



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการวิจัย
การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน
(Increasing Productivity of ASEAN Workforce)
(ส่วนที่ 1)

โดย พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ

สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โดยความร่วมมือกับกระทรวงแรงงาน

กรกฎาคม 2550

สัญญาเลขที่ RDG4810007

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์
โครงการวิจัย เรื่อง การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน
(Increasing Productivity of ASEAN Workforce)

คณะวิจัย	สังกัด
พัชราวลัย วงศ์บุญสิน	สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศิริมา บุนนาค	คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศิริเชษฐ์ สังขะมาน	สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สุภาค์พรรณ ตั้งตรงไพโรจน์	สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะทำงานกระทรวงแรงงาน คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ 6 มกราคม 2549

เพชรรัตน์ สินอวย	ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
อารียา โรจน์วิถี	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
วิภาวี ศรีเพียร	นักวิชาการแรงงาน 8ว สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
วิไลวรรณ เมืองจันทร์	นักวิชาการแรงงาน 6ว กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน
กมลวรรณ บุญยืน	นักวิชาการประกันสังคม 6ว กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม
วิมล ศิริผล (ผู้แทนสำรอง)	นักวิชาการประกันสังคม 6ว กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม

คณะทำงานพิจารณารูปแบบการประสานงานทุกภาคส่วนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ 16/2550

เรวัต คำนวนสิน	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
อารียา โรจน์วิถี	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน
พานิช จิตร์แจ้ง	ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ
สันติ บำรุงคุณากร	ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบและวิชาชีพควบคุม
พนิดา ธนาภรณ์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบและวิชาชีพควบคุม
สุรพล พลอยสุข	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย
ธิดา ไวเวหา	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
วิรัช คันศร	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
วีรศักดิ์ ลดาคม	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน

สนับสนุนโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

คำนำ

โครงการ "การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน" นี้ เป็นโครงการวิจัยและพัฒนารองรับการปรับตัวของอาเซียนและประเทศสมาชิก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทย สู่การเป็นประชาคมอาเซียนที่เข้มแข็งในบริบทที่โครงสร้างทางประชากรกำลังเปลี่ยนแปลงไป

รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์นี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นรายงานผลการวิจัยที่เป็นฉบับสมบูรณ์ และ ส่วนที่ 2 ประกอบด้วยบทสังเคราะห์เพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่ บทความสำหรับการเผยแพร่ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลจากโครงการไปใช้ประโยชน์ และตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่วางแผนไว้ กิจกรรมที่ดำเนินการมา ผลที่ได้รับตลอดโครงการ

โครงการนี้ อาศัยแนวคิดด้านการวิเคราะห์เชิงบริบทของกระบวนการเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติ กรอบแนวทางการปรับตัวด้านนโยบายและกลไกเชิงยุทธศาสตร์ของอาเซียนและประเทศสมาชิก โดยเฉพาะอย่างยิ่งของประเทศไทยที่งานวิจัยนี้พัฒนาขึ้น เป็นผลจากกระบวนการศึกษาวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในประเทศสมาชิกอาเซียน และกลั่นกรองความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้มีส่วนได้เสียในประเทศไทยในภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคแรงงาน ภาคประชาสังคม และภาควิชาการประมาณ 100 ท่านในช่วงปี 2549 เกี่ยวกับลักษณะที่เป็นอยู่และลักษณะที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับตลาดแรงงาน แนวนโยบายด้านการเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนของกำลังแรงงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และบทบาทแนวทางด้านมาตรฐานความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงาน

ผลการดำเนินการของโครงการวิจัยนี้ เป็นที่ยอมรับในด้านคุณประโยชน์และนัยสำคัญต่อการขยายผลการวิจัยบูรณาการสู่กิจกรรมและแผนงานของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในทุกภาคส่วนทั้งภายในประเทศและระดับภูมิภาคในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน โดยใช้ประโยชน์จากโอกาสด้านการปันผลทางประชากรอย่างเต็มที่ บนฐานความร่วมมือแบบหุ้นส่วนในการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานในภูมิภาค

ความสำเร็จดังกล่าวไม่อาจลุล่วงไปได้หากไม่ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากกระทรวงแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้มีส่วนได้เสียในภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคแรงงาน ภาคประชาสังคม และภาควิชาการ ผู้ช่วยวิจัย และเจ้าหน้าที่ของสถาบันเอเชียศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณอรุโณทัย ศุภเลิศมงคลชัย คุณสานนท์ หอมสุวรรณ คุณภัคพงศ์ แสงสร้อย คุณตลฤดี ใต้เวชศาสตร์ และคุณมนสา บัณฑิตกิตติสกุล

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยและผู้ประสานงานได้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกอย่างดียิ่งแก่การวิจัย คณะวิจัยจึงขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

ดร. พัชราวลัย วงศ์บุญสิน
หัวหน้าโครงการ

บทคัดย่อ
การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน

อาเซียนมีแนวทางมุ่งสู่การเป็นประชาคมอาเซียนภายในปี 2558 เพื่ออาเซียนเป็นภูมิภาคที่มั่นคง รุ่งเรืองและมีขีดความสามารถสูงขึ้นในการแข่งขัน ซึ่งนอกจากการเปิดเสรีมากขึ้นต่อการไหลเวียนข้ามพรมแดนระหว่างประเทศสมาชิกในด้านสินค้า บริการ การลงทุน และเงินทุนต่างๆ แล้ว การเป็นประชาคมอาเซียนยังครอบคลุมถึงการไหลเวียนข้ามพรมแดนระหว่างประเทศสมาชิกอย่างสะดวกมากขึ้นของผู้ประกอบวิชาชีพผู้มีความสามารถและแรงงานฝีมือ ในขณะที่อาเซียนมีถึง 3 ช่วงหน้าต่างโอกาสด้านการปันผลทางประชากร อาเซียนจำเป็นต้องเร่งลดช่องว่างด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การปันผลทางประชากรในภูมิภาคจะเริ่มเลือนจางลงในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า การขาดการเตรียมตัวเชิงนโนบายและมาตรการรองรับที่เหมาะสมในลักษณะที่สมประโยชน์ร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิก อาจทำให้ภูมิภาคต้องประสบปัญหาที่เป็นภาระร่วมกันแทนที่จะได้ประโยชน์จากการปันผลทางประชากร หรืออาจสูญเสียโอกาสในการใช้โอกาสจากการปันผลทางประชากรนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างทันการณ์ในการเตรียมทรัพยากรต่อไปในอนาคต

โครงการนี้ พิจารณาแนวทางที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (What is?) กับ แนวทางยุทธศาสตร์เชิงนโยบายและกลไกเงื่อนไขที่ควรจะเป็นในอนาคต (What should be?) เกี่ยวกับการที่จะทำให้อาเซียนและประเทศสมาชิกปรับตัวในการพัฒนาความร่วมมือที่เหมาะสมสู่การยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานอาเซียน จากมุมมองด้านตลาดแรงงาน การเคลื่อนย้ายแรงงาน/คนทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และบทบาทของมาตรฐานความสามารถในการทำงาน

โครงการนี้ เสนอแนวทางด้านการปรับตัวเชิงยุทธศาสตร์ด้านนโยบาย และกลไก/เงื่อนไขระดับภูมิภาคของอาเซียนและประเทศสมาชิกที่ควรจะเป็นในช่วงปี 2550-2563 จำนวน 8 ยุทธศาสตร์ คือ 1) การทำให้ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนเป็นตลาดแรงงานที่ขยายตัว ยืดหยุ่น ด้วยกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพ 2) การมีนโยบายระดมทุนมนุษย์ระดับภูมิภาค 3) ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนระดับภูมิภาคในการส่งเสริมผลิตภาพกำลังแรงงานบนฐานของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนากำลังแรงงานให้ได้ผลิตภาพที่ใกล้เคียงกันระหว่างชาติสมาชิก 4) ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังแรงงานอาเซียน 5) วิสัยทัศน์สู่การเป็นภูมิภาคแห่ง Good Practice ด้านมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน 6) คุณภาพชีวิตของกำลังแรงงานที่มีส่วนร่วมในตลาดแรงงานหลังเกษียณอายุ 7) วิสัยทัศน์สู่การที่อาเซียนเป็นภูมิภาคที่ปราศจาก Worst Form of Labor ภายในปี 2563 และ 8) การสร้างเสริมทัศนคติด้านการเป็นประชาอาเซียนที่มีคุณค่าของความเป็นมนุษย์

โครงการนี้ เสนอให้กระทรวงแรงงานยกระดับบทบาททั้งในความสัมพันธ์ระดับทวิภาคีและพหุภาคี ตลอดจนการกระตุ้นรัฐมนตรีแรงงานอาเซียนในการลดช่องว่างการพัฒนากำลังแรงงานที่มีอยู่ในระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาค

ABSTRACT

INCREASING PRODUCTIVITY OF ASEAN WORKFORCE

ASEAN is paving the way for an ASEAN Community by the year 2015. This is to enable ASEAN to be a stable, prosperous and highly competitive economic region. Besides a free flow of goods, services, investment and capital, a greater mobility of professionals, talents and skilled labour is expected to contribute to the goal. While ASEAN is provided with three windows of demographic-dividend opportunity, it is necessary for ASEAN to move fast to minimize the regional gap in the development of the human resources.

Given a fading demographic dividend in certain part of the region in a few years to come, the lack of appropriate policies and measures towards intra-regional win-win cooperation may lead the region to collectively face a burden rather than a dividend, or may lose the chance to maximize the benefits of a demographic dividend in time to provide resource for the future.

This study looked into the "What Is?" and "What Should Be?" in four core areas of investigation: labor market; flows of labor/workers; quality of work life; and the role of competency standards. Besides literature reviews and investigation into relevant regimes, perceptions of stakeholders were explored to identify ways and means to integrate the regional labor market with enhanced labor productivity.

Eight regional strategic policies were recommended during 2007-2020: 1) Growing, Flexible and Productive Regional Labor Market; 2) Regional Human-Capital Pooling; 3) Regional Partnership in Workforce-Productivity Enhancement on A Lifelong Basis; 4) Regional Partnership in Enhancing Workforce's Quality of Work Life; 5) A Vision for the Region of Good Practice in Safety; 6) Quality of Life for the Ageing Workforce; 7) A Vision for the "Worst-Form-of-Labor Free" Region by 2020; and 8) Creating and Strengthening the Perception of a "Human-Value" ASEAN Community

The Thai Ministry of Labor is encouraged to further strengthen its bilateral and multilateral efforts and to encourage ASEAN Labour Ministers in minimizing the regional and sub-regional gap in workforce development.

บทสรุปผลการวิจัยสำหรับผู้บริหาร

อาเซียนหรือสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นองค์กรความร่วมมือระดับภูมิภาค ตั้งแต่ ปี 2510 นับถึงช่วงเวลาในปัจจุบันอาเซียนกำลังก้าวสู่ทศวรรษที่ 4 ของการก่อตั้งองค์กรนั้น โดยมีแนวทางมุ่งสู่การเป็นประชาคมอาเซียน หรือที่เรียกกันเป็นภาษาอังกฤษว่า ASEAN Community ซึ่งมติของผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศ ในการประชุมสุดยอดอาเซียน (ASEAN Summit) ครั้งที่ 12 ระหว่างวันที่ 10-14 ธันวาคม 2549 ณ เมืองเซบู ประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดให้เร่งรัดระยะเวลาจากเดิมให้บรรลุได้ในปี 2563 (ค.ศ. 2020) เป็นปี 2558 (ค.ศ. 2015) ซึ่งประกอบด้วยประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Social and Cultural Community) และประชาคมความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Security Community) ซึ่งมุ่งให้อาเซียนรวมตัวกันในทุกๆ มิติทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งเป็นไปตามแถลงการณ์ผู้นำอาเซียน "Bali Concord II" ในปี 2546 และวิสัยทัศน์อาเซียน 2020

อาเซียนได้พัฒนาความร่วมมือภายในองค์กรทั้งในเชิงกว้างและเชิงลึกเพื่อให้ทุกประเทศในอาเซียนก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมั่นคงด้วยศักยภาพในการแข่งขันในบริบทสากล ย่างก้าวดังกล่าวของอาเซียนต้องเผชิญกับปัญหาท้าทายต่างๆ ที่เริ่มส่งผลรุนแรงขึ้นตั้งแต่เมื่ออาเซียนย่างเข้าศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ ปัญหาท้าทายสำคัญแต่ยังไม่เป็นที่ตระหนักในกลุ่มประเทศอาเซียน คือ การปันผลทางประชากร (Demographic dividend) ซึ่งประเด็นท้าทาย คือ จะใช้หน้าต่างโอกาสทองสู่ประชาคมอาเซียนที่เข้มแข็งร่วมกันได้อย่างไร ในการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนที่เข้มแข็งนั้น ปัจจัยเชิงโอกาสที่มีอยู่แต่ยังไม่เป็นที่ตระหนักภายในภูมิภาค คือ ปัจจัยที่เรียกว่า การปันผลทางประชากร ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่นักเศรษฐศาสตร์ใช้เรียกโอกาสทางเศรษฐกิจที่ส่งผลมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากร (Demographic transition) ในลักษณะที่สัดส่วนประชากรในวัยแรงงานเพิ่มสูงขึ้นเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ เมื่อเปรียบเทียบกับประชากรในวัยพึ่งพิง หรือประชากรในวัยเด็กและวัยชรา ซึ่งกลายเป็นแนวโน้มของการมีอัตราพึ่งพิง (Dependency ratio) ต่ำ โดยปกติแล้ว การปันผลทางประชากรเป็นหน้าต่างโอกาสที่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวในแต่ละประเทศ

งานศึกษาที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่าประเทศสมาชิกอาเซียนทุกประเทศกำลังอยู่ในช่วงหน้าต่างโอกาสทางเศรษฐกิจจากการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรดังกล่าว โดยประเทศอาเซียนยังไม่ได้ตระหนักถึงโอกาสนั้น และยังไม่ได้มีการเตรียมตัวอย่างเต็มที่ทั้งในระดับประเทศสมาชิกและในระดับความร่วมมือภูมิภาค ในอันที่จะใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ ก่อนที่โอกาสนั้นจะเลือนหายไป ซึ่งหากไม่ได้มีการเตรียมตัวอย่างจริงจัง อาจส่งผลทั้งในลักษณะของการถ่วงเวลาที่จะบรรลุสู่มั่นคงทางเศรษฐกิจสังคมด้วยศักยภาพในการแข่งขันในบริบทสากล และการที่อาเซียนต้องประสบกับปัญหาใหม่หลายประการ ซึ่งเป็นภาระอันหนักหน่วงทั้งทางเศรษฐกิจและทางสังคม

การปันผลทางประชากรนั้นเกิดขึ้นกับทุกประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งหากพิจารณารายประเทศแล้วจะพบว่าแต่ละประเทศมีเพียงหน้าต่างโอกาสเดียวโดยเกิดขึ้นในช่วงเวลาที่แตกต่างกันไปอย่างเห็นได้ชัด อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาในลักษณะของหน้าต่างโอกาสในมุมมองเชิงภูมิภาคจะเห็นได้ชัดเจนว่า อาเซียนมีถึง 3 ช่วงหน้าต่างโอกาสด้านการปันผลทางประชากรในอาเซียนโดยเป็นช่วงหน้าต่างที่มีขนาดแตกต่างกัน

ปัญหาของอาเซียนจากโอกาสและความท้าทายใหม่ด้านการปันผลประชากรนั้น แบ่งออกได้เป็น 3 ประการคือ

ก) โอกาสในการใช้ประโยชน์จากการปันผลทางประชากรในแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียนส่วนใหญ่ยังคงเป็นไปในระดับต่ำเนื่องจากแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียนนั้นมีปริมาณและคุณภาพของประชากรที่ไม่

สัมพันธ์กันอย่างเพียงพอต่อการใช้โอกาสจากการปันผลทางประชากรอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ของแรงงาน

ข) ความเป็นไปได้ในการขยายโอกาสจากการปันผลทางประชากรที่มีอยู่ในช่วงสั้นๆ ช่วงเดียว ในประเทศสมาชิกหนึ่งๆ ให้ยาวนานออกไป โดยอาศัยการปันผลและใช้โอกาสที่มีอยู่ถึง 3 ช่วงในภูมิภาค

ค) ยังไม่มีความร่วมมือในภูมิภาคอาเซียนที่เกี่ยวกับการปันผลทางประชากรโดยเฉพาะโดยตรง ส่วนความร่วมมือในระดับภูมิภาคที่เกี่ยวข้องและน่าจะเอื้อต่อโอกาสการปันผลทางประชากรในภูมิภาค เช่น ด้านการศึกษาและด้านแรงงานในการเพิ่มผลิตภาพของทรัพยากรมนุษย์นั้น ยังไม่อาจอำนวยให้อาเซียนได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่เมื่อก้าวเข้าสู่หน้าต่างโอกาสของการปันผลทางประชากรที่มีอยู่นี้ ในขณะเดียวกันความร่วมมือระดับภูมิภาคในการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจการค้าการลงทุนภายในประเทศสมาชิกอาเซียนยังไม่ก้าวถึงการใช้องค์ความรู้และทักษะของทรัพยากรมนุษย์ร่วมกันภายในภูมิภาคอย่างเต็มที่

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่อาเซียนและประเทศสมาชิก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยต้องปรับตัวในการพัฒนาความร่วมมือแนวใหม่ นั่นคือ หุ้นส่วนความร่วมมือในการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ของกำลังแรงงานสู่ตลาดแรงงานภูมิภาคที่มีประสิทธิภาพ ผลิตภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยการจัดการที่เป็นระบบเหมาะสม อันจะส่งผลต่อเนื่องให้แต่ละประเทศสมาชิกอาเซียนสามารถยกระดับการแข่งขันทางเศรษฐกิจร่วมกันและขยายหน้าต่างโอกาสของการปันผลทางประชากรออกไป

โครงการวิจัยและพัฒนานี้ เป็นส่วนหนึ่งของการรองรับบทบาทของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของกระทรวงแรงงานในการพัฒนาตลาดแรงงานภูมิภาคด้วยการเพิ่มผลิตภาพของกำลังแรงงาน โดยมุ่งให้ได้มาซึ่งแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมและพึงปฏิบัติได้ เอื้อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจสังคมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รองรับการยกระดับศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจร่วมกันในระดับสากลในบริบทที่โครงสร้างทางประชากรกำลังเปลี่ยนแปลงไป โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัยและพัฒนาจำแนกได้ 3 ประการคือ

1) การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในการที่สมาชิกประชาคมอาเซียนจะปรับตัวร่วมมือกันเพิ่มผลิตภาพของกำลังแรงงานอาเซียน

2) การศึกษาและพัฒนาแนวทางกลไกระดับปฏิบัติให้อาเซียนและประเทศสมาชิกปรับตัวในการพัฒนาความร่วมมือดังกล่าวนั้น

3) การศึกษาวิจัยแนวทางเชิงยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมและพึงปฏิบัติได้ต่อเงื่อนไขต่างๆ นั้น เพื่อให้อาเซียนและประเทศสมาชิกมีแนวทางที่จะปฏิบัติร่วมกันในการใช้ประโยชน์จากโอกาสด้านการปันผลทางประชากรให้ได้มากที่สุด

แนวทางการวิจัยและพัฒนาอยู่บนฐานแนวคิดที่ว่า การจะแสวงหาแนวทางเชิงยุทธศาสตร์ที่พึงปฏิบัติได้ในกระบวนการทางนโยบาย และรองรับบทบาทของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของกระทรวงแรงงานในการพัฒนาตลาดแรงงานภูมิภาคด้วยการเพิ่มผลิตภาพของกำลังแรงงาน ในการยกระดับความร่วมมือในภูมิภาคสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ภายใต้โครงสร้างทางประชากรที่เปลี่ยนไป ซึ่งทั้งสองประการนั้น เป็นทั้งโอกาสและความท้าทายใหม่ที่เกี่ยวเนื่องกันในศตวรรษที่ 21 นั้น ไม่อาจดำเนินได้อย่างมีประสิทธิผลหากเป็นการพิจารณาเพียงมุมมองทางวิชาการของนักวิชาการเพียงลำพัง แต่จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการกลั่นกรองเพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นที่สอดคล้องกันระหว่างนักวิชาการในวงการวิชาการ นักวิชาการในวงการปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางนโยบาย และภาคประชาสังคม

โครงการนี้ อาศัยแนวคิดด้านการวิเคราะห์เชิงบริบทของกระบวนการเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติ ในการพิจารณาแนวทางที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (What is?) กับแนวทางยุทธศาสตร์เชิงนโยบายและกลไกเงื่อนไขที่

ควรจะเป็นในอนาคต (What should be?) เกี่ยวกับการที่จะทำให้อาเซียนและประเทศสมาชิกปรับตัวในการพัฒนาความร่วมมือที่เหมาะสมสู่การยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานอาเซียน จากมุมมองในมิติต่อไปนี้

ก. ด้านตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและการสร้างภาคแรงงานของภูมิภาคที่มีคุณภาพในเชิงผลิตภาพต่อไป

ข. สภาพความเป็นไปและกรอบกติกาที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานและทุนมนุษย์ข้ามชาติระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน โดยเน้นประเทศไทย อินโดนีเซีย มาเลเซีย และสิงคโปร์

ค. สภาพปัญหาและนโยบายทางสังคมที่เกี่ยวข้องสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังแรงงาน

ง. บทบาทและแนวทางการดำเนินการด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับชาติและภูมิภาคเพื่อยกระดับผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียนในปัจจุบันนั้นเป็นเช่นไร และควรเป็นอย่างไรในอนาคต

ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา แบ่งออกเป็น 1) การทบทวนวรรณกรรม ประกอบกับ การมีส่วนร่วมในการประชุมสัมมนาระดับภายในประเทศ ระดับอนุภูมิภาค/ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ระดับสูง-กลางของประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (What is?) กับแนวทาง ยุทธศาสตร์เชิงนโยบายและกลไกเงื่อนไขที่ควรจะเป็นในอนาคต (What should be?) เกี่ยวกับการที่จะทำให้อาเซียนและประเทศสมาชิกปรับตัวในการพัฒนาความร่วมมือที่เหมาะสมสู่การยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานอาเซียน จากมุมมอง 4 มิติข้างต้น 2) การศึกษาวิจัยเพื่อทราบถึงความคิดเห็นอันสอดคล้องกันระหว่างผู้มีส่วนได้เสียในภาครัฐ ภาคการผลิต ภาคแรงงาน/ประชาสังคม และภาควิชาการ เกี่ยวกับลักษณะแนวทาง ยุทธศาสตร์เชิงนโยบายและกลไกเงื่อนไข ที่ควรจะเป็นทั้งในระดับภูมิภาค และระดับชาติสมาชิก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทย โดยอาศัยวิธีการ Delphi 3 รอบ ครอบคลุมผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้มีส่วนได้เสียในประเทศไทยในภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคแรงงาน ภาคประชาสังคม และภาควิชาการ 95 ท่านในช่วงปี 2549 และ 3) การพัฒนาแนวทางกลไกเงื่อนไขระดับปฏิบัติหลักระดับภูมิภาค และแนวทางกลไกเงื่อนไขหลักซึ่งจำเป็นเร่งด่วนของไทย โดยอาศัยความร่วมมือจากคณะทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและประชุมระดมสมองการกลั่นกรองความคิดเห็นเพื่อให้เป็นที่ยอมรับร่วมกันจากผู้มีส่วนได้เสียในภาครัฐ ภาคการผลิต และภาคแรงงาน/ประชาสังคม

ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นที่เป็นรูปธรรม และตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการประกอบด้วย 1) ได้ลักษณะแนวทาง ยุทธศาสตร์ และกลไกเงื่อนไขที่ควรจะเหมาะสมและพึงปฏิบัติได้ อันเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้มีส่วนได้เสียในประเทศไทย ซึ่งสอดรับกับความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียในประเทศสมาชิกอาเซียน ในการที่อาเซียนจะต้องปรับตัวนับจากปี 2550 เป็นต้นไป ในลักษณะที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเชื่อมโยงนโยบายและการประสานนโยบายระหว่างประเทศสมาชิกให้มีความสอดคล้องกัน ในการยกระดับผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน รองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนภายใต้โครงสร้างทางประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายใหม่แห่งศตวรรษที่ 21 โดยเอื้อต่อการใช้โอกาสจากการปันผลทางประชากรอย่างเต็มที่ (Optimization) และ 2) ได้ลักษณะแนวทางที่ควรจะเป็น อันเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้มีส่วนได้เสียในประเทศไทยต่อการปรับตัวของไทยที่ควรจะเป็นนับจากปี 2550 เป็นต้นไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นสถาบันแกนนำ (Lead Institution) ด้านเครือข่ายทักษะฝีมือระดับภูมิภาคของ International Labour Organization ในการขยายผลจากแนวคิดและความพยายามที่มีอยู่แล้วด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานอาเซียน

งานศึกษานี้ พบว่า แนวทางที่อาเซียนพึงผลักดันให้เกิดร่วมกันภายในภูมิภาคอย่างทั่วถึงคือ การมีนโยบายร่วมและการวางแผนร่วมกันด้านตลาดแรงงานและการจ้างงานภายในภูมิภาคสู่ตลาดแรงงานภูมิภาค

ที่แท้จริงและมีลักษณะร่วมกันภายในตลาดแรงงานของแต่ละประเทศสมาชิกดังนี้ ด้านการเป็นตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่น อุดมไปด้วยกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพ ด้วยกลไกในการส่งเสริมคุณภาพเชิงผลิตภาพของกำลังแรงงานทั้งจากภายในประเทศและจากภายในภูมิภาคอาเซียน เป็นตลาดแรงงานที่กำลังแรงงานต่างๆ ทั้งกำลังแรงงานที่เป็นสตรี แรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ และแรงงานต่างชาติ มีส่วนร่วมกันอย่างเต็มที่ในตลาดแรงงาน ด้วยการส่งเสริมลักษณะการทำงานที่ดี มีศักดิ์ศรี (Decent Work) มีความมั่นคงในการจ้างงานและค่าจ้าง ตลอดจนผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ ที่เหมาะสมให้เกิดแก่กำลังแรงงานทุกประเภท เป็นตลาดแรงงานที่มีอุปสงค์และอุปทานสอดรับกันได้ดียิ่งขึ้น มีการวางแผนด้านตลาดแรงงานเพิ่มเติมจากที่มีอยู่ในระยะสั้น เป็นการขยายสู่การวางแผนระยะกลางและระยะยาว โดยมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดในลักษณะที่รองรับการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขัน และโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปของประเทศสมาชิกและภูมิภาคอาเซียน ซึ่งเงื่อนไขเบื้องต้น คือ ความร่วมมือในลักษณะหุ้นส่วนความร่วมมือทั้งภายในแต่ละประเทศสมาชิก และระหว่างประเทศสมาชิกทั้งปวงของอาเซียน คือการมีฐานข้อมูลด้านตลาดแรงงานที่ทันสมัยอยู่เสมอ เปรียบเทียบกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับที่เจาะลึกเป็นรายอุตสาหกรรม และรายอาชีพในลักษณะที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึง อุปสงค์และอุปทานได้ รวมทั้งเรื่องของการยอมรับซึ่งศักยภาพของแรงงานและมาตรฐานของแรงงานที่จะได้รับการพัฒนาในอนาคต

การผลักดันให้เกิดการยอมรับในมาตรฐานฝีมือหรือทักษะของกำลังแรงงานนั้น ประเด็นที่แต่ละประเทศควรดำเนินการทันทีคือ การดำเนินการให้เกิดการปรับปรุงด้านมาตรฐานในแต่ละประเทศ โดยจุดเริ่มต้นจะต้องมาจากการมีข้อมูลที่พร้อมสำหรับการจัดการในด้านต่างๆ ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะและฝีมือของแรงงานในส่วนที่ประเทศมีความเชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ เงื่อนไขสำคัญสำหรับอาเซียนและประเทศสมาชิก คือ การเตรียมความพร้อมของกำลังแรงงานในประเทศด้วยทุนทางกาย ทุนทางใจ เสริมต่อกับทุนทางทักษะเพื่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในตลาดแรงงานผลิตภาพที่ขยายตัว ยืดหยุ่น ในการได้รับประโยชน์จากโอกาสด้านการปันผลทางประชากรเพื่อขยายช่องหน้าต่างโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจ รวมถึงการดำเนินการรองรับปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการปกป้องและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างชาติ (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers)

ในการปรับตัวของอาเซียนและประเทศสมาชิกรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 และวิสัยทัศน์อาเซียน 2020 ในปี 2563 ภายใต้ภาวการณ์เปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรซึ่งเป็นได้ทั้งโอกาสและความท้าทายนั้น โครงการวิจัยนี้ เสนอแนวทางด้านการปรับตัวเชิงยุทธศาสตร์ด้านนโยบาย และกลไก/เงื่อนไขระดับภูมิภาคของอาเซียนและประเทศสมาชิกที่ควรจะเป็นในช่วงปี 2550-2563 จำนวน 8 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ คือ

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 1	การทำให้ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนเป็นตลาดแรงงานที่ขยายตัว ยืดหยุ่น ด้วยกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพ (Growing, Flexible, and Productive Labor Market) รองรับการเป็นประชาคมอาเซียนซึ่งประเทศสมาชิกมีศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจร่วมกัน โดยสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสและขยายโอกาสจากการปันผลทางประชากรในแต่ละช่วงให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกันทั้งภูมิภาค
ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 2	Regional Human-Capital Pooling Policy
ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 3	Regional Partnership in Workforce-Productivity Enhancement on a

	Lifelong Basis เพื่อพัฒนากำลังแรงงานให้ได้ผลิตภาพที่ใกล้เคียงกันระหว่างชาติสมาชิก
ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 4	ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังแรงงานอาเซียน
ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 5	วิสัยทัศน์สู่การเป็นภูมิภาคแห่ง Good Practice ด้านมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน
ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 6	คุณภาพชีวิตของกำลังแรงงานที่มีส่วนร่วมในตลาดแรงงานหลังเกษียณอายุ
ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 7	วิสัยทัศน์สู่การที่อาเซียนเป็นภูมิภาคที่ปราศจาก Worst Form of Labor ภายในปี 2563
ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 8	การสร้างเสริมทัศนคติด้านการเป็นประชาอาเซียนที่มีคุณค่าของความเป็นมนุษย์

ข้อเสนอแนะด้านการปรับตัวในระดับภูมิภาคนั้น รวมถึงกลไก เงื่อนไขรองรับยุทธศาสตร์เชิงนโยบายข้างต้นหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การที่ยุทธศาสตร์ทั้ง 8 ประการ จะต้องดำเนินไปอย่างสอดคล้องบูรณาการกัน และการจัดตั้ง ASEAN Workforce Productivity and Standards Center ในการบรรลุเป้าหมายหลัก คือ การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน รองรับการเป็นประชาคมอาเซียนซึ่งประเทศสมาชิกมีศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจร่วมกัน โดยสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสและขยายโอกาสจากการปันผลทางประชากรในแต่ละช่วงให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกันทั้งภูมิภาค

ในขณะเดียวกันโครงการวิจัยนี้ เสนอยุทธศาสตร์ปรับตัวของไทยซึ่งเพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่นๆ ของอาเซียน รวม 49 ประการ บนฐานความคิดด้านการสร้างสานสายสัมพันธ์ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่นๆ ทั้งในและนอกประเทศให้กว้างขวางและแข็งแกร่งมากกว่าในอดีตที่ผ่านมา เพื่อสานประสบการณ์ ความรู้ความชำนาญและทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่

ยุทธศาสตร์การปรับตัวที่ควรจะเป็นของไทยนับจากปี 2550 นั้น รวมถึงการจัดทำเป็นนโยบายระดับชาติด้านการสร้างเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนสู่การเป็นหุ้นส่วนภูมิภาคในการลดช่องว่างและยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานบนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต การที่กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรหลักของประเทศในการเตรียมกำลังคนให้พร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ภายในปี 2558 ตลอดจนการปรับขยายบทบาทของกระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ ในการกำกับดูแลสนับสนุนส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในทุกระดับทั้งในและนอกระบบ ตลอดจนการกำกับดูแลการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานระหว่างประเทศให้มีปริมาณและคุณภาพที่ได้มาตรฐานแรงงาน มาตรฐานอาชีพ และมาตรฐานฝีมือ สอดรับกับแนวทางการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีการประสานงานร่วมมืออย่างใกล้ชิดมากขึ้นกับกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีบทบาทหลักในการกำกับดูแลสนับสนุนผู้ที่อยู่ในวัยเรียนให้เข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและแนวทางการยกระดับความสามารถในการแข่งขันระดับสากลของประเทศ ตลอดจนกระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน และกระทรวง ทบวง กรมอื่นๆ ที่กำกับดูแลด้านการผลิต การค้าบริการ การพัฒนาสังคมและมนุษย์ ความอยู่ดีกินดีของผู้บริโภคและประชาชน

ในขณะเดียวกัน ควรมีแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริมให้กำลังแรงงานระดับช่างฝีมือและวิชาชีพสามารถรวมตัวกันเป็นองค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ พร้อมแนวทางในการอำนวยให้องค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ นั้นมีความเข้มแข็ง เป็นกลจักรที่สำคัญกลจักรใหม่รองรับยุทธศาสตร์กำลังแรงงานแห่งชาติ เกิดเป็นความร่วมมือแบบหุ้นส่วนทั้งในและนอกภาครัฐในการพัฒนากำลังแรงงานสู่ผลิตภาพ ในลักษณะที่ตอบสนองต่อความต้องการในภาคการผลิต/การบริการ การมีคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ตามสายงานของกำลังแรงงานและการสมประโยชน์ร่วมกับกับผู้บริโภค/ประชาชนทั่วไป/สังคมส่วนรวม ซึ่งโครงการวิจัยนี้ พัฒนาขึ้นโดยผ่านกระบวนการรับความคิดเห็นจากคณะทำงานพิจารณารูปแบบการประสานทุกภาคส่วนในการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ 16/2550 ลงวันที่ 11 มกราคม 2550 และผู้แทนจากภาครัฐ ภาคเอกชน สมาคมช่างฝีมือและสมาคมวิชาชีพต่างๆ 28 ท่าน ในการประชุมระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง "สมาคมช่างฝีมือและสมาคมวิชาชีพ: หุ้นส่วนความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพกำลังแรงงาน" ซึ่งโครงการวิจัยนี้ จัดขึ้นเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2550 ณ ห้องประชุม GM Hall ศศนิเวศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะด้านการปรับตัวที่ควรจะเป็นสำหรับอาเซียนและประเทศสมาชิก รวมทั้งประเทศไทยในช่วงปี 2550-2563 ดังกล่าวนั้น ครอบคลุม 2 แนวทางหลัก ต่อไปนี้ คือ

1) การสานต่อลักษณะสำคัญของแนวทางความร่วมมือในภูมิภาคที่เอื้อต่อการใช้โอกาสจากการปันผลทางประชากรของประเทศสมาชิก 5 ประการ ต่อไปนี้ คือ

1.1) การสร้างสมรรถนะ (Capacity building) ของทุนมนุษย์ (Human capital) และหน่วยงานองค์กร (Institutions) ที่เกี่ยวข้องให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งลดช่องว่างระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนเก่ากับสมาชิกอาเซียนใหม่ ซึ่งมีพัฒนาการด้อยกว่าทางเศรษฐกิจ

1.2) การสร้างทุนทางวัฒนธรรม (Cultural capital) ให้ผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ในภูมิภาคได้ตระหนักถึงความเป็นหุ้นส่วนแห่งการพัฒนา มีการแลกเปลี่ยนและส่งเสริมการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจซึ่งกันและกันให้ลงลึกจากระดับการบริหารจัดการทางนโยบายในภาครัฐสู่ระดับปฏิบัติและผู้ที่มีส่วนได้เสียในระดับประชาชนมากขึ้น

1.3) การสร้างความตระหนักต่อปัญหาต่างๆ ร่วมกันและการรับมือกับปัญหาต่างๆ ในลักษณะของการป้องกัน ยับยั้งจำกัดขอบเขตของปัญหาและการกำจัดปัญหาทั้งที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันและการรับมือกับปัญหาในระยะกลางและระยะยาว

1.4) การแบ่งปันภาระและการร่วมทุนภายในอาเซียน ทั้งในลักษณะของทรัพยากรด้านเงินทุน และทรัพยากรมนุษย์เพื่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทางด้านความรู้และด้านเทคนิค แบบพี่ช่วยน้องเพื่อนช่วยเพื่อน (Intra-ASEAN cost sharing and resource pooling)

1.5) การอาศัยความร่วมมือกับประเทศคู่เจรจาอาเซียน ทั้งในลักษณะของทรัพยากรที่เป็นด้านเงินทุน และทรัพยากรมนุษย์เพื่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทางด้านความรู้และด้านเทคนิค (Inter-ASEAN Cost sharing and resource pooling)

