

# ปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบในการจัดตั้งศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพ นักรบริหารทรัพยากรมนุษย์

## Factors of Success for Model in Human Resources Certificates Center for Creating Human Resources Professional Capabilities

อังสุภัทร์ ละมุลตรีพล  
aungshupatlam@pim.ac.th

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการจัดตั้งและการดำเนินงาน และปัจจัยความสำเร็จของศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักรบริหารทรัพยากรมนุษย์ในต่างประเทศ สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดตั้งศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักรบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ซึ่งใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์กลุ่ม ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการจัดตั้งศูนย์ประกอบด้วย 3 รูปแบบแยกตามหน่วยงานที่จัดตั้ง ได้แก่ หน่วยงานภาคเอกชน หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาครัฐร่วมกับเอกชน สำหรับรูปแบบการดำเนินงานของศูนย์ฯ ในแต่ละประเทศมีกัน อาทิ การจัดสอบหรือการอบรมคุณวุฒิวิชาชีพนักรบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่วนใหญ่จะเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการสอบผ่านทางเว็บไซต์ของศูนย์ฯ สำหรับปัจจัยความสำเร็จของการจัดตั้งศูนย์ แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยภายนอกองค์การ ซึ่งเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในการผลักดันมาตรฐานวิชาชีพนักรบริหารทรัพยากร และการบังคับใช้คุณวุฒิวิชาชีพเป็นมาตรฐานในการทำงาน และ 2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการของศูนย์สอบ ส่วนแนวทางสำหรับการจัดตั้งศูนย์ฯ ของประเทศไทย คือ รูปแบบการจัดตั้งศูนย์ฯ ที่มีหน่วยงานกลางรับผิดชอบกำกับดูแลการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ ประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ และการประสานขอความร่วมมือจากภาครัฐและเอกชนในการออกระเบียบเกี่ยวกับการเข้ารับการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ

**คำสำคัญ :** การจัดตั้งศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพ, รูปแบบในการจัดตั้งศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักรบริหารทรัพยากรมนุษย์, นักรบริหารทรัพยากรมนุษย์

### Abstract

This study is aim to synthesize the establishing and operating procedures, and successful factors of Human Resource Certified Center establishment and operation in foreign countries. The

research results will be applied in order to utilize for Thailand. Documentary review and in-depth interview are applied as quality research methodologies. The results found that establishment is consisted of three formats that are classified by institutions. There are private sector, state agency, and public-private partnership. Operating procedures of each country is different, for example, the most of examination or training arrangements will be announced through their own websites. Besides, successful factors are classified into two factors that are 1) External factor that derives from the collaboration between private and public sector in order to improve the standard of Human Resource profession and enforce to have a certification for a working standard. 2) Technology factor, applying technology to operate for Center. Human Resource Certified Center's establishment in Thailand will be organized and verified by central agency to advertise through the website and coordinate for a cooperation from private and public sectors to issue the regulation for standard profession testing.

**Keyword:** Human Resource Certified Center, Establishing Model in Human Resource Certified Center, Human Resource

## บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน จากปัญหาคุณภาพแรงงาน ความล่าช้าในการพัฒนาเทคโนโลยี และการบริหารจัดการ จึงเป็นข้อจำกัดในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและศักยภาพการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น การจัดตั้งศูนย์คุณวุฒิวิชาชีพ จึงเป็นทางออกหนึ่งที่ใช้เป็นวิธีในการแก้ปัญหาด้วยการจัดทำมาตรฐานอาชีพให้เป็นมาตรฐานสากล กำหนดองค์กรเพื่อรับรองสมรรถนะบุคคล และเป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพ โดยมีเป้าหมายในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นเศรษฐกิจสังคมฐานความรู้ พัฒนากำลังคนของประเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ และสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน (สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ, 2559)

สำหรับการดำเนินงานของศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยนั้น ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบนี้อาจจะไม่สอดคล้องและไม่ตรงตามเป้าหมายความรับผิดชอบของศูนย์ฯ เนื่องจากไม่ได้เปิดสอนตามหลักสูตรเหมือนสถานศึกษาทั่วไป แต่ทำหน้าที่ประเมินตรวจสอบว่าบุคคลที่ประกอบอาชีพนั้นมีความสามารถ หรือคุณสมบัติเพียงพอและเหมาะสมหรือไม่ โดยศูนย์ฯ ต้องประสานงานกับสถาบันการศึกษาในประเทศทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อเร่งผลักดันให้สามารถผลิตแรงงานได้ตรงตามมาตรฐานแรงงานต่างประเทศ (บัญชา วิทยานุกูวดี, 2558) ทั้งนี้ การตรวจสอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ เป็นต้องใช้อาศัยบุคลากรที่มีความรู้ค่อนข้างหลากหลาย อีกทั้ง คนไทยส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์ฯ เพราะการทำงานในอาชีพของคนไทยมีเพียงบางวิชาชีพเท่านั้นที่ออกใบรับรอง หรือจำเป็นต้องได้ใบรับรอง รวมทั้งกฎหมายในประเทศยังไม่ได้มีการบังคับในด้านของการใช้ใบรับรอง ปัจจุบันมีศูนย์รับรองด้านคุณวุฒิวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2 แห่ง คือ

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย และศูนย์  
รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักรบริหารทรัพยากรมนุษย์แห่ง  
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

จากปัญหาเบื้องต้นเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยศึกษา  
ค้นคว้า รวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล  
เกี่ยวกับรูปแบบการจัดตั้ง การดำเนินงาน และปัจจัย  
ความสำเร็จในการจัดตั้งศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพ  
นักรบริหารทรัพยากรมนุษย์ของต่างประเทศ เพื่อใช้เป็น  
แนวทางและยกระดับการพัฒนารูปแบบการจัดตั้งศูนย์  
รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักรบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ  
ประเทศไทยให้มีมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงาน  
ของหน่วยงานรับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักรบริหารทรัพยากร  
มนุษย์ของต่างประเทศ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการดำเนินงานของศูนย์  
รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักรบริหารทรัพยากรมนุษย์

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัด  
ตั้งและการดำเนินงานของศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพ  
นักรบริหารทรัพยากรมนุษย์ของต่างประเทศ ได้แก่  
ประเทศแคนาดา เครือรัฐออสเตรเลีย สหราชอาณาจักร  
สหราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์ และสาธารณรัฐ  
สิงคโปร์ เนื่องจากเป็นประเทศที่มีศูนย์รับรองคุณวุฒิ  
วิชาชีพนักรบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งศึกษาปัจจัย  
ความสำเร็จของรูปแบบในการจัดตั้งศูนย์รับรองคุณวุฒิ  
วิชาชีพนักรบริหารทรัพยากรมนุษย์ของต่างประเทศใน  
4 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน ปัจจัยด้าน  
เทคโนโลยี และปัจจัยด้านการเงิน ซึ่งกลุ่มเป้าหมายที่  
สนใจศึกษาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารงานใน  
ศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักรบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ

ประเทศไทย และผู้บริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่ง  
ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย 6 เดือน

