

รายงานผลการประเมินองค์การมหาชน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (สคช.)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

วัตถุประสงค์การจัดตั้ง	ข้อมูลพื้นฐาน																																		
1. ดำเนินการศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ 3. รับรองมาตรฐานอาชีพของต่างประเทศและนำมาใช้เป็นมาตรฐานอาชีพ 4. ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ 5. เป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ 6. ติดตามและประเมินผลองค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพรวมทั้งระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม 7. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรม สถานประกอบการ หน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้มีการเผยแพร่และการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและการจัดให้มีการฝึกอบรมตามมาตรฐานอาชีพ	<table> <tr> <td>งบประมาณ</td><td>181.28 ล้านบาท</td></tr> <tr> <td>รายได้*</td><td>22.28 ล้านบาท</td></tr> <tr> <td>เงินทุนสะสม</td><td>46.88 ล้านบาท</td></tr> <tr> <td>อัตรากำลัง (กรอบ/บรรจุจริง)</td><td>101/90 คน</td></tr> <tr> <td>ค่าใช้จ่ายบุคลากร</td><td>62.94 ล้านบาท</td></tr> <tr> <td>งบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน (ประกอบด้วยเงินอุดหนุน+เงินทุนสะสม+รายได้) (ไม่รวมครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง)</td><td>231.45 ล้านบาท</td></tr> <tr> <td>สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร</td><td>ร้อยละ 27.19</td></tr> </table> * ที่มาของรายได้ มาจาก <table> <tr> <td>1) รายได้จากค่าธรรมเนียมออกใบประกาศฯ</td><td>0.04 ล้านบาท</td></tr> <tr> <td>2) รายได้จากค่าบริการ (ชำระรายปี/ชำระส่วนแบ่ง)</td><td>0.22 ล้านบาท</td></tr> <tr> <td>3) ค่าสมัครประเมินสมรรถนะวิชาชีพ/DL/EP/SD</td><td>3.80 ล้านบาท</td></tr> <tr> <td>4) ค่าธรรมเนียมการสมัครเข้ารับการประเมิน</td><td>0.18 ล้านบาท</td></tr> <tr> <td>5) รายได้จากค่าธรรมเนียมต่ออายุ</td><td>0.04 ล้านบาท</td></tr> <tr> <td>6) รายได้จากสนับสนุนจากธนาคารออมสิน</td><td>2.00 ล้านบาท</td></tr> <tr> <td>7) รายได้จากการทำงานอื่นๆ (ค่าปรับ ฯลฯ)</td><td>2.91 ล้านบาท</td></tr> <tr> <td>8) ดอกเบี้ยรับ (เงินฝากธนาคาร)</td><td>0.94 ล้านบาท</td></tr> <tr> <td>9) รายได้อื่นๆ</td><td>0.15 ล้านบาท</td></tr> <tr> <td>10) เงินอุดหนุนและบริจาค</td><td>12.00 ล้านบาท</td></tr> </table> ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565	งบประมาณ	181.28 ล้านบาท	รายได้*	22.28 ล้านบาท	เงินทุนสะสม	46.88 ล้านบาท	อัตรากำลัง (กรอบ/บรรจุจริง)	101/90 คน	ค่าใช้จ่ายบุคลากร	62.94 ล้านบาท	งบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน (ประกอบด้วยเงินอุดหนุน+เงินทุนสะสม+รายได้) (ไม่รวมครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง)	231.45 ล้านบาท	สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	ร้อยละ 27.19	1) รายได้จากค่าธรรมเนียมออกใบประกาศฯ	0.04 ล้านบาท	2) รายได้จากค่าบริการ (ชำระรายปี/ชำระส่วนแบ่ง)	0.22 ล้านบาท	3) ค่าสมัครประเมินสมรรถนะวิชาชีพ/DL/EP/SD	3.80 ล้านบาท	4) ค่าธรรมเนียมการสมัครเข้ารับการประเมิน	0.18 ล้านบาท	5) รายได้จากค่าธรรมเนียมต่ออายุ	0.04 ล้านบาท	6) รายได้จากสนับสนุนจากธนาคารออมสิน	2.00 ล้านบาท	7) รายได้จากการทำงานอื่นๆ (ค่าปรับ ฯลฯ)	2.91 ล้านบาท	8) ดอกเบี้ยรับ (เงินฝากธนาคาร)	0.94 ล้านบาท	9) รายได้อื่นๆ	0.15 ล้านบาท	10) เงินอุดหนุนและบริจาค	12.00 ล้านบาท
งบประมาณ	181.28 ล้านบาท																																		
รายได้*	22.28 ล้านบาท																																		
เงินทุนสะสม	46.88 ล้านบาท																																		
อัตรากำลัง (กรอบ/บรรจุจริง)	101/90 คน																																		
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	62.94 ล้านบาท																																		
งบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงิน (ประกอบด้วยเงินอุดหนุน+เงินทุนสะสม+รายได้) (ไม่รวมครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง)	231.45 ล้านบาท																																		
สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	ร้อยละ 27.19																																		
1) รายได้จากค่าธรรมเนียมออกใบประกาศฯ	0.04 ล้านบาท																																		
2) รายได้จากค่าบริการ (ชำระรายปี/ชำระส่วนแบ่ง)	0.22 ล้านบาท																																		
3) ค่าสมัครประเมินสมรรถนะวิชาชีพ/DL/EP/SD	3.80 ล้านบาท																																		
4) ค่าธรรมเนียมการสมัครเข้ารับการประเมิน	0.18 ล้านบาท																																		
5) รายได้จากค่าธรรมเนียมต่ออายุ	0.04 ล้านบาท																																		
6) รายได้จากสนับสนุนจากธนาคารออมสิน	2.00 ล้านบาท																																		
7) รายได้จากการทำงานอื่นๆ (ค่าปรับ ฯลฯ)	2.91 ล้านบาท																																		
8) ดอกเบี้ยรับ (เงินฝากธนาคาร)	0.94 ล้านบาท																																		
9) รายได้อื่นๆ	0.15 ล้านบาท																																		
10) เงินอุดหนุนและบริจาค	12.00 ล้านบาท																																		