2) การเพิ่ม 4 มิติ แห่งความร่วมมือแบบหุ้นส่วนต่อไปนี้อย่างบูรณาการเพื่ออำนวยให้อาเซียนได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่เมื่อก้าวเข้าสู่หน้าต่างโอกาสของการปันผลทางประชากรที่มีอยู่นี้ ในลักษณะที่เป็นกลุ่มนโยบายที่โยงใยสอดคล้องกันเป็นยุทธศาสตร์ร่วมในระดับภูมิภาคอาเซียน ซึ่งจะมีบทบาทเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเชื่อมโยงนโยบายและการประสานนโยบายระหว่างประเทศสมาชิกให้มีความสอดคล้องกัน เป็นปึกแผ่นทางสังคมในระยะยาวในระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ตลอดจนสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างประชากรเพื่อใช้ประโยชน์จากการปันผลทางประชากรอย่างเต็มที่ทั้งในช่วงของการรับการปันผลทางประชากรและเป็นการเตรียมตัวต่อการที่การปันผลทางประชากรนั้นอ่อนตัวลง

2.1) ตลาดแรงงานที่เหมาะสม

2.2) การเคลื่อนย้ายข้ามชาติของกำลังแรงงานและทุนมนุษย์ในภูมิภาค

2.3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.4) การยกระดับคุณภาพความสามารถที่ได้มาตรฐานของกำลังแรงงานสู่ทุนมนุษย์ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกันได้ระหว่างประเทศสมาชิก

สารบัญ

		หน้า
	คำนำ	i
	บทคัดย่อภาษาไทย	ii
	บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	iii
	บทสรุปผลการวิจัยสำหรับผู้บริหาร	iv
	สารบัญ	xi
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์	9
	1.3 นิยาม	10
	1.4 ระเบียบวิธีวิจัย	11
	1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	16
บทที่ 2	**การทบทวนวรรณกรรม: ภูมิหลังอาเซียนและการพัฒนา**	**17**
	2.1 คำนำ	17
	2.2 สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	17
	2.3 ลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศสมาชิกอาเซียน	33
	2.4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ตลาดแรงงานผ่านระบบการศึกษา	44
	2.5 ผลิตภาพของกำลังแรงงานไทย	70
	2.6 ความเหลื่อมล้ำด้านการพัฒนาในภูมิภาค	79
	2.7 การลดความเหลื่อมล้ำของระดับการพัฒนาเศรษฐกิจระหว่างประเทศสมาชิก	88
บทที่ 3	**ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน**	**90**
	3.1 ความนำ	90
	3.2 ตลาดแรงงาน	90
	3.3 ภาพรวมตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน	91
	3.4 การคาดคะเนเกี่ยวกับตลาดแรงงานของประเทศต่างๆ ในอาเซียน	101
	3.5 ความต้องการแรงงานไทยในสิงคโปร์	103
	3.6 ความต้องการแรงงานไทยในมาเลเซีย	106
	3.7 ผลกระทบทางเศรษฐกิจของการจ้างแรงงานต่างชาติ	107
	3.8 การศึกษาเชิงเปรียบเทียบ: ตลาดแรงงานในอาเซียนกับยุโรป	107
	3.9 แนวทางที่จำเป็นสำหรับอาเซียน	112
	3.10 กรอบแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน	113
บทที่ 4	**นโยบายและกรอบกติกาในการกำกับดูแลการย้ายถิ่นและการทำงานของทุนมนุษย์และแรงงานข้ามชาติในอาเซียน**	**117**
	4.1 ความนำ	117
	4.2 การกำกับดูแลการย้ายถิ่นออกนอกประเทศ	119

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	4.3 การกำกับดูแลการย้ายถิ่นเข้าประเทศ	130
	4.4 ความร่วมมือระดับภูมิภาคด้านการเปิดเสรีย้ายถิ่น	145
	4.5 การวิเคราะห์สรุปแนวทางที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	145
	4.6 แนวทางที่ควรจะเป็นต่อไปในอนาคต	146
บทที่ 5	**นโยบายด้านสังคมรองรับคุณภาพชีวิตในการทำงานของทุนมนุษย์และแรงงานข้ามชาติ**	**150**
	5.1 ความนำ	150
	5.2 ลักษณะแนวทางเชิงสังคมรองรับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	150
	5.3 การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างระดับ	163
	5.4 กรณีศึกษานโยบายทางสังคมต่อแรงงานย้ายถิ่นยุโรป	166
	5.5 การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศสิงคโปร์	167
	5.6 การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศมาเลเซีย	175
	5.7 การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย	184
	5.8 แนวทางที่ควรจะเป็นสำหรับอาเซียน	187
บทที่ 6	**มาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพเพื่อเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน**	**189**
	6.1 ความนำ	189
	6.2 บทบาทเชิงผลิตภาพของมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ	190
	6.3 บทบาทของกลไกการยอมรับมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ	191
	6.4 หลักการและแนวทางปฏิบัติด้านการยอมรับมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ	192
	6.5 รูปแบบการยอมรับมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ	194
	6.6 แนวทางการยอมรับมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพในอาเซียน	197
	6.7 มาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพในอาเซียน: ระดับการพัฒนา แนวทาง รูปแบบและกลไก	201
	6.8 โครงการนำร่องสู่การยอมรับความสามารถในการประกอบอาชีพ	230
	6.9 แนวทางการพัฒนากำลังแรงงานสู่มาตรฐานความสามารถ	234
	6.10 การทดสอบมาตรฐานความสามารถของกำลังแรงงาน	237
	6.11 บทบาทของกลไกนอกภาครัฐ: ภาพที่เป็นอยู่	238
	6.12 กลไกระดับปฏิบัติ: กรณีศึกษาสาขาช่างเชื่อม	240
	6.13 การวิเคราะห์ภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	272
	6.14 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในประเทศไทย	282
	6.15 ลักษณะแนวทางนโยบายยุทธศาสตร์ที่ควรจะเป็น	287
	6.16 แนวทางกลไกยุทธศาสตร์ที่ควรจะเป็น	289
บทที่ 7	**แนวทางยุทธศาสตร์ที่ควรจะเป็นในอนาคต**	**298**
	7.1 ความนำ	298

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
7.2 สรุปผลการวิเคราะห์ลักษณะแนวทางที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	298
7.3 สรุปผลการวิเคราะห์ลักษณะแนวทางที่ควรจะเป็น: 2550-2563	366
7.4 สรุปและข้อเสนอแนะ	381
ROAD MAP ข้อเสนอแนะ: แนวทางการปรับตัวของอาเซียนและประเทศสมาชิก 2550-2563	410
เอกสารอ้างอิง	441
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	456
ภาคผนวก 1: ระบบและแนวทางมาตรฐานฝีมือสาขาช่างเชื่อมในภูมิภาคอาเซียน	466
ภาคผนวก 2: ร่างแนวทางตัวแบบ ASEAN Competency Framework สาขาอื่นๆ นอกเหนือจากสาขาช่างเชื่อม	580
ภาคผนวก 3: ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการประกอบอาชีพ	636
ภาคผนวก 4: สรุปการประชุมระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง "บทบาทของไทยสู่ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนในการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน" วันที่ 7 พฤศจิกายน 2549	647
ภาคผนวก 5: สรุปการประชุมระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง "สมาคมช่างฝีมือ และสมาคมวิชาชีพ: หุ้นส่วนความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพกำลังแรงงาน" วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2550	658
ภาคผนวก 6: สรุปการสัมมนาทางวิชาการผลการวิจัยและพัฒนา เรื่อง "การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน" วันที่ 10 เมษายน 2550	672

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1.1	กรอบความคิดในการศึกษา	13
ตารางที่ 2.1	เป้าหมายผลลัพธ์ทางการศึกษาสิงคโปร์	57
ตารางที่ 2.2	อัตราการเข้าเรียนในสถานศึกษาของสิงคโปร์ ปี 2543-2547	59
ตารางที่ 2.3	ประชากร แรงงานและค่าจ้างของประเทศไทย ปี 2543-2550	70
ตารางที่ 2.4	ดัชนีผลิตภาพแรงงานสาขาอุตสาหกรรมระดับประเทศในช่วงปี 2538-2552	72
ตารางที่ 2.5	ดัชนีการพัฒนาของประเทศสมาชิกอาเซียนในช่วงหน้าต่างโอกาสด้านการปันผลประชากรที่ต่างกัน	82
ตารางที่ 3.1	กำลังแรงงานของประเทศอาเซียน ระหว่างปี 2539-2546	94
ตารางที่ 3.2	อัตราการว่างงานของประเทศอาเซียน ระหว่างปี 2539-2546	96
ตารางที่ 3.3	อัตราการจ้างงานแยกตามสาขาอาชีพของประเทศในอาเซียน	100
ตารางที่ 3.4	แนวโน้มอัตราการเปลี่ยนแปลงของประชากร กำลังแรงงาน การเติบโตของผลผลิตและผลิตภาพของแรงงาน ระหว่างปี 2549-2573: อินโดนีเซีย	101
ตารางที่ 3.5	แนวโน้มอัตราการเปลี่ยนแปลงของประชากร กำลังแรงงาน การเติบโตของผลผลิตและผลิตภาพของแรงงาน ระหว่าง ปี 2549-2573: มาเลเซีย	102
ตารางที่ 3.6	แนวโน้มอัตราการเปลี่ยนแปลงของประชากร กำลังแรงงาน การเติบโตของผลผลิตและผลิตภาพของแรงงาน ระหว่าง ปี 2549-2573: สิงคโปร์	102
ตารางที่ 3.7	แนวโน้มอัตราการเปลี่ยนแปลงของประชากร กำลังแรงงาน การเติบโตของผลผลิตและผลิตภาพของแรงงาน ระหว่าง ปี 2549-2573: ไทย	103
ตารางที่ 3.8	ตลาดแรงงานและดัชนีทางเศรษฐกิจของประเทศในภูมิภาคต่างๆ	108
ตารางที่ 3.9	Annual Productivity Growth, 2000-2004	111
ตารางที่ 4.1	ค่าธรรมเนียมการจ้างงานผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติในสิงคโปร์ ณ ปี 2548	131
ตารางที่ 4.2	ประเทศที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานแบ่งตามอุตสาหกรรม	133
ตารางที่ 4.3	นโยบายการนำเข้าแรงงานต่างชาติของมาเลเซีย	136
ตารางที่ 4.4	มาตรการป้องกันและควบคุมแรงงานต่างด้าวของมาเลเซีย	137
ตารางที่ 5.1	จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลาป่วยตามระยะเวลาทำงาน	175
ตารางที่ 6.1	อาชีพของผู้ย้ายถิ่นและมาตรฐานฝีมือในอาเซียน	199
ตารางที่ 6.2	ระบบมาตรฐานความสามารถของกำลังแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันของไทยเปรียบเทียบกับประเทศสมาชิกอื่นในอาเซียน	202
ตารางที่ 6.3	ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคของประเทศสมาชิกอาเซียนบางประเทศในการพัฒนาร่างกรอบความสามารถในการประกอบอาชีพ	231
ตารางที่ 6.4	หลักเกณฑ์ร่างกรอบตัวแบบ ASEAN Competency Framework	232
ตารางที่ 6.5	สาระสำคัญของการจัดทำมาตรฐานใบรับรองสมรรถนะสาขาช่างเชื่อมของ ASEAN Competency Framework	246

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 6.6	มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาช่างเชื่อมจำแนกตามระดับฝีมือ	260
ตารางที่ 6.7	หลักสูตรการฝึกการเตรียมเข้าทำงาน Pre-Employment Training Courses	265
ตารางที่ 6.8	ระบบมาตรฐานและการรองรับทักษะความสามารถของกำลังแรงงานสาขาช่างเชื่อมที่มีอยู่ในปัจจุบันของประเทศไทยเปรียบเทียบกับประเทศอื่นของอาเซียน	269
ตารางที่ 6.9	สถานภาพปัจจุบันของความร่วมมือภายในภูมิภาคอาเซียน	276
ตารางที่ 6.10	ข้อคิดเห็นต่อแนวทางที่ควรปรับปรุงด้านการพัฒนาฝีมือกำลังแรงงาน: ข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร	278
ตารางที่ 6.11	ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านแรงงานของประเทศสมาชิกอาเซียนต่อแนวทางมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานที่ควรจะเป็นในอนาคต: ประเด็นที่เป็นความเห็นสอดคล้องกันจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	281
ตารางที่ 7.1	ประเทศที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานแบ่งตามภาคอุตสาหกรรม	309
ตารางที่ 7.2	แนวทางและมาตรการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	312
ตารางที่ 7.3	อาชีพของผู้ย้ายถิ่นและมาตรฐานฝีมือในอาเซียน	340
ตารางที่ 7.4	ระบบมาตรฐานความสามารถของกำลังแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันของไทยเปรียบเทียบกับประเทศสมาชิกอื่นในอาเซียน	344
ตารางที่ 7.5	สถานภาพปัจจุบันของความร่วมมือภายในภูมิภาคอาเซียน	361
ตารางที่ 7.6	ข้อคิดเห็นต่อแนวทางที่ควรปรับปรุงด้านการพัฒนาฝีมือกำลังแรงงาน: ข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร	372
ตารางที่ 7.7	ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านแรงงานของประเทศสมาชิกอาเซียนต่อแนวทางมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานที่ควรจะเป็นในอนาคต: ประเด็นที่เป็นความเห็นสอดคล้องกันจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	375

สารบัญแผนภาพ

		หน้า
แผนภาพที่ 1.1	การกระจายตามอายุของประชากรและอัตราส่วนพึ่งพิงในประเทศสิงคโปร์ ปี 2543-2593	2
แผนภาพที่ 1.2	การกระจายตามอายุของประชากรและอัตราส่วนพึ่งพิงในประเทศไทย ปี 2543-2593	3
แผนภาพที่ 1.3	การกระจายตามอายุของประชากรและอัตราส่วนพึ่งพิงในประเทศเวียดนาม ปี 2543-2593	3
แผนภาพที่ 1.4	การกระจายตามอายุของประชากรและอัตราส่วนพึ่งพิงในประเทศบรูไน ปี 2543-2593	4
แผนภาพที่ 1.5	การกระจายตามอายุของประชากรและอัตราส่วนพึ่งพิงในประเทศอินโดนีเซีย ปี 2543-2593	4
แผนภาพที่ 1.6	การกระจายตามอายุของประชากรและอัตราส่วนพึ่งพิงในประเทศมาเลเซีย ปี 2543-2593	4
แผนภาพที่ 1.7	การกระจายตามอายุของประชากรและอัตราส่วนพึ่งพิงในประเทศพม่า ปี 2543-2593	5
แผนภาพที่ 1.8	การกระจายตามอายุของประชากรและอัตราส่วนพึ่งพิงในประเทศฟิลิปปินส์ ปี 2543-2593	5
แผนภาพที่ 1.9	การกระจายตามอายุของประชากรและอัตราส่วนพึ่งพิงในประเทศกัมพูชา ปี 2543-2593	6
แผนภาพที่ 1.10	การกระจายตามอายุของประชากรและอัตราส่วนพึ่งพิงในประเทศลาว ปี 2543-2593	6
แผนภาพที่ 1.11	การขยายช่วงการปันผลทางประชากรที่มีอยู่ 3 ช่วง ในภูมิภาคอาเซียน	7
แผนภาพที่ 3.1	อัตราการเติบโตของผลผลิตต่อประชากรในกลุ่มประเทศอาเซียนบางประเทศ	92
แผนภาพที่ 3.2	ผลิตภาพของแรงงานในแต่ละประเทศ	93
แผนภาพที่ 3.3	กำลังแรงงานของประเทศอาเซียน ตั้งแต่ปี 2539-2546	94
แผนภาพที่ 3.4	เปอร์เซ็นต์การเปลี่ยนแปลงในประชากรวัยทำงานและกำลังแรงงานของประเทศต่างๆ ในเอเชียรวมออสเตรเลียและนิวซีแลนด์	95
แผนภาพที่ 3.5	สัดส่วนกำลังแรงงานต่อประชากรวัยทำงาน	96
แผนภาพที่ 3.6	อัตราการว่างงานของประเทศอาเซียน ระหว่างปี 2539-2546	97
แผนภาพที่ 3.7	อัตราการจ้างงานของประเทศต่างๆ แยกตามสาขาการผลิต	98
แผนภาพที่ 3.8	อัตราการเติบโตของผลผลิตต่อประชากรของประเทศอุตสาหกรรมบางประเทศ	108
แผนภาพที่ 3.9	ผลิตภาพของแรงงานในแต่ละประเทศอุตสาหกรรม	109
แผนภาพที่ 3.10	Growth in Productivity per Person Employed, 2000-2004	110

สารบัญแผนภาพ (ต่อ)

		หน้า
แผนภาพที่ 3.11	องค์ประกอบของ road map ภาครัฐและองค์กรท้องถิ่น	114
แผนภาพที่ 3.12	ตัวอย่างองค์ประกอบของ road map ของหน่วยงานสนับสนุน	116
แผนภาพที่ 4.1	กระบวนการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการไปทำงานต่างประเทศ	129
แผนภาพที่ 5.1	ตัวแปรที่ก่อให้เกิดประสบการณ์ด้านบวกของแรงงานระดับบน	164
แผนภาพที่ 5.2	ตัวแปรที่ก่อให้เกิดประสบการณ์ด้านบวกของแรงงานระดับล่าง	164
แผนภาพที่ 5.3	ตัวแปรที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานระดับบน	165
แผนภาพที่ 5.4	ตัวแปรที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานระดับล่าง	165
แผนภาพที่ 6.1	มาตรฐานอาชีพ 5 ระดับ	226
แผนภาพที่ 6.2	ระบบการรองรับประสบการณ์การทำงานของแรงงานไทย	228
แผนภาพที่ 6.3	แนวทางการบริหารระบบการรับรองประสบการณ์การทำงานของแรงงานไทย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	229
แผนภาพที่ 6.4	กลไกระดับภูมิภาคในการรับรองมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ/วิชาชีพ (ASEAN Center for Production and Standards of Workforce)	290
แผนภาพที่ 6.5	**ภาพที่ควรจะเป็นภายใน ปี 2553**: บทบาทของกลไกในและนอกภาครัฐในความร่วมมือแบบหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนากำลังแรงงานสู่ผลิตภาพในลักษณะที่ตอบสนองต่อความต้องการในภาคการผลิต การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรีตามสายงานของกำลังแรงงาน และประชาชน ผู้บริโภคสมประโยชน์	291
แผนภาพที่ 6.6	**ภาพที่ควรจะเป็นภายใน 2553**: การสร้างความเข้มแข็งแก่สมาคมวิชาชีพ/ช่างฝีมือ	294
แผนภาพที่ 6.7	(ร่าง) กรอบแนวทางปฏิบัติการด้านการสนับสนุนส่งเสริมสมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพให้เข้มแข็งสู่หุ้นส่วนความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงาน	295
แผนภาพที่ 7.1	การสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่นๆ	384
แผนภาพที่ 7.2	กลไกระดับภูมิภาคในการรับรองมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ/วิชาชีพ (ASEAN Center for Production and Standards of Workforce)	386
แผนภาพที่ 7.3	**ภาพที่ควรจะเป็น**: แนวทางยกระดับความสามารถการแข่งขันในเชิงเศรษฐกิจของอาเซียนและประเทศสมาชิก	390
แผนภาพที่ 7.4	**ภาพที่ควรจะเป็นภายในปี 2553**: บทบาทของกลไกในและนอกภาครัฐในความร่วมมือแบบหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนากำลังแรงงานสู่ผลิตภาพในลักษณะที่ตอบสนองต่อความต้องการในภาคการผลิต การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรีตามสายงานของกำลังแรงงาน และประชาชน ผู้บริโภคสมประโยชน์	396
แผนภาพที่ 7.5	(ร่าง) กรอบแนวทางปฏิบัติการด้านการสนับสนุนส่งเสริมสมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพให้เข้มแข็งสู่หุ้นส่วนความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงาน	398
แผนภาพที่ 7.6	**ภาพที่ควรจะเป็นภายในปี 2553**: การสร้างความเข้มแข็งแก่สมาคมวิชาชีพ/ช่างฝีมือ	401

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

อาเซียนหรือสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นองค์กรความร่วมมือระดับภูมิภาคตั้งแต่ปี 2510 นับถึงช่วงเวลาในปัจจุบันอาเซียนกำลังก้าวสู่ทศวรรษที่ 4 ของการก่อตั้งองค์กรนั้น โดยมีแนวทางมุ่งสู่การเป็นประชาคมอาเซียน หรือที่เรียกกันเป็นภาษาอังกฤษว่า ASEAN Community ซึ่งมติของผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศ ในการประชุมสุดยอดอาเซียน (ASEAN' Summit) ครั้งที่ 12 ระหว่างวันที่ 10-14 ธันวาคม 2549 ณ เมืองเซบู ประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดให้เร่งรัดระยะเวลาจากเดิมให้บรรลุได้ในปี 2563 (ค.ศ. 2020) เป็นปี 2558 (ค.ศ. 2015) ซึ่งประกอบด้วยประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Social and Cultural Community) และประชาคมความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Security Community) ซึ่งมุ่งให้อาเซียนรวมตัวกันในทุกๆ มิติทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งเป็นไปตามแถลงการณ์ผู้นำอาเซียน " Bali Concord II" ในปี 2546 และวิสัยทัศน์อาเซียน 2020

อาเซียนได้พัฒนาความร่วมมือภายในองค์กรทั้งในเชิงกว้างและเชิงลึกเพื่อให้ทุกประเทศในอาเซียนก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมั่นคงด้วยศักยภาพในการแข่งขันในบริบทสากล ย่างก้าวดังกล่าวของอาเซียนต้องเผชิญกับปัญหาท้าทายต่างๆ ที่เริ่มส่งผลรุนแรงขึ้นตั้งแต่เมื่ออาเซียนย่างเข้าศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ ปัญหาท้าทายสำคัญแต่ยังไม่เป็นที่ตระหนักในกลุ่มประเทศอาเซียน คือ การปันผลทางประชากร (Demographic dividend)

ประเด็นท้าทาย: จะใช้หน้าต่างโอกาสทองสู่ประชาคมอาเซียนที่เข้มแข็งร่วมกันได้อย่างไร

ในการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนที่เข้มแข็งนั้น ปัจจัยเชิงโอกาสที่มีอยู่แต่ยังไม่เป็นที่ตระหนักภายในภูมิภาค คือ ปัจจัยที่เรียกว่า การปันผลทางประชากร ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่นักเศรษฐศาสตร์ใช้เรียกโอกาสทางเศรษฐกิจที่ส่งผลมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากร (Demographic transition) ในลักษณะที่สัดส่วนประชากรในวัยแรงงานเพิ่มสูงขึ้นเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ เมื่อเปรียบเทียบกับประชากรในวัยพึ่งพิง หรือประชากรในวัยเด็กและวัยสูงอายุ ซึ่งกลายเป็นแนวโน้มของการมีอัตราพึ่งพิง (Dependency ratio) ต่ำ[1] โดยปกติแล้ว การปันผลทางประชากรเป็นหน้าต่างโอกาสที่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวในแต่ละประเทศ

---

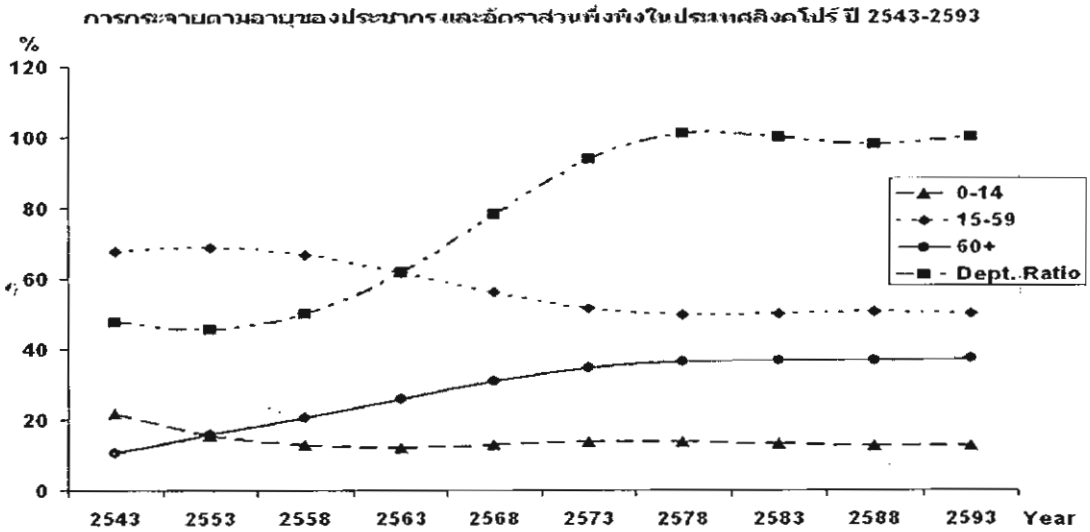
[1] Pete Engardio (2002). "The Chance of a Lifetime: Poor Nations Get a 'Demographic Dividend' "*Business Week online INTERNATIONAL – ASIAN COVER STORY.* March 25, New York; David E. Bloom, David Canning and Jaypee Sevilla (2003). *The Demographic Dividend: A New Perspective on the Economic Consequence of Population Change.* Santa Monica: Rand; Andrew Mason (Editor) (2001). *Population Change and Economic Development in East Asia: Challenges Met, Opportunities Seized.* Stanford, Calif.: Stanford University Press; เกื้อ วงศ์บุญสิน (2546). *การปันผลทางประชากรอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรของไทย.* วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เอกสารหมายเลข 295 พฤษภาคม.

งานศึกษาที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่าประเทศสมาชิกอาเซียนทุกประเทศกำลังอยู่ในช่วงหน้าต่างโอกาสทางเศรษฐกิจจากการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรดังกล่าว โดยประเทศอาเซียนยังไม่ได้ตระหนักถึงโอกาสนั้น และยังไม่ได้มีการเตรียมตัวอย่างเต็มที่ทั้งในระดับประเทศสมาชิกและในระดับความร่วมมือภูมิภาค ในอันที่จะใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ ก่อนที่โอกาสนั้นจะเลือนหายไป ซึ่งหากไม่ได้มีการเตรียมตัวอย่างจริงจัง อาจส่งผลทั้งในลักษณะของการถ่วงเวลาที่จะบรรลุสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจสังคมด้วยศักยภาพในการแข่งขันในบริบทสากล และการที่อาเซียนต้องประสบกับปัญหาใหม่หลายประการ ซึ่งเป็นภาระอันหนักหน่วงทั้งทางเศรษฐกิจและทางสังคม[2]

ดังได้กล่าวแล้วว่า การปันผลทางประชากรนั้นเกิดขึ้นกับทุกประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งหากพิจารณารายประเทศแล้วจะพบว่าแต่ละประเทศมีเพียงหน้าต่างโอกาสเดียวโดยเกิดขึ้นในช่วงเวลาที่แตกต่างกันไปอย่างเห็นได้ชัด อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาในลักษณะของหน้าต่างโอกาสในมุมมองเชิงภูมิภาคจะเห็นได้ชัดเจนว่า อาเซียนมีถึง 3 ช่วงหน้าต่างโอกาสด้านการปันผลทางประชากรในอาเซียนโดยเป็นช่วงหน้าต่างที่มีขนาดแตกต่างกัน และสามารถจัดจำแนกออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ[3]

<u>กลุ่มประเทศที่อยู่ในช่วงหน้าต่างโอกาสที่ 1</u> และมีช่วงเวลาการปันผลทางประชากรเหลือน้อยที่สุด ได้แก่ สิงคโปร์ ไทย และเวียดนาม ซึ่งมีช่วงเวลาการปันผลทางประชากรเหลืออีกไม่เกิน หนึ่งทศวรรษนับจากนี้ไป โดยในปี 2558 กำลังแรงงานในสิงคโปร์ ไทย และเวียดนามจะลดลงเหลือร้อยละ 66.7 ร้อยละ 65.5 และร้อยละ 66.0 ตามลำดับ หลังจากที่กำลังแรงงานในประเทศเคยสูงถึงร้อยละ 68.7 ร้อยละ 66.1 และร้อยละ 66.2 ตามลำดับ ในปี 2553

แผนภาพที่ 1.1 การกระจายตามอายุของประชากรและอัตราส่วนพึ่งพิงในประเทศสิงคโปร์ ปี 2543-2593

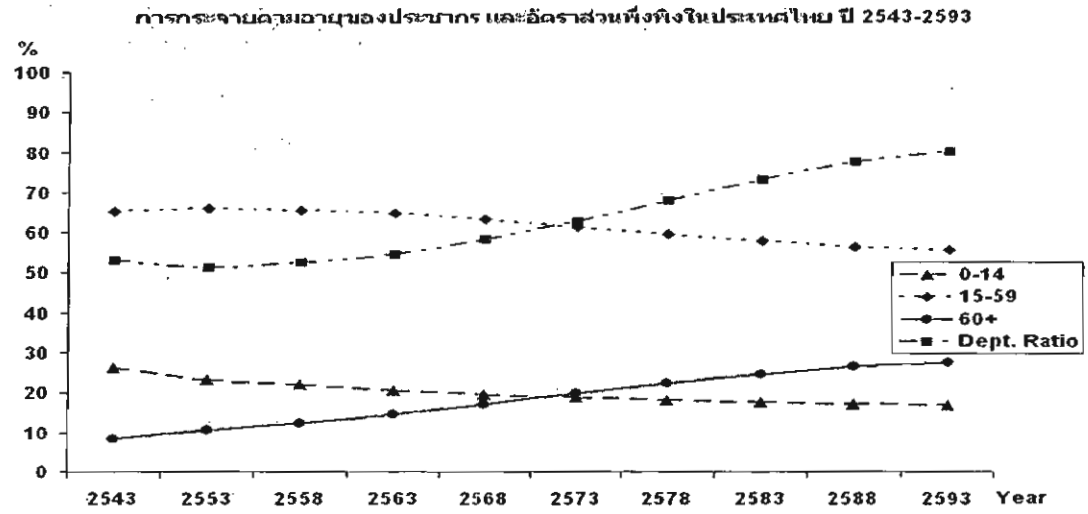


ที่มา: พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2547)

[2] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2547). "การปันผลทางประชากร: หน้าต่างโอกาสและความท้าทายอาเซียนในศตวรรษที่ 21" หน้า 237-277. ใน เกื้อ วงศ์บุญสิน. บรรณาธิการ. *6 ปีทองสุดท้ายของโอกาสการแข่งขันทางเศรษฐกิจ: ผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากร* รวมบทความชุดโครงการทักษะแรงงานระยะที่ 2 (การเตรียมแผนรับช่วงปัจจุบัน และช่วงหลังของโอกาสการรับการปันผลทางประชากร) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

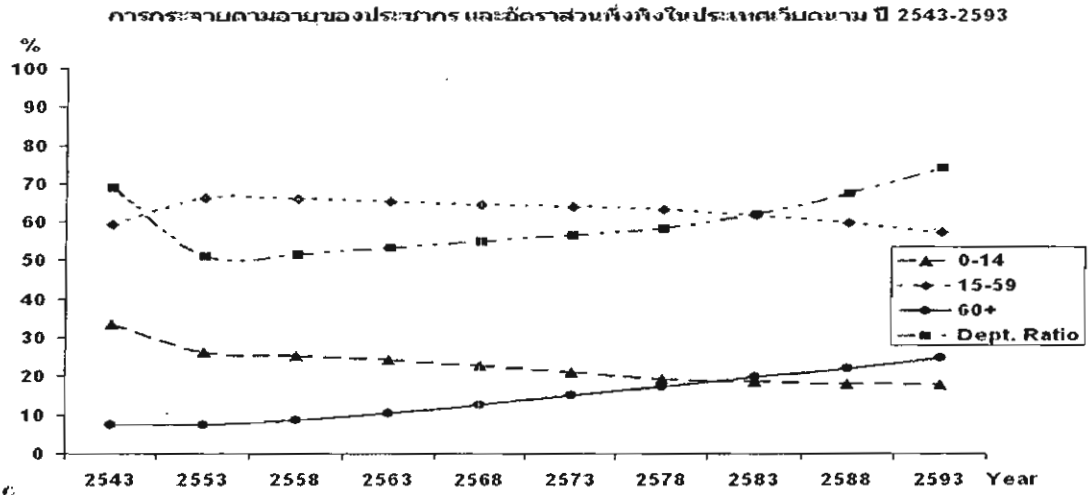
[3] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2547). *เพิ่งอ้าง.*

แผนภาพที่ 1.2 การกระจายตามอายุของประชากรและอัตราส่วนพึ่งพิงในประเทศไทย ปี 2543-2593



ที่มา: พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2547)

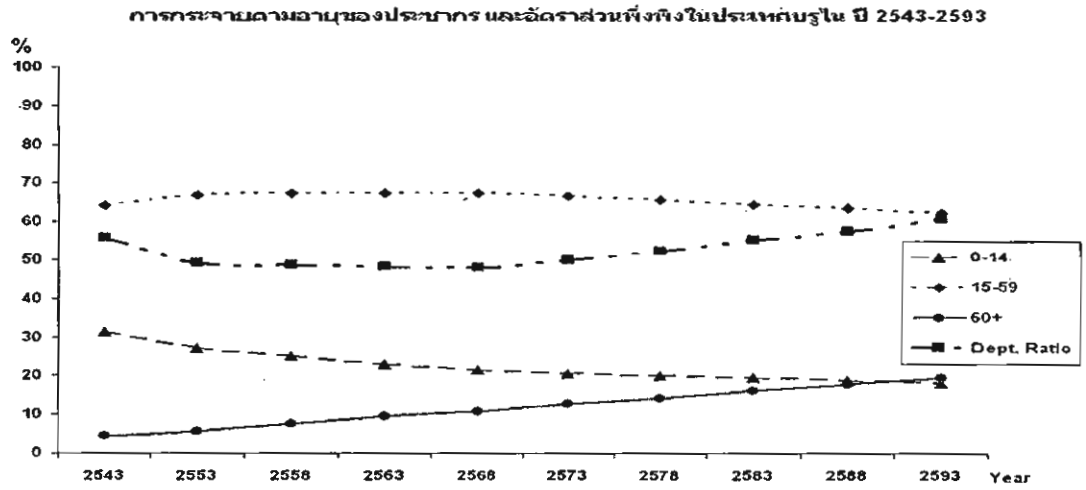
แผนภาพที่ 1.3 การกระจายตามอายุของประชากรและอัตราส่วนพึ่งพิงในประเทศเวียดนาม ปี 2543-2593



ที่มา: พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2547)

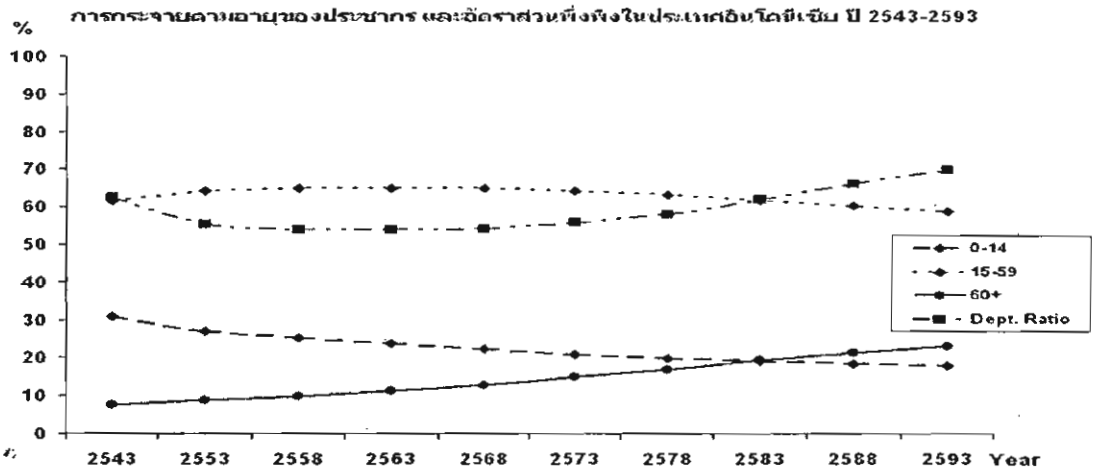
<u>กลุ่มประเทศที่อยู่ในช่วงหน้าต่างโอกาสที่ 2</u> และมีช่วงเวลาการปันผลทางประชากรเหลือปานกลาง ได้แก่ บรูไน ดารุสซาลาม อินโดนีเซีย มาเลเซีย และพม่า ซึ่งมีช่วงเวลาการปันผลทางประชากรเหลืออีกประมาณสองทศวรรษ โดยในกลุ่มนี้การปันผลประชากรในอินโดนีเซียและมาเลเซียจะเริ่มลดลงก่อน ดังเห็นได้จากการที่กำลังแรงงานในอินโดนีเซียและมาเลเซียจะลดลงในประมาณปี 2568 เหลือร้อยละ 64.9 และ 62.4 ตามลำดับ ในปีดังกล่าวหลังจากที่เคยสูงถึงร้อยละ 65.0 และร้อยละ 63.0 ในปี 2563 ซึ่งเป็นปีที่กำลังแรงงานในบรูไน ดารุสซาลาม และพม่า มีสูงถึงร้อยละ 67.5 และร้อยละ 64.3 ตามลำดับ จากนั้นจะลดลงเหลือร้อยละ 66.7 และร้อยละ 64.0 ตามลำดับในปี 2573