### การทบทวนวรรณกรรมและแนวคิด

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง  
ในประเด็นต่างๆ ดังนี้ สมาคมการจัดการบุคลากรแห่ง  
ประเทศไทย องค์การภาคธุรกิจ องค์การรัฐวิสาหกิจ มี  
แนวคิดในการผลักดันให้มีการรับรองมาตรฐานอาชีพ  
และคุณวุฒิวิชาชีพด้านทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย  
“ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ” ถูกพัฒนาขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์  
หลักเพื่อการรับรอง “สมรรถนะ” ของกำลังคนตาม  
มาตรฐานอาชีพ การประกอบอาชีพเพื่อตอบสนอง  
ความต้องการของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม “ระบบ  
คุณวุฒิวิชาชีพ” จึงเป็นกระบวนการรับรอง เพื่อให้  
บุคคลได้รับการยอมรับใน ความรู้ ทักษะ ตลอดจนความ  
สามารถ และได้รับ “คุณวุฒิวิชาชีพ” ซึ่งแนวคิดของ  
การจัดตั้ง สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ใน  
ประเทศไทยได้ถูกพิจารณาขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อปี 2547  
ภายใต้การนำเสนอของ สำนักงานคณะกรรมการการ  
อาชีวศึกษา (สอศ.) และสำนักงานคณะกรรมการ  
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เป็นหน่วย  
งานหลักที่ร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนในการสนับสนุน  
การจัดทำมาตรฐานอาชีพในสาขาต่าง ๆ เพื่อให้มาตรฐาน  
อาชีพที่จัดทำร่วมกันเป็นที่ยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย  
และเกิดการนำไปใช้จริง อีกทั้งยังมีภารกิจในการรับรอง  
และประเมินองค์กรที่ทำหน้าที่รับรองสมรรถนะของ  
บุคคล โดยทดสอบการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และ  
ความสามารถในการประกอบอาชีพของบุคคล รวมถึง  
เทียบโอนคุณวุฒิวิชาชีพกับคุณวุฒิทางการศึกษา โดย  
อ้างอิงตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ และเป็นศูนย์กลางข้อมูล  
เกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และ มาตรฐานอาชีพ ของ  
ประเทศไทย (สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ, 2559)

ส่วนศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักรบริหาร  
ทรัพยากรมนุษย์ของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศแคนาดา

เครือข่ายรัฐอุตสาหกรรม สหราชอาณาจักร สหราชอาณาจักร เนเธอร์แลนด์ และสาธารณรัฐสิงคโปร์ มีการดำเนินการ 3 รูปแบบ ดังนี้ คือ การดำเนินการของเอกชน ภาครัฐ และเอกชนร่วมกับภาครัฐ รูปแบบของการทดสอบของแต่ละประเทศ มีลักษณะที่กัน โดยเบื้องต้นการรับรองคุณวุฒิแต่ละประเทศ จะกำหนดคุณสมบัติพื้นฐานของผู้สมัคร เช่น ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทรัพยากรมนุษย์, วุฒิการศึกษา, ระดับของความเชี่ยวชาญหรือตำแหน่งในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น ส่วนการประชาสัมพันธ์ของศูนย์สอบแต่ละแห่ง มีเว็บไซต์ที่เป็นทางการของตนเอง และมีข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ที่เกี่ยวกับการทดสอบคุณวุฒิวิชาชีพที่คล้ายกัน เช่น มีข้อมูลรอบเนื้อหาที่ใช้สอบ และคุณสมบัติของผู้สมัครในแต่ละระดับ เป็นต้น

สำหรับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญ เพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ หรือเป็นการให้ แนวทาง หรือวิธีการที่องค์กรจะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ได้ ประกอบด้วย ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และ ปัจจัยด้านการเงิน (Aei, 2012)

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งวิธีดำเนินการวิจัย 2 ระยะคือ

ระยะที่ 1 สังเคราะห์รูปแบบการดำเนินงาน และปัจจัยความสำเร็จในการจัดตั้งศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ของต่างประเทศ ซึ่งมีการค้นคว้าและการวิจัยตามระเบียบวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารชั้นต้น (Primary Sources) ได้แก่ เว็บไซต์ (Website) ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับศูนย์รับรองคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในต่างประเทศ และหลักฐานชั้นรอง (Secondary

Sources) ได้แก่ หนังสือ งานวิจัย และบทความต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวคิดและจากเว็บไซต์ หนังสือ งานวิจัย และบทความต่างๆ ในต่างประเทศเบื้องต้น ขั้นตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเลือกประเทศที่มีศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 พื้นที่ คือ ประเทศแคนาดา เครือรัฐออสเตรเลีย สหราชอาณาจักร สหราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์ และสาธารณรัฐสิงคโปร์ โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ กลุ่มเป้าหมายเป็นประเทศที่มีการดำเนินงานของศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต่างๆ ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ขั้นตอนที่ 4 สรุปผลการวิจัยระยะที่หนึ่งเพื่อใช้เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการร่างแบบสัมภาษณ์ และเป็นข้อมูลพื้นฐานในการประกอบของการสัมภาษณ์เจาะลึกในระยะที่สองต่อไป

