเทียบโอนระบบคุณวุฒิวิชาชีพกับระบบคุณวุฒิการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4. ส่งเสริมคุณค่าในมาตรฐานอาชีพสู่ความเป็นมืออาชีพ 5. การพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรด้วยระบบข้อมูลในการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศ

อาชีพ

ตัวชี้วัดตามกรอบแนวทางการประเมินความคุ้มค่าเพื่อการพัฒนาองค์กรมหาชน

กรอบการประเมินผล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ข้อมูลพื้นฐาน			เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ
	(W)	2563	2564	2565	1	2	3	4	5	
1. ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้ง (Coherence) (น้ำหนักร้อยละ 20)										
1.1 ความครบถ้วนการดำเนินการตามเจตนารมณ์ของวัตถุประสงค์จัดตั้งองค์กรมหาชน	10	N/A	N/A	N/A	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	
1.2 ความครบถ้วนของการสนับสนุนยุทธศาสตร์และแผนต่าง ๆ ของประเทศ	10	N/A	N/A	N/A	ดำเนินการได้ร้อยละ 50 ขึ้นไป	ดำเนินการได้ร้อยละ 60 ขึ้นไป	ดำเนินการได้ร้อยละ 70 ขึ้นไป	ดำเนินการได้ร้อยละ 80 ขึ้นไป	ดำเนินการได้ครบถ้วนร้อยละ 100	
2. ผลการปฏิบัติงาน (Performance) (น้ำหนักร้อยละ 40)										
2.1 ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์กรมหาชน	32									
2.1.1 ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดผลลัพธ์และผลกระทบ (รายละเอียดตามเอกสารประกอบ 4)	25	N/A	N/A	N/A	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	
2.1.2 ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย	7	N/A	N/A	N/A	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	สูง	สูงมาก	
2.2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรมหาชน	8									

กรอบการประเมินผล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ข้อมูลพื้นฐาน			เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ	
	(W)	2563	2564	2565	1	2	3	4	5		
2.2.1 ระดับประสิทธิภาพ การบริหารแผนงานและ การใช้จ่ายงบประมาณ	6										
2.2.1.1 สัดส่วนการจัดสรร งบประมาณ/ เงินทุนไปใช้ ในการขับเคลื่อน แผนงานโครงการ ตามภารกิจ	3	N/A	N/A	N/A	ร้อยละ 40	ร้อยละ 45	ร้อยละ 50	ร้อยละ 55	ร้อยละ 60		
2.2.1.2 ร้อยละของ การเบิกจ่าย งบประมาณ ภาพรวม	3	N/A	N/A	N/A	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95		
2.2.2 การบริหารการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือและอาคารสถานที่	2	N/A	N/A	N/A	คุ่มค่า ร้อยละ 50 ขึ้นไป	คุ่มค่า ร้อยละ 60 ขึ้นไป	คุ่มค่า ร้อยละ 70 ขึ้นไป	คุ่มค่า ร้อยละ 80 ขึ้นไป	คุ่มค่า ร้อยละ 100		
3. กลไกสำคัญในระบบนิเวศ (Ecosystem) (น้ำหนักร้อยละ 20)											
3.1 ระดับความสำเร็จของการสร้างคุณค่า ขององค์กรมหาชนในระบบนิเวศ (รายละเอียดตามเอกสารประกอบ 5-7)	20	N/A	N/A	N/A	1	2	3	4	5		

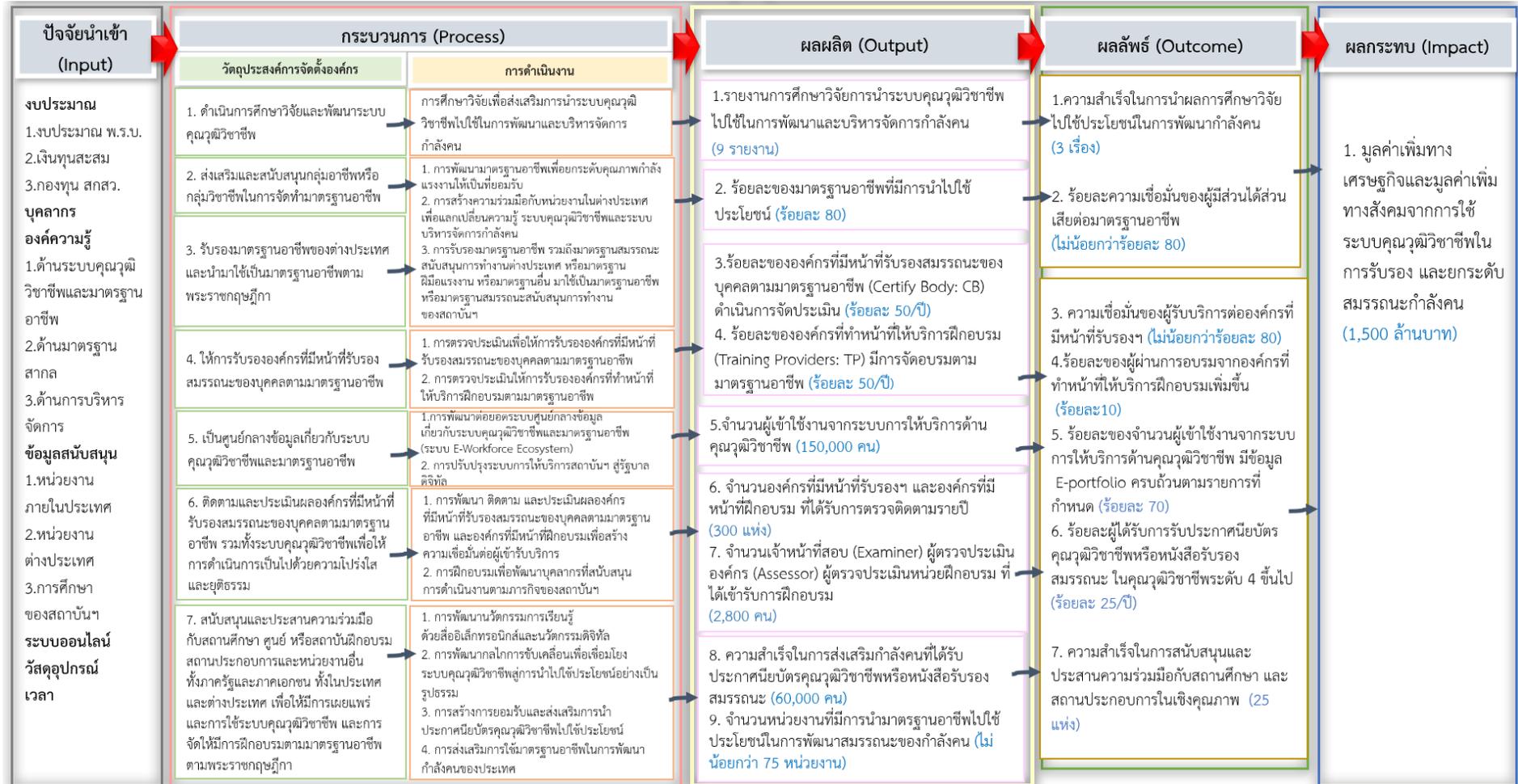
กรอบการประเมินผล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ข้อมูลพื้นฐาน			เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ
	(W)	2563	2564	2565	1	2	3	4	5	
4. ความสามารถในการปรับตัวรับ การเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Resilience & Agility) (น้ำหนักร้อยละ 20)										
4.1 ด้านวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ (Vision & Leadership)	5	N/A	N/A	N/A	1	2	3	4	5	
4.2 ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology & Innovation)	5									
4.2.1 การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology & Innovation) มาใช้ ในการยกระดับขีด ความสามารถองค์กรและ การบริการภาครัฐ	2.5	N/A	N/A	N/A	1	2	3	4	5	
4.2.2 การจัดการข้อมูลเพื่อยกระดับ ขีดความสามารถองค์กรและ การบริการภาครัฐ	2.5	N/A	N/A	N/A	1	2	3	4	5	
4.3 ด้านการบริหารความพร้อม ต่อสภาวะวิกฤติ (BCM)	3	N/A	N/A	N/A	1	2	3	4	5	
4.4 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)	7	N/A	N/A	N/A	1	2	3	4	5	
น้ำหนักรวม	100									