แผนภาพที่ 1.4 การกระจายตามอายุของประชากรและอัตราส่วนพึ่งพิงในประเทศบรูไน ปี 2543-2593



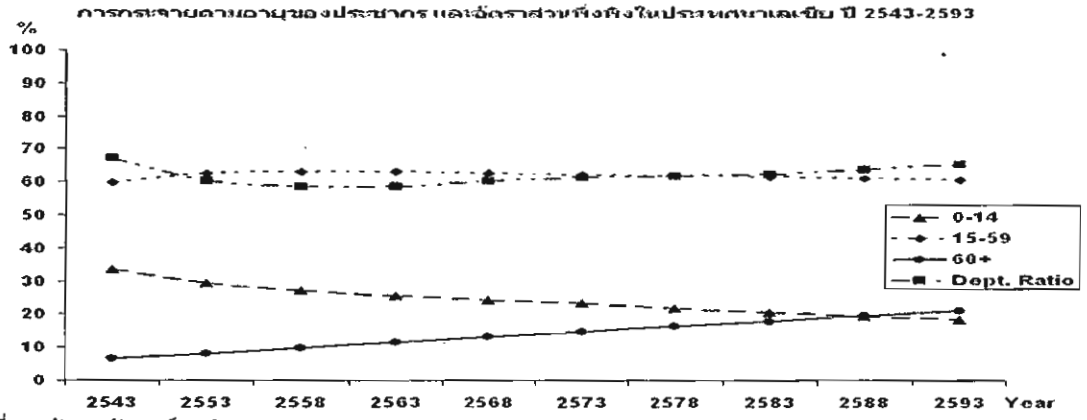
ที่มา: พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2547)

แผนภาพที่ 1.5 การกระจายตามอายุของประชากรและอัตราส่วนพึ่งพิงในประเทศอินโดนีเซีย ปี 2543-2593



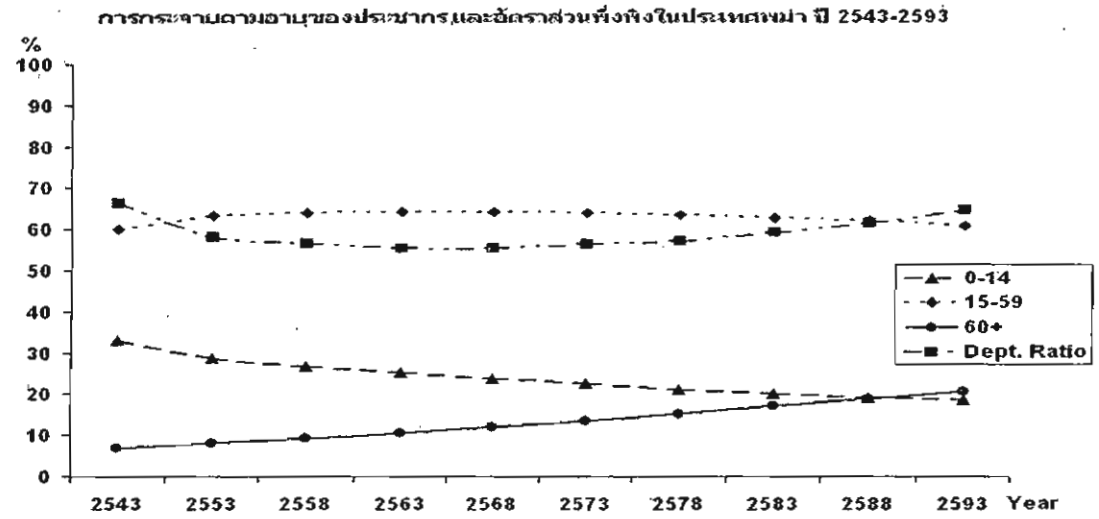
ที่มา: พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2547)

แผนภาพที่ 1.6 การกระจายตามอายุของประชากรและอัตราส่วนพึ่งพิงในประเทศมาเลเซีย ปี 2543-2593



ที่มา: พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2547)

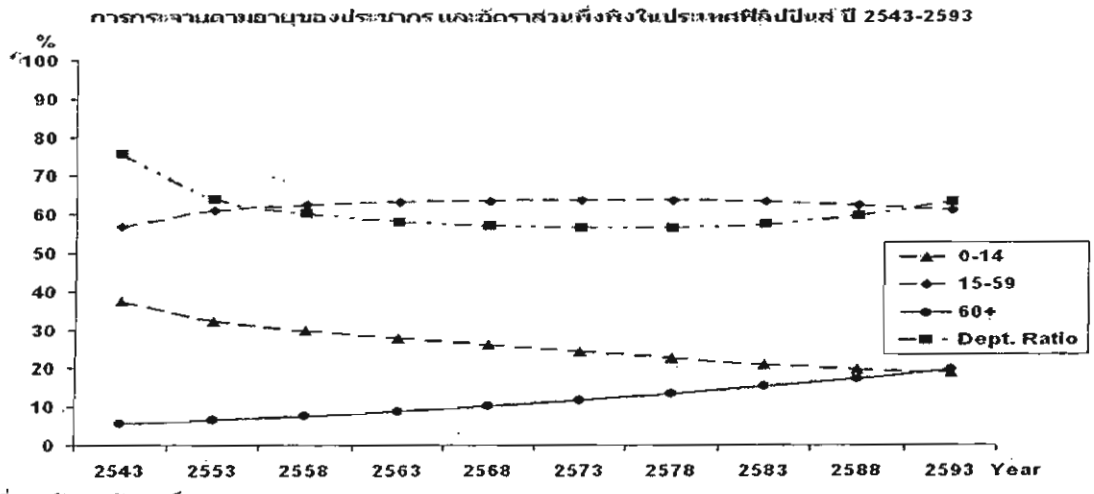
แผนภาพที่ 1.7 การกระจายตามอายุของประชากรและอัตราส่วนพึ่งพิงในประเทศพม่า ปี 2543-2593



ที่มา: พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2547)

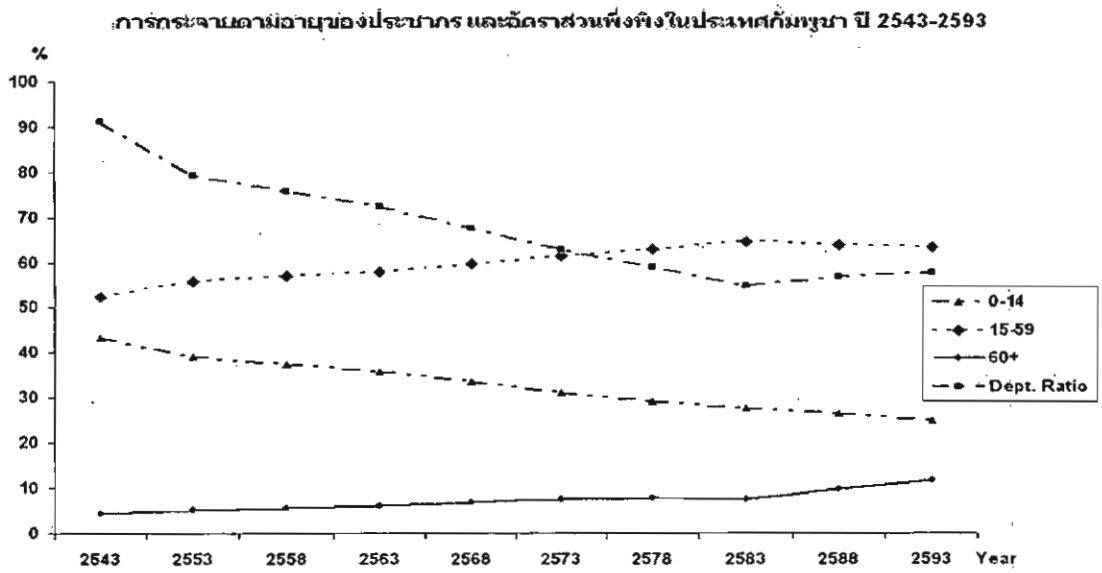
กลุ่มประเทศที่อยู่ในช่วงหน้าต่างโอกาสที่ 3 และมีช่วงเวลาการปันผลทางประชากรเหลือมากที่สุด ได้แก่ ฟิลิปปินส์ กัมพูชา และลาว ซึ่งมีช่วงเวลาการปันผลทางประชากรเหลืออีกประมาณสามถึงสี่ทศวรรษ โดยในกลุ่มนี้การปันผลประชากรในฟิลิปปินส์จะเริ่มลดลงเป็นลำดับแรก คือประมาณปี 2583 ดังเห็นได้จากการที่กำลังแรงงานในฟิลิปปินส์จะลดลงเหลือร้อยละ 63.5 ในปีดังกล่าวหลังจากที่ถึงจุดอิ่มตัวที่ร้อยละ 63.8 ในช่วงระหว่างปี 2573-2578 หลังจากนั้น ประมาณปี 2588 การปันผลทางประชากรในกัมพูชาจะเริ่มลดลง ดังเห็นได้จากการที่กำลังแรงงานในกัมพูชาจะลดลงเหลือร้อยละ 63.8 ในปี 2588 หลังจากที่ถึงจุดอิ่มตัวที่ร้อยละ 64.6 ในปี 2583 ทั้งนี้ การปันผลทางประชากรในลาวจะเริ่มลดลง ประมาณปี 2593 ดังเห็นได้จากการที่กำลังแรงงานในลาวจะลดลงเหลือร้อยละ 64.0 ในปีดังกล่าวหลังจากที่ถึงจุดอิ่มตัวที่ร้อยละ 64.2 ในปี 2588

แผนภาพที่ 1.8 การกระจายตามอายุของประชากรและอัตราส่วนพึ่งพิงในประเทศฟิลิปปินส์ ปี 2543-2593



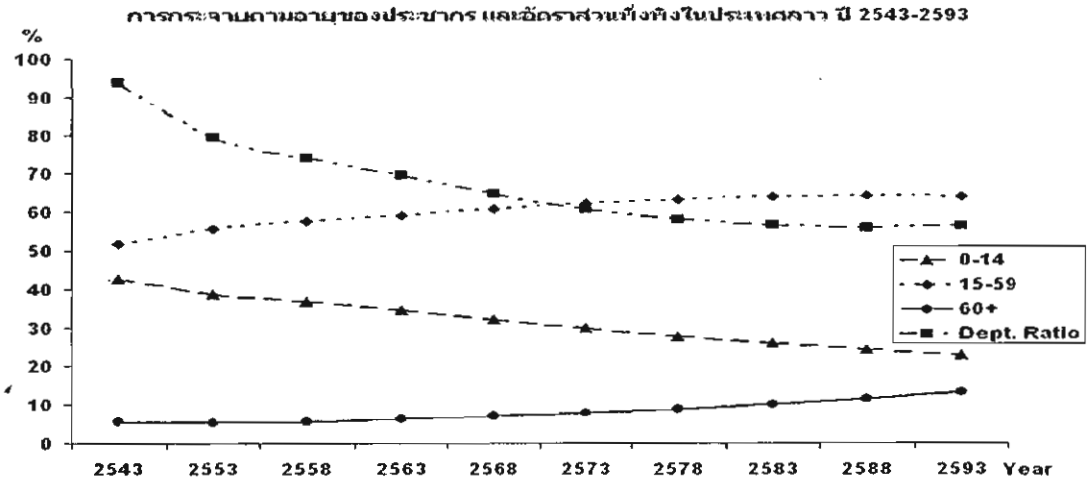
ที่มา: พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2547)

แผนภาพที่ 1.9 การกระจายตามอายุของประชากรและอัตราส่วนพึ่งพิงในประเทศกัมพูชา ปี 2543-2593



ที่มา: พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2547)

แผนภาพที่ 1.10 การกระจายตามอายุของประชากรและอัตราส่วนพึ่งพิงในประเทศลาว ปี 2543-2593



ที่มา: พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2547)

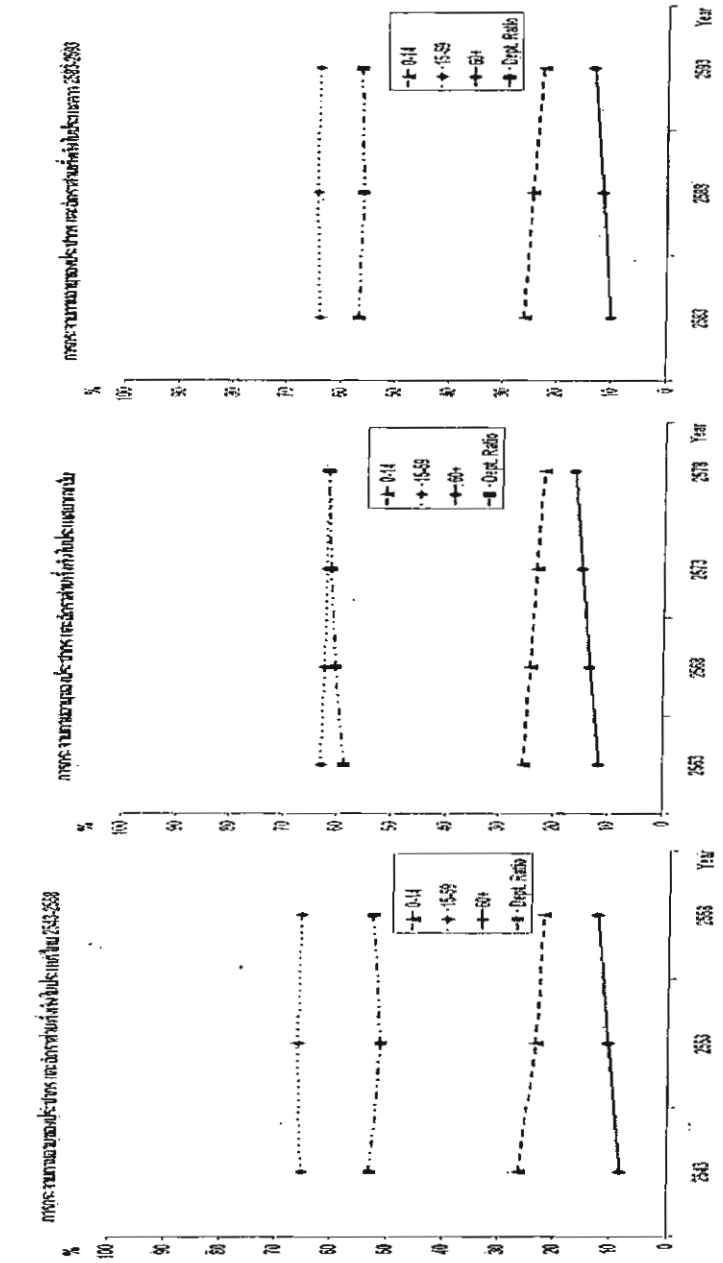
ปัญหาของอาเซียนจากโอกาสและความท้าทายใหม่ด้านการปันผลประชากรนั้น แบ่งออกได้เป็น 3 ประการคือ [4]

ก) โอกาสในการใช้ประโยชน์จากการปันผลทางประชากรในแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียนส่วนใหญ่ยังคงเป็นไปในระดับต่ำเนื่องจากแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียนนั้นมีปริมาณและคุณภาพของประชากรที่ไม่สัมพันธ์กันอย่างเพียงพอต่อการใช้โอกาสจากการปันผลทางประชากรอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงาน

[4] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2547). อ้างแล้ว.

ข) ความเป็นไปได้ในการขยายโอกาสจากการปันผลทางประชากรที่มีอยู่ในช่วงสั้นๆ ช่วงเดียว ในประเทศสมาชิกหนึ่งๆ ให้ยาวนานออกไป โดยอาศัยการปันและใช้โอกาสที่มีอยู่ถึง 3 ช่วงในภูมิภาค ดังแผนภาพที่ 1.11 ซึ่งแสดงตัวอย่างการขยายช่วงการปันผลทางประชากรของไทย ซึ่งอยู่ในช่วงโอกาสที่ 1 ให้ต่อไปหลังจากปี 2553 โดยอาศัยช่วงการปันผลทางประชากรช่วงที่ 2 ในภูมิภาค จากกรณีของมาเลเซียที่ยังคงมีอยู่ไปจนถึงปี 2568 และช่วงการปันผลทางประชากรช่วงที่ 3 ในภูมิภาค จากกรณีของของลาวไปจนถึงปี 2593 เป็นต้น

แผนภาพที่ 1.11 การขยายช่วงการปันผลทางประชากรที่มีอยู่ 3 ช่วง ในภูมิภาคอาเซียน



ที่มา: พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2547)

ค) ยังไม่มีความร่วมมือในภูมิภาคอาเซียนที่เกี่ยวกับการปันผลทางประชากรโดยเฉพาะโดยตรง ส่วนความร่วมมือในระดับภูมิภาคที่เกี่ยวข้องและน่าจะเอื้อต่อโอกาสการปันผลทางประชากรในภูมิภาค เช่น ด้านการศึกษาและด้านแรงงานในการเพิ่มผลิตภาพของทรัพยากรมนุษย์นั้น ยังไม่อาจอำนวยให้อาเซียนได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่เมื่อก้าวเข้าสู่หน้าต่างโอกาสของการปันผลทางประชากรที่มีอยู่นี้ ในขณะเดียวกันความร่วมมือระดับภูมิภาคในการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจการค้าการลงทุนภายในประเทศสมาชิกอาเซียนยังไม่ก้าวถึงการใช้องค์ความรู้และทักษะของทรัพยากรมนุษย์ร่วมกันภายในภูมิภาคอย่างเต็มที่

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่อาเซียนและประเทศสมาชิกต้องปรับตัวในการพัฒนาความร่วมมือแนวใหม่ นั่นคือ หุ้นส่วนความร่วมมือในการเพิ่มผลิตภาพของกำลังแรงงานสู่ตลาดแรงงานภูมิภาคที่มีประสิทธิภาพ ผลิตภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยการจัดการที่เป็นระบบเหมาะสม อันจะส่งต่อเนื่องให้แต่ละประเทศสมาชิกอาเซียนสามารถยกระดับการแข่งขันทางเศรษฐกิจร่วมกันและขยายหน้าต่างโอกาสของการปันผลทางประชากรออกไป

แนวทางความร่วมมืออาเซียน ควรปรับปรุงใน 2 ระดับคือ

ก) แนวทางการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนานโยบายภายในประเทศสมาชิกแต่ละประเทศ ในลักษณะที่เอื้อต่อการใช้โอกาสจากการปันผลทางประชากรอย่างเต็มที่ โดยเน้นการทำให้ประเทศสมาชิกอาเซียนมีการเจรจาปรึกษาหารือกันทางด้านนโยบาย มีความร่วมมือแลกเปลี่ยนนโยบายระหว่างกัน เพื่อก้าวให้พ้นจากภาวะที่แต่ละประเทศสมาชิกมีการกำหนดนโยบายในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอันกล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นให้เหมาะสมกับการใช้ประโยชน์หรือการแก้ปัญหาต่างๆ เช่นจากโครงสร้างประชากร ซึ่งเป็นเรื่องของแต่ละประเทศ และ

ข) แนวทางการแสวงหาและจัดทำยุทธศาสตร์ร่วมในระดับภูมิภาคอาเซียน ในลักษณะที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเชื่อมโยงนโยบายและการประสานนโยบายระหว่างประเทศสมาชิกให้มีความสอดคล้องกัน เป็นปึกแผ่นทางสังคมในระยะยาวในระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน มีลักษณะของการสอดประสานและอำนวยความสะดวกต่อกันระหว่างส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วม และประสิทธิผลของโครงการความร่วมมือต่างๆ ที่ตอบสนองปัญหาของภูมิภาคอย่างจริงจังและรวดเร็วมากขึ้น

การปรับตัวของอาเซียนอาจจำแนกได้ 3 แนวทางและวิธีการดังนี้ คือ

1) แนวทางในการปรับลดการเอาเปรียบกีดกันกำลังแรงงานจากภายในภูมิภาคด้วยกันเอง สู่การผนึกกำลังแรงงานจากภูมิภาคให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางเศรษฐกิจสังคมทั้งในระดับประเทศสมาชิกและระดับภูมิภาค ด้วยวิธีการจัดระบบการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานข้ามชาติระหว่างกันอย่างเหมาะสม

2) แนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับคุณภาพด้านทักษะและสมรรถนะของกำลังแรงงานอาเซียน บนฐานของการพัฒนาและรับรองมาตรฐานความสามารถในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพทั้งในระดับทักษะ (Skilled) และระดับวิชาชีพ (Professional) หรือที่ไทยเรียกว่า มาตรฐานฝีมือแรงงาน

3) การนำโอกาสด้านการปันผลทางประชากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยการยกระดับทักษะฝีมือและสมรรถนะของกำลังแรงงานในภูมิภาคให้เกิดผลิตภาพบนหลักการของการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม

แนวทางและวิธีการทั้งสามประการข้างต้นมีความเกี่ยวโยงเสริมต่อกันอย่างใกล้ชิด และสอดรับกับ Hanoi Plan of Action 1999-2004 รองรับวิสัยทัศน์อาเซียน 2020 โดยแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับคุณภาพด้านทักษะและสมรรถนะของกำลังแรงงานอาเซียน บนฐานของการพัฒนาและรับรองมาตรฐานความสามารถในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ หรือทั้งในระดับทักษะและระดับวิชาชีพนั้น เป็นแนวทางเสริมด้านผลผลิตของความร่วมมือระหว่างประเทศที่กำลังกลายเป็นกระแสหลักประการหนึ่งในการจัดระบบการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานข้ามชาติในภูมิภาคต่างๆ ให้เกิดผลลัพท์ด้านผลิตภาพของกำลังแรงงาน

ในลักษณะที่เอื้อประโยชน์สูงสุดทางเศรษฐกิจสังคมทั้งในระดับประเทศสมาชิกและระดับภูมิภาค ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการในรับโอกาสจากการปันผลทางประชากรอย่างเต็มที่

การจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ตามแผนแม่บทการพัฒนาฝีมือแรงงานเมื่อปี 2546 ซึ่งได้ริเริ่มงานการพัฒนาแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และรวมถึงแรงงานในประเทศสมาชิกของกรอบความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย มาเลเซีย และไทย (Indonesia-Malaysia-Thailand Growth Triangle: IMT-GT) สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งของการนำร่องอันสามารถนำไปสู่การใช้ประโยชน์จากการปันผลทางประชากรอย่างเต็มที่ ด้วยความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนการฝึกอบรมสาขาวิชาชีพต่างๆ การพัฒนาข้อมูลตลาดแรงงาน การยอมรับมาตรฐานมาตรฐานความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานระหว่างประเทศสมาชิก และการพัฒนาโอกาสการทำงานในพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานทักษะ (Skilled) และส่งเสริมการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงาน

ทั้งนี้ ประเทศไทย มาเลเซีย และอินโดนีเซีย ได้นำร่องด้วยการพัฒนามาตรฐานความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานด้านช่างเชื่อม โดยมีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานของไทยเป็นกลไกหลักในการผลักดันการขยายผลเตรียมการสู่ความตกลงในการยอมรับร่วมกันด้านมาตรฐานวุฒิบัตรและความสามารถระหว่างประเทศต่างๆ รวมถึงในขอบเขตของอาเซียน อันน่าจะส่งผลอำนวยให้เกิดความเคลื่อนไหวของทรัพยากรมนุษย์ในระหว่างประเทศสมาชิกอย่างมีประสิทธิภาพ การยกระดับผลิตภาพและความแข็งแกร่งในอาชีพของกำลังแรงงานในตลาดแรงงานภูมิภาค การปกป้องสถานะที่เท่าเทียมกันของแรงงาน การยกระดับการผลิตสู่ศักยภาพในการแข่งขันและการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ อาเซียนยังอยู่ในช่วงเริ่มต้นของการพัฒนาแนวคิดและแนวทางสู่เป้าหมายดังกล่าว

ในปี 2549 ประเทศไทย โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้รับมอบหมายให้เป็นสถาบันแกนนำ (Lead Institution) ด้านเครือข่ายทักษะฝีมือระดับภูมิภาค (Regional Skills Network) เอเชียและแปซิฟิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization - ILO) ซึ่งการวิจัยและพัฒนาแนวทางการยกระดับผลิตภาพแรงงานบนฐานของการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างประเทศในระดับภูมิภาค เป็นภารกิจส่วนหนึ่งเสนอต่อ ILO/Korea First Planning Meeting of Lead Institutions in the Regional Skills Network ที่กรุงเทพฯ ระหว่างวันที่ 29-31 สิงหาคม 2549

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

โครงการนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการรองรับบทบาทของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของกระทรวงแรงงานในการพัฒนาตลาดแรงงานภูมิภาคด้วยการเพิ่มผลิตภาพของกำลังแรงงาน โดยมุ่งให้ได้มาซึ่งแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมและพึงปฏิบัติได้ เอื้อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจสังคมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รองรับการยกระดับศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจร่วมกันในระดับสากลในบริบทที่โครงสร้างทางประชากรกำลังเปลี่ยนแปลงไป โดยวัตถุประสงค์ของโครงการจำแนกได้ 3 ประการคือ

1) การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในการที่สมาชิกประชาคมอาเซียนจะปรับตัวร่วมมือกันเพิ่มผลิตภาพของกำลังแรงงานอาเซียน

2) การศึกษาและพัฒนาแนวทางกลไกระดับปฏิบัติให้อาเซียนและประเทศสมาชิกปรับตัวในการพัฒนาความร่วมมือดังกล่าวนั้น

3) การศึกษาวิจัยแนวทางเชิงยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมและพึงปฏิบัติได้ต่อเงื่อนไขต่างๆ นั้น เพื่อให้อาเซียนและประเทศสมาชิกมีแนวทางที่จะปฏิบัติร่วมกันในการใช้ประโยชน์จากโอกาสด้านการปันผลทางประชากรให้ได้มากที่สุด

1.3 นิยาม

อาเซียน หมายถึง สมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asian Nations) ประกอบด้วยประเทศสมาชิก 10 ประเทศ คือ ไทย บรูไน อินโดนีเซีย มาเลเซีย สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ เวียดนาม ลาว พม่า และกัมพูชา

ผลิตภาพของกำลังแรงงาน หรือที่นิยมเรียกกันโดยทั่วไปว่า ผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) หมายถึง ปริมาณผลงานเฉลี่ยต่อคนของลูกจ้างที่คำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายปี เป็นข้อมูลที่บ่งชี้ถึงความสามารถในการผลิตต่อคนของลูกจ้างหรือคนงานในแต่ละช่วงเวลา การวัดผลิตภาพของกำลังแรงงานด้วยวิธีง่ายๆ คือ การคำนวณสัดส่วนของผลผลิตมวลรวมประชาชาติและจำนวนแรงงานในภาคการผลิตนั้นๆ

กำลังแรงงาน หมายถึง ประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ทั้งที่เป็นผู้ที่มีงานทำและผู้ไม่มีงานทำแต่ประสงค์จะทำงานและสามารถทำงานได้

แรงงาน หมายถึง ผู้ใช้แรงงาน ระดับทักษะ กึ่งทักษะ และไร้ทักษะ ซึ่งเป็นความหมายแคบซึ่งมักใช้กันทั่วไป ถึงแม้ว่าในความหมายกว้างนั้น ครอบคลุมถึงการใช้กำลังกายและกำลังความคิดของมนุษย์ในการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

ทุนมนุษย์ หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อการผลิต การบริการและการพัฒนาประเทศด้วยแรงกาย แรงใจ สติปัญญา ความคิด ความรู้ ทักษะความสามารถในการทำงาน เนื่องจากผลของการศึกษา ฝึกอบรม ตลอดจนประสบการณ์ทำงาน ซึ่งเป็นการสร้างคุณค่าของมนุษย์ โดยวิธีการวัดทุนมนุษย์ที่แพร่หลายมี 2 วิธี คือ ก) วัดจากปริมาณการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาซึ่งแฝงอยู่ในกำลังแรงงาน โดยสมมติให้มูลค่าทางการศึกษาเท่ากับต้นทุนที่เสียไปเพื่อการลงทุนในทุนมนุษย์ และ ข) วัดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอาชีพของกำลังแรงงานตามระดับทักษะ เช่น ถ้าเป็นกลุ่มอาชีพที่ใช้ทักษะสูงเพิ่ม เท่ากับมีทุนมนุษย์เพิ่ม[5]

การปันผลทางประชากร หมายถึง โอกาสทางเศรษฐกิจที่ส่งผลมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรในลักษณะที่สัดส่วนประชากรในวัยแรงงานเพิ่มสูงขึ้นเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ เมื่อเปรียบเทียบกับประชากรในวัยพึ่งพิง หรือประชากรในวัยเด็กและวัยสูงอายุ ซึ่งกลายเป็นแนวโน้มของการมีอัตราพึ่งพิงต่ำ โอกาสทางเศรษฐกิจดังกล่าว ได้แก่ การยกระดับมาตรฐานการครองชีพ ส่งผลให้มีการออมถารลงทุนมากขึ้น ตลอดจนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

การปันผลทางประชากรมักจะเกิดขึ้นในช่วงกลางของขั้นตอนที่สองของการเปลี่ยนสภาพทางประชากร ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ดุลยภาพของอัตราเกิดและอัตราตายเริ่มเปลี่ยนแปลงและส่งผลให้การเพิ่มประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความทันสมัยควบคู่กับการสาธารณสุขและการโภชนาการที่ดีขึ้นมีผลทำให้อัตราการตายลดลง สำหรับในช่วงแรกของขั้นตอนที่สองนี้ประชากรวัยเด็กจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะทำให้อัตราส่วนพึ่งพิงวัยเด็กมีสูงมาก ส่วนในช่วงปลายนั้นประชากรผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และทำให้อัตราส่วนพึ่งพิงวัยสูงอายุมีสูงมากด้วยเช่นกัน[6] ในขณะที่ช่วงกลางๆ ของการเปลี่ยนสภาพทาง

---

[5] Theodore W. Schultz (1961). "Investment in Human Capital" *American Economic Review* 51 (March): 1-17; Gary S. Becker (1964, 1993, 3rd ed.). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago, University of Chicago Press.

[6] จำนวนของผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว สืบเนื่องจากการที่ประชากรมีอายุขัยที่ยืนยาวขึ้น โดยที่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วมีการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบประชากรส่วนนี้มานานแล้วโดยอายุ มัธยฐานในปี พ.ศ. 2503 เป็น 29 ปี และคาดว่าจะเพิ่มสูงขึ้นเป็นประมาณ 46 ปี ในปี 2593 ส่วนในกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนาพบว่า อายุมัธยฐานในปี พ.ศ. 2503 อยู่ระหว่าง 19-24

ประชากรจะเป็นช่วงที่สัดส่วนของประชากรส่วนใหญ่จะอยู่ในวัยแรงงาน ทำให้เป็นช่วงที่อัตราพึ่งพิงมีแนวโน้มค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองช่วงที่ได้กล่าวมาแล้ว ช่วงนี้จึงเป็นช่วงสำคัญที่เรียกว่าช่วงการปันผลทางประชากร[7]

ประเทศที่ได้รับผลดีจากการปันผลทางประชากรจะต้องใช้ช่วงเวลาการปันผลทางประชากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด เพราะโอกาสดังกล่าวมีเพียงครั้งเดียวและจะเปลี่ยนเป็นภาวะคุกคามหากสัดส่วนประชากรวัยสูงอายุเพิ่มมากขึ้น[8]

หากตลาดแรงงานมีศักยภาพพอที่จะรองรับกำลังแรงงานที่เพิ่มขึ้น ผลิตภาพต่อหัวของประชากรก็จะเพิ่มขึ้น ปรากฏการณ์ดังกล่าวจะส่งผลต่อการเพิ่มการปันผลทางประชากร รวมทั้งมีผลต่อการเพิ่มการออมและการลงทุนในทุนมนุษย์ให้มากยิ่งขึ้น การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานถือเป็นการปันผลทางประชากรที่สำคัญประการหนึ่งนอกเหนือจากการออมและการลงทุนทางทรัพยากรมนุษย์[9]

การจะรับผลดีจากการปันผลทางประชากรนั้น ประเทศต่างๆ ควรมีตลาดเปิดและนโยบายแรงงานที่ยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดการสร้างงานเพิ่มขึ้น โดยจะต้องมีนโยบายเศรษฐกิจที่ดีควบคู่กับระบบการเงินที่เอื้อต่อการลงทุนและการออม โดยเฉพาะการลงทุนในด้านการศึกษาเพื่อให้เกิดทักษะ ตลอดจนมีระบบบำนาญและระบบสุขภาพสำหรับผู้เกษียณอายุ ทั้งนี้สิ่งสำคัญคือจะต้องใช้ประชากรวัยแรงงานให้เกิดประโยชน์เพียงพอ เพื่อเตรียมทรัพยากรให้พอสำหรับอนาคตที่สัดส่วนประชากรวัยสูงอายุจะเพิ่มสูงขึ้น[10]

1.4 ระเบียบวิธีวิจัย

ด้วยแนวคิดที่ว่า

1) อาเซียนและประเทศสมาชิกมีความจำเป็นต้องปรับตัวในการพัฒนาความร่วมมือแนวใหม่ นั่นคือความร่วมมือสู่การเป็นหุ้นส่วนด้านทุนมนุษย์ที่มีผลิตภาพและเป็นทุนทางสังคม พร้อมไปกับการเป็นตลาดแรงงานภูมิภาคที่มีความยืดหยุ่นรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตรของสังคม เศรษฐกิจ ฐานความรู้และทักษะอันเป็นลักษณะเฉพาะของศตวรรษที่ 21 ประเทศสมาชิกอาเซียน เช่น ประเทศไทยก็จะสามารถรับการปันผลทางประชากรได้อย่างเต็มที่มากขึ้น

2) แนวทางความร่วมมืออาเซียน ควรมีการปรับปรุงใน 2 ระดับคือ

ก) แนวทางการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนานโยบายภายในประเทศสมาชิกแต่ละประเทศที่เอื้อต่อการใช้โอกาสจากการปันผลทางประชากรอย่างเต็มที่

ข) แนวทางการแสวงหาและจัดทำยุทธศาสตร์ร่วมในระดับภูมิภาคอาเซียน ในลักษณะที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเชื่อมโยงนโยบายและการประสานนโยบายระหว่างประเทศสมาชิกให้มีความสอดคล้องกัน เป็นปึกแผ่นทางสังคมในระยะยาวในระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

ปี และคาดประมาณว่าอายุมัธยฐานของประชากรในประเทศกำลังพัฒนาทั้งหมดจะเพิ่มขึ้นเป็นประมาณ 37 ปี ในปี 2593 สถานการณ์ที่ประชากรมีอายุยืนยาวขึ้นและสัดส่วนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นจะเกิดขึ้นได้ในทุกสังคมของทั้งประเทศพัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนา โดยที่ในปี พ.ศ. 2503 อายุขัยเฉลี่ยของประชากรทั่วโลกเป็นประมาณ 46 ปี และคาดว่า อายุขัยเฉลี่ยจะเป็นประมาณ 76 ปี ในปี 2593 และมีอายุมัธยฐานเป็นประมาณ 38 ปี (ดูเพิ่มเติมใน Bloom, Canning and Sevilla. 2003. *Ibid*)

[7] Engardio (2002). *Ibid.*; Bloom, Canning and Sevilla (2003). *Ibid.*; เกื้อ วงศ์บุญสิน (2546). *อ้างแล้ว.*

[8] Engardio (2002). *Ibid.*; Bloom, Canning and Sevilla (2003). *Ibid.*; เกื้อ วงศ์บุญสิน (2546). *อ้างแล้ว.*

[9] เกื้อ วงศ์บุญสิน (2546). *อ้างแล้ว.*

[10] Engardio (2002). *Ibid.*; Bloom, Canning and Sevilla (2003). *Ibid.*; เกื้อ วงศ์บุญสิน (2546). *อ้างแล้ว.*

3) ควรมีการปรับตัวในด้านกลไกสถาบัน มีการปรับแนวคิดและกระบวนการทางความร่วมมือระดับภูมิภาคของอาเซียนให้มีลักษณะของการสอดประสานและอำนวยความสะดวกต่อกันระหว่างส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วม และประสิทธิผลของโครงการความร่วมมือต่างๆ ที่ตอบสนองปัญหาของภูมิภาคอย่างจริงจังและรวดเร็วมากขึ้นโดยยุทธศาสตร์สำคัญที่ควรพัฒนาขึ้นมาในศตวรรษที่ 21 นับจากนี้ คือ การพัฒนาตลาดแรงงานในภูมิภาคให้มีความยืดหยุ่น

การจะแสวงหาแนวทางความร่วมมืออาเซียนสู่ตลาดแรงงานภูมิภาค เพื่อรับประโยชน์จากการปันผลทางประชากรในศตวรรษที่ 21 นั้น ไม่อาจดำเนินได้อย่างมีประสิทธิผลหากเป็นการพิจารณาเพียงมุมมองทางวิชาการของนักวิชาการเพียงลำพัง หากแต่ต้องเน้นพิจารณาในเชิงยุทธศาสตร์ที่พึงปฏิบัติได้ในกระบวนการทางนโยบาย ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างนักวิชาการในวงการวิชาการ นักวิชาการในวงการปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางนโยบาย และภาคประชาสังคม

โครงการนี้ อาศัยกรอบแนวคิดด้านการวิเคราะห์เชิงบริบทของกระบวนการเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติของ Walt (1994) ซึ่งครอบคลุมกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ 1) Policy Identification 2) Policy Formulation 3) Policy Implementation และ 4) Policy Evaluation โดยมีปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง หรือบริบทด้านสถานการณ์ (Situation) โครงสร้าง (Structure) วัฒนธรรม (Culture) และปัจจัยภายนอกต่างๆ (Exogenous)[11]

แนวคิดด้านการวิเคราะห์เชิงบริบทของกระบวนการเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติข้างต้นนั้น นำมาปรับใช้ในการพิจารณาแนวทางที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (What is?) กับแนวทางยุทธศาสตร์เชิงนโยบายและกลไกเงื่อนไขที่ควรจะเป็นในอนาคต (What should be?) เกี่ยวกับการที่จะทำให้อาเซียนและประเทศสมาชิกปรับตัวในการพัฒนาความร่วมมือที่เหมาะสมสู่การยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานอาเซียน จากมุมมองในมิติต่อไปนี้

1) ด้านตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน
2) กรอบกติกาที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานและทุนมนุษย์ข้ามชาติระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน โดยเน้นประเทศไทย อินโดนีเซีย มาเลเซีย และสิงคโปร์
3) นโยบายด้านสังคมที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานและทุนมนุษย์ในการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4) บทบาทและแนวทางการดำเนินการด้านมาตรฐานความสามารถในการทำงาน (หรือที่ประเทศไทยเรียกว่า มาตรฐานฝีมือแรงงาน) ในระดับชาติและภูมิภาคเพื่อยกระดับผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน

[11] G. Walt. (1994). *Introducing Health Policy: Power and Processes.* London: Zed Press.