คณะกรรมการองค์การมหาชน

		วันที่ได้รับแต่งตั้ง	วันที่ครบวาระ
ประธานกรรมการ	1. นายนคร ศิลปอาชา	1 มิถุนายน 2564	28 มกราคม 2568
กรรมการ โดยตำแหน่ง	2. ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	-	-
	3. ปลัดกระทรวงแรงงาน	-	-
	4. อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-
	5. เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	-	-
	6. ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	-	-
	7. ประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย	-	-
	8. ประธานสมาคมธนาคารไทย	-	-
กรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ	9. นางสุพัฒตรา ลิ้มปะพันธุ์ ด้านแรงงาน	1 มิถุนายน 2564	25 มีนาคม 2566
	10. นางปัทมา วีระวานิช ด้านการศึกษา	1 มิถุนายน 2564	31 พฤษภาคม 2568
กรรมการและ เลขานุการ (ผู้อำนวยการ)	11. ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ นายสุรพล พลอยสุข	1 ธันวาคม 2564	25 ธันวาคม 2567

วิสัยทัศน์

พัฒนากำลังคนด้วยมาตรฐานอาชีพให้เป็นมืออาชีพ เพื่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน

แบบประเมินองค์การมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

ส่วนที่ 1 องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน		ส่วนที่ 2 ตัวชี้วัดประกอบการประเมิน
สรุปผลการประเมินระดับองค์กร*	คะแนนรวมถ่วงน้ำหนัก	ITA**
ระดับดีมาก	98.34 คะแนน	97.10 คะแนน

