

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 รับประทาน

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)

กิตติ