ตารางที่ 1.1 กรอบความคิดในการศึกษา

ประเด็น	เป็นอย่างไรในปัจจุบัน	ควรเป็นอย่างไรในอนาคต
1. นโยบายด้านตลาดแรงงานในภูมิภาค (หัวใจของประเด็นนี้คือพยายามสร้างแนวคิดใหม่ที่มิใช่เพียงแค่การรวมตัวทางเศรษฐกิจแต่เป็นการสร้างภาคแรงงานของภูมิภาคที่มีคุณภาพในเชิงผลิตภาพ) ก. ลักษณะแนวทาง ข. เงื่อนไข ค. ยุทธศาสตร์ระดับประเทศและภูมิภาค		
2. นโยบายด้านการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์ระหว่างประเทศสมาชิกเพื่อระดมทุนมนุษย์ที่มีอยู่ในภูมิภาคให้เอื้อประโยชน์ร่วมกัน ก. ลักษณะแนวทาง ข. เงื่อนไข ค. ยุทธศาสตร์ระดับประเทศและภูมิภาค		
3. นโยบายด้านสังคมที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานและทุนมนุษย์ในการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ก. ลักษณะแนวทาง ข. เงื่อนไข ค. ยุทธศาสตร์ระดับประเทศและภูมิภาค		
4. บทบาทและแนวทางการดำเนินการด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับชาติและภูมิภาคเพื่อเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน ก. ลักษณะบทบาทและแนวทาง ข. เงื่อนไข ค. ยุทธศาสตร์ระดับประเทศและภูมิภาค		

ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา แบ่งออกเป็น

ขั้นตอนที่ 1 การเก็บข้อมูลเบื้องต้น อาศัยการทบทวนวรรณกรรม การวิจัยข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยเอกสารของทางราชการของประเทศสมาชิกอาเซียน องค์กรอาเซียน เอกสารวิชาการและข้อมูลจากสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (What is?) กับ แนวทางยุทธศาสตร์เชิงนโยบายและกลไกเงื่อนไขที่ควรจะเป็นในอนาคต (What should be?) เกี่ยวกับการที่จะทำให้อาเซียนและประเทศสมาชิกปรับตัวในการพัฒนาความร่วมมือที่เหมาะสมสู่การยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานอาเซียน ในฐานะแนวทางในการเตรียมแนวทางในกระบวนการทางนโยบายระดับประเทศและภูมิภาค ใน 4 ประเด็นข้างต้น

ขั้นตอนที่ 2 การจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อนำเสนอและรับฟังความคิดเห็นเบื้องต้นต่อผลการศึกษาวิจัยในขั้นตอนที่ 1 จากผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งในภาครัฐ ภาคการผลิต ภาคแรงงาน/ประชาสังคม และภาควิชาการ [12]

ขั้นตอนที่ 3 การแจกแจงและวิเคราะห์ Delphi ความคิดเห็นเบื้องต้นของผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งในภาครัฐ ภาคการผลิต ภาคแรงงาน/ประชาสังคม และภาควิชาการ ที่ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการขั้นตอนที่ 2 แล้ว เกี่ยวกับแนวทางเชิงนโยบายที่ควรจะเป็นในการที่จะทำให้อาเซียนและประเทศสมาชิกปรับตัวในการพัฒนาความร่วมมือต่อไปในอนาคต (Policy Identification)

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์และจัดทำเป็นรายงานสรุปผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 1-3 พร้อมประเด็นคำถามเพื่อศึกษาความคิดเห็นแบบเจาะลึก ของผู้ทรงคุณวุฒิ[13] เกี่ยวกับแนวทางเชิงยุทธศาสตร์ที่เหมะสมและพึงปฏิบัติได้สำหรับอาเซียนและประเทศสมาชิกในการปรับตัวและพัฒนาความร่วมมือที่เหมาะสมสู่การยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานอาเซียน คำถามประกอบด้วย

1) แนวทางเชิงนโยบายที่จะทำให้อาเซียนและประเทศสมาชิกปรับตัวในการพัฒนาความร่วมมือในการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน ควรเป็นอย่างไร ควรครอบคลุมองค์ประกอบและประเด็นอะไรบ้าง (Policy Identification) จากมุมมองด้านตลาดแรงงานภูมิภาคอาเซียน การบริหารจัดการด้านการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานและทุนมนุษย์ข้ามชาติภายในภูมิภาคอาเซียน การยอมรับมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกันของแรงงานอาเซียน และนโยบายด้านการประกันสังคมเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังแรงงานอาเซียน

2) ยุทธศาสตร์ของไทยในการยกระดับความร่วมมืออาเซียน ควรเป็นอย่างไร ควรครอบคลุมองค์ประกอบและประเด็นอะไรบ้าง (Policy Identification) ควรจัดเตรียมอย่างไร ควรเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน/องค์กรใดบ้าง ควรกำหนดลำดับความสำคัญของการดำเนินการหรือไม่ อย่างไร (Policy Formulation)

3) การประสานงานระหว่าง กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงต่างประเทศ และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องควรเป็นอย่างไร (การนำนโยบายสู่ภาคปฏิบัติ: Policy Implementation)

4) การประเมินผลควรดำเนินการอย่างไร (Policy Evaluation)

---

[12] การสัมมนาระดมความคิดเห็นเบื้องต้น เรื่อง ตลาดแรงงานและผลิตภาพแรงงานข้ามชาติ: WHAT IS? WHAT SHOULD BE? ณ หอประชุมสารนิเทศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 23 มีนาคม 2549 เวลา 8.30-16.00 น. ผู้เข้าร่วมการสัมมนาเป็นผู้ที่ตอบรับให้ความร่วมมือเข้าร่วมและ/หรือผู้แทน 40 ท่าน ประกอบด้วยผู้มีส่วนได้เสียจากภาครัฐ (กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน) 7 ท่าน ภาคการผลิต (สมาคมผู้ประกอบการ) 1 ท่าน ภาคแรงงาน/ประชาสังคม 7 ท่าน ภาคองค์กรระหว่างประเทศ/องค์การต่างประเทศ (ILO, Rockefeller Foundation, International Institute for Trade and Development (Public Organization) 6 ท่าน และภาควิชาการ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล) 19 ท่าน จากจำนวน 100 ท่าน ที่ได้รับการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง และที่ได้รับการเสนอชื่อจากคณะทำงานจากกระทรวงแรงงาน ผู้ที่อยู่ในและนอกวงการด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ครอบคลุมถึงผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกองขึ้นไปและผู้เชี่ยวชาญของหน่วยงานในทุกกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ผู้ที่มีความเหมาะสมเนื่องจากได้ศึกษาวิจัยหรือเป็นผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องในภาคการผลิต ภาคแรงงาน/ประชาสังคม ภาคองค์กรระหว่างประเทศ ภาควิชาการระดับมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง

[13] อาศัยการเลือกตัวอย่างทั้งแบบเฉพาะเจาะจง และแบบผ่านกระบวนการคัดเลือกอย่างมีขั้นตอน คือ การคัดเลือกบุคคลทั้งที่เป็นผู้ที่อยู่ในและนอกวงการด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (โดยเฉพาะด้านแรงงาน และการย้ายถิ่นข้ามชาติ) ตลอดจนภาคประชาสังคมจำนวน 100 คนทั่วประเทศ และส่งจดหมายเพื่อขอให้แจ้งรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความร่วมมือในอาเซียนและการจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างดี จำนวน 5 คน (พร้อมสังกัดหรือสถานที่ติดต่อถ้าทราบ) จากนั้นเป็นการรวบรวมรายชื่อทั้งหมดรวมทั้งรายชื่อที่มีบุคคลอย่างน้อย 3 คนเสนอมาตรงกัน และนำมาทำการคัดเลือกเพื่อทำการสัมภาษณ์ต่อไป (จำนวนไม่เกิน 10 คน)

ขั้นตอนที่ 5 การแจกแจงและวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การวิเคราะห์ Delphi ความคิดเห็น การจัดทำเป็นรายงานสรุปเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประชุมระดมสมอง [14]

ขั้นตอนที่ 7 การจัดประชุมระดมสมอง [15] และวิเคราะห์ Delphi ความคิดเห็น เพื่อได้ภาพที่ชัดเจนมากขึ้นเกี่ยวกับ

1) แนวทางยุทธศาสตร์เชิงนโยบายและกลไกเงื่อนไขที่ควรจะเป็นในอนาคตในการที่จะทำให้อาเซียนและประเทศสมาชิกปรับตัวในการพัฒนาความร่วมมือที่เหมาะสมสู่การยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานอาเซียน จากมุมมองด้านตลาดแรงงานภูมิภาคอาเซียน การบริหารจัดการด้านการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานและทุนมนุษย์ข้ามชาติภายในภูมิภาคอาเซียน การยอมรับมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกันของแรงงานอาเซียน และนโยบายด้านการประกันสังคมเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังแรงงานอาเซียน (การเตรียมด้านการจัดทำนโยบาย: Policy Formulation)

2) แนวทางในการประสานงานระหว่าง กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงต่างประเทศ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (การนำนโยบายสู่ภาคปฏิบัติ: Policy Implementation)

3) แนวทางในการประเมินผล (Policy Evaluation)

ขั้นตอนที่ 8 การศึกษาและพัฒนาแนวทางกลไกระดับปฏิบัติให้อาเซียนและประเทศสมาชิกปรับตัวในการพัฒนาความร่วมมือแนวใหม่ข้างต้นนั้น ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนย่อย คือ

ขั้นตอนย่อยที่ 8.1 การวิจัยเอกสารและการเก็บข้อมูลเชิงลึกโดยอาศัยการมีส่วนร่วมในการประชุมสัมมนาระดับภายในประเทศ ระดับอนุภูมิภาค/ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ระดับสูง-กลางของประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อศึกษาแนวทางกลไกด้านมาตรฐานความสามารถในการทำงาน (หรือที่ประเทศไทยเรียกว่า มาตรฐานฝีมือแรงงาน) โดยใช้มาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมที่ประเทศไทยเป็นฝ่ายเสนอเป็นกรณีศึกษา

ขั้นตอนย่อยที่ 8.2 การนำเสนอผลการวิจัยและพัฒนาต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน [16] กระทรวงแรงงาน เพื่อให้ได้แนวทางร่วมเบื้องต้นในการพัฒนาแนวทางกลไก

ขั้นตอนย่อยที่ 8.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการ

---

[14] การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่จะเข้าร่วมการประชุมระดมสมอง คัดเลือกจากรายชื่อที่ผู้ทรงคุณวุฒิในและนอกวงการด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (โดยเฉพาะด้านแรงงาน และการย้ายถิ่นข้ามชาติ) ตลอดจนภาคประชาสังคมจำนวน 100 คนทั่วประเทศในขั้นตอนที่ 4 เสนอรายชื่อว่าเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความร่วมมืออาเซียนและการจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างดี จำนวน 40 คน (ไม่รวมผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ในขั้นตอนที่ 4) โดยยึดหลัก 3 ประการ ดังนี้ 1) ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อจากบุคคลอย่างน้อย 2 ท่าน ได้รับการคัดเลือกเป็นลำดับแรก 2) ผู้ที่คณะผู้วิจัยเห็นว่าเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมเนื่องจากได้ศึกษาวิจัยหรือเป็นผู้มีประสบการณ์ในการประเมินศักยภาพของการจัดการด้านที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อของการวิจัยครั้งนี้ และ 3) เป็นผู้ที่สามารถเข้าร่วมการประชุมระดมสมองได้

[15] การประชุมระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง "บทบาทของไทยสู่ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนในการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน" ณ ห้องประชุม GM Hall ศศินิเวศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 7 พฤศจิกายน 2549 เวลา 8.30-16.00 น.

[16] นำเสนอในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี 2550 จัดโดย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ โรงแรมบางกอกพาเลส วันที่ 23 พฤศจิกายน 2549

ดำเนินการ[17]

ขั้นตอนย่อยที่ 8.4 การพัฒนาแนวทางกลไกเงื่อนไขระดับปฏิบัติหลักระดับภูมิภาค และแนวทางกลไกเงื่อนไขหลักซึ่งจำเป็นเร่งด่วนของไทย ในการดำเนินการต่อไปในอนาคต

ขั้นตอนย่อยที่ 8.5 การนำเสนอผลการวิจัยและพัฒนาต่อที่ประชุมระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องทั้งในภาครัฐและภาคการผลิตเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางกลไกที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมา[18]

ขั้นตอนที่ 9 การวิเคราะห์และจัดทำรายงานสรุปผลการวิจัยและพัฒนา

ขั้นตอนที่ 10 การสัมมนาทางวิชาการ การนำเสนอผลการวิจัยและพัฒนา[19]

1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นที่เป็นรูปธรรม

1) ได้ลักษณะแนวทาง ยุทธศาสตร์ และกลไกเงื่อนไขที่ควรจะเป็นเหมาะสมและพึงปฏิบัติได้ อันเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้มีส่วนได้เสียในประเทศไทยซึ่งสอดรับกับความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียในประเทศสมาชิกอาเซียน ในการที่อาเซียนจะต้องปรับตัวนับจากปี 2550 เป็นต้นไป ในลักษณะที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเชื่อมโยงนโยบายและการประสานนโยบายระหว่างประเทศสมาชิกให้มีความสอดคล้องกัน ในการยกระดับผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน รองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนภายใต้โครงสร้างทางประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายใหม่แห่งศตวรรษที่ 21 โดยเอื้อต่อการใช้โอกาสจากการปันผลทางประชากรอย่างเต็มที่ (Optimization)

2) ได้ลักษณะแนวทางที่ควรจะเป็นอันเป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้มีส่วนได้เสียในประเทศไทยต่อการปรับตัวของไทยที่ควรจะเป็นนับจากปี 2550 เป็นต้นไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระทรวงแรงงาน ในการขยายผลสู่การปฏิบัติที่เหมาะสม

---

[17] การประชุมคณะทำงานพิจารณารูปแบบการประสานงานทุกภาคส่วนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ 1/2550 วันจันทร์ที่ 29 มกราคม 2550 เวลา 9.30-16.00 น. ณ ห้องประชุม 702 ชั้น 7 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน (คณะทำงานดังกล่าว จัดตั้งขึ้น ตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ 16/2550 วันที่ 11 มกราคม 2550)

[18] การประชุมระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง สมาคมช่างฝีมือ และสมาคมวิชาชีพ: หุ้นส่วนความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงาน ณ ห้องประชุม GM Hall คณะเวช จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันพุธที่ 21 กุมภาพันธ์ 2550 เวลา 8.30-13.30 น.

[19] การสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน ณ ห้องประชุมสารนิเทศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 10 เมษายน 2550 เวลา 8.30-16.30 น.

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม: ภูมิหลังอาเซียนและการพัฒนา*

2.1 คำนำ

การทบทวนวรรณกรรมในส่วนของภูมิหลังอาเซียนและการพัฒนาของประเทศต่างๆ ในภูมิภาคนี้ เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นก่อนที่จะเจาะลึกในส่วนของตลาดแรงงานในบทถัดไป โดยสะท้อนให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำในระดับการพัฒนาระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนในช่วงที่ผ่านมา ซึ่งจำเป็นต้องเร่งแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้บรรลุสู่การเป็นประชาคมอาเซียนที่เข้มแข็งต่อไปในอนาคต

การนำเสนอในบทนี้ แบ่งออกเป็น 7 ส่วน โดยครอบคลุมถึงภูมิหลังของอาเซียน หรือสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่มาและลักษณะของประชาคมอาเซียน ความพยายามในการจัดทำกฎบัตรอาเซียนเพื่อยกระดับบทบาทของอาเซียน จากนั้นเป็นการพิจารณาประเทศสมาชิกเป็นรายประเทศจากมุมมองด้านลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของแต่ละประเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ตลาดแรงงานผ่านระบบการศึกษาซึ่งเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นของทุนมนุษย์ ตามด้วยผลิตภาพของกำลังแรงงาน ความเหลื่อมล้ำด้านการพัฒนาในภูมิภาค และความพยายามในการลดความเหลื่อมล้ำในด้านเศรษฐกิจ

2.2 สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้[1]

ความร่วมมือระหว่างประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีจุดเริ่มต้นเมื่อเดือน กรกฎาคม ปี 2504 โดยประเทศฟิลิปปินส์ มาเลเซีย และไทย ได้ร่วมมือจัดตั้งสมาคมอาสา หรือ Association of South east Asia เพื่อที่จะร่วมมือกันทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม แต่ดำเนินการได้ 2 ปี ก็ต้องหยุดชะงัก เนื่องจากความผันแปรทางการเมืองระหว่างอินโดนีเซียกับมาเลเซีย จนกระทั่งมีการฟื้นฟูสัมพันธภาพ จึงมีการมองสู่ทางที่จะจัดตั้งองค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคนี้ ดังนั้นสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้จึงได้ก่อตั้งเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2510 โดยคำประกาศอาเซียน (ASEAN Declaration) ซึ่งลงนามโดยรัฐมนตรีต่างประเทศของประเทศสมาชิกก่อตั้ง 5 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย สิงคโปร์ และ ไทย ต่อมาในปี 2527 ประเทศบรูไนดารุสซาลามได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกเป็นประเทศที่หก เวียดนามเป็นสมาชิกในปี 2538 ลาวและพม่าเป็นสมาชิกอาเซียนในปี 2540 และกัมพูชาเข้าเป็นสมาชิกอาเซียนอันดับสุดท้ายในปี 2542 ทำให้อาเซียนมีสมาชิกทั้งสิ้น 10 ประเทศมาจนปัจจุบัน มีประชากรรวมทั้งสิ้นราว 500 ล้านคน

อาเซียนก่อตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เริ่มแรกเพื่อสร้างสันติภาพในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ อันนำมาซึ่งเสถียรภาพทางการเมือง และความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และเมื่อการค้าระหว่างประเทศในโลกมีแนวโน้มกีดกันการค้ารุนแรงขึ้น ทำให้อาเซียนได้หันมามุ่งเน้นกระชับและขยายความร่วมมือด้านเศรษฐกิจการค้าระหว่างกันมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ก็ยังคงไว้ซึ่งวัตถุประสงค์หลัก 3

---

* โดย พัชราวลัย วงศ์บุญสิน

[1] www.aseansec.org.

ประการ ดังนี้ ก) การส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมในภูมิภาค ข) การรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและความมั่นคงในภูมิภาค และ ค) การใช้เป็นเวทีแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในภูมิภาค

ความร่วมมือในอาเซียนที่สำคัญแบ่งออกเป็น ความร่วมมือทางการเมือง ความร่วมมือทางเศรษฐกิจ และความร่วมมือเฉพาะด้าน

ในความร่วมมือทางการเมือง อาเซียนตระหนักดีว่าภูมิภาคที่มีสันติภาพ เสถียรภาพ ความมั่นคง และความเป็นกลางจะเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้เจริญรุดหน้า จึงได้ร่วมกันสร้างประชาคมอาเซียนให้เป็นที่ยอมรับของนานาประเทศ และสร้างเสริมความเข้าใจอันดีต่อกันในระหว่างประเทศสมาชิก ผลงานที่สำคัญที่ได้รับการยอมรับจากนานาประเทศคือ สนธิสัญญาไมตรีและความร่วมมือในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Treaty of Amity and Cooperation in Southeast Asia: TAC) การประกาศให้ภูมิภาคอาเซียนเป็นเขตแห่งสันติภาพ เสรีภาพ และความเป็นกลาง (Zone of Peace, Freedom and Neutrality: ZOPFAN) การก่อตั้งการประชุมอาเซียนว่าด้วยความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคงในภูมิภาคเอเชีย – แปซิฟิก (ASEAN Regional Forum: ARF) และสนธิสัญญาเขตปลอดอาวุธนิวเคลียร์ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Southeast Asia Nuclear Weapon–Free Zone Treaty: SEANWFZ)

ในความร่วมมือทางเศรษฐกิจนั้น อาเซียนจึงได้ตกลงจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียน (ASEAN Free Trade Area: AFTA) ในปี 2535 เพื่อส่งเสริมการค้าระหว่างกัน โดยการลดภาษีศุลกากรให้แก่สินค้าส่งออกของกันและกัน และดึงดูดการลงทุนจากภายนอกภูมิภาคให้เข้ามาลงทุนในภูมิภาคมากยิ่งขึ้น เขตการค้าเสรีอาเซียนนี้จะบรรลุผลสมบูรณ์สำหรับสมาชิก 6 ประเทศแรกในปี 2553 และสำหรับประเทศสมาชิกใหม่ 4 ประเทศในปี 2558 นอกจากนี้ อาเซียนยังได้มีมาตรการต่างๆ ในการส่งเสริมการค้า การลงทุน และความร่วมมือกันในด้านอุตสาหกรรม การเงินและการธนาคาร และการบริการระหว่างกันที่สำคัญ ได้แก่ โครงการความร่วมมือด้านอุตสาหกรรมอาเซียน (ASEAN Industrial Cooperation: AICO) และเขตการลงทุนอาเซียน (ASEAN Investment Area: AIA) เป็นต้น นอกจากนี้ เพื่อให้อาเซียนเติบโตมีความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและมีความมั่งคั่งร่วมกัน อาเซียนได้มีข้อริเริ่มเพื่อการรวมตัวของอาเซียน (Initiative for ASEAN Integration: AIA) ขึ้น เพื่อลดช่องว่างทางการพัฒนาระหว่างสมาชิกเก่าและใหม่ของอาเซียน

ความร่วมมือเฉพาะด้าน (Functional Cooperation) ระหว่างประเทศสมาชิก ได้แก่ ความร่วมมือในด้านการพัฒนาสังคม การศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมและสนเทศ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติ ซึ่งล้วนเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ โครงการความร่วมมือเฉพาะด้านระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนนี้มีจำนวนมากและครอบคลุมในทุกด้าน และมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาคมอาเซียนมี "ความไพบูลย์ร่วมกัน โดยการพัฒนาคน ความสามารถในการแข่งขันทางเทคโนโลยี และความเป็นปึกแผ่นทางสังคม" โครงการความร่วมมือที่สำคัญในด้านนี้ ได้แก่ การจัดตั้งเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน การประกาศให้อาเซียนเป็นเขตปลอดยาเสพติดในปี 2558 และแผนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการอาเซียนเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติ เป็นต้น นอกจากนี้ อาเซียนยังได้จัดตั้งมูลนิธิอาเซียน (ASEAN Foundation) เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในความเป็นอาเซียนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้อาเซียนพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว คือ กลไกการบริหารของอาเซียนที่ช่วยผลักดันให้กิจกรรมของอาเซียนดำเนินไปอย่างเป็นผล กลไกที่สำคัญ ได้แก่[2]

1) การประชุมสุดยอดอาเซียน (ASEAN Summit) เป็นการประชุมประจำปีในระดับหัวหน้ารัฐบาล และเป็นกลไกบริหารสูงสุดของอาเซียนในการกำหนดนโยบายและแนวทาง ความร่วมมือด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคมระหว่างกัน

2) การประชุมรัฐมนตรีต่างประเทศอาเซียน (ASEAN Ministerial Meeting: AMM) เป็นการประชุมประจำปีเพื่อกำหนดแนวทางในระดับนโยบาย และทบทวนข้อตัดสินใจต่างๆ เพื่อมอบนโยบายและโครงการให้คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ดำเนินการต่อไป

3) การประชุมรัฐมนตรีเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Ministers' Meeting: AEM) เป็นการประชุมประจำปีของรัฐมนตรีที่ดูแลและรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกอาเซียน

4) การประชุมรัฐมนตรีเฉพาะด้านอื่นๆ ซึ่งจัดให้มีขึ้นตามความจำเป็น และเพื่อเร่งรัดการทำงานของคณะกรรมการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหารือเกี่ยวกับโครงการความร่วมมือด้านต่างๆ เช่น การเกษตรและป่าไม้ การศึกษา สวัสดิการสังคม พลังงาน กฎหมาย สาธารณสุข แรงงาน สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การขนส่ง โทรคมนาคม ฯลฯ

5) การประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโส (Senior Officials' Meeting: SOM) แยกเป็นเจ้าหน้าที่อาวุโสด้านการเมือง เศรษฐกิจ และเฉพาะด้าน เช่น พัฒนาสังคม วัฒนธรรมและสนเทศ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ยาเสพติด ฯลฯ

6) คณะกรรมการประจำอาเซียน (ASEAN Standing Committee: ASC) เป็นการประชุมของอธิบดีกรมอาเซียนของประเทศสมาชิกอาเซียนและเลขาธิการอาเซียน โดยได้รับมอบหมายให้ดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของอาเซียนแทนรัฐมนตรีต่างประเทศในช่วงที่ไม่มีการประชุมรัฐมนตรีต่างประเทศอาเซียน

7) สำนักเลขาธิการอาเซียน (ASEAN Secretariat) เป็นหน่วยบริหารงานกลางของอาเซียน ตั้งอยู่ที่กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย มีเลขาธิการอาเซียน ซึ่งได้รับการคัดเลือกจากประเทศสมาชิกให้ดำรงตำแหน่งคราวละ 5 ปี เป็นหัวหน้าสำนักงาน และมีรองเลขาธิการอาเซียน 2 คน ดำรงตำแหน่ง คราวละ 3 ปี

(8) สำนักงานอาเซียนแห่งชาติ (ASEAN National Secretariat) คือ กรมอาเซียนในกระทรวงการต่างประเทศของแต่ละประเทศสมาชิกทำหน้าที่ประสานงานกับส่วนราชการต่างๆ ภายในประเทศและกับประเทศสมาชิกอื่น รวมทั้งกับสำนักเลขาธิการอาเซียน ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ

เมื่อเดือนธันวาคม 2540 ผู้นำอาเซียนได้รับรองเอกสาร วิสัยทัศน์อาเซียน 2020 เพื่อกำหนดเป้าหมายว่า ภายในปี 2563 (ค.ศ. 2020) อาเซียนจะเป็น[3]

1) วงสมานฉันท์แห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ - A Concert of Southeast Asian Nations

2) หุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาอย่างมีพลวัต - A Partnership in Dynamic Development

3) มุ่งปฏิสัมพันธ์กับประเทศภายนอก - An Outward-Looking ASEAN

4) ชุมชนแห่งสังคมที่เอื้ออาทร - A Community of Caring Societies

---

[2] กระทรวงการต่างประเทศ (2545). *กลไกในการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานของอาเซียน.* [Online]. Available: URL: http://www.mfa.go.th/asean/asean_web/index.htm

[3] www.mfa.go.th/internet/document/1808.doc

ในการประชุมผู้นำอาเซียน ครั้งที่ 9 ระหว่างวันที่ 7-8 ตุลาคม 2546 ที่บาหลี ผู้นำอาเซียนได้ตอบสนองต่อการบรรลุวิสัยทัศน์อาเซียนเพิ่มเติม โดยได้ลงนามในปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมืออาเซียน (Declaration of ASEAN Concord II หรือ Bali Concord II) เห็นชอบให้มีการจัดตั้ง ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ภายในปี 2563 (ค.ศ. 2020) ต่อมา ในระหว่างการประชุมผู้นำอาเซียน ครั้งที่ 10 เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2547 ที่เวียงจันทน์ ผู้นำอาเซียนได้รับรองและลงนามเอกสารสำคัญที่จะวางกรอบความร่วมมือเพื่อบรรลุการจัดตั้งประชาคมอาเซียนต่อไป

2.2.1 ประชาคมอาเซียน

ประชาคมอาเซียน หรือที่เรียกกันเป็นภาษาอังกฤษว่า ASEAN Community เป็นเป้าหมายประเภทหมุดความก้าวหน้าในการบูรณาการอาเซียน ซึ่งกำหนดไว้ในปฏิญญาสมานฉันท์อาเซียนฉบับที่ 2 (Declaration of ASEAN Concord II) เพื่อทำให้วิสัยทัศน์อาเซียน 2020 (ASEAN Vision 2020) มีความชัดเจนมากขึ้น

ตามที่ระบุไว้ในปฏิญญาสมานฉันท์อาเซียนฉบับที่ 2 นั้น อาเซียนจะต้องก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนภายในปี 2563 (ค.ศ. 2020) ซึ่งงานศึกษาที่ผ่านมา[4] วิเคราะห์ว่า การเป็นประชาคมอาเซียนในความหมายของอาเซียนนั้น หมายถึง การดำเนินการในส่วนหลักและส่วนสนับสนุน ต่อไปนี้ คือ

<u>การดำเนินการในส่วนหลัก</u>: การเป็นประชาคมอาเซียนที่มีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ การเป็นประชาคมเปิด (Open) มีพลวัต (Dynamic) และมีพลานุภาพ (Resilient) อย่างครอบคลุมทุกมิติที่เป็นการดำเนินการของอาเซียนมาตั้งแต่เริ่มแรก นั่นคือ มิติเศรษฐกิจ มิติความมั่นคง และมิติสังคมวัฒนธรรม ดังนั้น การเป็นประชาคมอาเซียนในลักษณะดังกล่าว จึงประกอบด้วยเป้าหมายเชิงกลยุทธ์หลัก 3 ประการคือ

1) การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC)
2) การเป็นประชาคมความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Security Community: ASC)
3) การเป็นประชาคมสังคมวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community: ASCC)

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ปี 2547 ได้กลายเป็นปีที่มีความสำคัญในระดับประวัติศาสตร์ของอาเซียนอีกปีหนึ่ง เมื่อประเทศสมาชิกทั้ง 10 ประเทศของอาเซียนได้ตกลงร่วมกันและลงนามร่วมกันในเอกสารทางการที่เรียกว่าโครงการปฏิบัติการเวียงจันทน์ หรือที่เรียกอย่างเป็นทางการว่า Vientiane Action Programme (VAP) 2004-2010 กำหนดกรอบความคิดและกลยุทธ์ใหม่ๆ หลายประการเพื่อสานต่อเข้ากับกลยุทธ์เดิมที่มีอยู่แล้ว ในการบรรลุสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การเป็นประชาคมความมั่นคงอาเซียน และการเป็นประชาคมสังคมวัฒนธรรมอาเซียนอย่างสอดคล้องกัน ทำให้เห็นได้ว่า การเป็นประชาคมอาเซียนในแต่ละมิติดังกล่าวนั้นหมายถึงอะไร มีลักษณะวิธีการดำเนินการเชิงกลยุทธ์อย่างไรและกลยุทธ์ในการเป็นประชาคมอาเซียนแต่ละมิตินั้นสอดคล้องกันอย่างไร[5]

<u>การดำเนินการในส่วนสนับสนุน</u>: การดำเนินการในส่วนสนับสนุนนั้น แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ[6]

1) การเป็นประชาคมที่มุ่งสร้างความเสมอภาคในการพัฒนาและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการบรรลุเป้าหมายแห่งการเป็นประชาคมอาเซียน ทว่ายังคงให้ความสำคัญแก่การถนอมรักษาคุณค่าแห่งอัตลักษณ์ที่แตกต่างกันระหว่างประเทศสมาชิก ซึ่งในการสร้างความเสมอภาคและความเป็นอันหนึ่งอัน

---

[4] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2548) "พิมพ์เขียวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน" *เอเชียรายปี 2005/2548*: 6-19.