ส่วนที่ 3 ตัวชี้วัดการติดตามผลกระทบเป็นรายปี (monitoring KPI)			
ตัวชี้วัด monitor	ค่าเป้าหมาย		
	2565	2566	2567
1. มูลค่าเพิ่มจากการสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพ	500 ล้านบาท	500 ล้านบาท	500 ล้านบาท
2. มูลค่าเพิ่มทางสังคมของผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะมีโอกาสดำเนินงานเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80
ผลการดำเนินงานปี 2565 : - มูลค่าเพิ่มจากการสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพ คิดเป็นมูลค่าได้จำนวน 537.53 ล้านบาท - มูลค่าเพิ่มทางสังคมของผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะมีโอกาสดำเนินงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 84.92			

หมายเหตุ :

* สรุปผลการประเมินระดับองค์กร

- ระดับดีมาก หมายถึง องค์การมหาชนที่มีผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ตั้งแต่ 90 - 100 คะแนน
- ระดับดี หมายถึง องค์การมหาชนที่มีผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ตั้งแต่ 75 - 89.99 คะแนน
- ระดับพอใช้ หมายถึง องค์การมหาชนที่มีผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ตั้งแต่ 60 - 74.99 คะแนน
- ระดับต้องปรับปรุง หมายถึง องค์การมหาชนที่มีผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ต่ำกว่า 60 คะแนน

** ITA : Integrity and Transparency Assessment หรือ ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงาน ประเมินโดย สำนักงาน ป.ป.ช.



ส่วนที่ 1 องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน			ผลการดำเนินงาน		
		เป้าหมาย ขั้นต่ำ (50)	เป้าหมาย มาตรฐาน (75)	เป้าหมาย ขั้นสูง (100)	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้ (เทียบจาก ค่าเป้าหมาย)	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
Performance Perspective							
องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพการดำเนินงาน (ร้อยละ 40)							
1.1 ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับภารกิจตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่แสดงให้เห็นการเชื่อมโยงจากยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายและแผนระดับชาติ							
1.1.1 ความสำเร็จของการเทียบโอนประสบการณ์การทำงานสู่คุณวุฒิวิชาชีพ	5	จัดทำคู่มือเจ้าหน้าที่สอบสำหรับการเทียบโอนประสบการณ์จำนวน 40 อาชีพ	เป้าหมายขั้นต่ำ + มีผู้ได้รับการรับรองจากระบบ RESK จำนวน 4,492 คน	เป้าหมายขั้นต่ำ + มีผู้ได้รับการรับรองจากระบบ RESK จำนวน 10,000 คน	มีคู่มือเจ้าหน้าที่สอบสำหรับการเทียบโอนประสบการณ์จำนวน 40 อาชีพ + มีผู้ได้รับการรับรองจากระบบ RESK จำนวน 10,823 คน	100	5.00
1.1.2 จำนวนสาขาวิชาชีพที่สามารถจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพแล้วเสร็จ	5	5 สาขาวิชาชีพเพิ่มเติมที่จัดทำแล้วเสร็จ	เป้าหมายขั้นต่ำ + 50 อาชีพที่มีการทบทวน	เป้าหมายขั้นต่ำ + 100 อาชีพที่มีการทบทวน	5 สาขาวิชาชีพเพิ่มเติมที่จัดทำแล้วเสร็จ + 108 อาชีพที่มีการทบทวน	100	5.00
1.1.3 ความสำเร็จของการรับรองมาตรฐานต่างประเทศมาใช้เป็นมาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานสมรรถนะ	5	มีร่างมาตรฐานต่างประเทศ 2 มาตรฐานอาชีพ	เป้าหมายขั้นต่ำ + ผ่านการพิจารณาจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในอาชีพ	เป้าหมายมาตรฐาน + มีมาตรฐานต่างประเทศ 2 มาตรฐานอาชีพที่ผ่าน กกก. สคช.	มีมาตรฐานต่างประเทศที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในอาชีพ และผ่าน กกก. สคช. 2 มาตรฐานอาชีพ	100	5.00
1.1.4 จำนวนองค์กรรับรองฯ ที่ได้รับมาตรฐาน ISO/IEC 17024	5	องค์กรรับรองฯ ยื่นขอรับการรับรองระบบงานตาม ISO/IEC17024 จากสำนักงานคณะกรรมการการมาตรฐานแห่งชาติจำนวน 1 แห่ง	องค์กรรับรองฯ ยื่นขอรับการรับรองระบบงานตาม ISO/IEC17024 จากสำนักงานคณะกรรมการการมาตรฐานแห่งชาติจำนวน 2 แห่ง	เป้าหมายมาตรฐาน + องค์กรรับรองฯ ได้รับการรับรองระบบงาน ISO/IEC17024 จากสำนักงานคณะกรรมการการมาตรฐานแห่งชาติจำนวน 1 แห่ง	องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ยื่นขอรับการรับรองระบบงานตาม ISO/IEC17024 จากสำนักงานคณะกรรมการการมาตรฐานแห่งชาติจำนวน 2 แห่ง + องค์กรที่มีหน้าที่รับรองฯ ได้รับการรับรองระบบงานจำนวน 1 แห่ง	100	5.00
1.1.5 การเชื่อมโยงรหัสอาชีพตามมาตรฐานอาชีพที่จัดทำแล้วเสร็จกับโครงสร้างของการจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐาน (TSCO)	5	300 อาชีพ	400 อาชีพ	500 อาชีพ	500 อาชีพ	100	5.00
1.1.6 จำนวนบุคลากรในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เข้ารับการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ	5	3,000 คน	3,450 คน	3,900 คน	9,053 คน	100	5.00