หมายเหตุ รายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนนปรากฏตาม <https://po.opdc.go.th/content/NDczOA>



กิดา

แผนภาพห่วงโซ่ผลการดำเนินงาน (result chain) ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)



รายละเอียดแบบประเมินผล (evaluation matrix) ตามแผนภาพห่วงโซ่ผลการดำเนินงาน (result chain) ขององค์การมหาชน

มิติ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2568	คำนิยาม/คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ	ข้อมูลพื้นฐาน	ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผล	แหล่งที่มา/วิธีการจัดเก็บ	ระยะเวลาการจัดเก็บ
ผลลัพธ์	1. จำนวนความสำเร็จในการนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนากำลังคน	3 เรื่อง	ความสำเร็จในการนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนากำลังคนโดยนิยามของลักษณะและนิยามของผลงาน ดังนี้ - เป็นเรื่องที่มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับทิศทางการพัฒนาประเทศ/นโยบายสำคัญ/แผนด้าน ววน. - อยู่ใน 13 ธีมผลงานเด่นของกองทุน ววน. - มีผลงานเป็นรูปธรรมและเกิดการใช้ประโยชน์จริงแล้ว (Outcome) (ไม่ว่างานนั้นจะเสร็จสิ้นแล้วหรือ ยังดำเนินการอยู่ก็ได้) - มีผู้รับประโยชน์หรือผู้ใช้ประโยชน์ที่สามารถระบุได้ชัดเจน - เกิด impact หรือผลกระทบต่อสังคม	นับจากผลงานตามที่รายงานในรูปแบบฟอร์มขอข้อมูลผลงานเด่นปี 2563 - 2567 ของหน่วยงานประเภท Fundamental Fund	ปี 2563 ไม่มี ปี 2564 จำนวน 1 เรื่อง ปี 2565 จำนวน 1 เรื่อง	รายงานในรูปแบบฟอร์มขอข้อมูลผลงานเด่นปี 2563 - 2567 ของหน่วยงานประเภท Fundamental Fund	รายงานในรูปแบบฟอร์มขอข้อมูลผลงานเด่นปี 2563 - 2567 ของหน่วยงานประเภท Fundamental Fund	นับผลลัพธ์สะสมตั้งแต่ปี 2566 - 2568

มิติ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2568	คำนิยาม/คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ	ข้อมูลพื้นฐาน	ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผล	แหล่งที่มา/วิธีการจัดเก็บ	ระยะเวลาการจัดเก็บ
			ในวงกว้างที่สามารถระบุได้ชัดเจน - มีการออกข่าวในสื่อสารมวลชน (รายการข่าว สารคดี เว็บไซต์หรือนิตยสาร) ที่เป็นที่ยูจกกว้างขวาง) เป็นที่รับรู้ในสังคมในวงกว้าง					
ผลลัพธ์	2. ร้อยละความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อมาตรฐานอาชีพ	ร้อยละ 80	การประเมินความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อมาตรฐานอาชีพและเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะฯ ทั้งมาตรฐานอาชีพที่มีในปัจจุบันและการรับรองมาตรฐานจากต่างประเทศ โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อมาตรฐานอาชีพ ประเด็นในการสำรวจ Third Party ที่จะดำเนินการเป็นผู้สำรวจ เพื่อให้ผลการสำรวจมีความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของผลการสำรวจ	คำนวณจากค่าเฉลี่ย (Mean) ของระดับความเชื่อมั่นที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีต่อมาตรฐานอาชีพและเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะฯ ซึ่งเป็นการแสดงระดับความคิดเห็นแบบ Likert's Scale	ปี 2563 = ร้อยละ 83.93 ปี 2564 = ร้อยละ 79.25 ปี 2565 = ร้อยละ 83.31	รายงานการสำรวจข้อมูลปฐมภูมิ โดยประเมินผลจากการตอบแบบสอบถามของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในประเด็นด้านความเชื่อมั่นต่อมาตรฐานอาชีพ	การสำรวจข้อมูลปฐมภูมิโดยประเมินผลจากการตอบแบบสอบถามของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในประเด็นด้านความเชื่อมั่นต่อมาตรฐานอาชีพ	จัดเก็บเป็นรายปี