[5] ASEAN (2004). *Vientiane Action Programme (VAP) 2004-2010.*

[6] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2548). *เพิ่งอ้าง.*

เดียวกันในการเป็นประชาคมอาเซียนนั้น อาเซียนมุ่งเน้นไปที่การยกระดับพัฒนาการของประเทศสมาชิกที่ด้อยพัฒนาตามกรอบแนวคิดที่เรียกว่า การสร้างความรุ่งเรืองแก่เพื่อนบ้านของตน หรือที่อาเซียนเรียกว่า Prosper Thy Neighbor กล่าวคือ การทำให้อาเซียนรุ่งเรืองผ่านกระบวนการที่แต่ละประเทศสมาชิกอาเซียนจักให้ความร่วมมือและช่วยเหลือประเทศใกล้เคียงที่มีพรมแดนติดกับตน ซึ่งเมื่อแนวปฏิบัตินี้ดำเนินไปทุกส่วนอย่างเป็นเอกภาพ ย่อมส่งผลให้เกิดช่องว่างแห่งการพัฒนา ลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจสังคม ขจัดความยากจนภายในอาเซียนให้หมดไป และเกิดความรุ่งเรืองในอาเซียน การดำเนินการตามแนวทางที่เรียกว่า Prosper Thy Neighbor เป็นการอาศัยหลักอนุภูมิภาคนิยมที่อาเซียนได้ทำมาก่อนแล้วและในส่วนที่กำลังขยายกลุ่มออกไป ประกอบด้วย

1.1) BIMP-EAGA หรือ เขตการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอาเซียนตะวันออก ประกอบด้วย บรูไน อินโดนีเซีย มาเลเซีย และฟิลิปปินส์

1.2) IMT-GT หรือ สามเหลี่ยมแห่งการเจริญเติบโต ประกอบด้วย อินโดนีเซีย มาเลเซีย และสิงคโปร์

1.3) IMS-GT หรือ สามเหลี่ยมแห่งการเจริญเติบโต อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย

1.4) AMBDC หรือ ความร่วมมืออาเซียนเพื่อการพัฒนาลุ่มน้ำแม่โขง (ASEAN Mekong Basin Development Cooperation)

1.5) GMS หรือ อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (Greater Mekong Sub-Region)

1.6) ACMECS หรือ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือทางเศรษฐกิจอิระวดี-เจ้าพระยา-แม่โขง (Ayeyawade-Chao Phraya-Mekong Economic Cooperation Strategy)

2) การเป็นประชาคมที่มุ่งสร้างสานสายสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่นๆ ทั้งในและนอกอาเซียนให้กว้างขวางและแข็งแกร่งมากกว่าในอดีตที่ผ่านมา เพื่อสานประสบการณ์ ความรู้ความชำนาญและทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ ในการทำให้อาเซียนเป็นประชาคมที่มีสันติสุข มั่นคง เจริญรุ่งเรือง

2.2.1.1 ประชาคมความมั่นคงอาเซียน

การเป็นประชาคมความมั่นคงอาเซียนนั้น หมายถึง การเป็นประชาคมที่ตั้งอยู่บนฐานกรอบความคิดในการส่งเสริมให้ภูมิภาคมีสันติสุข (Peace) เสถียรภาพ (Stability) ความเป็นประชาธิปไตย (Democracy) และความเจริญรุ่งเรือง (Prosperity) โดยอาศัยความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคง บนหลักการว่าด้วยความมั่นคงอย่างครอบคลุม (Comprehensive security) ซึ่งเป็นหลักการที่ตระหนักถึงการพึ่งพาซึ่งกันและกันทางการเมือง เศรษฐกิจและวิถีชีวิตทางสังคม อีกทั้งเล็งเห็นว่า เสถียรภาพทางสังคมการเมือง การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาอย่างเสมอภาคกัน ล้วนมีความสำคัญอย่างเท่าเทียมกันในฐานะรากฐานของประชาคมอาเซียน

ในการบรรลุสู่การเป็นประชาคมความมั่นคงอาเซียนนั้น อาศัยการดำเนินการในเชิงกลยุทธ์ 5 ประการในช่วงเวลาระหว่างปี 2547-2553 ได้แก่

1. การพัฒนาทางการเมือง (Political Development)[7]

1.1 การส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและเห็นคุณค่าของระบบการเมือง วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ของประเทศสมาชิก โดยอาศัยสายสัมพันธ์ในระดับประชาชน (People-to-people contacts) และกิจกรรมนอกภาครัฐ (Track-two activities)

1.2 การส่งเสริมให้มีการยึดมั่นต่อสิทธิมนุษยชน

---

[7] ASEAN (2004). *Vientiane Action Programme Annex I: ASEAN Security Community*; ASEAN (2004). *The ASEAN Security Community (ASC) Plan of Action.*

1.3 การปูแนวทางที่นำไปสู่การสร้างกรอบกลไกเชิงสถาบันสำหรับอำนวยความสะดวกต่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันโดยเสรีระหว่างประเทศสมาชิก

1.4 การจัดตั้งโครงการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างประเทศสมาชิกในการพัฒนากลยุทธ์สำหรับการดำเนินการ 3 ประการต่อไปนี้ คือ

1.4.1 การสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นแก่กรอบกติกาทางกฎหมาย ระบบนิติบัญญัติ และโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นทางกฎหมาย (Legal infrastructure)

1.4.2 การเสริมสร้างประสิทธิผลและประสิทธิภาพในระบบราชการ

1.4.3 การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในภาครัฐและภาคเอกชน

1.5 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมมากขึ้นขององค์กรต่างๆ นอกภาครัฐในการเสนอความคิดริเริ่มต่างๆ ในการพัฒนาทางการเมืองของอาเซียน ตลอดจนการทำให้มูลนิธิอาเซียนมีบทบาทเข้มแข็งมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็น องค์การรัฐสภาอาเซียน (ASEAN Inter-Parliamentary Organization: AIPO) สมัชชาประชาชนอาเซียน (ASESN People's Assembly: APA) สภาที่ปรึกษาทางธุรกิจอาเซียน (ASEAN Business Advisory Council: ABAC) สถาบันการศึกษายุทธศาสตร์ระหว่างประเทศซึ่งมีอยู่ในประเทศสมาชิกต่างๆ ของอาเซียน (ASEAN Institute for Strategic and International Studies: ISIS) รวมทั้งภาควิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (ASEAN University Network: AUN)

1.6 การป้องกันต่อสู้การฉ้อราษฎร์บังหลวง

2. การกำหนดรูปแบบบรรทัดฐานและการใช้บรรทัดฐานนั้นร่วมกัน (Shaping and Sharing Norms)

2.1 การพัฒนาความคิดริเริ่มเกี่ยวกับกิจกรรมแนวทางที่นำไปสู่การมีกฎบัตรอาเซียน (ASEAN Charter)

2.2 การกระตุ้นให้ประเทศต่างๆ นอกอาเซียนภาคยานุวัตรต่อสนธิสัญญามิตรภาพและความร่วมมือในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Treaty of Amity and Cooperation in Southeast Asia: TAC)

2.3 การส่งเสริมการปฏิบัติตามคำประกาศว่าด้วยการประพฤติปฏิบัติของประเทศภาคีในทะเลจีนใต้ (Declaration on the Conduct of Parties in the South China Sea: DOC) อย่างเต็มที่และก่อให้เกิดหลักปฏิบัติระดับภูมิภาค (Regional code of conduct) ในทะเลจีนใต้

2.4 การหาทางให้ประเทศต่างๆ ที่ผลิตอาวุธนิวเคลียร์ทำการภาคยานุวัตรต่อสนธิสัญญาเขตปลอดอาวุธนิวเคลียร์ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Southeast Asian Nuclear Weapon Free Zone: SEANWFZ) โดยการหาทางแก้ไขปัญหาหลักต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.5 การหาทางให้ประเทศสมาชิกทั้งหลายของอาเซียนบรรลุกรอบกติกาทางกฎหมาย 3 ประการ ตามที่ระบุไว้ในปฏิญญาสมานฉันท์อาเซียน ได้แก่

2.5.1 ความตกลงอาเซียนว่าด้วยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้านกฎหมาย (ASEAN Mutual Legal Assistance Agreement)

2.5.2 สนธิสัญญาอาเซียนว่าด้วยการต่อต้านการก่อการร้าย

2.5.3 สนธิสัญญาอาเซียนว่าด้วยการส่งผู้ร้ายข้ามแดน

3. การป้องกันความขัดแย้ง (Conflict Prevention)

3.1 การทำให้มาตรการสร้างความมั่นใจ (Confidence-building measures) มีความเข้มแข็งมากขึ้น ผ่านการแลกเปลี่ยนบุคลากรและการทำให้มีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้นทั้งในระหว่างบุคลากรสายการทหารด้วยกันเอง และระหว่างบุคลากรสายการทหารกับบุคลากรสายพลเรือน ตลอดจนให้มีการแลกเปลี่ยนด้านการส่งผู้สังเกตการณ์ในการฝึกปฏิบัติทางทหาร ซึ่งในประการหลังนี้ให้ใช้หลักความสมัครใจ

3.2 การส่งเสริมความโปร่งใสและการทำความเข้าใจต่อนโยบายด้านการป้องกันประเทศ ตลอดจนมุมมองเกี่ยวกับภัยคุกคาม โดยการแลกเปลี่ยนเอกสารสมุดปกขาวด้านความมั่นคงหรือการป้องกันประเทศระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ตลอดจนการสรุปย่อภาพรวมเกี่ยวกับพัฒนาการทางการเมืองและความมั่นคงที่เกิดขึ้นภายในภูมิภาค ซึ่งในประการหลังนี้ให้ใช้หลักความสมัครใจ

3.3 การพัฒนาระบบเตือนภัยล่วงหน้าของอาเซียน (ASEAN early warning system) โดยอาศัยกลไกต่างๆ ที่มีอยู่แล้วในการป้องกันไม่ให้ความขัดแย้งเกิดขึ้นหรือทวีตัวขึ้น

3.4 การทำให้กระบวนการ ASEAN Regional Forum เข้มแข็งเพิ่มขึ้น

3.5 การต่อสู้กับปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติและปัญหาอื่นๆ ที่มีลักษณะข้ามชาติ โดยอาศัยกิจกรรมความร่วมมือระดับภูมิภาค

3.6 การจัดตั้งหน่วยจดทะเบียนด้านอาวุธระดับอาเซียน (ASEAN Arms Register) โดยให้สำนักงานเลขาธิการอาเซียนทำหน้าที่บริหารจัดการ ตามแนวทางที่สอดคล้องกับที่ทำอยู่ภายใต้กรอบ ASEAN Regional Forum

3.7 การส่งเสริมความร่วมมือด้านความมั่นคงทางทะเล (Maritime security) ในอาเซียน

4. การยุติความขัดแย้ง (Conflict Resolution)

4.1 การใช้ศูนย์รักษาความสงบที่มีอยู่แล้วและที่มีแผนว่าจะตั้งขึ้นในบางประเทศสมาชิกอาเซียนให้เป็นไปในลักษณะของความร่วมมือในการบริหารจัดการร่วมกันในระดับภูมิภาคในการธำรงรักษาสันติภาพและเสถียรภาพ

4.2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่กลไกในการระงับข้อพิพาทที่มีอยู่แล้ว และอำนวยให้กลไกนั้นประสานเข้ากับกลไกใหม่ที่จะสร้างขึ้นมาเพิ่มเติมต่อไป หากมีความจำเป็น

4.3 การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขและการบริหารจัดการปัญหาความขัดแย้งร่วมกัน รวมทั้งอำนวยให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดกันระหว่างศูนย์แห่งความเป็นเลิศด้านสันติสุข (centers of excellence on peace) ที่มีอยู่ในภูมิภาค

5. การสร้างสันติสุขหลังจากปัญหาความขัดแย้งสิ้นสุดลง (Post-Conflict Peace-Building)

5.1 การจัดแหล่งพักพิงให้ผู้ประสบความเดือดร้อนจากปัญหาความขัดแย้ง ได้อาศัยอยู่อย่างปลอดภัย (Safe havens) เพื่อให้ความช่วยเหลือทางมนุษยธรรมเป็นไปอย่างความเข้มแข็งมากขึ้น

5.2 การดำเนินโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการยกระดับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ (Capacity building) แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง

5.3 การดำเนินการจัดตั้งศูนย์อาเซียนในการให้ความช่วยเหลือทางมนุษยธรรม

5.4 การแลกเปลี่ยนและปฏิรูปทางการศึกษาเพื่อลดความตึงเครียดระหว่างชุมชนต่างๆ

5.5 การกระชับความร่วมมือในการประนีประนอมปัญหาต่างๆ และส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมแห่งสันติสุข

2.2.1.2 ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

การจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้น เป็นไปเพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันเพื่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและพัฒนาการของประเทศสมาชิกอย่างมั่นคง โดยอาศัยการบูรณาการทางเศรษฐกิจทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้าง สู่การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว (Single market and production base) ภายในปี 2563 ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1) มีการสามารถไหลเวียนข้ามพรมแดนโดยเสรี 4 ด้าน คือ สินค้า (Goods) บริการ (Services) แรงงานฝีมือ (Skilled labor) และเงินทุน (Capital)

2) มีการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันระหว่างประเทศสมาชิก

3) มีการลดปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจสังคมทั้งภายในแต่ละประเทศสมาชิกและระหว่างประเทศสมาชิกทั้ง 10 ประเทศ

ทั้งนี้ สาระสำคัญของโครงการปฏิบัติการเวียงจันทน์ในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้น จำแนกได้ 3 ประการใหญ่ๆ คือ[8]

1) การเร่งดำเนินการมาตรการและความคิดริเริ่มต่างๆ ที่มีอยู่แล้วให้เสร็จภายในปี 2553 หรือก่อนหน้านั้น พร้อมไปกับการพัฒนามาตรการและความคิดริเริ่มใหม่ๆ ให้สามารถปฏิบัติได้ โดยมุ่งที่การบูรณาการภาคการผลิต 11 ประเภท ตามข้อเสนอแนะของคณะทำงานระดับสูงเพื่อการบูรณาการเศรษฐกิจอาเซียน (High Level Task Force on ASEAN Economic Integration) ซึ่งปรากฏอยู่ในท้ายบทของปฏิญญาสมานฉันท์อาเซียนฉบับที่ 2 ทั้งนี้ ภาคการผลิต 11 ประเภทนั้น ประกอบด้วย

1.1) ผลิตภัณฑ์ที่ทำจากผลผลิตด้านด้านการเกษตร (Agro-based products)

1.2) ยานยนต์ (Automotive)

1.3) อิเล็กทรอนิกส์ (Electronics)

1.4) ประมง (Fisheries)

1.5) ผลิตภัณฑ์ที่ทำจากยาง (Rubber-based products)

1.6) สิ่งทอและเสื้อผ้า (Textiles and apparels)

1.7) ผลิตภัณฑ์ที่ทำจากไม้ (Wood-based products)

1.8) การเดินทางทางอากาศ (Air travel)

1.9) E-ASEAN (ICT)

1.10) การดูแลสุขภาพ (Healthcare)

1.11) การท่องเที่ยว (Tourism)

2) การขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่ขัดขวางการไหลเวียนข้ามพรมแดนโดยเสรีของสินค้า บริการ แรงงานฝีมือ และเงินทุน เท่าที่จะสามารถทำได้หรือตกลงกันได้ระหว่างประเทศสมาชิกภายในปี 2553 โดยให้จัดทำกรอบความร่วมมือเกี่ยวกับ Mutual Recognition Arrangements เพื่อให้ทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ (Talents) ในสาขาบริการทางวิชาชีพหลักๆ เคลื่อนย้ายไหลเวียนข้ามพรมแดนระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยกันโดยเสรีภายในวันที่ 31 ธันวาคม 2551 อีกทั้งให้มีการจัดทำโครงการ Professional Exchange หรือโครงการแลกเปลี่ยนทุนมนุษย์ประเภทวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการบริการด้านวิชาชีพในอาเซียนภายในปี 2551 เช่นกัน นอกจากนี้ยังมุ่งไปที่ความร่วมมือในการเปิดเสรีด้านการท่องเที่ยว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การขจัดอุปสรรคหรือข้อจำกัดด้านการเข้าถึงตลาด (Market Access) และการปฏิบัติเยี่ยงคนชาติภายในปี 2553 การยกระดับบทบาทของภาคเอกชนในด้านการตลาด การพัฒนาเครือข่าย เป็นต้น โดยหลายโครงการเริ่มดำเนินการแล้วตั้งแต่ปี 2547

3) การนำมาตรการอื่นๆ มาใช้เพื่อให้อาเซียนบรรลุเป้าหมายในการเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว ซึ่งในเบื้องต้นนี้ มุ่งที่การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวสำหรับภาคการผลิต 11 ประเภท ภายในปี พ.ศ. 2553 มาตรการดังกล่าวนั้นประกอบด้วย

3.1) การทำให้อาเซียนเป็นแหล่งดึงดูดใจในการลงทุนมากขึ้น

---

[8] ASEAN (2004). *Vientiane Action Programme Annex II: ASEAN Economic Community*; ASEAN (2004). *The ASEAN Economic Community (AEC) Plan of Action.*

3.2) การเร่งเปิดเสรีการค้าประเภทสินค้า (Goods)

3.3) การปรับปรุงการอำนวยความสะดวก (Facilitation) ทางการค้าและธุรกิจ

3.4) การลดต้นทุนด้านธุรกรรมทางการค้า (Trade transaction costs)

3.5) การส่งเสริมการค้าบริการระดับภูมิภาค

3.6) การยกระดับความสามารถในการแข่งขันของบรรษัทขนาดย่อมและขนาดกลางของอาเซียน

3.7) การทำให้ระบบระงับข้อพิพาทของอาเซียนเข้มแข็งมากขึ้น

3.8) มาตรการสนับสนุนอื่นๆ

อนึ่ง ในการทำให้อาเซียนเป็นแหล่งดึงดูดใจในการลงทุนมากขึ้นนั้น เป็นการดำเนินการโดยอาศัยโครงการที่มีอยู่แล้วตั้งแต่ปี 2541 คือ การจัดตั้งเขตการลงทุนอาเซียน (ASEAN Investment Area: AIA) ซึ่งในขณะนี้ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ที่เรียกว่า ASEAN Strategic Investment Action Plan (SIAP) เพื่อการดำเนินการในช่วงระหว่างปี 2547-2551 หลังจากนั้นจะมีการดำเนินการเป็นแผนฉบับที่ 2 หรือที่เรียกว่า SIAP 2 ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่ปี 2551 เป็นต้นไป

สำหรับการเร่งเปิดเสรีการค้าประเภทสินค้านั้น อาศัยแนวทาง 7 ประการต่อไปนี้ คือ

ก) แนวทางด้านอุปสรรคทางการค้าประเภทกำแพงภาษี ครอบคลุมการขจัดกำแพงภาษีสำหรับสินค้าทุกประเภทตามกรอบเขตการค้าเสรีอาเซียน (ASEAN Free Trade Area: AFTA) โดยกำหนดให้ปี 2553 เป็นปีเป้าหมายสำหรับประเทศอาเซียนเดิม 6 ประเทศ คือ บรูไน อินโดนีเซีย มาเลเซีย สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ และไทย ใน ส่วนประเทศลาว กัมพูชา พม่า และเวียดนามนั้นให้ปี 2558 เป็นปีเป้าหมาย

ข) แนวทางด้านอุปสรรคทางการค้าที่ไม่ใช่กำแพงภาษี มีการดำเนินการ 4 ส่วน ตามลำดับดังนี้ คือ การจัดตั้งฐานข้อมูลอาเซียนเกี่ยวกับมาตรการที่ไม่ใช่กำแพงภาษี ตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2547 เป็นต้นไป การบรรลุความตกลงร่วมกันเกี่ยวกับอุปสรรคทางการประเภทเทคนิค สุขอนามัย กระบวนการขอใบอนุญาตในการนำเข้าสินค้า และแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามด้วยการจัดทำเกณฑ์กติกาให้ชัดเจนว่ามาตรการใดเป็นอุปสรรคทางการค้าภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2548 การจัดทำโครงการปฏิบัติงานในการขจัดอุปสรรคทางการค้าภายในวันที่ 31 ธันวาคม 2548

ค) แนวทางด้านสิทธิพิเศษ ได้แก่ การปรับปรุง ASEAN Integration System of Preference (AISP) ให้เหมาะสมและอำนวยประโยชน์ยิ่งขึ้นสำหรับประเทศอาเซียนใหม่ (ลาว กัมพูชา พม่า และเวียดนาม)

ง) แนวทางด้านการค้าสินค้าประเภทแร่ธาตุ แนวทางนี้มุ่งไปที่นโยบายระดับภูมิภาคในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรด้านแร่ธาตุ ตลอดจนการค้าการลงทุนทั้งภายในอาเซียนและที่จะร่วมมือกับนอกอาเซียน โดยให้ภาคเอกชน์มีส่วนร่วมมากขึ้นเพื่อให้อาเซียนมีความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบในตลาดโลก

จ) แนวทางด้านการอำนวยความสะดวกทางการค้า เน้นไปที่การปฏิรูประบบการบริหารจัดการด้านภาษีศุลกากรให้ทันสมัยเป็นมาตรฐาน เช่น การจัดทำ ASEAN e-Customs

ฉ) แนวทางด้านทรัพย์สินทางปัญญา ได้แก่ การปรับปรุงกรอบกติกาทางกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้สอดรับกัน โดยประเทศสมาชิกทุกประเทศได้รับการคุ้มครองด้านทรัพย์สินทางปัญญาในลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

ช) แนวทางด้านการพัฒนาบรรษัทและความร่วมมือทางอุตสาหกรรม โดยมีการสานต่อโครงการ ASEAN Industrial Cooperation (AICO) และการยกระดับศักยภาพของบรรษัทขนาดกลาง-ย่อมอย่างเต็มที่

นอกจากนี้ อาเซียนยังมีโครงการความร่วมมือทางด้านการคลัง เช่น การพัฒนากลไก ระบบเฝ้าระวังและระบบเตือนภัยล่วงหน้าในลักษณะที่เป็นเครือข่ายร่วมกันภายในภูมิภาค การพัฒนาระบบการคลังในแต่ละประเทศสมาชิกให้เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการเร่งเปิดเสรีและบูรณาการตลาดการคลังภายในภูมิภาค ตลอดจนความร่วมมือด้านการสื่อสาร คมนาคมขนส่ง การพลังงาน อาหาร เกษตร ป่าไม้ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และความร่วมมือกับนอกอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการจัดตั้งเขตการค้าเสรีกับประเทศคู่เจรจาต่างๆ

อาจกล่าวได้ว่า การดำเนินการในการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้น ส่วนใหญ่เป็นการสานต่อจากการดำเนินงานที่มีอยู่แล้ว โดยเน้นการเร่งรัดความร่วมมือให้มีความกระชับ ชัดเจนและสอดคล้องกันมากขึ้น

2.2.1.3 ประชาคมสังคมวัฒนธรรมอาเซียน

การจัดตั้งประชาคมสังคมวัฒนธรรมอาเซียนเป็นการสะท้อนความพยายามของอาเซียนในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน การพัฒนาอย่างยั่งยืน การทำให้อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของอาเซียนเข้มแข็งมากขึ้นในลักษณะของการมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People-centred ASEAN) สอดคล้องกับเป้าหมายอื่นๆ ของอาเซียน คือ การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมความมั่นคงอาเซียน โดยอาศัยยุทธศาสตร์หลัก 4 ประการคือ

1) การสร้างประชาคมซึ่งประกอบด้วยสังคมที่เห็นอกเห็นใจกัน (Building a Community of Caring Societies) เป็นสังคมที่มีระบบที่เข้มแข็งในการให้ความคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) โดยเน้น 3 ประเด็นปัญหาหลักของอาเซียน คือ ปัญหาความยากจน ปัญหาความไม่เท่าเทียมในการพัฒนา ปัญหาสุขภาพของประชาชน

2) การส่งเสริมให้ภูมิภาคมีสภาพแวดล้อมอันเหมาะสมและธำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความจำเป็นในปัจจุบันและในอนาคต

3) การบริหารจัดการผลกระทบเชิงลบจากการบูรณาการทางเศรษฐกิจ โดยเน้นที่การมีธรรมาภิบาลทางสังคม (Social governance) ซึ่งสามารถจัดการกับผลกระทบเชิงลบต่างๆ อันเกิดจากการบูรณาการทางเศรษฐกิจ

4) การส่งเสริมอัตลักษณ์ของอาเซียน โดยเน้นที่การอนุรักษ์และส่งเสริมมรดกและอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของภูมิภาค

สำหรับการสร้างประชาคมซึ่งประกอบด้วยสังคมที่เห็นอกเห็นใจกัน โดยเน้น 3 ประเด็นปัญหาหลักของอาเซียน คือ ปัญหาความยากจน ปัญหาความไม่เท่าเทียมในการพัฒนา ปัญหาสุขภาพของประชาชนนั้น อาเซียนตระหนักดีว่า ความพยายามในระดับรากฐานนั้นต้องอยู่ที่ระดับประเทศสมาชิกแต่ละประเทศ กระนั้นก็ตามโครงการปฏิบัติการเวียงจันทน์เห็นว่าหากประเทศสมาชิกร่วมมือกันในระดับภูมิภาคจะช่วยเพิ่มน้ำหนักในลักษณะของความมุ่งมั่นทางการเมืองและทำให้เป้าหมายของประเทศสมาชิกแต่ละประเทศบรรลุได้ ทั้งนี้ความพยายามในระดับภูมิภาคจะต้องสอดคล้องกับความพยายามในระดับประเทศสมาชิก อาศัยการดำเนินการในเชิงกลยุทธ์ความร่วมมือในระดับภูมิภาค 11 ประการคือ [9]

1) การยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของกลุ่มบุคคลที่ไม่ค่อยได้รับการเหลียวแล (Marginalized) และมักเสียเปรียบ (Disadvantaged) โดยเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับ

---

[9] ASEAN (2004). *Vientiane Action Programme Annex III: ASEAN Socio-Cultural Community*; ASEAN (2004). *The ASEAN Socio-Cultural Community (ASSC) Plan of Action.*

การพัฒนาชนบท การบริหารจัดการในการลดปัญหาความยากจน การส่งเสริมให้กลุ่มบุคคลที่ไม่ค่อยได้รับการเหลียวแลและมักเสียเปรียบนี้เข้ามามีส่วนร่วมในสังคมทั่วไปของภูมิภาค การส่งเสริมให้ประชากรผู้ยากไร้ในสังคมตระหนักถึงประโยชน์และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้น การจัดทำโครงการยกระดับความสามารถในการผลิตอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ช่วยอื่นๆ แก่ผู้พิการ โดยอาศัยการวิจัยพัฒนาวิธีการผลิตและความร่วมมือกันในการระดมจัดหาอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ช่วยต่างๆ นอกจากนี้ยังมุ่งกระชับความร่วมมือระดับภูมิภาคในการส่งเสริมให้ประชากรผู้สูงอายุพึ่งพาตนเองได้ อีกทั้งส่งเสริมให้ผู้พิการเป็นสมาชิกของชุมชนอย่างมีผลิตภาพ

2) การส่งเสริมให้ประชาชนทุกคนได้รับการศึกษาด้วยมาตรฐานสูง โดยอาศัยความร่วมมือในลักษณะเครือข่าย ตลอดจนร่วมมือกับองค์กรด้านการศึกษาในระดับภูมิภาคอื่นๆ และในระดับสากลเพื่อให้เกิดเป็นความพยายามที่สอดรับกันในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในภูมิภาค

3) การลดความเสี่ยงต่างๆ ทางสังคมซึ่งเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการทั้งหลายต้องเผชิญ โดยอาศัยโครงการปฏิบัติต่างๆ ซึ่งไม่เพียงเป็นไปตามปฏิญญาต่างๆ ของอาเซียน และมีลักษณะสอดคล้องกับกรอบกติกาสากล เช่น Convention on the Rights of the Child เป้าหมายแห่งการพัฒนาในสหัสวรรษใหม่ขององค์การสหประชาชาติ (UN Millennium Development Goals) เป็นต้น ทั้งนี้ ปฏิญญาระดับอาเซียนที่เกี่ยวข้องได้แก่ ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรีในภูมิภาคอาเซียน (Declaration on the Elimination of Violence Against Women in the ASEAN Region) นอกจากนี้ โครงการปฏิบัติการเวียงจันทน์ยังมีเป้าหมายในการจัดทำแผนปฏิบัติการอาเซียนว่าด้วยการยกระดับฐานะของสตรีในทางการเมือง (ASEAN Work Plan on Women's Advancement Agenda in Politics) การพัฒนาชุดเครื่องมือในการวัดความพิการ ตลอดจนสุขภาพอนามัยของผู้สูงวัยและความจำเป็นในการที่สังคมจะต้องดูแล เป็นต้น

4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากครอบครัว ภาคประชาสังคมและภาคเอกชนในการแก้ไขปัญหาความยากจนและสวัสดิการสังคม โดยอาศัยความร่วมมือในลักษณะเครือข่ายและโครงการแลกเปลี่ยนนักสังคมสงเคราะห์อาเซียน ตลอดจนการส่งเสริมวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับความยากจนและสวัสดิการสังคม

5) การส่งเสริมให้สตรีและผู้ที่อยู่ในวัยหนุ่มสาวเข้าไปมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานอย่างมีผลิตภาพ โดยอาศัยการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือ การเปิดโอกาสให้เข้าถึงแหล่งทุนขนาดย่อมและระบบข้อมูลต่างๆ การจัดทำแผนการพัฒนากลไกความร่วมมือระดับภูมิภาคเพื่อยกระดับฝีมือของแรงงานสตรี และประชากรวัยหนุ่มสาวในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

6) การส่งเสริมความใส่ใจในการพัฒนาสุขอนามัย โดยพยายามกระตุ้นให้ประเทศสมาชิกมีการปรับตัวตั้งแต่ระดับคลินิกไปจนถึงระดับระบบสุขภาพแห่งชาติ ทั้งในส่วนของการแพทย์แผนปัจจุบันและการแพทย์ทางเลือก อีกทั้งยังมีกลไกเฝ้าระวัง (Surveillance) ระดับภูมิภาคเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพของประชาชน ซึ่งจะผนวกอยู่ในแผนปฏิบัติการระดับภูมิภาคว่าด้วยการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาพสมบูรณ์ (Regional Action Plan on Healthy Lifestyles)

7) การป้องกันการแพร่กระจายและการลดอันตรายจากโรคเอดส์และโรคติดเชื้ออื่นๆ ด้วยการสานต่อโครงการความร่วมมือ 3 ระดับ คือ โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิก เช่น โครงการปฏิบัติด้านเอดส์ (ASEAN Work Programme on HIV/AIDS) สู่ระยะที่สาม ซึ่งมีช่วงเวลาตั้งแต่ปี 2548 ถึงปี 2553 โครงการระดับอนุภูมิภาค เช่น โครงการในบริบทลุ่มน้ำโขง และโครงการความร่วมมือกับประเทศคู่เจรจาโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับประเทศทางเอเชียตะวันออก เช่น ASEAN+3 Emerging Infectious Diseases นอกจากนี้ยังมีเป้าหมายในการพัฒนาเครือข่ายเฝ้าระวังระดับภูมิภาคด้วย

8) การส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงและความปลอดภัยด้านอาหาร (Food security and Safety) นอกจากการเน้นด้านระบบข้อมูล การวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ และการนำแผนปฏิบัติระดับภูมิภาคที่เรียกว่า

ASEAN Food Safety Implementation Plan สู่ภาคปฏิบัติอย่างแท้จริงแล้ว ยังมีเป้าหมายในการปรับตัวด้านกรอบกติกาทางกฎหมาย ตั้งแต่ระดับพระราชบัญญัติไปจนถึงระดับแนวทางปฏิบัติด้วย

9) การส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกมีสังคมที่ปลอดภัย มีความเข้มแข็งในการเผชิญกับหายนะต่างๆ สามารถลดผลกระทบเชิงลบที่เกิดขึ้นและมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยอาศัยโครงการระดับภูมิภาคที่เรียกว่า ASEAN Regional Programme on Disaster Management 2004-2010

10) การส่งเสริมให้ภูมิภาคปลอดยาเสพติดตามโครงการที่เรียกว่า Drug Free ASEAN ภายในปี 2558 โดยให้ชุมชนเป็นฐานสำคัญในการร่วมมือป้องกัน จัดการ และควบคุมปัญหา ตลอดจนการขจัดปัญหาการลักลอบค้ายาเสพติดให้หมดสิ้นไปจากภูมิภาค

11) การส่งเสริมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในอาเซียน เพื่อยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ของภูมิภาค โดยอาศัยการพัฒนาให้เกิดวัฒนธรรมด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตลอดจนการนำไปประยุกต์ใช้กับกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม

สำหรับการลดผลกระทบเชิงลบจากการบูรณาการทางเศรษฐกิจนั้น อาศัยการดำเนินการในเชิงกลยุทธ์ความร่วมมือในระดับภูมิภาค 3 ประการคือ

1) การยกระดับความร่วมมือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นการดำเนินการ 2 ด้าน

ก) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกลไกทางสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือ และ

ข) การพัฒนาโครงการระดับภูมิภาคในการประเมินและพัฒนาฝีมือของทรัพยากรมนุษย์

2) การทำให้รัฐบาลสามารถติดตามความเป็นไปของตลาดแรงงานและดัชนีทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเข้มแข็งมากขึ้น

3) การส่งเสริมระบบการป้องกันทางสังคมและการบริหารจัดการความเสี่ยงทางสังคม

สำหรับการส่งเสริมให้ภูมิภาคมีสภาพแวดล้อมอันเหมาะสมและธำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนนั้น โครงการปฏิบัติการเวียงจันทน์ได้กำหนดยุทธศาสตร์ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ คือ

1) การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ความร่วมมือระยะกลางและหลักหมุดในการดำเนินการ 6 ประการต่อไปนี้

1.1) การร่วมมือกันแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมระดับโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ให้เกิดผลกระทบในลักษณะบั่นทอนความสามารถในการแข่งขัน หรือการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม

1.2) การป้องกันไม่ให้เกิดมลภาวะประเภทหมอกควันซึ่งแพร่กระจายข้ามพรมแดน จากปัญหาไฟไหม้ป่า โดยอาศัยความร่วมมือ 3 ระดับคือ ระดับชาติ ระดับภูมิภาคและระดับสากล ตามกรอบความตกลงอาเซียนที่เรียกว่า ASEAN Agreement on Transboundary Haze Pollution

1.3) การจัดตั้งเขตพื้นที่สีเขียวสะอาดอาเซียน (Clean and green ASEAN) ซึ่งอุดมไปด้วยวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยมและการประพฤติปฏิบัติอันดีงามของประชาชนในลักษณะที่สอดรับกับธรรมชาติ โดยอาศัยการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการเพื่อให้ประชาชนมีความรู้และจรรยาบรรณอันเหมาะสมเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม อีกทั้งสามารถทำให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.4) การทำให้อาเซียนเป็นเขตปลอดของเสียและลดผลกระทบที่เกิดแก่สิ่งแวดล้อม การส่งเสริมโอกาสทางธุรกิจเกี่ยวกับสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสม

1.5) การทำให้พื้นที่ในเขตเมืองมีสภาพแวดล้อมอันเหมาะสมและพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยที่ยังคงสามารถตอบสนองต่อความจำเป็นทางเศรษฐกิจและสังคมของประชาชนได้

1.6) การสร้างความสอดคล้องกันทางนโยบาย กรอบกติกาทางกฎหมาย มาตรฐานและฐานข้อมูล โดยคำนึงถึงเงื่อนไขปัจจัยต่างๆ ที่มีอยู่ภายในแต่ละประเทศสมาชิก เพื่ออำนวยให้เป้าหมายทางสิ่งแวดล้อมบูรณาการเข้ากันได้ดีกับเป้าหมายทางเศรษฐกิจและสังคมของภูมิภาค

2) การบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ความร่วมมือระยะกลางและหลักหมุดในการดำเนินการต่อไปนี้

2.1) การจัดการสิ่งแวดล้อมทางทะเลและชายฝั่งทะเล ตลอดจนกิจกรรมทางเศรษฐกิจในส่วนที่เกี่ยวข้องของอาเซียนในลักษณะที่สามารถพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.2) การส่งเสริมการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีววิทยา การบริหารจัดการทรัพยากรทางชีววิทยาให้ยั่งยืน ยังประโยชน์อย่างเท่าเทียมกันระหว่างภาคส่วนต่างๆ ในสังคมของภูมิภาคในลักษณะที่เอื้อต่อการกินดีอยู่ดีและสภาพแวดล้อมอันเหมาะสม

2.3) การส่งเสริมการรักษาแหล่งน้ำให้สอดรับกับความจำเป็นในการดำรงชีพและสุขภาพของประชาชนชาวอาเซียน รวมทั้งการมีความมั่นคงทางอาหาร เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม โดยคำนึงว่าน้ำ สุขภาพ และความยากจนเป็นสิ่งที่เกี่ยวโยงซึ่งกันและกันอย่างมาก

2.4) การบริหารจัดการทรัพยากรในพื้นดินให้ธำรงอยู่อย่างยั่งยืนและสามารถบรรลุผลสูงสุดด้านผลิตผลทางการเกษตรได้พร้อมๆ กันไป

2.5) การบริหารจัดการทรัพยากรในพื้นที่ป่าและระบบนิเวศน์ให้ธำรงอยู่อย่างยั่งยืน มีการส่งเสริมสิ่งที่เรียกว่า อุทยานมรดกอาเซียน (ASEAN Heritage Parks) ให้มีการบริหารจัดการและการอนุรักษ์อย่างเข้มแข็ง

2.6) ส่งเสริมการทำแร่ในลักษณะที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้สามารถบรรลุอรรถประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างยั่งยืน

สำหรับการส่งเสริมอัตลักษณ์ของอาเซียนนั้น เน้นที่การสร้างความตระหนักในคุณค่าของความหลากหลายด้านประสบการณ์ทางประวัติศาสตร์ มรดกทางวัฒนธรรม การที่ประเทศสมาชิกอาเซียนมีสายใยทางประวัติศาสตร์ร่วมกัน การอยู่ร่วมกันในภูมิภาคเดียวกัน การมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการส่งเสริมรักษาสันติสุขและความเจริญรุ่งเรือง ซึ่งล้วนถักทอประเทศต่างๆ ในภูมิภาคเข้าไว้ด้วยกันเป็นรากฐานแห่งอัตลักษณ์ของงอาเซียน อาศัยการดำเนินการในเชิงกลยุทธ์ 4 ประการ คือ

1) การส่งเสริมการสร้างความตระหนักในคุณค่าของอัตลักษณ์อาเซียนให้เป็นกระแสหลักในแผนการสื่อสารและหลักสูตรการศึกษาระดับชาติ เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างประชาชนโดยอาศัยศิลปกรรม การท่องเที่ยวและการกีฬา ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาของชาวอาเซียนโดยผ่านทุนการศึกษาและการแลกเปลี่ยนนักภาษาศาสตร์ของภูมิภาค

2) การอนุรักษ์และส่งเสริมมรดกทางวัฒนธรรม โดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนและการประชุมร่วมกันระหว่างผู้เชี่ยวชาญต่างๆ ตลอดจนการนำปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยมรดกทางวัฒนธรรม (ASEAN Declaration on Cultural Heritage) สู่ภาคปฏิบัติ

3) การส่งเสริมเวทีเสวนาระหว่างประเทศสมาชิกเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่ออารยธรรม วัฒนธรรมและศาสนาของภูมิภาค

4) การยกระดับสถานะของอาเซียนในประชาคมโลก โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมเชิงรุกในการจัดการประเด็นปัญหาสากล และการทำให้กลไกในการสื่อสารมีความแข็งแกร่งมากขึ้น

2.2.2 กฎบัตรอาเซียน (ASEAN Charter)

กฎบัตรอาเซียนเป็นกรอบทางกฎหมายที่จะเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับความร่วมมืออาเซียน ซึ่งอาเซียนพยายามจัดทำขึ้น ตามปฏิญญากัวลาลัมเปอร์ว่าด้วยการจัดทำกฎบัตรอาเซียน (Kuala Lumpur Declaration on the Establishment of the ASEAN Charter) ซึ่งผู้นำอาเซียนทั้ง 10 ประเทศได้ลงนามร่วมกันในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 11 เมื่อปี 2548[10]

กฎบัตรอาเซียนจะเป็นเสมือนธรรมนูญของอาเซียนที่จะวางกรอบทางกฎหมายและโครงสร้างองค์กรเพื่อให้อาเซียนสามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อขับเคลื่อนการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนภายในปี 2558

เนื้อหาส่วนหนึ่งของกฎบัตรจะเป็นการประมวลหลักการ วัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติที่ผ่านมาของอาเซียน แต่ในหลายส่วนก็อาจมีการเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์เดิม หรือสร้างกลไกใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกและสภาพแวดล้อมของภูมิภาคและทำให้อาเซียนเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ที่ผ่านมาอาเซียนเป็นองค์การระหว่างประเทศระดับภูมิภาคที่ประสบความสำเร็จสูงสุดองค์กรหนึ่ง อย่างไรก็ดี 40 ปีให้หลังนับแต่อาเซียนถูกจัดตั้งขึ้น บริบทความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ปัจจุบันอาเซียนกำลังเผชิญสิ่งท้าทายดังนี้

1. อาเซียนมีเอกสารข้อตกลง วิสัยทัศน์และแผนปฏิบัติการมากมาย แต่ประเทศสมาชิกมักจะละเลยไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเหล่านั้น ซึ่งอาเซียนก็ไม่มีกลไกที่จะบังคับให้รัฐสมาชิกปฏิบัติตามพันธกรณีที่ตกลงกันไว้

2. แม้อาเซียนจะประสบความสำเร็จในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างประเทศสมาชิกในช่วง 40 ปีที่ผ่านมา แต่ประชาชนยังไม่ค่อยรู้จักอาเซียนและยังไม่ค่อยตระหนักถึงผลประโยชน์และผลกระทบที่ตนจะได้รับจากอาเซียน

3. หลังยุคสงครามเย็นเป็นต้นมา อาเซียนมีบทบาทและความสำคัญลดลงไปเพราะไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ ไม่สามารถจัดการกับความท้าทายและภัยคุกคามของโลกยุคปัจจุบัน เช่น โรคระบาด การก่อการร้าย ยาเสพติด การค้ามนุษย์ สิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติ ได้ดีนักเพราะยังขาดกลไกที่มีประสิทธิภาพและมีหลักการบางอย่าง เช่น หลักการไม่แทรกแซงกิจการภายในและหลักฉันทามติซึ่งทำให้การตัดสินใจล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์และวิวัฒนาการที่ควรจะเป็นของอาเซียน ตลอดจนมีงบประมาณจำกัด

กฎบัตรจะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องเหล่านี้โดย[11]

1. ทำให้อาเซียนเป็นองค์กรที่มีกติกาในการทำงาน (rule-based organization) โดย (1) การสร้างกลไกชักจูงให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามพันธกรณีตามข้อตกลงต่างๆ ของอาเซียน ทั้งในรูปแบบการสอดส่องดูแล และการลงโทษเมื่อมีการฝ่าฝืนพันธกรณี (เช่น การระงับสิทธิบางประการของการเป็นสมาชิก) (2) การจัดให้มีกลไกระงับข้อพิพาทสำหรับข้อตกลงในทั้ง 3 เสาหลักของประชาคมอาเซียน และ (3) การให้สถานะนิติบุคคลแก่อาเซียนเพื่อให้อาเซียนมีสถานะทางกฎหมายเป็นที่ยอมรับในประเทศสมาชิก และสามารถทำนิติกรรมต่างๆ ในประเทศสมาชิกได้ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ทำให้อาเซียนเป็นองค์กรที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง (people-centred organization) คือมุ่งให้กิจกรรมของอาเซียนก่อให้เกิดประโยชน์ที่แท้จริงแก่ประชาชน เช่น เรื่องของการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน โดยการจัดตั้งคณะกรรมาธิการสิทธิมนุษยชนระดับภูมิภาค เพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนและสิทธิขั้น

---

[10] ASEAN (2005). *Kuala Lumpur Declaration on the Establishment of the ASEAN Charter.* Kuala Lumpur, 12 December; ASEAN (2005). "Chairman's Statement of the 11th ASEAN Summit, "One Vision, One Identity, One Community," Kuala Lumpur, 12 December 2005; พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2006) "อาเซียน" *เอเชียรายปี 2006/2549*: 1-10.