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน			ผลการดำเนินงาน		
		เป้าหมาย ขั้นต่ำ (50)	เป้าหมาย มาตรฐาน (75)	เป้าหมาย ขั้นสูง (100)	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้ (เทียบจาก ค่าเป้าหมาย)	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
1.2 ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับนโยบายสำคัญหรือแผนปฏิบัติการของกระทรวงที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวง เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน							
1.2.1 การพัฒนาระบบแพลตฟอร์มอัจฉริยะเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศ (E- Workforce Ecosystem)	10	พัฒนาระบบเพิ่มสะสมผลงานอัจฉริยะ (E-portfolio) แล้วเสร็จ	มีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลจากหน่วยงาน จำนวน 3 แห่ง	มีรายงานผู้ใช้งานระบบ E-portfolio	พัฒนาระบบเพิ่มสะสมผลงานอัจฉริยะ (E-portfolio) แล้วเสร็จ + มีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลจากหน่วยงาน จำนวน 3 แห่ง + มีรายงานผู้ใช้งานระบบ E-portfolio	100	10.00
องค์ประกอบที่ 2 ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการดำเนินงาน (ร้อยละ 30)							
2.1 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงประสิทธิภาพในการบริหารงาน/ความคุ้มค่าในการดำเนินงาน							
2.1.1 ความสามารถทางการหารายได้เพื่อลดภาระงบประมาณภาครัฐ	10	4 ล้านบาท	5 ล้านบาท	6 ล้านบาท	6.28 ล้านบาท	100	10.00
2.1.2 การประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการ	15	จัดทำรายงานผลการประเมินความคุ้มค่าของแต่ละโครงการ โดยมีประเด็นการประเมินและชุดข้อมูลครบถ้วนตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด และส่งมายังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ 14 ตุลาคม 2565	เป้าหมายขั้นต่ำ + เข้าร่วมการประชุม เพื่อนำเสนอผลการประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการ และได้รับผลการประเมินเฉลี่ย 75 คะแนน	เป้าหมายขั้นต่ำ + เข้าร่วมการประชุม เพื่อนำเสนอผลการประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการ และได้รับผลการประเมินเฉลี่ย 95 คะแนน	จัดทำรายงานผลการประเมินความคุ้มค่าของแต่ละโครงการ โดยมีประเด็นการประเมินและชุดข้อมูลครบถ้วนตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด และส่งมายังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ 14 ตุลาคม 2565 + เข้าร่วมการประชุม เพื่อนำเสนอผลการประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการ และได้รับผลการประเมินเฉลี่ย 86.13 คะแนน	88.92	13.34
2.2 ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน	5	-	ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่เกินกรอบวงเงินรวมฯ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด	1.ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินกรอบวงเงินรวมฯ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด และ 2.ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่สูงกว่าร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามแผนที่เสนอต่อคณะกรรมการองค์การมหาชน ณ ต้นปีงบประมาณ	ร้อยละ 27.19 และร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่สูงกว่าร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามแผนที่เสนอต่อคณะกรรมการองค์การมหาชน ณ ต้นปีงบประมาณ (ร้อยละ 27.22)	100	5.00
Potential Perspective							
องค์ประกอบที่ 3 ศักยภาพขององค์การมหาชน (ร้อยละ 20)							
3.1 ผลการพัฒนาศักยภาพองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ 4.0							
3.1.1 การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล 1) การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) : ข้อมูล Dataset ผู้ผ่านการประเมินมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ	10	มีรายชื่อชุดข้อมูล (Data Set) ที่สัมพันธ์กับกระบวนการทำงานตามประเด็นการดำเนินงาน	มีคำอธิบายข้อมูล (Metadata) ที่สอดคล้องตามมาตรฐานที่ สพร. กำหนด (14 รายการ)	นำขึ้นชุดข้อมูล Metadata และระบุแหล่งข้อมูลสำหรับชุดข้อมูลที่ถูกจัดในหมวดหมู่สาธารณะ ร้อยละ 100 ของชุดข้อมูลเปิดทั้งหมดบน	100 คะแนน	100	10.00