มิติ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2568	คำนิยาม/คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ	ข้อมูลพื้นฐาน	ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผล	แหล่งที่มา/วิธีการจัดเก็บ	ระยะเวลาการจัดเก็บ
ผลลัพธ์	3. ร้อยละความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ	ร้อยละ 80	การประเมินความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ประเด็นในการสำรวจ - Third Party จะดำเนินการเป็นผู้สำรวจเพื่อให้ผลการสำรวจมีความน่าเชื่อถือ (Reliability) - การประเมินความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อความเชื่อมั่นต่อองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ และกระบวนการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพครอบคลุมประเด็นประกอบด้วย 1. ความเชื่อมั่นว่าองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ มีความพร้อม ความเชี่ยวชาญ และความน่าเชื่อถือ	คำนวณจากค่าเฉลี่ย (Mean) ของระดับความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ซึ่งเป็นการแสดงระดับความคิดเห็นแบบ Likert's Scale	ปี 2563 = ร้อยละ 83.93 ปี 2564 = ร้อยละ 79.25 ปี 2565 = ร้อยละ 83.31	รายงานการสำรวจข้อมูลปฐมภูมิ โดยประเมินผลจากการตอบแบบสอบถามของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในประเด็นด้านความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ	การสำรวจข้อมูลปฐมภูมิโดยประเมินผลจากการตอบแบบสอบถามของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในประเด็นด้านความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อองค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ	จัดเก็บเป็นรายปี

มิติ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2568	คำนิยาม/คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ	ข้อมูลพื้นฐาน	ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผล	แหล่งที่มา/วิธีการจัดเก็บ	ระยะเวลาการจัดเก็บ
			<p>ในการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ</p> <p>2. ความเชื่อมั่นว่ากระบวนการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพมีความเหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งช่วยสร้างความน่าเชื่อถือต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ</p> <p>3. ความเชื่อมั่นว่าเจ้าหน้าที่สอบมีประสบการณ์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และปฏิบัติหน้าที่ตามแนวทางการประเมินอย่างเคร่งครัดซึ่งช่วยสร้างความน่าเชื่อถือต่อกระบวนการประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ</p> <p>4. ความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานขององค์กร</p>					

มิติ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2568	คำนิยาม/คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ	ข้อมูลพื้นฐาน	ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผล	แหล่งที่มา/วิธีการจัดเก็บ	ระยะเวลาการจัดเก็บ
			ที่มีหน้าที่รับรองฯ และเจ้าหน้าที่สอบ มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 5 . ความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ และเจ้าหน้าที่สอบ เป็นไปในมาตรฐานเดียวกันในทุกองค์กร					
ผลลัพธ์	4. ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมจากองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 10	ผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตร ตามองค์ประกอบสมรรถนะที่กำหนดไว้ในมาตรฐานอาชีพหรือสมรรถนะสนับสนุนการทำงาน โดยองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรมที่ได้รับการรับรองจากสถาบันมีจำนวนเพิ่มขึ้น	เป็นไปดังรายละเอียด 4.1	- (เริ่มดำเนินงานในปี 2567)	รายงานจำนวนของผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรคุณวิชาชีพหรือหนังสือรับรองสมรรถนะ ณ สิ้นปีงบประมาณ	ฐานข้อมูลจากระบบ TPQI - NET	ณ สิ้นปีงบประมาณ 2568
<p>4.1 สูตรการคำนวณ :</p> $\left(\frac{\text{ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมจากองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น} = \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการอบรมจากองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรม ณ สิ้นปีงบประมาณ 2568} - \text{จำนวนผู้ผ่านการอบรมจากองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรม ณ สิ้นปีงบประมาณ 2567}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการอบรมจากองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรม ณ สิ้นปีงบประมาณ 2568}} \right) \times 100$								

มิติ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2568	คำนิยาม/คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ	ข้อมูลพื้นฐาน	ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผล	แหล่งที่มา/วิธีการจัดเก็บ	ระยะเวลาการจัดเก็บ
ผลลัพธ์	5.ร้อยละของจำนวนผู้เข้าใช้งานจากระบบการให้บริการด้านคุณวุฒิวิชาชีพมีข้อมูล E-portfolio ครบถ้วนตามรายการที่กำหนด	ร้อยละ 70	สถาบันได้มีการผลักดันให้ผู้ใช้งานในระบบ E-portfolio ซึ่งถือว่าเป็นระบบแฟ้มสะสมผลงานรายบุคคลของประเทศไทย และเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้าง เก็บ โปรไฟล์ อย่างเป็นระบบ เพื่อเข้าสู่กลไกการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการมีงานทำ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลมาตรฐานอาชีพ และคุณวุฒิวิชาชีพ รวมถึงข้อมูลด้านกำลังคน สำหรับการพิจารณาในการตัดสินใจในเชิงสถิติ สำหรับการพัฒนากำลังคน โดยวัดผลสำเร็จจากการดำเนินงานจากผู้ที่มีข้อมูลในระบบ E-portfolio ซึ่งประกอบด้วยข้อมูล ดังนี้ วันที่สมัคร, ประเภทสมาชิก, ชื่อผู้ติดต่อ, อีเมล, เบอร์โทร, อาชีพ, เงินเดือน, ระดับการศึกษา, จังหวัด	เป็นไปดั่ง ร้อยละเอียด 5.1	ปี 2566 ผู้ที่มีข้อมูล E-portfolio ครบถ้วนตามรายการที่กำหนด 38,256 คน	รายงานจัดการข้อมูล	https://eportfolio.ewe.go.th/dashboard/main-dashboard	ณ สิ้นปีงบประมาณ 2568