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดตั้งศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ในระยะนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารงานศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย จำนวน 2 แห่ง และผู้บริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างน้อย 15 ปี การวิจัยระยะนี้ ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดตั้งศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับประเทศไทย

## ผลการวิจัย

การนำเสนอในส่วนนี้เป็นการรายงานผลการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วนตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 รูปแบบการดำเนินงานศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ของต่างประเทศจากการสังเคราะห์รูปแบบการจัดตั้งของศูนย์ฯ ในแต่ละประเทศ ประกอบด้วย 3 รูปแบบหลักๆ คือ

1. รูปแบบการจัดตั้งโดยหน่วยงานเอกชนที่ได้รับรองมาตรฐานวิชาชีพของรัฐบาล ซึ่งศูนย์ฯ อาจเป็นของมหาวิทยาลัย วิทยาลัย หรือหน่วยงานเอกชนได้

2. รูปแบบการจัดตั้งโดยหน่วยงานภาครัฐ แต่ต้องเป็นหน่วยงานที่แยกจากหน่วยงานกำหนดมาตรฐานวิชาชีพของรัฐบาล

3. รูปแบบการจัดตั้งที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรกำหนดมาตรฐานวิชาชีพของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

สำหรับรูปแบบการดำเนินงานของศูนย์ฯ ในแต่ละประเทศมีกัน อาทิ การทดสอบหรือการอบรมคุณวุฒิวิชาชีพนักทรัพยากรมนุษย์ แต่สิ่งที่เหมือนกันของทุกประเทศ คือ จะมีหน่วยงานหลัก ทำหน้าที่กำหนดกฎเกณฑ์มาตรฐานของสมรรถนะที่จำเป็น ประมวลจริยธรรมวิชาชีพ และจัดการสอบ หรืออาจมีหน่วยงานย่อยที่ทำหน้าที่ทดสอบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แยกออกไป ในส่วนของรูปแบบการสอบหรืออบรมคุณวุฒิวิชาชีพนักทรัพยากรมนุษย์ แบ่งการประเมินผล ออกเป็น 3 รูปแบบ คือ การสอบเพียงอย่างเดียว การจัดอบรมร่วมกับ การสอบ และการจัดการเรียนในระดับประกาศนียบัตร ส่วนการประชาสัมพันธ์ในการจัดสอบหรืออบรมคุณวุฒิวิชาชีพนักทรัพยากรมนุษย์ ส่วนใหญ่จะเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางเว็บไซต์ของศูนย์ฯ

**ตารางที่ 1** การเปรียบเทียบรูปแบบการดำเนินงานของศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักทรัพยากรมนุษย์ในประเทศต่างๆ

หัวข้อ	ประเทศแคนาดา	เครือรัฐออสเตรเลีย	สหราชอาณาจักร	สหราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์	สาธารณรัฐสิงคโปร์
หน่วยงานดำเนินการ	Chartered Professionals in Human Resources (CPHR)	Australian HR Institute (AHRI)	Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)	Certification and Registration of Professionals (CRP)	Institute for Human Resource Professionals (IHRP)
1. การทดสอบ/อบรม					
รูปแบบการรับรองคุณวุฒิ	อบรม/สอบ	อบรม/สอบ	อบรม/สอบ	อบรม/สอบ	อบรม/สอบ
การจัดอบรมก่อนทดสอบ	ไม่บังคับสามารถลงอบรมเพิ่มเติม	✓	✓	✓	✓
2. ศูนย์สอบ/ศูนย์อบรม					
ศูนย์สอบภูมิภาค	✓	✓	✓	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ
มีข้อมูลให้ค้นคว้าเพิ่มเติมผ่านเว็บไซต์หรือห้องสมุด	✓	✓	✓	ไม่ระบุ	✓
การใช้งานผ่านระบบออนไลน์	✓	✓	✓	ไม่ระบุ	✓