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การประเมิน			ผลการดำเนินงาน		
		เป้าหมาย ขั้นต่ำ (50)	เป้าหมาย มาตรฐาน (75)	เป้าหมาย ขั้นสูง (100)	ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้ (เทียบจาก ค่าเป้าหมาย)	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
		ภายใต้ Focus Area	ของทุกชุดข้อมูล (15 คะแนน) • มีระบบบัญชี ข้อมูลของ หน่วยงาน (Agency Data Catalog) พร้อมแจ้ง URL ระบบบัญชี ข้อมูลของ หน่วยงาน (10 คะแนน)	ระบบบัญชีข้อมูล ของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถ เข้าถึงข้อมูลได้ ตามมาตรฐาน คุณลักษณะแบบ เปิดที่ สพร. กำหนด (20 คะแนน) • นำข้อมูลเปิดไปใช้ ประโยชน์ได้อย่าง เป็นรูปธรรม ตอบ โจทย์ตามประเด็น ภายใต้ของ Focus area อย่างน้อย 1 ชุด ข้อมูล (5 คะแนน)			
3.1.2 การประเมินสถานะของหน่วยงาน ภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	10	275 คะแนน	-	350 คะแนน	374.48 คะแนน	100	10.00
องค์ประกอบที่ 4 การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน (ร้อยละ 10)							
4.1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา ด้านการควบคุมดูแลกิจการของ คณะกรรมการองค์การมหาชน	10	50 คะแนน	75 คะแนน	100 คะแนน	100 คะแนน	100	10.00
คะแนนรวม							98.34
สรุปผลการประเมินระดับองค์กร							ดีมาก

สรุปผลการประเมินระดับองค์กร

- ระดับดีมาก หมายถึง องค์การมหาชนที่มีผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ตั้งแต่ 90 - 100 คะแนน
- ระดับดี หมายถึง องค์การมหาชนที่มีผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ตั้งแต่ 75 - 89.99 คะแนน
- ระดับพอใช้ หมายถึง องค์การมหาชนที่มีผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ตั้งแต่ 60 - 74.99 คะแนน
- ระดับต้องปรับปรุง หมายถึง องค์การมหาชนที่มีผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ต่ำกว่า 60 คะแนน