มิติ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2568	คำนิยาม/คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ	ข้อมูลพื้นฐาน	ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผล	แหล่งที่มา/วิธีการจัดเก็บ	ระยะเวลาการจัดเก็บ
			และ สถานะการมีงานทำครบถ้วนจำนวนเพิ่มขึ้น และผลักดันให้ผู้เข้าใช้งานจากระบบบริการด้านคุณวุฒิวิชาชีพมีข้อมูลในระบบ E-portfolio ด้วย					
5.1 สูตรการคำนวณ : $\left(\frac{\text{ร้อยละของจำนวนผู้เข้าใช้งานจากระบบการให้บริการด้านคุณวุฒิวิชาชีพ มีข้อมูล E-portfolio ครบถ้วนตามรายการที่กำหนด}}{\text{จำนวนผู้เข้าใช้งานจากระบบการให้บริการด้านคุณวุฒิวิชาชีพ มีข้อมูล E-portfolio ครบถ้วนตามรายการที่กำหนด (ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2566-2568)}} \right) \times 100$ $= \frac{\text{จำนวนผู้เข้าใช้งานจากระบบการให้บริการด้านคุณวุฒิวิชาชีพ มีข้อมูล E-portfolio ครบถ้วนตามรายการที่กำหนด (ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2566-2568)}}{\text{จำนวนผู้เข้าใช้งานจากระบบบริการด้านคุณวุฒิวิชาชีพ (ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2566 - 2568)}} \times 100$								
ผลลัพธ์	6. ร้อยละผู้ได้รับการรับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพหรือหนังสือรับรองสมรรถนะในคุณวุฒิวิชาชีพระดับ 4 ขึ้นไป	ร้อยละ 25/ปี	ผู้ได้รับการรับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพหรือหนังสือรับรองสมรรถนะในกลุ่มผู้มีสมรรถนะในคุณวุฒิวิชาชีพระดับ 4 ขึ้นไป หากเทียบเคียงกับคุณวุฒิทางการศึกษาตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ แล้วนั้น จะเทียบได้กับผู้ที่จบการศึกษาในระดับ ปวช. ขึ้นไป (คุณวุฒิวิชาชีพ ระดับ 4 = คุณวุฒิการศึกษา ปวช.)	เป็นไปตั้ง รายละเอียด 6.1	เป็นไปตั้ง รายละเอียด 6.2	รายงานจำนวนของผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพหรือหนังสือรับรองสมรรถนะ สิ้นปีงบประมาณ	ฐานข้อมูลจากระบบ TPQI - NET	จัดเก็บเป็นรายปี

มิติ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2568	คำนิยาม/คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ	ข้อมูลพื้นฐาน	ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผล	แหล่งที่มา/วิธีการจัดเก็บ	ระยะเวลาการจัดเก็บ									
			<p>คุณวุฒิวิชาชีพ ระดับ 5 = คุณวุฒิการศึกษา ปวส. คุณวุฒิวิชาชีพ ระดับ 6 = คุณวุฒิการศึกษา ป.ตรี คุณวุฒิวิชาชีพ ระดับ 7 = คุณวุฒิการศึกษา ป.โท คุณวุฒิวิชาชีพ ระดับ 8 = คุณวุฒิการศึกษา ป.เอก)</p> <p>ซึ่งจะเป็นการยกระดับคุณภาพของกำลังคนลดระยะเวลาของกำลังแรงงานที่จะต้องเข้าสู่ระบบการศึกษา ก่อนถึงจะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ และยังสามารถเพิ่มปีการศึกษาเฉลี่ยของกำลังคน เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ</p>														
<p>6.1 สูตรการคำนวณ :</p> $\left(\frac{\text{ร้อยละผู้ได้รับการรับประกาศนียบัตร คุณวุฒิวิชาชีพ หรือหนังสือรับรองสมรรถนะ ในคุณวุฒิวิชาชีพ ระดับ 4 ขึ้นไป}}{\text{จำนวนผู้ได้รับการรับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ ระดับ 4 ขึ้นไป ณ สิ้นปีงบประมาณ}} - \frac{\text{จำนวนผู้ได้รับการรับประกาศนียบัตร คุณวุฒิวิชาชีพ ระดับ 1-8 ณ สิ้นปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนผู้ได้รับการรับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ ระดับ 4 ขึ้นไป ณ สิ้นปีงบประมาณ}} \right) \times 100$					<p>6.2 ข้อมูลพื้นฐาน :</p> <p>จำนวนผู้ได้รับการรับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพหรือหนังสือรับรองสมรรถนะ ในคุณวุฒิวิชาชีพ ระดับ 4 ขึ้นไป</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">ปีงบประมาณ พ.ศ.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2564</td> <td>2565</td> <td>2566</td> </tr> <tr> <td>5,237</td> <td>4,115</td> <td>5,794</td> </tr> </tbody> </table>				ปีงบประมาณ พ.ศ.			2564	2565	2566	5,237	4,115	5,794
ปีงบประมาณ พ.ศ.																	
2564	2565	2566															
5,237	4,115	5,794															

มิติ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2568	คำนิยาม/คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ	ข้อมูลพื้นฐาน	ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผล	แหล่งที่มา/วิธีการจัดเก็บ	ระยะเวลาการจัดเก็บ
ผลลัพธ์	7. จำนวนความสำเร็จในการสนับสนุนและประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและสถานประกอบการประกอบกรในเชิงคุณภาพ	25 แห่ง	ความสำเร็จในการสนับสนุนและประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและสถานประกอบการในการผลักดันให้เกิดการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพมาตรฐานอาชีพไปใช้ในเชิงคุณภาพ รายละเอียดดังต่อไปนี้ - ความสำเร็จในการสนับสนุนและประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการที่สอดคล้องกับกลุ่มอุตสาหกรรมภายใต้นโยบาย IGNITE Thailand นำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้ในระบบบริหารจัดการกำลังคน 5 แห่ง (เช่น การสรรหาและคัดเลือก การวางแผน อัตรากำลัง การบริหาร ค่าตอบแทน งานแรงงานสัมพันธ์ การเรียนรู้	-	-	ข้อมูลรายงานความสำเร็จในการสนับสนุนและประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและสถานประกอบการในเชิงคุณภาพ	รายงานการประชุมคณะกรรมการสถาบัน	ในปีงบประมาณ 2568