[11] กลุ่มงานนโยบาย กรมอาเซียน (2550) "ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกฎบัตรอาเซียน" กระทรวงการต่างประเทศ.

พื้นฐานของประชาชน การลดความยากจน และการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชน รวมถึง รัฐสภา NGOs ภาคธุรกิจเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของอาเซียนมากขึ้น และสามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นต่อองค์กรที่มีอำนาจตัดสินใจในอาเซียนได้

3. **ทำให้อาเซียนเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น** โดย (1) การปรับปรุงกระบวนการตัดสินใจจากเดิมที่ใช้หลักฉันทามติในทุกเรื่องซึ่งยากต่อการตัดสินใจหาข้อยุติในกรณีเร่งด่วน ก็อาจมีการตัดสินใจโดยการลงคะแนนเสียงในบางเรื่องที่ไม่ใช่เรื่องอ่อนไหว และ (2) การจัดโครงสร้างองค์กรใหม่ เช่น institutionalize การประชุมระดับผู้นำ ให้ผู้นำประชุมกันบ่อยขึ้นเพื่อเสริมสร้างเจตจำนงทางการเมืองในการสร้างประชาคมอาเซียน การ institutionalize การประชุมรัฐมนตรีต่างประเทศ และการจัดตั้ง Council of Ministers ประจำ 3 เสาหลัก การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่สำนักเลขาธิการอาเซียน และเลขาธิการ รวมถึงการจัดตั้งสำนักผู้แทนถาวรของประเทศสมาชิกประจำอาเซียน (3) การสร้างความยืดหยุ่นในการตีความหลักการห้ามแทรกแซงกิจการภายใน (4) ทำให้อาเซียนมีงบประมาณที่เพียงพอและยั่งยืนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งเพื่อลดช่องว่างการพัฒนาระหว่างประเทศสมาชิกเก่าและใหม่

ตามรายงานของคณะผู้ทรงคุณวุฒิเรื่องกฎบัตรอาเซียน (EPG) กฎบัตรอาจประกอบไปด้วยบทบัญญัติเรื่องต่างๆ ดังนี้[12]

1. **Objectives and principles** เป็นการย้ำและประมวลหลักการและวัตถุประสงค์ของ ASEAN ที่ปรากฏในความตกลงที่สำคัญต่างๆ ของ ASEAN ในอดีตที่ผ่านมา เช่น การเคารพอธิปไตยของแต่ละประเทศ การส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคง การส่งเสริมประชาธิปไตย หลักนิติรัฐและการเคารพสิทธิมนุษยชนและสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของประชาชน การระงับข้อพิพาทในภูมิภาคโดยสันติวิธี การสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางการเงิน การพัฒนาและลดความยากจน การลดช่องว่างของระดับการพัฒนา การเสริมสร้างสังคมที่มีความเอื้ออาทร เป็นสังคมที่มีอัตลักษณ์ ในขณะเดียวกันอาจมีการปรับหลักการและวัตถุประสงค์บางข้อเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันและเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับอาเซียน เช่น การผ่อนปรนหลักการห้ามแทรกแซงกิจการภายใน การจัดตั้งประชาคมอาเซียนที่ประกอบไปด้วย 3 เสาหลัก คือ ประชาคมการเมือง ประชาคมเศรษฐกิจ และประชาคมสังคมและวัฒนธรรม การยึดเอาผลประโยชน์ของประชาชนเป็นศูนย์กลางของอาเซียน

2. **Membership** จะมีข้อบทเกี่ยวกับคุณสมบัติของสมาชิกและกฎเกณฑ์การรับสมาชิกใหม่ และมีประเด็นสำคัญคือ การกำหนดมาตรการเพื่อประกันการปฏิบัติตามพันธกรณีของอาเซียน เช่น มาตรการลงโทษเมื่อมีการฝ่าฝืน อาทิ การระงับสิทธิบางประการของรัฐสมาชิกเป็นการชั่วคราว (เช่น สิทธิการเข้าร่วมกิจกรรมของอาเซียน การเป็นประธานการประชุมหรือองค์กรของอาเซียน) และการเพิกถอนสมาชิกภาพ (ซึ่งเป็นประเด็นที่มีการถกเถียงกันอย่างกว้างขวางว่าสมควรบัญญัติไว้ใน Charter หรือไม่)

3. **Organizational Structure** ปัญหาของโครงสร้างองค์กรอาเซียนในปัจจุบันคือ มีการประชุมมากมาย แต่ขาดองค์กรที่ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างการประชุมเหล่านี้ สำนักเลขาธิการอาเซียนที่มีอยู่ก็ยังถูกจำกัดอำนาจทำให้ไม่สามารถทำหน้าที่ได้ดีนัก จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรของอาเซียนใหม่ ซึ่งประกอบด้วย (1) **ASEAN Council** ประกอบด้วยผู้นำอาเซียน มีหน้าที่กำหนดนโยบายและมีอำนาจตัดสินใจสูงสุด ประชุมปีละ 2 ครั้ง (2) **Councils of the ASEAN Community** มีทั้งหมด 3 Councils คือ Council of the ASEAN Security Community, Council of the ASEAN Economic Community และ Council of the ASEAN Socio-Cultural Community ประกอบด้วยตัวแทนระดับรัฐมนตรี มีหน้าที่ดูแลให้มีการปฏิบัติตาม

[12] กลุ่มงานนโยบาย กรมอาเซียน (2550). เพิ่งอ้าง.

วัตถุประสงค์ของประชาคมนั้นๆ และให้ที่ประชุมระดับรัฐมนตรีในสาขาต่างๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันรายงานต่อ Council ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ที่ประชุมนั้นรับผิดชอบ (3) **Secretary General of ASEAN** ซึ่งจะมีอำนาจเพิ่มขึ้นในหลายๆ เรื่อง เช่น อำนาจในการปรึกษาหารือกับองค์กรภาคประชาชนและรัฐสภา อำนาจในการเป็นตัวแทนของอาเซียนในการประชุมระหว่างประเทศ อำนาจในการเป็นตัวแทนอาเซียนในการเจรจาหรือลงนามในความตกลงนอกอาเซียนหรือองค์กรระหว่างประเทศตามที่ได้รับมอบหมาย อำนาจในการดูแลความสัมพันธ์ระหว่างอาเซียนกับประเทศภายนอก (4) **ASEAN Secretariat** ที่มีอำนาจมากขึ้น และมีทรัพยากรและงบประมาณที่เพียงพอ (5) **ASEAN Permanent Representative** ที่กรุงจาการ์ตาเพื่อความสะดวกและเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการประชุมที่เป็นกิจวัตรของอาเซียน

นอกจากนี้ อาจมีการสร้าง**กลไกการปรึกษาหารือกับภาคประชาชน** และอาจรวมถึงการจัดตั้ง**กลไกส่งเสริมสิทธิมนุษยชนระดับภูมิภาค** ของอาเซียนด้วย[13]

4. **Decision Making Process** กฎบัตรจะคงไว้ซึ่งหลักการตัดสินใจโดยการปรึกษาหารือและฉันทามติ ซึ่งถือเป็นหลักการพื้นฐานของอาเซียนนับตั้งแต่มีการจัดตั้งองค์การเป็นต้นมา แต่ในบางกรณีอาจให้มีการตัดสินใจโดยการลงคะแนนเสียงในเรื่องที่ไม่ใช่ประเด็นอ่อนไหวหรืออาจมีการใช้สูตร ASEAN-X หรือ 2+X ในการปฏิบัติตามความร่วมมือบางเรื่องตามที่ Councils of the ASEAN Community เห็นสมควร ส่วนการตัดสินใจระงับสิทธิรัฐสมาชิกเป็นการชั่วคราวจะต้องทำโดยมติเอกฉันท์เท่านั้น

5. **Dispute Settlement Mechanisms** ส่งเสริมการใช้กลไกระงับข้อพิพาทที่มีอยู่แล้ว เช่น กลไกระงับข้อพิพาทของ AFTA และ High Council หรือในเรื่องที่ไม่มีกลไกก็ให้จัดตั้งองค์กรระงับข้อพิพาทขึ้นใหม่ เพื่อส่งเสริมการบังคับการให้เป็นไปตามพันธกรณีของอาเซียน ให้เลขาธิการอาเซียนมีอำนาจดูแลรายงานเกี่ยวกับการละเมิดพันธกรณี และหากรัฐสมาชิกไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของกลไกระงับข้อพิพาท ให้ ASEAN Council มีอำนาจกำหนดมาตรการลงโทษ

6. **Budgetary and Financial Issues** อาจมีการกำหนดงบประมาณรูปแบบใหม่แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ 1) งบบริหารงานของอาเซียน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่รัฐสมาชิกจะต้องจ่ายเท่าๆ กัน และ 2) งบเพื่อการพัฒนา โดยอาจระดมทุนจากการบริจาคของรัฐสมาชิก หรืออาจมาจากการบริจาคของภาคเอกชนหรือแหล่งทุนภายนอก ซึ่งเป็นเรื่องที่จะต้องมีการศึกษาต่อไป

7. **Legal Status, Immunities and Privileges** ให้อาเซียนมีสถานะบุคคลแยกต่างหากจากรัฐสมาชิก เช่น ให้เลขาธิการอาเซียนมีอำนาจลงนามในความตกลงแทนรัฐสมาชิกทั้งมวล และให้มีผู้แทนของอาเซียนเข้าร่วมการประชุมระหว่างประเทศต่างๆ แยกต่างหากจากผู้แทนของรัฐสมาชิก เป็นต้น และให้อาเซียนได้รับเอกสิทธิความคุ้มกันในอาณาเขตของรัฐสมาชิก

8. **External Relation** กำหนดบทบาทของอาเซียนในความสัมพันธ์กับประเทศภายนอกกลุ่มหรือองค์การระหว่างประเทศ ให้เลขาธิการอาเซียนมีอำนาจมากขึ้นในการดำเนินความสัมพันธ์กับประเทศภายนอก และอาจให้มีทูตของประเทศ Dialogue Partners ประจำอาเซียนที่กรุงจาการ์ตา

กระบวนการยกร่างกฎบัตรอาเซียน มีขั้นตอนสำคัญดังนี้

1. คณะทำงานระดับสูงในการยกร่างกฎบัตรอาเซียน (HLTF) จะประชุมกันทั้งหมด 11 ครั้งระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ -พฤศจิกายน 2550 และจะยกร่างกฎบัตรฯ ให้แล้วเสร็จภายในเดือน พฤศจิกายน 2550 เพื่อนำเสนอต่อผู้นำของประเทศสมาชิกในที่ประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 13 ที่จะจัดขึ้นในวันที่ 13-21

[13] กลุ่มงานนโยบาย กรมอาเซียน (2550). อ้างแล้ว.

พฤศจิกายน 2550 ที่สิงคโปร์ อนึ่ง HLTF จะเสนอร่างกฎบัตรร่างแรกให้ที่ประชุมรัฐมนตรีอาเซียน (AMM) พิจารณาในช่วงปลายเดือน กรกฎาคม 2550 ที่กรุงมะนิลา

2. HLTF จะทำการยกร่างกฎบัตรบนพื้นฐานของ (1) รายงานของ EPG (2) ข้อคิดเห็นของผู้นำอาเซียน และ (3) เอกสารข้อตกลงสำคัญต่างๆ ของอาเซียน อีกทั้งยังจะปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ ในอาเซียน อาทิ ผู้แทนภาคประชาสังคมและสมัชชารัฐสภาอาเซียน เพื่อรับฟังความคิดเห็นประกอบการยกร่างกฎบัตรด้วย

เจตนารมณ์ทางการเมืองของรัฐสมาชิกขณะนี้ไม่ประสงค์ให้อาเซียนเป็นองค์กรเหนือรัฐ (Supra-national Organization) แต่ให้เป็นเพียงองค์การระหว่างรัฐ (Inter-governmental Organization) โดยระบุไว้ชัดเจนในกฎบัตร ซึ่งหมายความว่าประเทศสมาชิกทุกประเทศยังคงมีอำนาจเต็มในการตัดสินใจกำหนดนโยบายต่างๆ ของอาเซียน ดังนั้น กฎบัตรจะไม่มีผลกระทบต่ออำนาจอธิปไตยของไทยไม่ว่าทางนิติบัญญัติ บริหารหรือตุลาการ ความตกลงต่างๆ ภายใต้กรอบอาเซียนจะมีผลผูกพันประเทศไทยก็ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากไทยตามหลักกฎหมายระหว่างประเทศเท่านั้น[14]

2.3 ลักษณะพื้นฐานทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศสมาชิกอาเซียน

2.3.1 บรูไน ดารุสซาลาม

ในบรรดาประเทศกลุ่มอาเซียนทั้งหมด 10 ประเทศ บรูไนจัดเป็นประเทศที่มีขนาดเล็กที่สุดในแง่พื้นที่ คือ 5,765 ตารางกิโลเมตร และมีประชากรน้อยที่สุด ประมาณ 372,361 คน (ข้อมูลจาก The World Fact Book ปี 2548) แต่กลับมีความมั่งคั่งมหาศาล อันเนื่องมาจากความอุดมสมบูรณ์ของน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ โดยมีปริมาณน้ำมันสำรองถึง 1.255 พันล้านบาร์เรล (ปี 2545) และมีปริมาณก๊าซธรรมชาติสำรองประมาณ 315 พันล้านลูกบาศก์เมตร (ปี 2545) อันทำให้รายได้หลักของประเทศขึ้นกับทรัพยากรทั้งสองประเภทดังกล่าว[15] โดยรายได้ของรัฐบาลบรูไน ร้อยละ 90 มาจากการเก็บค่าภาษีและค่าธรรมเนียมจากการจำหน่ายน้ำมันและก๊าซธรรมชาติที่เหลือเป็นอากรขาเข้า และภาษีจากอุตสาหกรรมอื่น[16] ส่งผลให้ระดับ GDP อยู่ที่ 6.842 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ ซึ่งเฉลี่ยแล้วประชากรมีรายได้ต่อหัว (GDP – per capita) ประมาณ 23,600 เหรียญสหรัฐฯ (ปี 2546) โดยมีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับร้อยละ 3.2 (ปี 2546)[17] และในปีถัดมาขยายตัวเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 5 (ปี 2547)[18] บรูไนจึงมีนโยบายเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นสร้างความมั่งคั่งโดยอาศัยรายได้จากน้ำมันเข้าไปลงทุนในต่างประเทศ หรือไม่ก็ร่วมทุนกับต่างประเทศ ทั้งนี้ระบบเศรษฐกิจของบรูไนมีลักษณะตลาดเสรีภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ[19]

ประชากรของบรูไนที่อยู่ในช่วงวัยกำลังแรงงานมีจำนวน 158,000 คน มีงานทำ 150,800 คน และว่างงาน 7,200 คน อัตราการเกิดของประชากร ร้อยละ 2.02 อัตราการตาย 2.9 ใน 1000 คน มีประชากรวัย

---

[14] กลุ่มงานนโยบาย กรมอาเซียน (2550). อ้างแล้ว.

[15] ดลยา เทียนทอง (2548) "บรูไน" ใน พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ. *โครงการวิจัยเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน"* เสนอต่อ ศูนย์พัฒนาการศึกษาระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กรุงเทพฯ: สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สิงหาคม.

[16] กระทรวงแรงงาน (2550) "ข้อมูลด้านแรงงานในประเทศบรูไน" www.mol.go.th/mol_brunei.html

[17] ดลยา เทียนทอง (2548) "บรูไน" ใน พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ, *เพิ่งอ้าง*.

[18] กระทรวงแรงงาน (2550), *เพิ่งอ้าง*.

[19] ดลยา เทียนทอง (2548) "บรูไน" ใน พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ, *อ้างแล้ว*.

ทำงานอายุ 20-54 ปีร้อยละ 55.2 และประชากรอายุ 55 ปี ขึ้นไปร้อยละ 6.3 ประกอบด้วย เชื้อชาติมาเลย์ร้อยละ 66.6 จีนร้อยละ 10.9 และอื่นๆ 22.5 บรูไนถือเป็นประเทศที่ขาดแคลนกำลังแรงงานเนื่องจากมีประชากรน้อย จึงต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติทั้งในภาคเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก แรงงานต่างชาติส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากมาเลเซีย ไทย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย สิงคโปร์ บังคลาเทศ อินเดีย เป็นต้น ภาคเอกชนเป็นแหล่งการจ้างงานที่ใหญ่ที่สุด ส่วนที่เหลือเป็นการจ้างงานของภาครัฐบาล ซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการการจ้างแรงงานต่างชาติของบรูไน คือ กรมแรงงาน โดยจะพิจารณาอนุญาตให้นายจ้างแต่ละรายจ้างแรงงานต่างชาติโดยกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับจำนวน ตำแหน่ง และสัญชาติของแรงงานต่างชาติไว้โดยรวม (Labour Quota) ทำให้นายจ้างสามารพิจารณาในรายละเอียดได้ว่าจะจ้างแรงงานแต่ละชาติในแต่ละตำแหน่งเป็นจำนวนเท่าใด ตามกรอบ (Labour Quota) ที่ได้รับอนุญาต[20]

ในปัจจุบัน บรูไนอยู่ระหว่างการใช้แผนพัฒนาแห่งชาติฉบับที่ 8 (The Eighth National Development Plan in 2001 - 2005) ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษานั้น ได้ระบุว่า "มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development) และการใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญในเรื่อง e-Learning โดยได้ดึงเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ"[21] นอกจากนี้ ในส่วนของการวางแผนการจ้างแรงงานต่างชาติ ตามแผนพัฒนาฯ ได้ระบุไว้ว่าไม่ควรเกิน 1/3 ของกำลังแรงงานทั้งหมดของประเทศ ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้คนท้องถิ่นที่ว่างงานกว่า 10,000 คน ได้มีงานทำ[22]

ในด้านการเมือง บรูไนเป็นประเทศเดียวที่อยู่ภายใต้ระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์อย่างเต็มรูปแบบ (Absolute Monarchy) ขององค์สุลต่าน ฮัซซัน บุลกียะห์ (Sultan Hassanal Bolkiah) ซึ่งมีแนวทางการบริหารประเทศที่ยึดหลักไตรลักษณ์ คือ พระมหากษัตริย์ (Monarchy) เชื้อชาติมาเลย์ (Malay) และมุสลิม (Muslim) โดยองค์สุลต่านทรงดำรงตำแหน่งทั้งประมุขของประเทศและนายกรัฐมนตรี ส่วนในด้านสังคมและวัฒนธรรม บรูไนจัดเป็นประเทศที่มีนโยบายในลักษณะรัฐสวัสดิการ โดยรัฐจะเข้ามาดูแลและให้หลักประกันด้านการศึกษา การรักษาพยาบาล และที่สำคัญไม่มีการเก็บภาษีเงินได้จากประชาชนแต่อย่างใด[23]

2.3.2 อินโดนีเซีย[24]

อินโดนีเซียเป็นประเทศที่ประกอบไปด้วยหมู่เกาะถึง 13,677 เกาะ แต่เกาะที่มีคนอยู่อาศัยมีประมาณ 6,044 เกาะเท่านั้น ร้อยละ 61 อาศัยอยู่บนเกาะชวา อินโดนีเซียมีพื้นที่ 5,085,606 ตารางกิโลเมตร เป็นแผ่นดิน 1,919,443 ตารางกิโลเมตร เป็นพื้นที่ทะเล 3,166,163 ตารางกิโลเมตร ซึ่งพื้นที่เกาะเหล่านี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

1. หมู่เกาะซุนดาใหญ่ ประกอบด้วยเกาะชวา สุมาตรา บอร์เนียว และสุลาเวสี
2. หมู่เกาะซุนดาน้อย ประกอบด้วยเกาะเล็กๆ ที่ตั้งอยู่ทางตะวันออกของเกาะชวา คือ เกาะบาหลี ซุมบาวา ซุมบา ฟลอเรส และติมอร์

---

[20] กระทรวงแรงงาน (2550), *อ้างแล้ว*.

[21] ดลยา เทียนทอง (2548) "บรูไน" ใน พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ, *อ้างแล้ว*.

[22] กระทรวงแรงงาน (2550), *อ้างแล้ว*.

[23] ดลยา เทียนทอง (2548) "บรูไน" ใน พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ, *อ้างแล้ว*.

[24] สุภาค์พรรณ ตั้งตรงไพโรจน์ (2548) "อินโดนีเซีย" ใน พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ. *โครงการวิจัยเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน*" เสนอต่อ ศูนย์พัฒนาการศึกษาระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กรุงเทพฯ: สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สิงหาคม.

3. หมู่เกาะมาลุกุ หรือหมู่เกาะเครื่องเทศตั้งอยู่ระหว่างสุลาเวสีกับอิเรียนจายาบนเกาะนิวกินี
4. อิเรียนจายา อยู่ทางทิศตะวันตกของปาปัวนิวกินี

อินโดนีเซียอยู่บนเส้นทางเชื่อมต่อระหว่างมหาสมุทรแปซิฟิกกับมหาสมุทรอินเดีย เป็นสะพานเชื่อมระหว่างทวีปเอเชียกับออสเตรเลีย

ประชากรของอินโดนีเซีย มีประมาณ 231,328,092 คน (ข้อมูล ปี 2546) ประกอบด้วยชนพื้นเมืองหลากหลายกลุ่ม ซึ่งพูดภาษาต่างกันกว่า 583 ภาษา แต่ภาษาทางราชการคือ ภาษาอินโดนีเซีย (Indonesian) หรือ Bahasa Indonesia ส่วนภาษาดัทช์เคยเป็นภาษาราชการจนกระทั่งถึงปี 2485 ภาษา Bahasa Indonesia จะเป็นภาษาที่ใช้ในโรงเรียน และมีหลายภาษาที่ใช้เป็นภาษาเขียนนอกจากตัวเขียนโรมัน คือ Javanese, Sudanese, Balinese, Minanghabau และ Batak นอกจากนี้ภาษาอังกฤษยังเป็นภาษาที่สองที่ใช้สอนในโรงเรียนในปัจจุบันนี้

ร้อยละ 90 ของประชากรสามารถอ่านออกเขียนได้ อินโดนีเซียมีมหาวิทยาลัยของรัฐ 49 แห่ง และของเอกชนกว่า 950 แห่ง ด้านศาสนา ชาวอินโดนีเซียร้อยละ 87 นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 6 นับถือศาสนาคริสต์นิกายโปรแตสแตนท์ ร้อยละ 3.5 นับถือศาสนาคริสต์นิกายคาทอลิก ร้อยละ 1.8 นับถือศาสนาฮินดู และร้อยละ 1.3 นับถือศาสนาพุทธ

อินโดนีเซียเป็นพหุสังคมใหญ่ มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม และศาสนา ความยาวนานของประวัติศาสตร์กลุ่มวัฒนธรรมและศาสนา แสดงว่า วัฒนธรรมแต่ละวัฒนธรรมมีความสืบเนื่องอย่างมั่นคง และย่อมหมายถึงการคงสภาพความหลากหลาย ลักษณะดังกล่าวนี้ได้ผนวกกับความหลากหลายทางสภาพภูมิศาสตร์และภาษาของกลุ่มชนเชื้อสายต่างๆ ซึ่งมีถึง 300 กลุ่ม มีภาษาต่างๆ ถึง 583 ภาษา เช่น ภาษาอาเจะห์ บาตัก (Batak) ซันดัน ชวา ซาซัก ดายัก (Dayak) มินาหาสา (Minahasa) โตราจา (Toraja) บูกิน ฮัลมาเหระ (Halmahera) อัมโบน (Anbonese) เจอราม (Ceramese) ภาษาทางการของประเทศคือภาษาอินโดนีเซียมีพื้นฐานมาจากภาษามาเลย์ และใช้กันในทางแถบหมู่เกาะเรียว (Riau) ต่อมาได้แผ่ออกไป และผสมผสานกับภาษาถิ่นอื่นๆ รวมทั้งภาษาต่างชาติ คือภาษาสันสกฤต อาหรับ โปรตุเกส ดัทช์ จีน อังกฤษ ภาษาท้องถิ่นต่างๆ ยังคงใช้กันอยู่ตราบจนปัจจุบันนี้

ท่ามกลางความหลากหลายเหล่านี้ จะพบว่าศาสนาเข้ามามีส่วนโดยอาศัยเหตุปัจจัยหลายอย่างในการแผ่ขยายทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งมีทั้งทางเศรษฐกิจและการค้า การแลกเปลี่ยนทางศิลปะและวัฒนธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคมโดยการแต่งงานและเครือญาติ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งทางการเมืองการปกครองด้วยการเปลี่ยนศาสนาและบทบาทของผู้ปกครอง เหตุปัจจัยเหล่านี้ย่อมผสมผสานกับพื้นเพทางความเชื่อและวัฒนธรรมด้านอื่นของชนในดินแดนนี้ ปรากฏการณ์การแผ่ขยายศาสนาโดยเหตุปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวมีอยู่ในทุกศาสนา ทั้งศาสนาฮินดู พุทธศาสนา ศาสนาอิสลาม และศาสนาคริสต์ ดังที่ได้กล่าวถึงมาแล้วในแง่ประวัติศาสตร์

โดยลักษณะพหุสังคมที่ใหญ่และกระจายกินอาณาบริเวณทางภูมิศาสตร์อย่างกว้างขวาง เห็นได้ชัดว่า เพื่อให้ประเทศเป็นรัฐชาติที่มีความเป็นปึกแผ่นมั่นคงไม่แตกแยกออกเป็นรัฐเล็กรัฐน้อย รัฐพยายามกำหนดนโยบายที่รอมชอมระหว่างความมั่นคงของประเทศ ซึ่งอาศัยการรวมศูนย์อำนาจ กับการคงเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมตามความต้องการของกลุ่มชนที่หลากหลายในสังคมและความต้องการร่วมกัน ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้านต่างๆ

การวางแผนพัฒนาประเทศมีประกาศใช้แผนพัฒนาประเทศเป็นแผนพัฒนา 5 ปี เรียกว่า Rencana Pembangunan Lima Tahun หรือแผนพัฒนา 5 ปี เรียกโดยย่อว่า REPELITA แผนแรก (REPELITA I) เริ่มใช้ในช่วงปี 2512/13-2516/17 ปัจจุบันเป็นช่วงแผนที่ 8 (ค.ศ. 2546/2547-2550/2551) โดยสาระของแผนแรกเน้นการฟื้นฟูเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคเกษตรกรรมเป็นหลัก แผนต่อๆ มาให้ความสำคัญกับ

ภาคอุตสาหกรรม และคุณภาพชีวิตโดยอาศัยการจัดการด้านการศึกษา สาธารณสุข สวัสดิการ และการวางแผนครอบครัว อย่างไรก็ตามการพัฒนาเศรษฐกิจยังปรากฏเป็นหลักในทุกแผน

2.3.3 มาเลเซีย[25]

ประเทศมาเลเซียตั้งอยู่บนคาบสมุทรมาเลเซีย (11 รัฐ) และมีบางส่วนอยู่บนเกาะบอร์เนียว (รัฐซาบาห์และซาราวัค) ทิศเหนือติดกับประเทศไทย ทิศใต้ติดสิงคโปร์ เมืองหลวงคือกรุงกัวลาลัมเปอร์ ใช้ระบอบการปกครองแบบรัฐสภา คณะรัฐบาลประกอบด้วยพรรค UMNO (United Malays National Organization) เป็นพรรคการเมืองหลัก โดยเป็นแกนนำกลุ่มแนวร่วมแห่งชาติ (Barisan Nasional) ซึ่งประกอบด้วยพรรคการเมืองสำคัญ ได้แก่ MCA (Malaysian Chinese Association), MIC (Malaysian Indian Congress), Gerakan, PPBB (Parti Pesaka Bumiputera Bersatu) และ SNP (Sarawak National Party)

มาเลเซียมีประชากร 23,953,136 คน (กรกฎาคม 2548) ร้อยละ 83 อาศัยอยู่บนคาบสมุทร ขณะที่อีกร้อยละ 8 อยู่ในซาบาห์ และร้อยละ 9 อยู่ในซาราวัค ด้านชาติพันธุ์ประกอบด้วยชาวมลายูและชนพื้นเมือง ร้อยละ 58 จีนร้อยละ 26 อินเดียร้อยละ 7 และอื่นๆ ร้อยละ 9 ด้านภาษาใช้ภาษามลายูเป็นภาษาประจำชาติและภาษาราชการ และใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาธุรกิจ นอกนั้นมีภาษาจีน (กวางตุ้ง แมนดาริน ฮกเกี้ยน จีนแคะ) และทมิฬ เป็นต้น คนมาเลเซียนับถือศาสนาอิสลามเป็นศาสนาประจำชาติคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 60.4 ของประชากรทั้งหมด ศาสนาพุทธร้อยละ 19.2 ศาสนาคริสต์ร้อยละ 11.6 ศาสนาฮินดูร้อยละ 6.3 และอื่นๆ ร้อยละ 2.5

อัตราการรู้หนังสือของประชากร[26]ค่อนข้างสูงคือ ร้อยละ 88.7 ของจำนวนประชากรทั้งหมด (ปี 2545) ทั้งนี้ รัฐบาลมาเลเซียให้ความสำคัญกับการศึกษาและการค้นคว้าวิจัยต่างๆ เป็นอย่างมาก โดยจะเห็นได้จากนโยบายเศรษฐกิจปัจจุบัน ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ อยู่บนฐานความรู้ (knowledge-based economy) นอกจากนี้ รัฐบาลยังได้กำหนดนโยบายวิสัยทัศน์แห่งชาติ (National Vision Policy: NVP) ซึ่งมีเป้าหมายในการสร้างมาเลเซียให้เป็น "ประเทศที่มีความยืดหยุ่นคงทนและมีความสามารถในการแข่งขัน" โดยจะลดความสำคัญของการลงทุนที่ทำให้เกิดการเจริญเติบโตที่ไม่ยั่งยืนและขาดประสิทธิภาพ และให้ความสำคัญต่อประเด็นใหม่คือ การเติบโตที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสิทธิภาพการผลิตโดยรวม โดยจะเน้นการลงทุนที่มีการค้นคว้าและวิจัย (R & D) และเทคโนโลยีสูง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจบนฐานความรู้ กระตุ้นและเพิ่มพลวัตของภาคการเกษตร การผลิต และการบริการโดยการใช้ความรู้และเทคโนโลยีวิทยาการ เพิ่มการมีส่วนร่วมของภูมิบุตร[27]ในภาคเศรษฐกิจชั้นนำ และปรับให้มีการพัฒนาการทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับสังคมบนฐานความรู้ (knowledge-based society)

ปัจจุบันมาเลเซียอยู่ในขั้นตอนของการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (2549-2553) ซึ่งในการเปิดประชุมรัฐสภาสมัยที่ 11 เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2548 สมเด็จพระราชาธิบดีแห่งมาเลเซียได้ทรงมีพระราชดำรัสเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า จะมุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีความเข้มแข็ง ยืดหยุ่นและเป็นธรรม โดยการบริหารการจัดการทางการเงินจะต้องเป็นไปอย่างรอบคอบและมีวินัย ทั้งนี้ ในปี 2548 นี้

---

[25] สุภาค์พรรณ ตั้งตรงไพโรจน์ (2548) "มาเลเซีย" ใน พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ. *โครงการวิจัยเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน"* เสนอต่อ ศูนย์พัฒนาการศึกษาระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กรุงเทพฯ: สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สิงหาคม.