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการติดตามผลกระทบเป็นรายปี (monitoring KPIs)

ตัวชี้วัด	ปี 2563		ปี 2564		ปี 2565		สรุปผลการดำเนินงาน 3 ปี (ปี 2563 - 2565)	
	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	เป้าหมายรวม	ผลการดำเนินงานรวม
1. มูลค่าเพิ่มจากการสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพ	400 ล้านบาท	830 ล้านบาท	450 ล้านบาท	521 ล้านบาท	500 ล้านบาท	573 ล้านบาท	1,350 ล้านบาท	1,924 ล้านบาท
2. มูลค่าเพิ่มทางสังคมของผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะมีโอกาสในการทำงานเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 80	ร้อยละ 87.10	ร้อยละ 80	ร้อยละ 82.33	ร้อยละ 80	ร้อยละ 84.92	ร้อยละ 80	ร้อยละ 84.78

ผลการดำเนินงานปี 2565 :

- มูลค่าเพิ่มจากการสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพ พบว่า จากข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคม และจากข้อมูลจำนวนผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ได้รับการรับรองจาก สคช. สามารถสรุปผลการประเมินมูลค่าเพิ่มจากการสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ทั้งสิ้น 573 ล้านบาท และมูลค่าเพิ่มทางสังคมของผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะมีโอกาสในการทำงานเพิ่มขึ้น พบว่า มีมูลค่าเพิ่มร้อยละ 84.92

สรุปผลงานสำคัญขององค์การมหาชน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สคช. มุ่งสร้าง Demand Driven ด้านกำลังแรงงาน โดยทำให้กำลังแรงงานมีคุณวุฒิสูงขึ้น สร้างความยอมรับใบประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ รวมถึงการผลักดันให้มีการเทียบโอนประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพกับคุณวุฒิทางการศึกษา โดยอาศัยการทบทวนมาตรฐานอาชีพ มาตรฐานสมรรถนะและการออกหนังสือรับรองและประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพให้มีความเหมาะสม ภายใต้งานที่กำลังแรงงานส่วนใหญ่ทำอยู่อย่างแท้จริง รวมถึงการทบทวนและแก้ไขปัญหาระบบสนับสนุนต่างๆ และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องใช้สอดคล้องกันไป โดยสรุปผลการดำเนินงานสำคัญของ สคช. ดังนี้

1. การประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพในรูปแบบการเทียบโอนประสบการณ์การทำงาน (Recognition of Existing Skills and Knowledge: RESK) ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้คนในอาชีพต่าง ๆ ใช้ประสบการณ์การทำงานยื่นเป็นหลักฐานตามหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อรับคุณวุฒิวิชาชีพ และสามารถต่อยอดก้าวไปสู่คุณวุฒิทางการศึกษาได้ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สคช. ได้จัดทำคู่มือเจ้าหน้าที่สอบสำหรับการเทียบโอนประสบการณ์ จำนวน 45 อาชีพ อาทิ ธุรกิจเสริมสวยและเสริมสร้างสุขภาพร่างกาย ธุรกิจโฆษณา ประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชน อุตสาหกรรมดิจิทัล เทคโนโลยีชีวภาพ การท่องเที่ยว การโรงแรม ภัตตาคารและร้านอาหาร เป็นต้น และมีผู้ได้รับการรับรองจากระบบ RESK จำนวน 10,823 คน

2. การจัดทำและทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อให้ได้มาซึ่งมาตรฐานอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของผู้ประกอบการ และเป็นไปตามมาตรฐานสากล โดยได้จัดทำสาขาวิชาชีพเพิ่มเติม 5 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ 1) สาขาวิชาชีพบริการการศึกษา วิจัย และภาษา สาขาบริการการศึกษาและฝึกอบรม อาชีพนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ 2) สาขาวิชาชีพเกษตรกรรม สาขาส่งเสริมการเกษตร อาชีพนักออกแบบระบบนิเวศเกษตร 3) สาขาวิชาชีพบริการสุขภาพ สาขาจิตวิทยา 4) สาขาวิชาชีพอุตสาหกรรมผลิตและแปรรูปเหล็ก ระยะที่ 2 และ 5) สาขาวิชาชีพการกีฬา สาขามวยไทย รวมทั้งดำเนินการทบทวนมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่มีอยู่แล้วอีก 108 อาชีพ

3. การรับรองมาตรฐานต่างประเทศมาใช้เป็นมาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานสมรรถนะ จำนวน 2 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สาขาวิชาชีพการท่องเที่ยว การโรงแรม ภัตตาคารและร้านอาหาร สาขาการให้บริการการท่องเที่ยวเชิงการแพทย์และสุขภาพ (GHA) และมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สาขาวิชาชีพการกีฬา สาขาการดำน้ำ (CMAS)

4. การพัฒนาระบบแพลตฟอร์มอัจฉริยะเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศ (E- Workforce Ecosystem) ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มในการบริหารจัดการข้อมูลด้านกำลังคนและการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเชื่อมฐานข้อมูลกำลังแรงงานเพื่อการพัฒนากำลังคนของประเทศร่วมกับ 52 หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนให้เป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ด้านตลาดแรงงาน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สคช. ดำเนินการพัฒนาระบบแฟ้มสะสมผลงานอัจฉริยะ (E-portfolio) และเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลจากหน่วยงาน จำนวน 3 แห่ง และจัดทำรายงานผู้ใช้งานระบบ E-portfolio เป็นต้น

นอกจากนี้ สคช. ยังมีการดำเนินการต่าง ๆ อีกหลายประเด็น อาทิ

- การสร้างความร่วมมือในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพกับหน่วยงานต่างๆ ในต่างประเทศ การพัฒนาต่อยอดผู้ประกอบการสู่ Wellness Destination จากการอบรม TPQI Virtual Classroom การสร้างความร่วมมือกับ UNESCO UNEVOC ในการเผยแพร่ผลงานการขับเคลื่อนมาตรฐานอาชีพในระบบฝึกอบรม และการบูรณาการมาตรฐานอาชีพ การจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สาขาวิชาชีพธุรกิจบริการ อาชีพผู้สรรหาแรงงานข้ามชาติ การสร้างความร่วมมือกับ UNICEF Thailand การสร้างความร่วมมือเพื่อการพัฒนากำลังคนสาขาอุตสาหกรรมหุ่นยนต์ด้วยไฟฟ้า กับสถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สมาคมเครือข่ายอุตสาหกรรมหุ่นยนต์ไทย และ Fraunhofer Institute for Manufacturing Engineering and Automation IPA

- การสร้างความยอมรับใบประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพ โดยเป็นการมุ่งเน้นการสื่อสารประชาสัมพันธ์และแสวงหาความร่วมมือกับองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยได้พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบออนไลน์ เน้นสร้างการรับรู้และการยอมรับในระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และปรับรูปแบบเป็น Infographic เพื่อให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น และมีการสัมภาษณ์ผู้ผ่านการประเมินแบบเทียบโอนประสบการณ์ เพื่อเป็น Success Case เพื่อให้เห็นประโยชน์ของการนำใบประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพไปใช้ประโยชน์

- การสร้างความร่วมมือกับองค์กรภาคเอกชนในการนำประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพไปใช้ในการบริหารองค์กร อาทิ

- 1) กลุ่มบริษัทวังขนาย
- 2) บริษัทอโต้อัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด Auto Alliance (Thailand) Co., Ltd. (AAT)
- 3) บริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) สร้าง Best Practice สำหรับเป็นต้นแบบการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