มิติ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2568	คำนิยาม/คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ	ข้อมูลพื้นฐาน	ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผล	แหล่งที่มา/วิธีการจัดเก็บ	ระยะเวลาการจัดเก็บ
			<p>และพัฒนา การบริหาร ความก้าวหน้า การบริหาร ผลงาน การพัฒนาองค์กร เป็นต้น)</p> <p>*หมายเหตุ กลุ่มอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย IGNITE Thailand ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wellness & Medical Hub 2. Soft power (11 สาขา ประกอบด้วย อาหาร,กีฬา,งานเทศกาล ท่องเที่ยว,ดนตรี,หนังสือ ภาพยนตร์,เกม,ศิลปะ การออกแบบ และแฟชั่น) 3. เทคโนโลยีและนวัตกรรม สนับสนุนเกษตรกร 4. การบิน (Aviation Hub) 5. โลจิสติกส์ 6. ระบบราง รถไฟความเร็วสูง 7. การผลิตยานยนต์ แห่งอนาคต 8. เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy Hub) 					

มิติ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2568	คำนิยาม/คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ	ข้อมูลพื้นฐาน	ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผล	แหล่งที่มา/วิธีการจัดเก็บ	ระยะเวลาการจัดเก็บ
			- ความสำเร็จในการสนับสนุนและประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาที่สามารถเทียบโอนระหว่างเครดิตการเรียนรู้จากภาคการศึกษา กับหน่วยสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ 20 แห่ง					
ผลกระทบ	1. มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและมูลค่าเพิ่มทางสังคมจากการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพในการรับรองและยกระดับสมรรถนะกำลังคน	1,500 ล้านบาท	มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและมูลค่าเพิ่มทางสังคมจากการสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของกำลังคน ตัวอย่างเช่น ค่าตอบแทนที่ได้จากโอกาสที่เพิ่มขึ้นเมื่อมีหนังสือรับรองมาตรฐานอาชีพ ประกอบการสมัครงาน (กรณีเข้าทำงานใหม่) ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นเมื่อได้รับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพหรือหนังสือรับรองสมรรถนะ รายได้ที่เพิ่มขึ้นเมื่อได้รับประกาศนียบัตรคุณวุฒิ	เป็นไปตั้ง รายละเอียด 1.1	เป็นไปตั้ง รายละเอียด 1.2	จากการสำรวจข้อมูลปฐมภูมิด้วยวิธีการสอบถามผ่านแบบสอบถามจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	จากการสำรวจข้อมูลปฐมภูมิ	นับผลกระทบสะสมตั้งแต่ปี 2566-2568

มิติ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี 2568	คำนิยาม/คำอธิบาย	สูตรการคำนวณ	ข้อมูลพื้นฐาน	ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผล	แหล่งที่มา/วิธีการจัดเก็บ	ระยะเวลาการจัดเก็บ									
			วิชาชีพหรือหนังสือรับรองสมรรถนะ (กรณีประกอบอาชีพอิสระ) การลดต้นทุนในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร การประหยัดค่าใช้จ่ายจากการลดความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เป็นต้น														
1.1 สูตรการคำนวณ : <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> มูลค่าค่าตอบแทนหรือรายได้ที่เพิ่มขึ้น (บาท) × จำนวนผู้ที่ผ่านการประเมินสมรรถนะฯ ที่ได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้เพิ่มขึ้น (คน) เมื่อได้รับประกาศนียบัตร คุณวุฒิวิชาชีพหรือหนังสือรับรองสมรรถนะ </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> มูลค่าค่าใช้จ่ายที่ลดลง (บาท) × จำนวนสถานประกอบการที่สามารถประหยัดค่าใช้จ่าย (บาท) จากการคัดเลือกบุคลากรหรือพัฒนาบุคลากรด้วยระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ </div>					1.2 ข้อมูลพื้นฐาน: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="3">ปีงบประมาณ พ.ศ.</th> </tr> <tr> <th>2563</th> <th>2564</th> <th>2565</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>830.87 ล้านบาท</td> <td>520.99 ล้านบาท</td> <td>537.53 ล้านบาท</td> </tr> </tbody> </table>				ปีงบประมาณ พ.ศ.			2563	2564	2565	830.87 ล้านบาท	520.99 ล้านบาท	537.53 ล้านบาท
ปีงบประมาณ พ.ศ.																	
2563	2564	2565															
830.87 ล้านบาท	520.99 ล้านบาท	537.53 ล้านบาท															

*หมายเหตุ ค่าเป้าหมาย แหล่งที่มา/วิธีการจัดเก็บ อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามแผนปฏิบัติการ และงบประมาณที่ได้รับอนุมัติจาก ครม.

คำอธิบายบทบาทของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ในระบบนิเวศ (ecosystem)

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) หรือ สคช. มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศไทย โดยมุ่งเน้นให้คนทำงานมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ผ่านกระบวนการที่เป็นระบบและโปร่งใส การทำงานของ สคช. ไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อบุคคลแต่ละคนเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในภาพรวมอีกด้วย หากพิจารณาตาม Ecosystem การพัฒนาสมรรถนะของกำลังแรงงานผ่านกระบวนการการรับรอง ความรู้ ความสามารถ และทักษะให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน สคช. มีส่วนสำคัญในการพัฒนาโดยแบ่งเป็น 3 ช่วง ดังนี้

ช่วงต้นน้ำ ของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะกำลังแรงงาน ได้ศึกษาวิจัยความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนากำลังคน (Industry Competency Boards) ซึ่งเป็นการรวมผู้ที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมนั้นๆ ทำให้ทราบถึงแนวโน้มและความต้องการในการพัฒนากำลังคนจากต้นทางอย่างแท้จริง เพื่อนำไปสู่การกำหนดกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่