[26] หมายถึงคนที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปสามารถอ่านและเขียนได้

[27] กลุ่มภูมิบุตรได้แก่กลุ่มคน 3 กลุ่มต่อไปนี้ 1) ชนเผ่าดั้งเดิม (โอรัง อัสลิ) 2) ชาวมาเลย์ และ 3) ผู้ที่มีเชื้อสายมาเลย์

มาเลเซียตั้งเป้าหมายการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไว้ที่ร้อยละ 6 ในแผนพัฒนาฯ มีวัตถุประสงค์ทางด้านการศึกษาสอดคล้องกับปรัชญาการศึกษาแห่งชาติ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพียงพอต่อความต้องการของประเทศซึ่งกำลังเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ การพัฒนาประเทศทุกๆ มิติจำเป็นต้องพึ่งพาเอกชนด้วย เช่นเดียวกับการศึกษาที่รัฐบาลมีแผนสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามาลงทุนทางด้านนี้ รวมไปถึงการฝึกฝนทักษะต่างๆ นอกเหนือจากที่รัฐบาลเป็นผู้ริเริ่ม ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาให้เท่าเทียมกันทั่วประเทศ

ทั้งนี้ กระบวนการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จดังที่ระบุในแผนพัฒนาฯไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตามจะต้องยึดหลักอุดมการณ์แห่งชาติ "Rukunegara" 5 ประการอันได้แก่

1. เชื่อมั่นในพระผู้เป็นเจ้า
2. จงรักภักดีต่อกษัตริย์และชาติ
3. ยึดมั่นในรัฐธรรมนูญ
4. ปฏิบัติตามหลักกฎหมาย และ
5. ประพฤติตนอย่างมีศีลธรรมและคุณธรรม

2.3.4 ฟิลิปปินส์[28]

ฟิลิปปินส์มีลักษณะภูมิประเทศที่เป็นหมู่เกาะ ประกอบด้วยหมู่เกาะใหญ่น้อย ประมาณ 7,100 เกาะ มีพื้นที่ที่เป็นแผ่นดิน 298,170 ตารางกิโลเมตร และพื้นน้ำ 1,830 ตารางกิโลเมตร (ข้อมูลจาก The World Fact Book ปี 2548) แบ่งออกเป็น 3 หมู่เกาะสำคัญ ได้แก่ หมู่เกาะลูซอน (Luzon) ซึ่งอยู่ทางตอนเหนือ หมู่เกาะวิซายาส (Visayas) ทางตอนกลาง และหมู่เกาะมินดาเนา (Mindanao) ทางตอนใต้ ฟิลิปปินส์มีจำนวนประชากร 87,857,473 คน (ปี 2548) โดยประชากรมากกว่าร้อยละ 65 อาศัยอยู่บนเกาะมินดาเนา และเกาะลูซอน ซึ่งเป็นที่ตั้งของกรุงมะนิลา เมืองหลวงของฟิลิปปินส์ ทั้งนี้ประชากรร้อยละ 28.1 เป็นชาวฟิลิปินโนเชื้อสายตากาล็อค (Tagalog) นอกนั้นก็เป็นเชื้อสายชาวพื้นเมืองตามหมู่เกาะต่างๆ อาทิ เชื้อสาย Cebuano ร้อยละ 13.1 และเชื้อสาย Llocano ร้อยละ 9 เป็นต้น ประชากรส่วนใหญ่จะนับถือศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกถึงร้อยละ 80.9 ส่วนที่เหลือจะมีทั้งผู้นับถือนิกายโปรเตสแตนท์ร้อยละ 9 และศาสนาอิสลามอีกราวร้อยละ 5 (มักอยู่ทางตอนใต้) สำหรับด้านเศรษฐกิจของประเทศ ฟิลิปปินส์กำลังอยู่ในช่วงเศรษฐกิจขาขึ้น โดยในปีที่ผ่านมา มีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจสูงถึงร้อยละ 5.9 (ข้อมูลจาก The World Fact Book ปี 2547) เนื่องจากภาคการเกษตรมีการฟื้นตัว และภาคอุตสาหกรรมเติบโตอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลส่งทอดมาจากการใช้นโยบายเศรษฐกิจมหภาคของรัฐบาล ซึ่งมุ่งเน้นการปฏิรูปเพื่อเพิ่มศักยภาพโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ส่งผลทำให้ระดับ GDP อยู่ที่ 430.6 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ ซึ่งเฉลี่ยแล้วประชากรมีรายได้ต่อหัว (GDP – per capita) ประมาณ 5,000 เหรียญสหรัฐฯ (ปี 2547) ทั้งนี้รายได้หลักของฟิลิปปินส์ขึ้นอยู่กับผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร และเคมีภัณฑ์ รวมทั้งผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าและส่วนประกอบ ส่วนในทางการเมือง นับจากอดีตฟิลิปปินส์เคยตกเป็นอาณานิคมของสเปนในช่วงศตวรรษที่ 16 และต่อมาในศตวรรษที่ 19 อยู่ภายใต้อิทธิพลของสหรัฐอเมริกา รวมทั้งญี่ปุ่นในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 และจนกระทั่งในปี 2489 ได้รับการปลดปล่อยเป็นอิสระ ปัจจุบันฟิลิปปินส์อยู่ภายใต้การปกครองระบอบ

---

[28] ดลยา เทียนทอง (2548). "ฟิลิปปินส์" ใน พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ. *โครงการวิจัยเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน"* เสนอต่อ ศูนย์พัฒนาการศึกษาระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กรุงเทพฯ: สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สิงหาคม.

ประชาธิปไตยแบบสาธารณรัฐ มีประธานาธิบดีเป็นประมุขและหัวหน้าฝ่ายบริหาร ซึ่งในขณะนี้ผู้ดำรงตำแหน่ง คือ นางกลอเรีย มาคาร์ปากัล อาร์โรโย (Gloria Macapagal Arroyo)

ตามแผนพัฒนาประเทศระยะกลางของฟิลิปปินส์ (The Medium Term Philippines Development Plan) ระหว่างปี 2544-2547 ได้กล่าวถึงการพัฒนามนุษย์ในลักษณะครอบคลุม (Comprehensive Human Development) โดยให้ความสำคัญต่อการเพิ่มทุนทั้งหมดไปที่มนุษย์ (human capital investment) โดยเฉพาะในเรื่องการศึกษา...[29] ซึ่งรัฐบาลจะยังคงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้การศึกษาเบื้องต้น (Basic Education) มีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ การสร้างทักษะความเชี่ยวชาญทางคณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร(IT) พร้อมทั้งขยายช่องทางให้กับผู้มีรายได้น้อยในเรื่องการศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ (nonformal education) และการฝึกอบรมด้านเทคนิคและวิชาชีพ (Vocational and Technical Training)

2.3.5 สิงคโปร์

สาธารณรัฐสิงคโปร์ ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกสั้นๆ ว่า สิงคโปร์นั้น เป็นประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจในระดับแนวหน้าของอาเซียนทั้งๆ ที่มีพื้นที่เล็กมากเพียง 647.5 ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่บริเวณปากทางเข้าช่องแคบมะละกา ซึ่งเพิ่งจัดตั้งเป็นสาธารณรัฐที่มีเอกราชโดยสมบูรณ์ได้เพียงประมาณ 30 ปี อีกทั้งเป็นพหุสังคมซึ่งประกอบด้วยประชากรไม่ถึง 3 ล้านคน ไม่มีวัฒนธรรมประจำชาติ หากแต่ในความหลากหลายนั้นเป็นคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคม[30]

สิงคโปร์เป็นประเทศประชาธิปไตยในลักษณะที่รัฐบาลมีบทบาทนำในการกำหนดและควบคุมกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน สู่ประเทศพัฒนาแล้ว ที่เน้นทั้งภาคการผลิตด้านอุตสาหกรรมและภาคการบริการที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง ทั้งในการยกระดับความเชี่ยวชาญการผลิต และการบริการ ด้วยแนวคิดเรื่องเส้นทางเดินของเทคโนโลยี (Technology Corridor) การเป็นเกาะแห่งข่าวสารข้อมูล (Intelligent Island) ในการสร้างความหลากหลายทางเศรษฐกิจตั้งแต่ก่อนย่างเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ตามด้วยแผนพัฒนานวัตกรรมสำหรับศตวรรษที่ 21 เพื่อความพร้อมในการแข่งขันในตลาดโลก[31]

ในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สิงคโปร์ให้ความสำคัญกับการลงทุนด้านกำลังคนหรือการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศเป็นอย่างมากมาโดยตลอด มีการทุ่มเทการลงทุนในการจัดระบบการศึกษาและระดับประสิทธิภาพทางการศึกษาในทุกระดับในลักษณะที่พยายามสร้างความเป็นธรรมและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง เพื่อป้องกันปัญหาความแตกแยกในสังคม และด้วยความปรารถนาให้สิงคโปร์เป็นศูนย์กลางอุดมศึกษาระดับสากลแห่งภาคพื้นเอเชียแปซิฟิกภายในปี 2543[32]

---

[29] The Medium Term Philippines Development Plan 2001-2004, http://www.logos-net. net/ilo /150_ base/ en/ init /phi _7.html.

[30] โดริน เฟื่องเกษม (2541). *การพัฒนาเศรษฐกิจการเมืองสิงคโปร์.* โครงการวิจัยชุดการพัฒนาเศรษฐกิจการเมืองในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สถาบันเอเชียตะวันออกศึกษาในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

[31] Bercuson, K. et al. (1995). *Singapore: A Case Study in Rapid Development.* Washington, D.C.: International Monetary Fund, February; พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2548) *อ้างแล้ว.*

[32] Bercuson, K. et al. (1995). *Ibid*; พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2548) *อ้างแล้ว.*

2.3.6 ไทย[33]

ประเทศไทยมีสภาพทางภูมิศาสตร์ที่หลากหลาย ภาคเหนือประกอบด้วยเทือกเขาจำนวนมาก จุดที่สูงที่สุด คือ ดอยอินทนนท์ (2,576 เมตร) ในจังหวัดเชียงใหม่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นที่ราบสูงโคราชติดกับแม่น้ำโขงทางด้านตะวันออก ภาคกลางเป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยา ซึ่งสายน้ำไหลลงสู่อ่าวไทย ภาคใต้มีจุดที่แคบลง ณ คอคอดกระแล้วขยายใหญ่เป็นคาบสมุทรมลายู

ในปี 2548 ประเทศไทยมีประชากรประมาณ 62,418,054 คน ประชากรประมาณ 3 ใน 4 มีเชื้อสายไทยประกอบไปด้วย ชาวลาว ชาวมอญ ชาวเขมร นอกจากนี้ยังมี ชาวไทยเชื้อสายจีนเป็นจำนวนมาก รวมทั้งคนไทยเชื้อสายมลายูในภาคใต้ตอนล่าง และชาวเขาเผ่าต่างๆ ประมาณร้อยละ 95 ของประชากรไทยนับถือศาสนาพุทธ นิกายเถรวาท ศาสนาอิสลามประมาณร้อยละ 4 (ส่วนใหญ่เป็นชาวไทยทางภาคใต้ตอนล่าง) ศาสนาคริสต์และศาสนาอื่นประมาณร้อยละ 1

เดิมประเทศไทยมีการปกครองระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ จนกระทั่งวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2475 คณะราษฎรได้ทำการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ปัจจุบันประเทศไทยปกครองด้วยระบอบราชาธิปไตยภายใต้รัฐธรรมนูญ โดยแบ่งอำนาจเป็นสามฝ่าย ได้แก่ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และ ฝ่ายตุลาการ โดยฝ่ายบริหารจะมีนายกรัฐมนตรีเป็นหัวหน้าคณะรัฐบาลซึ่งมากจากการแต่งตั้ง ฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สภานิติบัญญัติแห่งชาติซึ่งมาจากการแต่งตั้ง และฝ่ายตุลาการ คือ ศาลยุติธรรม ศาลรัฐธรรมนูญ และศาลปกครองซึ่งมาจากการปฏิรูปทางเมืองจึงเกิดศาลปกครองและศาลรัฐธรรมนูญ

2.3.7 เวียดนาม[34]

เวียดนามมีพื้นที่ทั้งสิ้น 331,700 ตารางกิโลเมตร แบ่งการปกครองออกเป็น 61 จังหวัด มีประชากรประกอบด้วยชนเชื้อชาติต่างๆ 54 กลุ่ม ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ คริสต์คาทอลิก คาวได และหัวฮาว

ประมาณประชากรของเวียดนามในปี 2548 คิดเป็น 83,535,576 คน อัตราการเพิ่มของประชากรร้อยละ 1.04 โดยประมาณ เวียดนามประกอบด้วยชนเชื้อชาติต่างดังนี้ ชาวเวียดนาม ร้อยละ 85-90 นอกนั้นเป็นชาวจีน มัง ไทย เขมร จาม และชาวเขา

รัฐธรรมนูญแรกของเวียดนามประกาศใช้ในเดือนพฤศจิกายน ปี 2489 กำหนดให้การปกครองเวียดนามเป็นสาธารณรัฐประชาธิปไตย ซึ่งอำนาจเป็นของประชาชน แต่หลังจากได้มีการรวมประเทศเวียดนามเหนือและใต้เข้าไว้ด้วยกัน และได้มีการเลือกตั้งสมัชชาใหญ่ (National Congress) ของเวียดนามในวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2519 เวียดนามเปลี่ยนชื่อเป็นสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม และเข้าสู่ยุคของการปรับเปลี่ยนไปเป็นระบบสังคมนิยม

ตามรัฐธรรมนูญสมัชชาใหญ่เป็นองค์กรผู้แทนประชาชนที่สูงที่สุด เป็นฝ่ายนิติบัญญัติที่จะมีการเลือกตั้งกันใหม่ทุก 5 ปี ด้วยวิธีการลงคะแนนลับตามแบบสากล หลังจากนั้นสมาชิกสมัชชาใหญ่ 450 คน จะเลือกประธานและสมาชิกของคณะกรรมาธิการต่างๆ สมัชชาใหญ่จะเป็นผู้เลือกประธานาธิบดี นายกรัฐมนตรี หัวหน้าผู้แทนในศาลประชาชนสูงสุด (Chief Procurator of the Supreme People's Court) และหัวหน้าผู้แทนสำนักงานกำกับดูแลของประชาชน (Chief Procurator of the Supreme People's Office of Supervision and Control) ประธานาธิบดีเป็นประมุขของประเทศ เป็นผู้บัญชาการเหล่าทัพ และเป็นผู้แทน

---

[33] http://th.wikipedia

[34] ทรายแก้ว ทิพากร (2548). "สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม" ใน พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ. *โครงการวิจัยเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน"* เสนอต่อ ศูนย์พัฒนาการศึกษาระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กรุงเทพฯ: สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สิงหาคม.

ของประเทศในกิจการทั้งในและต่างประเทศ นายกรัฐมนตรีเป็นหัวหน้าคณะรัฐบาลซึ่งกำกับดูแลการบริหารประเทศ

ในระดับท้องถิ่น ประชาชน สภาประชาชนในระดับจังหวัด เมือง เขต ตำบล ย่าน และชุมชน ตามกฎหมายการเลือกตั้งทั่วไป สภาประชาชนเป็นผู้เลือกฝ่ายบริหารและคณะกรรมาธิการประชาชนในทุกๆระดับ ทั้งยังมีศาลประชาชน และผู้ดูแลในระดับจังหวัดและตำบลด้วย

รัฐธรรมนูญกำหนดให้มีพรรคคอมมิวนิสต์เวียดนามมีบทบาทนำในประเทศ สมัชชาของพรรคคอมมิวนิสต์จะต้องมีการประชุมทุก 5 ปี เพื่อร่างแนวทางสำหรับเป็นนโยบายของเวียดนามในอนาคต สมัชชาใหญ่จะเป็นผู้เลือกคณะกรรมาธิการกลาง ซึ่งจะเป็นผู้เลือกคณะโปลิตบูโร ตำแหน่งสูงสุดของพรรคคอมมิวนิสต์คือเลขาธิการพรรคซึ่งได้รับเลือกโดยคณะโปลิตบูโร

เวียดนามเป็นประเทศที่มีประชากรมากจนก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนอาหาร รัฐบาลต้องรณรงค์เพื่อลดการเกิดของประชากรมาตั้งแต่ทศวรรษ 1960 แม้ว่าจะขัดต่อวัฒนธรรมบางประการของชาวเวียดนาม เช่น ความนิยมมีลูกชายมากกว่าลูกสาว และแม้ว่าการรณรงค์จะประสบผลสำเร็จ แต่จำนวนประชากรก็ยังนับว่ามีมาก ทั้งในบางกลุ่มยังมีความเชื่อว่าต้องเพิ่มจำนวนประชากรเพื่อเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ

เวียดนามเป็นประเทศที่ผ่านการทำสงครามภายในประเทศอยู่นาน ความสูญเสียจากสงคราม การสูญเสียความสนับสนุนทางการเงินจากสหภาพโซเวียต และความแข็งตัวของระบบเศรษฐกิจแบบควบคุมอยู่ที่ศูนย์กลาง ทำให้เวียดนามต้องใช้เวลานานในการฟื้นตัวและเปลี่ยนจากระบบเศรษฐกิจแบบควบคุมเข้มงวดมาเป็นระบบตลาด ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจเริ่มเห็นได้ในระหว่างปี 2529-2540 การเติบโตทางเศรษฐกิจถึงร้อยละ 9 ในช่วงปี 2536-2540 ตั้งแต่ปี 2001 รัฐบาลเวียดนามทุ่มความพยายามอย่างจริงจังที่จะปฏิรูประบบเศรษฐกิจ ส่งเสริมอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก เปิดเสรีและนำประเทศเข้าร่วมกับระบบนานาชาติ แต่ก็มีอุปสรรคมากมายจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างๆ การเข้าเป็นภาคีของการค้าเสรีกับ ASEAN และการริเริ่มการค้าแบบทวิภาคีกับสหรัฐอเมริกาเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อเศรษฐกิจของเวียดนาม การส่งออกไปยังสหรัฐอเมริกาเพิ่มสูงขึ้นอย่างมากในปี 2545 และ 2546 ในขณะนี้เวียดนามกำลังพยายามดำเนินการเข้าเป็นสมาชิกของ WTO

ในปี 2547 ประมาณการณ์ว่าเวียดนามมีปริมาณแรงงาน 42.98 ล้านคน ร้อยละ 63 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และอีกร้อยละ 37 ประกอบอาชีพในสาขาอุตสาหกรรมและการบริการ อัตราการว่างงานร้อยละ 1.9 สัดส่วนของผลผลิตมวลรวมในประเทศ ภาคเกษตรกรรม ร้อยละ 21.7 ภาคอุตสาหกรรม ร้อยละ 40.1 และภาคบริการ ร้อยละ 38.1 โดยมีความเติบโตของผลผลิตมวลรวมในประเทศ ร้อยละ 7.7 แบ่งเป็นภาคอุตสาหกรรมร้อยละ 16 ภาคการเกษตรร้อยละ 5.4 และภาคบริการร้อยละ 8.2[35]

เป้าหมายของการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมในปี 2548 ครอบคลุม 11 ประการสำคัญ คือ

1) ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศสูงขึ้นร้อยละ 8.5
2) ภาคอุตสาหกรรมและการก่อสร้างเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 16 และมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 11
3) ภาคการเกษตร ป่าไม้ และการประมงเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.2
4) มูลค่าเพิ่มของภาคการบริการเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.2
5) ค่าดัชนีราคาผู้บริโภค จำกัดอยู่ไม่เกินร้อยละ 6.5
6) ผลตอบแทนจากการส่งออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 16
7) การลงทุนทางการพัฒนาสังคมมีมูลค่าร้อยละ 36.5
8) มีตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นให้ประชาชน 1.6 ล้านคน รวมทั้งอีก 70,000 คนที่ทำงานใน

---

[35] "Economy-overview" *http:www.cia.govl* [June 22, 2005]

ต่างประเทศ

9.) ลดความยากจนลงไปต่ำกว่าร้อยละ 7

10) ลดอัตราความอดอยากของประชากรอายุต่ำกว่า 5 ปีลงไปอยู่ที่ร้อยละ 25

11) ลดอัตราการเกิดลงไปร้อยละ 0.4[36]

2.3.8 พม่า[37]

สหภาพพม่าเป็นประเทศที่มีอาณาบริเวณใหญ่ที่สุดในพื้นทวีปประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีพื้นที่รวมทั้งสิ้น 261,228 ตารางไมล์ เมืองหลวง ได้แก่ เนปีดอว์ (Naypyidaw) และศูนย์กลางทางวัฒนธรรมอยู่ที่เมืองมัณฑะเลย์

ประชากรของประเทศพม่าประกอบด้วยชนกลุ่มต่างๆ ถึง 135 กลุ่ม โดยมีกลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ คะฉิ่น คะยา คะหยิ่น ฉิน บามา มอญ ยะไข่ และไทยใหญ่ ประชากรทั้งประเทศมีประมาณ 52 ล้านคนในปี 2546 ร้อยละ 26.6 อาศัยอยู่ในเขตเมือง เป็นชายร้อยละ 49.6 และหญิงร้อยละ 50.4 ประชากรประมาณร้อยละ 64.1 มีอาชีพเกษตรกรรม[38]

ในช่วงที่อยู่ภายใต้อาณานิคมของอังกฤษ มีชาวอินเดียเข้ามามีอิทธิพลอย่างมากในธุรกิจต่างๆ แต่ในปัจจุบันชาวอินเดียมีจำนวนน้อยลง ส่วนใหญ่ตั้งถิ่นฐานอยู่ทางตอนกลางของประเทศและในบริเวณชายแดนที่ติดกับประเทศบังกลาเทศ ในปัจจุบันชาวจีนที่เกิดในประเทศพม่ามีมากขึ้น และเข้ามาทดแทนชาวอินเดียในภาคธุรกิจ

ในวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2531 กลุ่มทหารโดยสภาเพื่อการปฏิรูปกฎหมายและระเบียบ (State Law and Order Restoration Council: SLORC) ได้เข้ามาปกครองประเทศแทนระบบการปกครองเดิม SLORC ประกาศว่าจะร่างรัฐธรรมนูญขึ้นใหม่โดยสมาชิกสมัชชาแห่งชาติ 485 คนซึ่งได้รับเลือกขึ้นมาจากการเลือกตั้งทั่วไปในพฤษภาคม 2533 และในปี 2536 ได้มีการประชุมแห่งชาติโดยกลุ่มสมาชิก SLORC และผู้แทนจากพรรคฝ่ายค้าน แต่การประชุมนี้ถูกเลื่อนออกไปตั้งแต่ปี 2539 จนถึงปัจจุบัน ต่อมาในปี 2540 SLORC ได้เปลี่ยนรูปไปเป็นสภาเพื่อการพัฒนาและสันติภาพ (State Peace and Development Council: SPDC) SPDC ประกาศว่าจะรื้อฟื้นการประชุมแห่งชาติเพื่อริเริ่มการร่างรัฐธรรมนูญในปี 2547

การเกษตรกรรมเป็นภาคการผลิตที่สำคัญของประเทศ นอกจากนี้พม่ายังมีทรัพยากรธรรมชาติที่ยังไม่ได้นำมาใช้อีกมากมาย ตั้งแต่ปี 2531 นโยบายทางเศรษฐกิจได้รับการผ่อนผันไปทางเสรีมากขึ้นจากที่เคยเป็นระบบที่ควบคุมโดยรัฐที่ส่วนกลาง ซึ่งเมื่อระบบเศรษฐกิจเปลี่ยนไปมีการลงทุนมากขึ้น ความต้องการในด้านทรัพยากรมนุษย์ก็สูงขึ้น มีงานที่ต้องการแรงงานมีฝีมือ ซึ่งนำไปสู่ความต้องการที่จะมีระบบการศึกษาและอบรมที่ดีขึ้น

---

[36] "Major news" *http://www.vietnamembasy.or.th/major.php?pointer=73*

[37] ทรายแก้ว ทิพากร (2548) "สหภาพพม่า" ใน พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ. *โครงการวิจัยเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน* เสนอต่อ ศูนย์พัฒนาการศึกษาระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กรุงเทพฯ: สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สิงหาคม.

[38] "Review on Adult Education in Myanmar," *http://www.unesco.org/education/vie/pdf/country/Myanmar.pdf* [June 8, 2005]

2.3.9 ลาว[39]

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว หรือ สปป. ลาว เป็นประเทศที่ตั้งอยู่ในบริเวณลุ่มแม่น้ำโขง มีเนื้อที่ประมาณ 236,800 ตารางกิโลเมตร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นภูเขาและที่ราบสูง มีระบบการเมืองแบบสังคมนิยม มีพรรคการเมืองเพียงพรรคเดียว คือ พรรคประชาชนปฏิวัติลาว (Lao People's Revolutionary Party: LPRP) ประเภทของรัฐบาลเป็นรัฐบาลเดี่ยว ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนมีน้อย จากสำมะโนประชากรแห่งชาติในปี 2538 สปป. ลาว มีประชากรทั้งหมด 4.58 ล้านคน เพิ่มจากปี 2528 จำนวน 1 ล้านคน ถึงแม้ว่าลาวเป็นประเทศที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์สูงถึง 47 ชาติพันธุ์ แต่ประชาชนลาวทั้งประเทศพูดและเขียนภาษาเดียวกัน คือ ภาษาลาว ภาษาอื่นที่ใช้ในประเทศได้แก่ ฝรั่งเศส อังกฤษ จีน ไทย และเวียดนาม ทั้งนี้ ภาษาอังกฤษ และภาษาฝรั่งเศส เป็นภาษาที่ใช้ในการติดต่อระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการค้า ประชาชนประมาณร้อยละ 90 นับถือศาสนาพุทธนิกายเถรวาท ซึ่งเป็นศาสนาที่มีลักษณะเฉพาะต่อการดำรงชีวิตของประชาชนลาวและมีอิทธิพลที่แข็งแกร่งในสังคมลาว

จากรายได้ต่อหัวที่ประมาณ 400 เหรียญสหรัฐในปี 2540 สปป.ลาว จัดอยู่ในกลุ่มประเทศด้อยพัฒนาโดยมีประชากรเกือบครึ่งหนึ่งของประเทศตกอยู่ในภาวะความยากจน ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ในปัจจุบันประมาณ 9 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ ด้วยอัตราการขยายตัวที่ยังคงต่ำกว่าเป้าหมาย คือ ประมาณร้อยละ 6 ด้วยอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำ อัตราการรู้หนังสือของประชากรเฉลี่ยประมาณร้อยละ 57 และขาดแคลนแรงงานฝีมือ ดัชนีทางสังคมต่างๆ ยังคงอยู่ในระดับต่ำ เห็นได้จากการมีอายุคาดหมายเฉลี่ยเพียง 51 ปี มีอัตราเจริญพันธุ์โดยรวม 6.7 ต่อสตรีแต่ละคนและอัตราการเติบโตทางประชากรลดลงเหลือร้อยละ 2.4

นับตั้งแต่ที่ได้สถาปนาเป็นประเทศเอกราชในปี 2518 สปป.ลาว ให้ความสำคัญกับการศึกษาเรื่อยมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประถมศึกษา เทคนิคศึกษา และการรู้หนังสือของประชาชนที่มีอายุ 14-15 ปี แนวทางดังกล่าวยังสานต่อแม้เมื่อ สปป.ลาว ได้เริ่มการปฏิรูปเศรษฐกิจภายในประเทศ จากระบบที่มีการวางแผนจากส่วนกลางมาเป็นการดำเนินนโยบายตลาดเสรี ในปี 2529 ทว่าด้วยจุดเน้นที่แตกต่างไปจากอดีต คือ เป็นการเน้นการศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์และแก้ปัญหาความยากจนเพื่อก่อให้เกิดความเจริญอย่างยั่งยืนและพัฒนาอย่างรวดเร็ว โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นแนวทางในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งกำหนดให้การศึกษาเป็นความจำเป็นทางสังคมที่จะต้องฝึกให้ประชาชนพัฒนาไปในลักษณะที่สอดรับกับการปรับตัวสู่ระบบเศรษฐกิจที่อิงกลไกตลาด

การยกระดับฐานะของประเทศให้พ้นจากการเป็นประเทศด้อยพัฒนาโดยรักษาอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระดับปานกลางและคงที่ เป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาประเทศในช่วงต้นศตวรรษที่ 21

2.3.10 กัมพูชา[40]

กัมพูชา เป็นประเทศสมาชิกอาเซียนลำดับที่ 10 เมื่อปี 2542 ตั้งอยู่ทางภาคใต้ของคาบสมุทรอินโดจีน เป็นประเทศที่เล็กที่สุดในคาบสมุทรนี้ โดยมีพื้นที่ทั้งหมด 181,035 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย

---

[39] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2548) "สปป.ลาว" ใน พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ. *โครงการวิจัยเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน* เสนอต่อ ศูนย์พัฒนาการศึกษาระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กรุงเทพฯ: สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สิงหาคม.

[40] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2548). "กัมพูชา" ใน พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ. *โครงการวิจัยเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน* เสนอต่อ ศูนย์พัฒนาการศึกษาระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กรุงเทพฯ: สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สิงหาคม.

ประชากรประมาณ 13 ล้านคน ถึงแม้ว่า ประชาชนในกัมพูชาแบ่งออกเป็นชนชาติต่างๆ ประมาณ 20 เชื้อชาติ แต่ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90) เป็นชาวเขมร ชนกลุ่มน้อยที่มีจำนวนมากได้แก่ ชาวญวน ชาวจีน และชาวจาม ซึ่งมีปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองมากกว่าทางวัฒนธรรม ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 95) นับถือศาสนาพุทธ นอกนั้นเป็นศาสนาอิสลามและคริสต์ กัมพูชาไม่มีปัญหาความหลากหลายทางภาษาในท้องถิ่น ภาษาประจำชาติ คือ ภาษาเขมร อีกทั้งเป็นภาษาราชการ ส่วนภาษาที่ใช้ในการติดต่อธุรกิจประกอบด้วยภาษาอังกฤษ ภาษาเวียดนาม และภาษาจีน[41]

ในทางการเมืองนั้น กัมพูชา เป็นประเทศที่ได้เปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสังคมนิยมสู่ระบอบประชาธิปไตย เมื่อปี 2532 โดยในปัจจุบันนั้นประกอบด้วย 2 พรรคการเมือง คือ พรรคประชาชนกัมพูชา (Cambodian People's Party) และพรรคฟุนซินเปค (National United Front for an Independent, Neutral, Peaceful and Cooperative Cambodia: FUNCINPEC)

จากการที่กัมพูชาเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสังคมนิยมสู่ระบอบประชาธิปไตยนั้น ในทางเศรษฐกิจได้มีการปฏิรูปเศรษฐกิจจากระบบสังคมนิยมเป็นระบบเศรษฐกิจการตลาดด้วย โดยยังคงดำรงฐานะเป็นประเทศเกษตรกรรมและมีการเติบโตทางเศรษฐกิจค่อนข้างช้า เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศสมาชิกอื่นๆ ของอาเซียนแล้ว นับได้ว่า กัมพูชาเพิ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเทศมาได้ไม่นาน หลังจากที่ต้องเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งและความไม่สงบทางการเมืองนับทศวรรษซึ่งมีผลต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นอย่างมาก กัมพูชานับเป็นประเทศที่ประสบภัยพิบัติจากภาวะสงครามยาวนานที่สุดในคาบสมุทรอินโดจีน

การพัฒนาประเทศเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารประเทศให้พ้นจากปัญหาความยากจนไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง โดยเริ่มตั้งแต่การเน้นความสนใจไปที่ "ความต้องการขั้นพื้นฐาน" ในช่วงต้นทศวรรษที่ 1990 สู่การฟื้นฟูและพัฒนาประเทศ ทั้งในเชิงกายภาพ และในเชิงคุณภาพในช่วงหลังของทศวรรษที่ 1990 โดยการรักษาอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ร้อยละ 6-7 ต่อปี การกระจายความเจริญไปสู่ชนบท การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสมและยั่งยืน ซึ่งในทางปฏิบัตินั้น การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของกัมพูชายังไม่ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้อีกทั้งมีแนวโน้มลดลงในช่วงปี 2544-2547 ที่อัตราเฉลี่ยร้อยละ 5 ในขณะเดียวกัน กัมพูชายังประสบปัญหาทางสังคมที่ซับซ้อนมากขึ้น โดยมีปัญหาสำคัญคือ ความยากจนและการพัฒนาที่เหลื่อมล้ำระหว่างเมืองกับชนบท

เมื่อพิจารณาจากดัชนีการพัฒนามนุษย์จาก 174 ประเทศในปี 2540 กัมพูชาอยู่เพียงลำดับที่ 137 ในปี 2542 ประชากรเกือบร้อยละ 40 ของประเทศยังคงยากจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแถบชนบทซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ กลุ่มประชากรดังกล่าวมีแนวโน้มทวีตัวมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนประชากรวัยเรียนจากประมาณร้อยละ 45 ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1990 เป็นประมาณ 1-1.5 ล้านคน ในช่วง 10 ปี

ปัญหาการพัฒนามนุษย์ดังกล่าวเป็นผลส่วนหนึ่งจากปัญหาทางการเมืองและเศรษฐกิจ ถึงแม้ว่าจะเริ่มด้วยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาตั้งแต่ได้รับเอกราชเมื่อปี 2496 ความสำคัญที่ได้รับมีลักษณะลุ่มๆ ดอนๆ ตามภาวะปัญหาทางการเมืองและเศรษฐกิจ รัฐบาลกัมพูชาภายหลังการเลือกตั้งทั่วไปในปี 2536 ตามข้อตกลงปารีสได้ให้ความสำคัญแก่การพัฒนาการศึกษามากขึ้น มีความพยายามในการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาภาคเอกชนในต่างจังหวัดเสมือนประเทศเสรีนิยมทั้งหลาย โดยกำหนดให้

---

[41] เขียน ธีระวิทย์ และสุนัย ผาสุก (2543). *กัมพูชา: ประวัติศาสตร์ สังคม เศรษฐกิจ ความมั่นคง การเมือง และการต่างประเทศ.* ผลงานวิจัยชุดเอเชีย โครงการเมธีวิจัยอาวุโส สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย และสถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การศึกษา เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของเป้าหมายในการลดปัญหาความยากจนของประเทศเพื่อยกระดับศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศสู่ระดับสากลซึ่งมีทรัพยากรมนุษย์เป็นฐาน

ในการดำเนินการดังกล่าว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (2539-2543) ได้กำหนดแนวทางกว้างๆ ในเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์และเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษา 3 ประการคือ ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกันโดยทั่ว การยกระดับคุณภาพทางการศึกษา และการปรับปรุงการวางแผนบริหารจัดการด้านการศึกษาให้เข้มแข็งมากขึ้น โดยมีแผนการลงทุนด้านการศึกษารองรับในช่วงปี 2538-2543 จากการปรึกษาหารือกับองค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องในระดับหนึ่ง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 2 (2544-2548) เป็นการสานต่อแนวทางการพัฒนาการศึกษาที่เน้นถึงระดับแผนปฏิบัติมากขึ้น

2.4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ตลาดแรงงานผ่านระบบการศึกษา

2.4.1 บรูไน ดารุสซาลาม[42]

ปรัชญาการศึกษาของบรูไนอยู่บนหลักไตรลักษณ์ 3 ประการ คือ เชื้อชาติมาเลย์ ศาสนาอิสลาม และพระมหากษัตริย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งยึดตามหลักคัมภีร์อัลกุรอาน (holy Quran) หะดิษ (Hadith) และหลักเหตุผล (Aqli) เพราะจะนำมาซึ่งการพัฒนาบุคคลให้เกิดศักยภาพเต็มเปี่ยม รวมทั้งก่อให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความศรัทธา ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ และบุคลิกลักษณะที่เป็นเลิศ อันจะเป็นพื้นฐานในการนำไปสู่ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในชาติ

การศึกษาอย่างเป็นทางการของบรูไนเริ่มต้นในปี 2455 ด้วยการเปิดโรงเรียนภาษาพื้นเมืองมาเลย์ในเมืองหลวง คือ กรุงบันดาเสรีเบกาวัน และต่อมาในปี 2461 โรงเรียนลักษณะอย่างเดียวกันก็ทำการเปิดในเมือง Muara, Belait และ Tulong แต่ทั้งนี้การเรียนการสอนในโรงเรียนภาษาพื้นเมืองมาเลย์ดังกล่าว มีข้อจำกัด คือ รับเฉพาะเด็กนักเรียนชาย อายุระหว่าง 7 -14 ปี ซึ่งรายวิชาที่เปิดสอน ประกอบด้วย คณิตศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ สุขศึกษา วาดเขียน กายวิภาค รวมตลอดถึงวิชาการจัดสวน และการจักสาน ก็ถูกบรรจุในการเรียนการสอนด้วย

สำหรับในชุมชนชาวจีน ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนของพวกเขาเองในปี 2459 และต่อมาในปี 2474 ถือเป็นครั้งแรกที่มีการจัดตั้งโรงเรียนภาคภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาในเมือง Serial และเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปกครองส่งบุตรหลานของตนเข้าศึกษาเล่าเรียน ทำให้จำเป็นต้องมีการศึกษาภาคบังคับในปี 2472 ตามมา ผลที่ตามมา คือ ในช่วงการเกิดสงครามภายในดินแดนปี 2484 จำนวนโรงเรียนในบรูไนได้เพิ่มเป็น 32 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนภาษามาเลย์ 24 โรงเรียน โรงเรียนเอกชนภาคภาษาอังกฤษ 3 โรงเรียน และโรงเรียนเอกชนภาษาจีน 5 โรงเรียน โดยมีนักเรียนลงทะเบียนเรียน 1,746 คน (เป็นนักเรียนหญิง 312 คน) ต่อมาภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ยุติลง บรูไนได้มีการปรับปรุงฟื้นฟูและเปลี่ยนแปลงประเทศในด้านต่างๆ มากขึ้น ซึ่งรวมถึงด้านการศึกษาของประเทศ โดยในปี 2494 โรงเรียนรัฐภาคภาษาอังกฤษในเขตเมืองได้จัดตั้งมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด และอาจกล่าวได้ว่าบรูไนใช้เวลา 3 ปีเป็นอย่างน้อยที่สามารถจัดตั้งโรงเรียนภาคภาษาอังกฤษในระดับชั้นมัธยมศึกษาขึ้นมา ส่วนโรงเรียนภาคภาษามาเลย์ระดับชั้นมัธยมศึกษาจัดตั้งขึ้นในปี 2509

---

[42] www.moe.gov.bn; ดลยา เทียนทอง (2548). "บรูไน" ใน พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ. *โครงการวิจัยเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน* เสนอต่อ ศูนย์พัฒนาการศึกษาระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กรุงเทพฯ: สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สิงหาคม.