สรุปผลงานสำคัญขององค์การมหาชน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนากำลังคนในสถานประกอบการ เพื่อการส่งเสริมให้มีการรับรองมาตรฐานอาชีพและให้คุณวุฒิวิชาชีพ แก่พนักงานเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสร้างความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพและเป็นตัวอย่างให้แก่สถานประกอบการอื่น

- การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ได้มีการประสานงานเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและสร้างการยอมรับ ใบประกาศนียบัตรคุณวุฒิวิชาชีพกับหน่วยงานของรัฐ อาทิ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน สำนักงานสภาพัฒนาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) ธนาคารออมสิน กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม สมาคมดนตรีและมาร์ชชิ่งอาร์ทสากล และบริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด เป็นต้น

จุดเด่นขององค์การมหาชนและข้อเสนอแนะในการพัฒนา

จุดเด่นขององค์การมหาชน

1. สคช. มีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งในการส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพกำลังคนของประเทศให้เข้าสู่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ สามารถดำเนินงานตามภารกิจหลักได้สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังพัฒนาเป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ มุ่งเน้นการบูรณาการดำเนินงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อาทิ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สมาคม สมาพันธ์ ผู้ประกอบอาชีพ นักเรียนนักศึกษา แหล่งทุนต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อร่วมผลักดันให้ผลการดำเนินเป็นไปตามเป้าหมาย และได้รับการยอมรับร่วมกันในทุกภาคส่วน
2. สคช. สามารถดำเนินการด้านการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาองค์กรได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการให้ความสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ติดตามระบบการบริหารจัดการและการดำเนินงาน ตลอดจนให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการประชุมและร่วมกิจกรรมต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการพัฒนา

1. สคช. ควรเร่งประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มผู้ประกอบอาชีพและกลุ่มผู้ประกอบการ เพื่อสร้างการรับรู้และเห็นความสำคัญของระบบคุณวุฒิวิชาชีพ รวมถึงเสนอให้มีกลไกสนับสนุนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ประกอบการในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการประเมินสมรรถนะและรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ และเร่งสร้างคุณค่าของการมีใบรับรองมากขึ้น นอกจากนี้ควรผลักดันเรื่องการร่วมจ่ายค่าใช้จ่ายในการประเมินสมรรถนะ เพื่อไม่ให้เป็นการเงินงบประมาณที่สูงจนเกินไป
2. การบริหารกระบวนการจัดทำและทบทวนมาตรฐานอาชีพให้ได้ตามกำหนดเวลา และกำหนดรูปแบบการทบทวนมาตรฐานอาชีพที่มีระยะเวลาในการปรับปรุงตามแผนที่แน่นอน เช่น ทุก 3 ปี เป็นต้น ควรให้ความสำคัญกับสาขาวิชาชีพที่เป็นความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม และ/หรือสอดคล้องกับประเด็นท้าทายหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมถึงควรจัดทำมาตรฐานอาชีพในรูปแบบ spot คือ ทำทีละอาชีพ หรือเป็นระดับชั้นคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อที่บางอาชีพที่ต้องการจัดทำมาตรฐานอาชีพเพิ่มเติม จะสามารถทำได้สะดวกขึ้นและใช้งบประมาณไม่มาก
3. ควรพิจารณากระดับของตัวชี้วัดในเชิงคุณภาพและเชิงผลลัพธ์ของการดำเนินงาน โดยกำหนดค่าเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัดเพื่อความท้าทายในปีงบประมาณต่อไป เช่น จำนวนผู้ได้รับการรับรองจากการประเมินแบบเทียบโอนประสบการณ์ (RESK) รวมถึงการพิจารณาแนวทางอื่นๆ ในการหารายได้เพื่อลดภาระงบประมาณภาครัฐ เป็นต้น