- 1) **มาตรฐานอาชีพ** ซึ่ง สคช. ได้สนับสนุนกลุ่มอาชีพทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ และคุณวุฒิวิชาชีพ รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ เพื่อนำมาตรฐานของต่างประเทศมาใช้เป็นมาตรฐานอาชีพของสถาบัน ซึ่งเป็นการลดระยะเวลาในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ และทำให้เกิดการยอมรับในระดับสากล
- 2) **จัดทำกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ** โดยกำหนดกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ 8 ระดับ และได้ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ในการเชื่อมโยงเข้ากับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ National Qualifications Framework : NQF
- 3) **สร้างความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.)** ในการพิจารณามาตรฐานอาชีพ เพื่อให้เห็นว่าภารกิจไม่ซ้ำซ้อนกัน แต่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน เกิดความชัดเจนของภารกิจระหว่าง สคช. และ กพร. โดยมาตรฐานอาชีพของ สคช. เป็นรูปแบบ Function Analysis ซึ่งได้กำหนดหนดไว้แล้ว ทั้งหมด 52 สาขา วิชาชีพ รวม 1,025 อาชีพ 2,178 ระดับคุณวุฒิ (ข้อมูล ณ วันที่ 24 ก.พ. 2567) ซึ่งจะมุ่งเน้นให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีระบบ มีระดับ Competency Path Way ที่ชัดเจน ครอบคลุมในหลากหลายอาชีพ เช่น เกษตรกรรม ICT พลังงานทดแทน เป็นต้น ส่วนมาตรฐานฝีมือแรงงาน ของ กพร. เป็นรูปแบบ Job Analysis มี 279 สาขา และสาขาที่สามารถทดสอบประเมินได้มี 250 สาขา

ช่วงกลางน้ำ เป็นเรื่องของการพัฒนาสมรรถนะของกำลังแรงงานผ่านกระบวนการการรับรอง ความรู้ ความสามารถ และทักษะให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ได้แก่

- 1) กระบวนการพัฒนาผ่านระบบการรับรองความรู้ และความชำนาญ ในอาชีพที่มีสาขาวิชาชีพ หรือหน่วยงานที่กำกับดูแล ซึ่งการทดสอบประเมินความรู้ของกำลังแรงงานในบางกลุ่มอาชีพ และในบางอาชีพต้องได้รับการรับรองจากระบบการศึกษา ก่อน ยกตัวอย่างเช่น ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ สอบได้เฉพาะผู้ที่จบการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม (โยธา, ไฟฟ้ากำลัง, ไฟฟ้าสื่อสาร, เครื่องกล, เคมี, สิ่งแวดล้อม, อุตสาหกรรม, วิศวกรรมเหมืองแร่) โดยสถาบันจะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานดังกล่าว
- 2) กระบวนการพัฒนาผ่านการประเมินสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาผ่านการอบรม ในส่วนของการพัฒนากำลังแรงงานผ่านการประเมินสมรรถนะ การดำเนินงานของสถาบัน เน้นการดำเนินงานที่วางรากฐานสำคัญของการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและการให้บริการกับประชาชนมากยิ่งขึ้น มุ่งเน้นการให้การรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพในช่องทางที่หลากหลายมากขึ้น จากเดิมที่สถาบันดำเนินการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพผ่านองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะบุคคล ด้วยกัน 2 รูปแบบ คือ (1) การประเมินที่องค์กรรับรอง เพื่อแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะด้วยการทดสอบ การปฏิบัติ หรือการสัมภาษณ์ (2) การยอมรับหลักฐานในรูปแบบต่างๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความรู้และประสบการณ์การทำงานที่มีในปัจจุบัน สะท้อนถึงสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ (Recognition of Existing Skill and Knowledge: RESK) โดยวิธีนี้ผู้เข้ารับการประเมินสามารถส่งเอกสารหรือหลักฐานไปยังองค์กรรับรอง เพื่อให้เจ้าหน้าที่สอบพิจารณาตามเกณฑ์และเครื่องมือที่ใช้ตรวจสอบได้ ในปีพ.ศ. 2566 สถาบันได้เพิ่มรูปแบบในการให้การรับรองสมรรถนะของกำลังแรงงาน การประเมินสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพที่สถาบันดำเนินการเอง การรับรองสมรรถนะกำลังแรงงานในสถานประกอบการหากนำเอาสมรรถนะในมาตรฐานอาชีพเข้าไปอยู่ในกระบวนการฝึกอบรมในสถานประกอบการ และผ่านการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ ส่งผลให้ลูกจ้างมีสิทธิ์ได้รับการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพและประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพต่าง ๆ ได้ การยอมรับผู้มีผลการทดสอบมาตรฐานอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการยอมรับผลการทดสอบของมาตรฐานฝีมือแรงงาน คือ ผู้ที่มีผลสอบผ่านจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถมายื่นขอคุณวุฒิวิชาชีพได้ ส่งผลให้ผู้ได้รับคุณวุฒิวิชาชีพเห็นช่องทางในการพัฒนาตนเองไปสู่ระดับคุณวุฒิวิชาชีพที่สูงขึ้นได้ และการยอมรับผู้มีผลการทดสอบมาตรฐานอาชีพอื่นใด ที่คณะกรรมการสถาบันให้การรับรอง ในส่วนของการพัฒนาผ่านการอบรมที่มีหลายๆ หน่วยงานดำเนินการ แต่ในส่วนของสถาบันได้มี การรับรององค์กรที่มีหน้าที่ฝึกอบรม โดยหน่วยฝึกอบรมต่างๆ หากนำเอาสมรรถนะในมาตรฐานอาชีพเข้าไปอยู่ในกระบวนการฝึกอบรมหรือในการเรียนการสอนของหน่วยฝึกอบรมต่าง ๆ และผ่านการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีสิทธิ์ได้รับการรับรองสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพและประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพต่าง ๆ ได้ และนอกจากนี้กำลังแรงงานสามารถเข้ารับการอบรมผ่านระบบ E-training หรือ Virtual Classroom ซึ่งเป็นการเรียนรู้ online ที่จัดให้มีการอบรมเนื้อหาตามมาตรฐานอาชีพ ส่งเสริมให้ประชาชนหรือผู้ที่ต้องการเรียนรู้ หรือเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับการประเมินตามมาตรฐานอาชีพได้ รับทราบ