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

หัวข้อ	ประเทศ แคนาดา	เครือรัฐ ออสเตรเลีย	สหราชอาณาจักร	สหราชอาณาจักร เนเธอร์แลนด์	สาธารณรัฐ สิงคโปร์
หน่วยงานดำเนินการ	Chartered Professionals in Human Resources (CPHR)	Australian HR Institute (AHRI)	Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)	Certification and Registration of Professionals (CRP)	Institute for Human Resource Professionals (IHRP)
2. ศูนย์สอบ/ศูนย์อบรม (ต่อ)					
รายละเอียดข้อมูล ในการสอบ	✓	✓	✓	✓	✓
3. การประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์	✓	✓	✓	✓	✓

ส่วนที่ 2 ปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบในการจัดตั้งศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักรักษาพยาบาลมนุษย์ของต่างประเทศ สำหรับปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบในการจัดตั้งศูนย์ฯ กรอบด้วย 2 ปัจจัยหลักๆ คือ

ปัจจัยที่ 1 ปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการผลักดันมาตรฐานวิชาชีพนักรักษาพยาบาล และการบังคับใช้คุณวุฒิวิชาชีพเป็นมาตรฐานในการทำงาน บางประเทศมีการยอมรับมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งผู้ที่ต้องการประกอบวิชาชีพจะต้องผ่านการทดสอบตามมาตรฐานวิชาชีพที่รัฐบาลกำหนด หรือหน่วยงานเอกชนมีการกำหนดฐานเงินเดือนที่สูงขึ้นหากมีคุณวุฒิวิชาชีพ

ปัจจัยที่ 2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี จากการดำเนินการของศูนย์สอบ การกระจายศูนย์สอบไปยังภูมิภาคต่างๆ เป็นปัจจัยความสำเร็จประการหนึ่ง โดยเฉพาะในประเทศที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ หากดำเนินการสอบเฉพาะส่วนกลาง อาจทำให้มีผู้เข้าทดสอบจำนวนน้อย ดังนั้นจึงต้องมีการกระจายศูนย์สอบในเขตต่างๆ ครอบคลุมทั่วประเทศ นอกจากนี้การดำเนินการของศูนย์สอบโดยใช้ระบบออนไลน์ ทำให้ผู้สมัครเข้าถึงได้ง่าย เนื่องจากไม่ต้องเสียเวลาเดินทาง เพียงแค่สมัครสมาชิกผ่านเว็บไซต์

กรอกข้อมูล แนบเอกสารหลักฐาน ชำระเงินผ่านธนาคาร และความชัดเจนของรูปแบบการทดสอบและข้อสอบในเว็บไซต์ของแต่ละหน่วยงานได้อธิบายหัวข้อในการทดสอบ จำนวนข้อสอบในแต่ละหัวข้อ และมีหนังสือแนะนำเพื่อใช้ในการอ่านสอบ หรือมีการอบรมก่อนการสอบ โดยจัดเป็นหลักสูตรทบทวนความรู้ด้านทฤษฎี ซึ่งไม่ได้เป็นหลักสูตรบังคับ รวมถึงวิธีการให้คะแนนในการทดสอบประเภทอัตนัยด้วย ความละเอียดของการอธิบายข้อมูลต่างๆ เหล่านี้อาจมีกัน แต่โดยพื้นฐานทุกหน่วยงานจะมีหัวข้อในการทดสอบที่ชัดเจนให้ผู้สมัครได้ศึกษาก่อน

ส่วนที่ 3 แนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดตั้งศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักรักษาพยาบาลมนุษย์ของประเทศไทย คือ

1. การจัดตั้งศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพสาขาพยาบาลมนุษย์ โดยรูปแบบการจัดตั้งศูนย์ฯ มีหน่วยงานกลางรับผิดชอบกำกับดูแลการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพด้านพยาบาลมนุษย์ อาจเป็นหน่วยงานของภาคเอกชนที่มาจากสมาคมวิชาชีพ หรือหน่วยงานของภาครัฐอย่างสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

2. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการสร้างเว็บไซต์ หรือสื่อในช่องทางต่างๆ ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น

3. การประสานขอความร่วมมือจากภาครัฐ และเอกชนในการออกระเบียบเกี่ยวกับการเข้ารับการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพดังกล่าว และระบุคุณสมบัติสำหรับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องมีการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ จึงจะมีสิทธิในการสอบตำแหน่งงานนั้นๆ

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถอภิปรายผลการวิจัย ส่วนของรูปแบบในการจัดตั้งศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ของต่างประเทศ ได้แก่

ปัจจัยที่ 1 ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการผลักดันมาตรฐานวิชาชีพนักทรัพยากร เช่น สาธารณรัฐสิงคโปร์ให้ความสำคัญกับการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพนักทรัพยากรมนุษย์ จึงได้จัดตั้ง Institute for Human Resource Professionals (IHRP) ซึ่งเป็นองค์กรที่เกิดจากความร่วมมือของ 3 หน่วยงาน ได้แก่ the Ministry of Manpower (MOM) the National Trades Union Congress (NTUC) และ Singapore National Employers Federation (SNEF) เป็นหน่วยงานที่ได้รับการรับรองจากรัฐบาลในการทดสอบคุณวุฒิวิชาชีพ และการบังคับใช้คุณวุฒิวิชาชีพเป็นมาตรฐานในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีฐานเงินเดือนที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Blau, Fertig and Zeitz's (2009), Fertig (2011) และ Lengnich-Hall and Aguinis (2012) พบว่าการรับรองคุณวุฒิเป็นการยกระดับความเป็นมืออาชีพ แรงจูงใจในการทำงาน และค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

ปัจจัยที่ 2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ได้แก่ การดำเนินการของศูนย์สอบ และความชัดเจนของรูปแบบการทดสอบและข้อสอบ ควรมีการกระจายศูนย์สอบไปยังภูมิภาคต่างๆ พร้อมทั้งการประชาสัมพันธ์

ช่องทางที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้สมัครเข้าถึงได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lengnick-Hall et al (2008) พบว่า หากบุคลากรมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางด้านการสอบคุณวุฒิวิชาชีพของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทำให้บุคลากรมาสอบใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพเพิ่มขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการประชาสัมพันธ์สำหรับการจัดตั้งศูนย์ฯ ในประเทศไทยควรจัดทำเว็บไซต์ทางการของศูนย์ฯ เนื่องจากปัจจุบันมีช่องทางการติดต่อเฉพาะเฟซบุ๊ก (Facebook) เท่านั้น ซึ่งเป็นลักษณะการประชาสัมพันธ์ข่าวสารการจัดการสอบของศูนย์ ดังนั้นการจัดทำเว็บไซต์ของศูนย์ เพื่อให้ผู้ที่ต้องการสมัครสอบได้ทราบข้อมูลในลักษณะที่เป็นทางการ และสามารถพัฒนาเว็บไซต์นี้ดำเนินการสมัครทดสอบผ่านระบบออนไลน์ได้อีกด้วย ซึ่งจะช่วยให้ลดเวลาในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการรับ - ส่งเอกสารทางแฟกซ์หรือไปรษณีย์ ส่วนการประชาสัมพันธ์การสอบ ควรกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการให้มาสมัครสอบ เพื่อจะประชาสัมพันธ์ได้ตรงจุด

2. ด้านการกำหนดมาตรฐานในการทดสอบคุณวุฒิวิชาชีพ เนื่องจากมาตรฐานวิชาชีพและคุณวุฒินักทรัพยากรบุคคลนี้ กำหนดขึ้นโดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ ดังนั้นเพื่อให้เป็นตามที่ได้กำหนดมาตรฐานและคุณวุฒิวิชาชีพ จึงควรมีมาตรฐานเชิงบังคับในการนำคุณวุฒิวิชาชีพไปใช้ในการปฏิบัติงานทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