ว่ามาตรฐานอาชีพมีองค์ประกอบอย่างไร เป็นเครื่องมือในการ Up-skill Re-skill ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่กำลังแรงงานเพื่อนำไปสู่การได้รับการรับรองต่อไป

- 3) **กระบวนการพัฒนาผ่านหลักสูตรการเรียนรู้** ที่จะพัฒนากำลังแรงงานได้เฉพาะ ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน เฉพาะกลุ่มเรียนหนังสือ ซึ่งในส่วนนี้สถาบันได้มีการส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาในการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะ ตลอดจนงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ กลไกการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการแนะแนวด้านการเรียนรู้และการเติบโตในอาชีพ ให้การรับรองหลักสูตรการเรียนรู้ และตรวจสอบความสอดคล้องของหลักสูตร เพื่อให้ผู้ผ่านการเรียนรู้ได้รับประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ หรือหนังสือรับรองสมรรถนะ หรือหนังสือรับรองสมรรถนะสนับสนุนการทำงานตามข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และเป็นการปรับหลักสูตรการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพและเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน

ช่วงปลายน้ำ ของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของกำลังแรงงานผ่านกระบวนการการรับรอง ความรู้ ความสามารถ และทักษะให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน คือการให้การรับรอง ซึ่งในประเทศไทยหากอ้างอิงตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ การให้การรับรองคุณวุฒิจะมีอยู่ 2 คุณวุฒิได้แก่ คุณวุฒิการศึกษา และคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งกลไกเชื่อมโยง/การเติมเต็ม เพื่อเทียบเคียง/เทียบโอนระหว่างคุณวุฒิการศึกษา (National Credit Bank) กับคุณวุฒิวิชาชีพ (Competency Credit Bank)

และเพื่อให้เกิดศูนย์กลางข้อมูลของระบบคุณวุฒิวิชาชีพ สคช. ได้พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านคุณวุฒิวิชาชีพ TPQI-NET และได้ต่อยอดไปเป็นแพลตฟอร์มพัฒนากำลังคนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนทำงาน E – Workforce Ecosystem Platform ซึ่งภายในระบบประกอบไปด้วยระบบแฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ (E-Portfolio) ระบบแนะแนวอาชีพและค้นหาทักษะ (Career Guidance and Skill Check) ระบบคูปองอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (E-Coupon) ระบบสั่งสมสมรรถนะการเรียนรู้ (Digital Competency Credit Bank) ระบบจับคู่งาน (Job Matching) และระบบบริการข้อมูลด้านกำลังคน (Labor Market Information) ซึ่งระบบนี้ยังไม่มีหน่วยงานใดดำเนินการ โดยมีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนมากกว่า 52 หน่วยงานที่เข้าร่วมถือเป็น (Partner) เพื่อร่วมกันดำเนินการให้เกิดเป็นศูนย์กลางข้อมูลการพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังเป็นเตรียมความพร้อมสำหรับระบบ Competency Credit Bank System ซึ่งจะเป็นระบบสำคัญ ที่จะทำให้กลไกการเทียบโอนคุณวุฒิวิชาชีพสู่คุณวุฒิทางการศึกษาสามารถเกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรมและโปร่งใส เปิดโอกาสสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต กำลังแรงงานอีกหลายอาชีพหรือ กำลังแรงงานที่ไม่ผ่านระบบการศึกษาจะไม่สามารถเข้าถึงการรับรองความรู้ความสามารถ กำลังแรงงานที่หลุดออกจากระบบการศึกษาจะสามารถเข้าถึงการมีคุณวุฒิลดภาระทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายให้กับกำลังแรงงานที่ต้องการกลับไปสู่ภาคการศึกษาในระบบ

นอกจากนี้ยังได้มีการกำหนดกระบวนการในการการพัฒนา ติดตาม และประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ และองค์กรที่ทำหน้าที่บริการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการสร้างระบบประกันคุณภาพ เพื่อให้กระบวนการรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ประกอบการ และผู้เข้ารับการประเมิน สถาบันมีกระบวนการติดตามและประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ และการดำเนินการเป็นไป ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และมีคุณภาพ

(นิยามคำว่ากำลังแรงงาน คือ ประชากรในประเทศไทยที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ได้แก่ ผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน ผู้ที่รองานระหว่างฤดูกาล, นิยามคำว่าผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน คือ ประชากรในประเทศไทยที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ได้แก่ ผู้ทำงานบ้าน ผู้เรียนหนังสือ เด็ก คนชรา คนป่วย คนพิการ อื่นๆ อ้างอิงจากข้อมูลสถิติแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2566 จากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไตรมาสที่ 2 (เมษายน – มิถุนายน 2566)

วิศก

ตารางแสดงคำอธิบายประกอบการสร้างคุณค่าขององค์การมหาชนในระบบนิเวศ (ecosystem)

เป้าหมายการมีอยู่ขององค์การมหาชน	วัตถุประสงค์จัดตั้งและพันธกิจขององค์การมหาชน	แผนงาน/โครงการ/ภารกิจที่จะดำเนินการในปี 2566 - 2568	ความเข้าช้กับหน่วยงานอื่น ๆ	ระบุหน่วยงานเทียบเคียง	เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการเข้าช้	หมายเหตุ
พัฒนากำลังคนด้วยมาตรฐานอาชีพให้เป็นมืออาชีพเพื่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน	ว.1 ดำเนินงานศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ	การศึกษาวิจัยเพื่อส่งเสริมการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาและบริหารจัดการกำลังคน	-	-	-	-
	ว.2 ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ ว.3 รับรองมาตรฐานอาชีพของต่างประเทศและนำมาใช้เป็นมาตรฐานอาชีพตามพระราชกฤษฎีกา 2)	1. การพัฒนามาตรฐานอาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพกำลังแรงงานให้เป็นที่ยอมรับ 2. การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและระบบบริหารจัดการกำลังคน 3. การรับรองมาตรฐานอาชีพรวมถึงมาตรฐานสมรรถนะสนับสนุนการทำงานต่างประเทศ หรือมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือมาตรฐานอื่นมาใช้เป็นมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะสนับสนุนการทำงาน of สถาบันฯ	-	-	-	1. มาตรฐานอาชีพของสถาบันจะนำไปสู่การได้คุณวุฒิวิชาชีพซึ่งนำไปสู่การเทียบโอนสู่คุณวุฒิการศึกษาได้ 2. มาตรฐานอาชีพของสถาบัน ครอบคลุมในหลากหลายอาชีพ เช่น เกษตรกรรม ICT ESG พลังงานทดแทน เป็นต้น
	ว.4 ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	1. การตรวจประเมินเพื่อให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	-	-	-	-

เป้าหมายการมีอยู่ ขององค์กร มหาชน	วัตถุประสงค์จัดตั้ง และพันธกิจ ขององค์กรมหาชน	แผนงาน/โครงการ/ภารกิจ ที่จะดำเนินการ ในปี 2566 - 2568	ความซ้ำซ้อน กับหน่วยงานอื่น ๆ	ระบุหน่วยงาน เทียบเคียง	เหตุผลและความจำเป็น ที่จะต้องดำเนินการ ซ้ำซ้อน	หมายเหตุ
		2. การตรวจประเมินให้การรับรอง องค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรม ตามมาตรฐานอาชีพ				
	ว.5 เป็นศูนย์กลาง ข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิ วิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ	1. การพัฒนาต่อยอดระบบศูนย์กลาง ข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพ (ระบบ E-Workforce Ecosystem) 2. การปรับปรุงระบบ การให้บริการสถาบันฯ	-	-	-	-
	ว.6 ติดตามและประเมินผล องค์กรที่มีหน้าที่รับรอง สมรรถนะของบุคคลตาม มาตรฐานอาชีพ รวมทั้ง ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อให้ การดำเนินงานเป็นไปด้วย ความโปร่งใสและยุติธรรม	1. การพัฒนา ติดตาม และประเมินผล องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะ ของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ และองค์กรที่มีหน้าที่ฝึกอบรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อ ผู้เข้ารับบริการ 2. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ที่สนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจ ของสถาบันฯ	-	-	-	-
	ว.7 ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือ กับสถานศึกษา ศูนย์ หรือสถาบันฝึกอบรม สถานประกอบการ และหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน	การรับรองคนตามมาตรฐานอาชีพ ในกระบวนการนี้แบ่งออกเป็น 5 รูปแบบ คือ 1) การประเมินลูกจ้างโดยสถาน ประกอบการที่มีการจัดฝึกอบรม และประเมินตามมาตรฐานอาชีพ หรือมาตรฐานสำหรับสถานประกอบการ	-	-	-	ผู้ที่ผ่านรับรอง คนตามมาตรฐานอาชีพ ตามแนวทางการ ดำเนินงานของสถาบัน จะได้รับประกาศนียบัตร คุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งสามารถนำไปเชื่อมโยง

เป้าหมายการมีอยู่ ขององค์กร มหาชน	วัตถุประสงค์จัดตั้ง และพันธกิจ ขององค์กรมหาชน	แผนงาน/โครงการ/ภารกิจ ที่จะดำเนินการ ในปี 2566 - 2568	ความซ้ำซ้อน กับหน่วยงานอื่น ๆ	ระบุหน่วยงาน เทียบเคียง	เหตุผลและความจำเป็น ที่จะต้องดำเนินการ ซ้ำซ้อน	หมายเหตุ
	ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อให้มีการเผยแพร่ และการใช้ระบบคุณวุฒิ วิชาชีพและการจัดให้มี การฝึกอบรมตามมาตรฐาน อาชีพตามพระราชกฤษฎีกา (มาตรา 7 ข้อ 6)	<p>2) การประเมินผ่านองค์กรที่มีหน้าที่ รับรองสมรรถนะบุคคล ที่ได้รับการรับรองจากสถาบัน</p> <p>3) การประเมินผ่านองค์กรที่มีหน้าที่ ฝึกอบรมที่ได้รับการรับรองจากสถาบัน</p> <p>4) ผ่านการเรียนรู้จากสถานศึกษา ที่จัดทำหลักสูตรสอดคล้อง ตามมาตรฐานอาชีพ และได้รับการรับรองจากสถาบัน</p> <p>5) การยอมรับผู้ที่ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ การยอมรับผู้ที่ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ได้รับ ใบประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพจะเป็น การบูรณาการในการดำเนินงาน เพื่อช่วยยกระดับคุณวุฒิ ของแรงงานเพิ่มขึ้น</p> <p>6) การยอมรับผลการทดสอบ มาตรฐานสากลที่ผ่านการเห็นชอบ จากคณะกรรมการสถาบัน</p>				<p>ต่อยอด กับคุณวุฒิทางการศึกษา ผ่านกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ และหากได้รับ หนังสือรับรองสมรรถนะ ก็สามารถสะสมสมรรถนะ เพื่อขอรับประกาศนียบัตร คุณวุฒิวิชาชีพเมื่อสะสม สมรรถนะครบถ้วนตาม มาตรฐานอาชีพต่อไป นอกจากนี้สถาบันมีการ บูรณาการร่วมกับ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยการผลักดันให้กำลัง แรงงานที่ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติได้รับการรับรอง คุณวุฒิวิชาชีพ โดยกระบวนการ และประกาศข้อบังคับ ในการยอมรับมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อให้คุณวุฒิวิชาชีพ นำร่อง 20อาชีพ</p>