3. ด้านการทดสอบคุณวุฒิวิชาชีพ ควรกำหนดหัวข้อ และข้อมูลรายละเอียดที่เพียงพอแก่ผู้สอบ เนื่องจากในส่วนของ การสอบของประเทศไทยนั้น ไม่ต้องมีการอบรมความรู้ก่อน ทำให้ผู้ที่สมัคร โดยเฉพาะผู้ที่มิประสบการทำงานมานาน อาจมีความรู้ทางด้านทฤษฎี หรือใช้ทฤษฎีที่จากการทดสอบ เพราะสถาบันการศึกษาด้านบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยมีจำนวนมาก ซึ่งอาจมีการเรียนการสอนที่กัน ดังนั้น

นอกจากการกำหนดหัวข้อแล้ว ควรมีรายละเอียดของแต่ละหัวข้ออย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ทดสอบสามารถเตรียมตัวในการสอบได้

4. ด้านการพัฒนาารูปแบบและเกณฑ์การสอบ เนื่องจากการทดสอบคุณวุฒิวิชาชีพกับบริหารงานบุคคลดำเนินการมาเป็นระยะเวลาไม่นาน และอาจมีข้อบกพร่องบางประการ ดังนั้นจึงควรจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการทดสอบคุณวุฒิวิชาชีพให้ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้ทดสอบ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงจากการทดสอบคุณวุฒิวิชาชีพ รวมทั้งควรมีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินของต่างประเทศอยู่เสมอ เนื่องจากบางประเทศที่เคยนำมาเป็นต้นแบบในการศึกษา ก็ได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบเช่นเดียวกัน

5. ด้านการเพิ่มรูปแบบคุณวุฒิ เนื่องจากการทดสอบคุณวุฒิวิชาชีพกับบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับ 6 แต่ระดับสูงสุดของคุณวุฒิวิชาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพมีถึงระดับ 7 ซึ่งเป็นระดับผู้ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพ ซึ่งต้องเป็นนักบริหารงานบุคคลที่ได้รับการยอมรับทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ และจากปัจจุบันที่ประเทศไทยได้เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้มีการเข้า – ออกของทุนมนุษย์ ทั้งในระดับแรงงาน ระดับปฏิบัติการ และระดับผู้นำ รวมไปถึงการทำงานกับบริษัทข้ามชาติที่มีบุคลากรจากต่างประเทศเข้ามาทำงาน ดังนั้นนักทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีการพัฒนาความรู้ความฉลาด และทักษะการบริหารงานบุคคลในระดับที่สูงขึ้น จึงควรพัฒนาและกำหนดให้มีรูปแบบการทดสอบคุณวุฒิของนักบริหารงานบุคคลในระดับที่ 7 ต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- บัญชา วิทยานุกูวดี. (2558). *ถึงเวลาทบทวนภารกิจ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพหรือยัง?*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2560 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/586950>
- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ. (2559). *กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2560 จาก <https://www.tpqi.go.th/>
- Adison Aei. (2012). Critical Success Factor: CSF & Key Performance Indicator. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2560 จาก <http://adisonx.blogspot.com/2012/10/critical-success-factors-key.html>
- Blau, G., Fertig, J. & Zeitz, G. (2009). Building Internal Motivation for Worker Competency Certifications: A Critique and Proposal. *Human Resource Development Review*, 8(2), 197-222.
- Fertig, J. (2011). Evaluating that Piece of Paper: The Effect of Motivation and Certification Status on Occupational Commitment and Job Competence. *Leadership and Organizational Studies*, 18(1), 118-126.
- Lengnick-Hall, M. L., & Aguinis, H. (2012). What is the Value of Human Resource Certification? A Multi-level Framework for Research. *Human Resource Management Review*, 22, 246-257.
- Lengnick-Hall, M.L., Gaunt, P.M., & Kulkarni, M. (2008). People with Disabilities are an Untapped Human Resource. *Human Resource Management*, 47, 255-273.