อย่างไรก็ดี ในช่วงปี 2497 รัฐบาลบรูไนภายใต้พระราชอำนาจขององค์สุลต่านได้จัดทำแผนพัฒนาประเทศ 5 ปี ซึ่งมีรายละเอียดที่มุ่งเน้นสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ จนเป็นที่มาของการจัดตั้งกระทรวงการศึกษาของประเทศในเวลาต่อมา โรงเรียนที่จัดตั้งใหม่ถูกกำหนดเป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษาที่วางไว้ มีจำนวนครูที่ได้รับการฝึกหัดเพิ่มขึ้น รวมทั้งมีการจ้างชาวต่างชาติมาสอนในโรงเรียนด้วย ซึ่งต่อมาในปี 2502 แผนพัฒนาการศึกษาได้เสร็จสมบูรณ์ มีจำนวนนักเรียนที่ลงทะเบียนในโรงเรียนรัฐบาลถึง 15,006 คน แต่มีนักเรียนหญิงเพียงร้อยละ 30 แบ่งเป็นโรงเรียนภาคภาษามาเลย์ในระดับประถม 52 โรงเรียน และโรงเรียนภาคภาษาอังกฤษระดับประถม 3 โรงเรียน กระทั่งในปี 2527 ได้กำหนดนโยบายการศึกษาแบบ 2 ภาษา (*dwibahasa*) เพื่อให้นักเรียนมีทักษะทั้งภาษามาเลย์และภาษาอังกฤษ และในปีถัดมา ระบบการศึกษาแห่งชาติก็ใช้ทั้งภาษามาเลย์และภาษาอังกฤษเป็นสื่อการเรียนการสอน ที่สำคัญที่สุด คือ ประชาชนและผู้ที่พำนักอาศัยอยู่ในประเทศบรูไนอย่างถาวรสามารถเข้าศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนระดับประถมของรัฐโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น ดังนั้น จะเห็นได้ว่าอัตราการอ่านออกเขียนได้ (literacy) เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 69 ในปี 2514 เป็นร้อยละ 92.5 ในปี 2544

ระบบการศึกษาอย่างเป็นทางการของบรูไนจะมีรูปแบบ 7-3-2-2 โดยอาศัยรากฐานระบบการศึกษาของอังกฤษ แบ่งออกเป็นการศึกษาระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและปลาย และระดับอุดมศึกษา ทั้งนี้ในปัจจุบันบรูไนมีโรงเรียนระดับประถมศึกษา 123 โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษา 26 โรงเรียน โดยเป็นโรงเรียนเอกชน 70 โรงเรียน ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษา ค.ศ.1984 ได้ระบุให้โรงเรียนเอกชนทั้งหมด รวมทั้งครูต้องมาลงทะเบียนกับกระทรวงการศึกษาด้วย

การศึกษาก่อนวัยเรียนได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับประถม ในปี 2522 ซึ่งนับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา ได้กลายเป็นการบังคับสำหรับเด็กอายุ 5 ปี ต้องมาลงทะเบียนเข้ารับการศึกษาเป็นเวลา 1 ปี ก่อนเข้าสู่การศึกษาในระดับประถมต้นต่อไป

การศึกษาระดับประถม หรือการศึกษาขั้นต้น แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับก่อนวัยเรียน (Pre-school) ระดับประถมต้น (Lower primary) และระดับประถมปลาย (Upper primary) โดยใช้ระยะเวลาในการเรียน 7 ปี ทั้งนี้การศึกษาระดับประถมของบรูไน มีจุดมุ่งหมายให้เด็กนักเรียนมีพื้นฐานที่แน่นในทักษะด้านการเขียน การอ่าน และการคิดคำนวณทางคณิตศาสตร์ ตลอดจนจัดหาและสนับสนุนโอกาสต่างๆ เพื่อสร้างพัฒนาการการเติบโตทางร่างกายและจิตใจของแต่ละคน

การศึกษาระดับมัธยม (Secondary education) แบ่งออกเป็น ระดับมัธยมต้น (Lower secondary) และระดับมัธยมปลาย (Upper secondary) โดยการศึกษาระดับมัธยมต้นใช้ระยะเวลาการศึกษาเล่าเรียน 3 ปี และเมื่อจบการศึกษาในปีที่ 3 แล้ว นักเรียนสามารถเข้าไปสอบจบการศึกษาระดับมัธยมต้นที่เรียกว่า Penilaian *Menengah Bawah* (PMB) ซึ่งถ้าผ่านการสอบ ก็มีทางเลือก 2 ทาง คือ

ก) เรียนต่ออีก 2–3 ปี ในระดับมัธยมปลาย แล้วสอบจบที่เรียกว่า The Brunei Cambridge General Certificate of Education (GCE 'O' level) examination หรือ The GCE 'N' level examination และ
ข) เรียนต่อในหลักสูตรทางศิลปะ เทคนิค ซึ่งเป็นแนวทางวิชาชีพ เพื่อมุ่งเข้าสู่ตลาดการจ้างงาน ส่วนการศึกษาระดับมัธยมปลาย เริ่มภายหลังผ่านการสอบ PMB นักเรียนสามารถเข้าเลือกศึกษาในสายวิทย์ศิลป์ หรือสายเทคนิค โดยใช้ระยะเวลาศึกษา 2-3 ปี ซึ่งในช่วงปลายปีที่ 2 ผู้ที่ประสบความสำเร็จได้รับคะแนนสูง จะได้รับการทดสอบที่เรียกว่า GCE 'O' level ส่วนผู้ที่มีคะแนนรองลงมาจะได้รับการทดสอบที่เรียกว่า GCE 'N' level ซึ่งถ้าสอบผ่านด้วยคะแนนที่ดี ก็อาจมีโอกาสเลื่อนสู่ 'O' level ในปีต่อมา ทั้งนี้นักเรียนที่ผ่าน 'O' level ที่ตรงสายวิชาและครบถ้วน อาจจะเข้าสู่หลักสูตร Pre – University เป็นเวลา 2 ปี และจะได้รับประกาศนียบัตร Brunei Cambridge Advanced Level (CCE 'A ' Level) ส่วนนักเรียนคน

อื่นๆ อาจจะตัดสินใจเลือกทำงาน เข้ารับการศึกษาที่สถาบันการศึกษาต่างๆ ทั้งภายในประเทศ อาทิ มหาวิทยาลัยบรูไนดารุสซาลาม วิทยาลัยพยาบาล หรือไปเรียนต่างประเทศ

นอกเหนือไปจากการศึกษาในภาครัฐดังกล่าวแล้ว ยังมีการศึกษาของภาคเอกชน (Non-Government Schools) ซึ่งถือเป็นทางเลือกให้กับพ่อแม่ผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าไปศึกษา ทั้งนี้สถาบันการศึกษาของภาคเอกชนทุกแห่งจะต้องขึ้นทะเบียนกับกระทรวงการศึกษา และยังรวมถึงการศึกษาและการฝึกอบรมทางวิชาชีพ (Technical and Vocational Education and Training - TVET) ซึ่งเป็นอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมการศึกษาวิชาชีพ (Department of Technical Education - DTE)

การศึกษาระดับสูง / ขั้นอุดมศึกษา (Higher education) เป็นการศึกษาต่อจากระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยสถาบันการศึกษาระดับนี้จะอนุมัติวุฒิบัตร ตั้งแต่ระดับปริญญาตรี โท และเอก ให้แก่ผู้จบการศึกษา แต่ก็จะอนุมัติในระดับอนุปริญญา ประกาศนียบัตรต่างๆ ด้วย ในประเทศบรูไนมีมหาวิทยาลัยของรัฐ คือ มหาวิทยาลัยแห่งบรูไนดารุสซาลาม ซึ่งเปิดอย่างเป็นทางการในปี 2528 อย่างไรก็ดี แม้ว่าการศึกษาในระดับอุดมศึกษา จะอยู่ภายใต้หลักกฎเกณฑ์ของกระทรวงการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 83 รวมทั้งมีการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างกัน แต่การจัดการศึกษาในระดับนี้ยังคงมีอิสระ และสามารถดำเนินการได้เองโดยไม่ต้องอยู่ในการควบคุมของกระทรวงการศึกษา

จุดเด่นด้านการศึกษาของบรูไน ดารุสซาลาม แบ่งออกได้ 5 ประการคือ

ก) การให้การศึกษาแก่ทุกคนอย่างครอบคลุมทั่วถึง (Education for All) โดยเปิดโอกาสในเด็กทุกคนเข้ารับการศึกษาโดยถ้วนหน้าอย่างน้อยที่สุดก็ระดับมัธยมศึกษา หรือสายวิชาชีพ

ข) การมุ่งเน้นการศึกษาด้วยระบบ ICT (Information and Communication Technology) ซึ่งได้แก่ Edunet, e – Learning, Education Information System – EIS และ Digital Library

ค) การจัดการศึกษาตามความต้องการพิเศษ (Special Needs Education) ซึ่งถือเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในด้านการเรียนรู้ทั้งในด้านหลักสูตรและครูผู้สอนให้เหมาะสมกับเด็กที่ไม่ประสบความสำเร็จในระบบการศึกษาทั่วไป อันจะเป็นช่วยทำให้เด็กเหล่านี้มีการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

ง) การขยายความร่วมมือทางการศึกษากับนานาประเทศ ทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคี

2.4.2 อินโดนีเซีย[43]

ระบบและการบริหารการศึกษาของอินโดนีเซียมีรากฐานมาจากรัฐธรรมนูญ ปี 2488 (ค.ศ. 1945) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของรัฐดังที่ปรากฏในหลักปัญจศีล รัฐธรรมนูญ ปี 2488 บทที่ 2 มาตรา 31 ระบุว่า "(1) พลเมืองทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการศึกษา และ (2) รัฐบาลจะต้องจัดตั้งและดำเนินการระบบการศึกษาของชาติ ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติ" กฎหมายรัฐธรรมนูญได้เป็นที่มาของการปฏิรูป และการปรับปรุงการศึกษาโดยตลอดมาตราบจนปัจจุบัน ทั้งในเรื่องหลักการ แนวทางปฏิบัติ และกฎระเบียบปลีกย่อยต่างๆ ในการจัดการศึกษา

วิสัยทัศน์ทางการศึกษาของอินโดนีเซีย แทรกอยู่ในวิสัยทัศน์ของประเทศตามแนวนโยบายแห่งรัฐดังนี้ "สังคมอินโดนีเซียดำรงอยู่อย่างสงบสุข เป็นประชาธิปไตย มีความยุติธรรม มีความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติ มีความเจริญรุ่งเรืองบนพื้นฐานเอกภาพของสาธารณรัฐอินโดนีเซีย ด้วยการมีส่วนร่วม

---

[43] www.seameo.org/about/member/indonesia.htm; www.pdk.go.id/pdk-gun_eng.html; สุภาค์พรรณ ตั้งตรงไพโรจน์ (2548). "อินโดนีเซีย" ใน พัชราวลัย วงศ์บุญลิน และคณะ. *โครงการวิจัยเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน* เสนอต่อ ศูนย์พัฒนาการศึกษาระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สิงหาคม.

ของประชาชนที่มีความสมบูรณ์ ความสามารถพึ่งตนเอง ศรัทธาความยำเกรงต่อพระเจ้า คุณธรรม จริยธรรม ความรักในประเทศชาติจงรักภักดีต่อกฎหมายและแผ่นดิน มีความรู้และวิทยาการ มีความพากเพียรและระเบียบวินัย"

การศึกษาได้ปรับไปตามแผนพัฒนาห้าปี (Repelita) ซึ่งแผนที่เน้นเรื่องการศึกษามากที่สุดคือแผนพัฒนาที่ 3 (2537/38-2541/2542) ที่กำหนดยุทธวิธีการพัฒนาการศึกษาไว้ 4 ประการ ได้แก่

ก) ความเสมอภาคโอกาสทางการศึกษา

ข) การตอบสนองความจำเป็นทางการศึกษา

ค) คุณภาพของการศึกษา และ

ค) ประสิทธิภาพของการศึกษา

การศึกษาในประเทศอินโดนีเซียมีทั้งการศึกษาในโรงเรียนและนอกโรงเรียน หมายถึง การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบการจัดการศึกษา 7 ประเภท ได้แก่

1) การศึกษาทั่วไป เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ทั่วๆ ไป และพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ของผู้เรียนไปจนตลอดหลักสูตรการศึกษาภาคบังคับ แบ่งเป็น

1.1) การศึกษาระดับปฐมวัยด้วย เป้าหมายหลักของการศึกษาปฐมวัยคือ การพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจของนักเรียน เมื่อเด็กต้องออกมาจากบ้านจากครอบครัวมาเข้าสังคมที่โรงเรียน การจัดการศึกษาระดับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เรียนก่อนเข้าเรียนระดับประถมศึกษา เป็นการเตรียมการพัฒนาการขั้นพื้นฐาน พัฒนาทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และความคิดริเริ่ม รูปแบบของการศึกษาปฐมวัยที่ได้ผลดี ได้แก่ การจัดการศึกษาในโรงเรียนอนุบาล หรือสถานอบรมเด็กเล็ก และการเล่นเป็นกลุ่ม เราจะเห็นได้ว่า การเรียนในโรงเรียนอนุบาลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระบบ ขณะที่การเรียนรู้จากการเล่นเป็นกลุ่มนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษานอกระบบ การจัดการศึกษาก่อนวัยเรียนนี้เป็นการจัดการศึกษาให้กับเด็กอายุระหว่าง 4-6 ขวบ ระยะเวลาเรียน 1-2 ปี ขณะที่การเรียนรู้โดย "การเล่นเป็นกลุ่ม" จัดให้กับเด็กอายุ 3 ขวบและต่ำกว่า 3 ขวบ

1.2) ระดับประถมศึกษา (Sekolah Dasar) ให้การศึกษาพื้นฐาน 6 ปี สำหรับนักเรียนอายุ 7-12 ปี

1.3) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จัดการศึกษา 3 ปี สำหรับนักเรียนอายุ 13-15 ปี

1.4) ระดับเตรียมอุดมศึกษา เป็นการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 3 ปี สำหรับสายสามัญ และ 3-4 ปี สำหรับสายอาชีวศึกษา ประกอบด้วยการศึกษาในโรงเรียนสามัญ โรงเรียนอาชีวศึกษา โรงเรียนศาสนา โรงเรียนการศึกษาเพื่อบริการเฉพาะ และโรงเรียนการศึกษาพิเศษ โรงเรียนอาชีวศึกษา มีหลักสูตร 3 ปี และ 4 ปี เน้นการขยายความรู้ การพัฒนาทักษะ และการเตรียมนักเรียนสำหรับศึกษาขั้นสูง หรือมีความสามารถในการประกอบอาชีพ และมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ แบ่งเป็น 6 กลุ่มวิชาคือ ก) การเกษตรกรรม และการป่าไม้ ข) เทคโนโลยี และอุตสาหกรรม ค) ธุรกิจ และการจัดการ ง) สวัสดิการสังคม จ) การท่องเที่ยว ฉ) ศิลปะและหัตถกรรม

1.5) ระดับอุดมศึกษา เป็นการศึกษาขั้นสูงต่อจากการศึกษาระดับเตรียมอุดมศึกษาเป็นระดับประกาศนียบัตร 3 ปี ระดับปริญญาตรี 4 ปี ระดับปริญญาโท 2 ปี ระดับปริญญาเอก 3 ปี สถาบันระดับอุดมศึกษามีหลายแบบ เช่น สถาบันโพลีเทคนิค โรงเรียนการศึกษาขั้นสูง สถาบัน และมหาวิทยาลัย การศึกษาขั้นสูงในสายวิชาการมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาการ เทคโนโลยี และการวิจัยการศึกษาทางสายอาชีพมุ่งพัฒนาความสามารถในเชิงปฏิบัติการ

2) อาชีวศึกษา การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการประกอบอาชีพ มวลประสบการณ์ต่างๆ ในหลักสูตรจัดขึ้นอย่างสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เมื่อผู้เรียนศึกษาจบหลักสูตรอาชีวศึกษาแล้วสามารถทำงานได้จริง

3) การศึกษาพิเศษ เป็นการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ โดยมีหลักการจัดการศึกษาคือให้ผู้เรียนมีทักษะความสามารถทางด้านร่างกายและจิตใจที่ช่วยเหลือตัวเองได้ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุข

4) การบริการศึกษาเฉพาะทาง เป็นการจัดการบริการการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความสามารถเฉพาะงานหรืองานเฉพาะอย่าง เพื่อให้บุคคลสามารถทำงานในสำนักงาน หรือการเตรียมเป็นเจ้าหน้าที่ทั้งส่วนงานภาครัฐ และภาคเอกชน

5) ศาสนศึกษา เป็นการจัดการศึกษาที่เตรียมผู้เรียนให้มีความรู้สึกเกี่ยวกับศาสนาและวิชาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และสามารถแสดงบทบาทของผู้มีความรู้ด้านศาสนาเป็นอย่างดี

6) วิชาการศึกษา เป็นการจัดการศึกษาที่มีเป้าหมายมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถด้านวิทยาศาสตร์

7) การศึกษาระดับวิชาชีพ เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถระดับมืออาชีพ ที่มีความสามารถเชื่อโยงความรู้และทักษะเข้าด้วยกัน และปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพในวิชาชีพชั้นสูง

กระบวนการจัดการเหล่านี้อิงระบบโครงสร้างการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา ปี 2532 และพระราชบัญญัติการศึกษาปี 2546 ซึ่งได้กำหนดเป้าหมาย นโยบายและแผนการดำเนินงาน ซึ่งครอบคลุมการขยายโอกาสทางการศึกษาและความเสมอภาคทางการศึกษา ส่งเสริมให้ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาทุกระบบและทุกระดับ และปรับปรุงคุณภาพเกี่ยวกับการศึกษาตลอดเวลา ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับกับความต้องการของสังคม และเพื่อพัฒนาการศึกษาที่ใช้ชุมชนเป็นพื้นฐาน

ก้าวสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของอินโดนีเซียคือ การประกาศแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยนโยบาย "Education for All" ใน ค.ศ. 2002 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา และเพื่อสร้างความมั่นใจว่าคนอินโดนีเซียทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศใด จะมีฐานะยากจน อยู่ห่างไกลความเจริญหรือเป็นผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ต้องได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคบังคับ อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันยังไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากโครงสร้างการจัดการที่ซับซ้อน จำนวนประชากรมาก และพื้นที่ประเทศกว้างขวางและกระจัดกระจายเป็นเกาะต่างๆ

การปฏิรูปการศึกษาในช่วง 4–5 ปีมานี้ ทำให้รัฐบาลสามารถวางแผนพัฒนาแรงงานของประเทศ วางแผนกำลังคน วางแผนกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนได้ ส่วนผู้เรียนก็สามารถวางแผนการศึกษาของตนเองได้ การศึกษาในระบบโรงเรียนเริ่มเรียนชั้นประถมศึกษาจนกระทั่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ใช้เวลาโดยประมาณ 21 ปี คือ อายุ 7-24 ปี ทั้งนี้ หากผู้เรียนสนใจเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นจบแล้วไม่ต้องการเรียนต่อมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้เรียนก็สามารถเปลี่ยนมาเรียนสายอาชีพ 3-4 ปีได้ หรือผู้เรียนที่เรียนสายอาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วก็สามารถเปลี่ยนมาเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายได้หากต้องการเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา ความรู้ความสามารถและทักษะในอาชีพในแต่ละระดับชั้นของการศึกษาเป็นตัวบ่งชี้ระดับของกำลังแรงงานของประเทศ การจัดการศึกษาของประเทศอินโดนีเซียมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีความคล้ายคลึงกับการจัดการศึกษาของไทยอยู่พอสมควร

2.4.3 มาเลเซีย

นับตั้งแต่เริ่มต้นศตวรรษที่ 21 เป็นต้นมา รัฐบาลมาเลเซียกำหนดให้การพัฒนาการศึกษาของคนในชาติเป็นพันธกิจสำคัญประการหนึ่ง โดยมีเป้าหมายให้นำการศึกษาเข้าถึงประชากรทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับประถมและมัธยมศึกษาซึ่งถือเป็นการศึกษาภาคบังคับ ประสิทธิผลในเรื่องนี้จะเห็นได้จากอัตรา

การเข้าศึกษาระดับประถมในปี 2546 นั้นสูงถึงร้อยละ 98.4[44] ในขณะเดียวกันในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นกลับมีอัตราที่ลดลงคือจากร้อยละ 85.9 ในปี 2536 เหลือร้อยละ 84.4 ในปี 2546 แต่อย่างไรก็ดี แม้จะมีจำนวนลดลงแต่รัฐบาลมาเลเซียก็ไม่ได้กังวลมากนัก เนื่องจากตัวเลขการเข้าศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในช่วงเวลาเดียวกันให้ผลเป็นที่น่าพอใจโดยเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 17.7[45] (ร้อยละ 55.7 ในปี 2536 และร้อยละ 73.5 ในปี 2536)[46] ซึ่งรัฐบาลเห็นว่าเป็นผลมาจากการส่งเสริมให้มีการศึกษาครบ 11 ปีที่ริเริ่มมาตั้งแต่ปี 2541

ทางด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษาและระดับวิทยาลัยในช่วงเวลาเดียวกันนั้น ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.7 ขณะที่อัตราการสอบเข้ามหาวิทยาลัยของรัฐเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 12.8 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความจริงจังของรัฐบาลในความพยายามขยายโอกาส และสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา รวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ชั่วชีวิต (lifelong learning) ของคนมาเลเซีย อันที่จริงรัฐบาลมีความตั้งใจที่จะลดจำนวนการออกไปศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยยังต่างประเทศ แต่อย่างไรก็ดี แม้ว่ารัฐจะพยายามดึงดูดให้คนเข้าศึกษาระดับอุดมศึกษาต่อภายในประเทศ โดยการเร่งสร้างอาคารเรียนและสนับสนุนการตั้งสถาบันการศึกษาต่างๆ แต่ก็ยังไม่เพียงพอกับความต้องการ จึงทำให้มีนักศึกษาราว 54,000 คน เดินทางไปศึกษาต่อยังต่างประเทศในช่วงต้นทศวรรษ 1990

นอกจากนี้ รัฐบาลยังได้ส่งเสริมการศึกษาทางไกล เพื่อยกระดับการศึกษาและทักษะของกำลังแรงงานโดยเฉพาะ ปรับหลักสูตรการศึกษาให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่น เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายให้สามารถรับหรือบริการการศึกษาแก่นักศึกษาทั่วโลกได้ โดยไม่จำกัดเฉพาะคนมาเลเซีย ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่ามาเลเซียมุ่งให้อุดมศึกษาของตนเป็นสินค้าส่งออก เพื่อนำรายได้เข้าพัฒนาอุดมศึกษาของตน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับ ค.ศ. 1996 (Education Act 1996) ได้กำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติไว้ดังนี้[47]

- ระบบการศึกษาแห่งชาติต้องเป็นระบบการศึกษาที่มีคุณภาพระดับสากล และสามารถตอบสนองต่ออุดมการณ์แห่งชาติ
- ยึดถือนโยบายการศึกษาแห่งชาติเป็นนโยบายพื้นฐานสำหรับพัฒนาการศึกษา
- ระยะเวลาของการศึกษาระดับประถมศึกษาคือ 5 ถึง 7 ปี
- ให้การศึกษาก่อนวัยเรียนบรรจุอยู่ในการศึกษาสายสามัญแห่งชาติ
- พัฒนาและยกระดับการศึกษาด้านอาชีวะและเทคนิค
- ใช้หลักการจัดสรรเพื่อควบคุมการศึกษาภาคเอกชน

โดยส่วนใหญ่เด็กมาเลเซียที่มีอายุระหว่าง 4 – 6 ปี เริ่มเข้าศึกษาในโรงเรียนอนุบาลที่มีอยู่ทั่วประเทศทั้งที่เป็นของรัฐและเอกชน เมื่ออายุครบ 6 ปีขึ้นไป ก็จะเข้าเรียนระดับประถมศึกษาเป็นเวลา 6 ปี หลังจากนั้นจึงศึกษาต่อในระดับมัธยมตอนต้นเป็นเวลา 3 ปี ต่อด้วยระดับมัธยมตอนปลายอีก 2 ปี เมื่อจบระดับมัธยมแล้วจึงจะเป็นระดับอุดมศึกษา (post secondary education หรือ higher education) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับคือระดับประกาศนียบัตรและระดับมหาวิทยาลัย ในระดับประกาศนียบัตรจะประกอบด้วยการเรียนหลักสูตรเตรียมมหาวิทยาลัย (ชั้น 6) วิทยาลัย และโรงเรียนโปลีเทคนิค หลังจากจบการศึกษาในระดับนี้แล้ว นักเรียนจึงจะมีสิทธิศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย และมีบางส่วนที่เริ่มทำงานเลย

เพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น พอจะสรุประดับของการศึกษา (Level of Education) ได้เป็น 4 ระดับ ได้แก่

---

[44] *Malaysian Educational Statistics 2003.* Educational Planning and Research Division. Ministry of Education Malaysia.

[45] *Malaysian Educational Statistics 1993.* Educational Planning and Research Division. Ministry of Education Malaysia.

[46] ตัวเลขนี้รวบรวมเฉพาะโรงเรียนในกำกับของรัฐเท่านั้น ไม่ได้รวมโรงเรียนเอกชนซึ่งมีอัตราการเข้าศึกษาเพิ่มขึ้นเช่นกัน

[14] Ministry of Education (2004). *The Development of Education: National Report of Malaysia*

1) ระดับการศึกษาก่อนวัยเรียน (Pre-school Education) เป็นหลักสูตรการเรียนการสอนในชั้นอนุบาลสำหรับเด็กอายุตั้งแต่ 4-6 ปี

2) ระดับการศึกษาชั้นประถม (Primary Education) เป็นหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีระยะเวลา 6 ปี สำหรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป แบ่งเป็นโรงเรียนของรัฐบาล และของเอกชน การเรียนการสอนใช้ภาษาประจำชาติ คือ ภาษามลายูและภาษาอังกฤษ

3) ระดับการศึกษาชั้นมัธยม (Secondary Education) แบ่งเป็นมัธยมต้นและมัธยมปลาย เป็นหลักสูตรการเรียนการสอนสำหรับผู้ที่จบการศึกษาระดับประถมแล้ว มีทั้งโรงเรียนมัธยมที่เป็นของรัฐบาลและที่รัฐบาลให้การสนับสนุนเพียงบางส่วน รวมทั้งโรงเรียนมัธยมที่เป็นของเอกชน อนึ่ง ในการศึกษาระดับนี้ยังแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ โรงเรียนที่สอนด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ และโรงเรียนสอนศาสนา

4) ระดับอุดมศึกษา (Post-Secondary Education) เป็นหลักสูตรการเรียนการสอนสำหรับเด็กนักเรียนที่เรียนจบในระดับมัธยมศึกษาแล้ว แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

- ระดับประกาศนียบัตร
    - 4.1) โรงเรียนวิชาชีพพิเศษเฉพาะด้าน (Special Education) เป็นการเรียนการสอนตามความต้องการของผู้เรียน เช่น วิชาศิลปะ ดนตรี เป็นต้น
    - 4.2) โรงเรียนอาชีวะศึกษา (Technical Education)
    - 4.3) โรงเรียนวิชาชีพครู (Teacher Education)
- ระดับปริญญาบัตร ซึ่งได้แก่ มหาวิทยาลัยที่มีการเรียนการสอนทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

การทำให้คนมาเลเซียทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษามากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับประถมและมัธยม เรียกว่า 'Education for All' นโยบายการปฏิรูปที่สำคัญในปัจจุบันแบ่งออกเป็นการปฏิรูปด้านการเรียนการสอน และการปฏิรูปครูผู้สอน

ด้านการเรียนการสอน

● การปฏิรูปการเรียนการสอนด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ในระดับประถมและมัธยมศึกษา

รัฐบาลมาเลเซียถือว่าคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์เปรียบเสมือนประตูไปสู่โลกแห่งการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการค้นพบ กระทรวงศึกษาฯจึงได้พยายามเน้นให้มีการเรียนในวิชานี้ เพราะตระหนักดีว่าในอนาคตอันใกล้นี้ โลกกำลังจะก้าวผ่านไปสู่เทคโนโลยีใหม่ๆ กระทรวงฯได้พยายามคิดค้นวิธีการใหม่ในการสอนสองวิชานี้ในโรงเรียนประถมและมัธยม เพื่อกระตุ้นและดึงดูดให้นักเรียนหันมาสนใจเรียนมากขึ้น ด้วยเหตุผลที่ว่าโรงเรียนนั้นถือเป็นก้าวแรกในการเตรียมนักคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ของชาติ

ก่อนปี 2545 การสอนวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์จะใช้ภาษามลายูเท่านั้น แต่ในปัจจุบันได้ใช้ภาษาอังกฤษมาเป็นสื่อการสอน เนื่องมาจากการตระหนักว่าความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษจะส่งเสริมนักเรียนให้เข้าถึงข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต บทความ รายงานวิจัยและสิ่งพิมพ์ต่างๆที่เป็นภาษาอังกฤษ ส่วนครูผู้สอนในสองวิชานี้ที่ไม่ชำนาญการใช้ภาษาอังกฤษ จะต้องเข้าอบรมในโครงการเพิ่มพูนประสิทธิภาพซึ่งประกอบไปด้วยการฝึกฝนแบบตัวต่อตัว และการเรียนรู้จากชุดฝึกภาษาด้วยตนเอง สำหรับครูอาวุโสที่สอนสองวิชานี้ที่ไม่มีอุปสรรคเรื่องภาษาจะได้รับการอบรมให้มาเป็นครูพี่เลี้ยงแก่ครูคนอื่นๆภายในโรงเรียนเดียวกัน

ถึงแม้ว่าผลตอบรับของการปฏิรูปในช่วงแรกจะออกมาในแง่บวก แต่ก็ยังมีปัญหาบางประการเกิดขึ้น โดยเฉพาะการต่อต้านจากผู้ปกครอง แต่ในภายหลังเริ่มมีการยอมรับกันมากขึ้น เนื่องจากเห็นความสามารถในการสอนของครู

● การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนการสอน

กระทรวงศึกษาฯมีความมุ่งหวังให้การเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การเรียนทางไกล การประชุมผ่านวิดีโอและการเชื่อมระบบอินเตอร์เน็ต เป็นเรื่องธรรมดาในโรงเรียนทั่วไป โรงเรียนต้องไม่จำกัดการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่กว้างใหญ่เหล่านี้ นักเรียนทุกคนควรมีโอกาสได้ใช้อินเตอร์เน็ตเพื่อแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันความคิดกับผู้อื่น และเพื่อทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาของโลก กระทรวงฯเชื่อมั่นว่าเทคโนโลยีสารสนเทศเหล่านี้จะทำให้การศึกษามีความหมายมากกว่าแค่การเรียนแบบเดิมๆ ดังนั้น ในปัจจุบันนี้โรงเรียนประถมและมัธยมส่วนใหญ่จึงเพียบพร้อมด้วยห้องคอมพิวเตอร์และบริการการเชื่อมต่ออินเตอร์เน็ต ทั้งนี้ รัฐได้วางแผนปฏิรูปเรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จภายใน 10 ปี ในขณะเดียวกัน แผนปฏิรูปดังกล่าวยังมีเป้าหมายอื่นๆนอกเหนือจากเรื่องการศึกษา ได้แก่ เพื่อให้สอดรับกับโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในอนาคต เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการใช้เทคโนโลยีฯอย่างเท่าเทียมกัน และเพื่อสนับสนุนการขยายหลักสูตรการเรียนโดยมีเทคโนโลยีฯเป็นพื้นฐาน

● โครงการ "Smart School" (Malaysian Smart School Project – SSP)

โครงการ "Smart School" หรือ SSP เป็นโครงการอันเนื่องมาจากแผนปฏิรูปเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศดังกล่าวข้างต้น SSP แสดงให้เห็นว่ารัฐบาลมาเลเซียสนใจเรื่องนี้อย่างจริงจัง กรอบของโครงการจะครอบคลุมถึงการวิจัยและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ที่หลากหลาย ปรัชญาการสอนของ SSP ไม่ได้รวมศูนย์ไว้ที่นักเรียนเพียงอย่างเดียว แต่ต้องเป็นการผสมผสานที่พอเหมาะระหว่างยุทธศาสตร์การเรียนรู้เพื่อสร้างความสามารถพื้นฐานกับการส่งเสริมการพัฒนาโดยรวมของประเทศ การเรียนการสอนในโครงการ "Smart School" จะเน้นที่เนื้อหาใน 4 วิชาหลัก ได้แก่ ภาษามลายู ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ โดยที่เนื้อหาทั้งหมดได้รับการออกแบบให้รองรับกับความต้องการและความสามารถที่แตกต่างกันของผู้เรียน นอกจากนี้ SSP ยังได้กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาวัสดุและสื่อการเรียนการสอนภายในชั้นเรียน ซึ่งทั้งหมดจะถูกออกแบบให้สามารถรวมเข้าไปใน SSP ภายใต้ระบบบูรณาการ (Smart School Integrated System – SSIS)

● เสริมการเรียนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่เน้นวิชาการเพียงอย่างเดียว (Vocational Subject in Academic Schools – VSAS)

แผนปฏิรูป VSAS เป็นความประสงค์ของกระทรวงศึกษาฯที่ต้องการให้นักเรียนมัธยมตอนปลายได้มีวิชาเลือกที่กว้างและหลากหลายมากขึ้น คือสามารถเลือกเรียนวิชาเลือกที่เป็นวิชาชีพตามความสนใจและความถนัดของตนได้อย่างเต็มที่ จากที่แต่ก่อนจะมีแต่วิชาการซึ่งเต็มไปด้วยทฤษฎีเพียงอย่างเดียว ปัจจุบันจึงมีวิชาเลือกที่เน้นการปฏิบัติจริงเพิ่มเข้ามา โดยวิชาชีพที่คัดมานั้นมีทั้งหมด 5 อาชีพ ได้แก่ ก่อสร้าง การผลิตเศรษฐกิจในบ้าน เทคโนโลยีการเกษตร และคอมพิวเตอร์ การปฏิรูปดังกล่าวส่งผลถึงวิธีการประเมินด้วย กล่าวคือ จากการประเมินด้วยวิธีทดสอบข้อเขียน (paper-and pencil tests) มาเป็นการประเมินจากความสามารถพื้นฐานของแต่ละคน (competency-based system) ทั้งนี้ นักเรียนส่วนใหญ่ค่อนข้างพอใจกับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องนี้เนื่องจากวิชาชีพที่เรียนสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้

● ส่งเสริมการเรียนการสอนในภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอย่างจริงจัง

กระทรวงศึกษาฯได้จัดโครงการต่างๆเกี่ยวกับภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนแผนปฏิรูปนี้ ได้แก่

- โครงการเน้นบทอ่านและวรรณกรรมร่วมสมัยที่เป็นภาษาอังกฤษ
- โครงการส่งเสริมการรักการอ่านตั้งแต่เล็กๆ
- โครงการพัฒนาสื่อการสอน
- โครงการภาษาอังกฤษเพื่อวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- โครงการสรรหาครูผู้สอนที่มาจากประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่

นอกจากภาษาอังกฤษแล้ว ยังมีภาษาต่างประเทศอื่นๆ ที่สอนในโรงเรียนโดยจัดให้เป็นวิชาเลือก ได้แก่ สเปน ฝรั่งเศส อารบิก ญี่ปุ่น และเยอรมัน

ด้านครูผู้สอน

● ยกระดับสถานภาพครู

การยกระดับสถานภาพครูได้แก่ การเพิ่มคุณสมบัติผู้ที่จะมาเป็นครู และการเพิ่มอัตราเงินเดือน มีการก่อตั้งมหาวิทยาลัยครูโดยเฉพาะ นอกจากนี้ คุณวุฒิขั้นต่ำของผู้ที่จะมาเป็นครูถูกปรับให้สูงขึ้นจากประกาศนียบัตร (certificate) มาเป็นอนุปริญญา (diploma)

● เสริมสร้างการศึกษาของครู

จากนโยบายการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2522 ที่ระบุว่านอกจากคุณสมบัติส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับการเป็นครูแล้ว ยังต้องมีความสามารถทางวิชาการด้วยนั้น ทำให้กระทรวงศึกษาธิการเริ่มสนับสนุนให้ผู้ที่เรียนครูได้จบการศึกษาระดับปริญญาเป็นอย่างต่ำเรื่อยมา

● ยกระดับคุณสมบัติครูในระดับชั้นประถม

ในปี 2539 กระทรวงศึกษาฯได้ปรับคุณสมบัติของครูที่สอนในระดับชั้นประถมต้องจบการศึกษาระดับปริญญาพร้อมกับปรับขึ้นอัตราเงินเดือนให้ ในขณะเดียวกัน ยังได้ส่งเสริมให้ครูที่กำลังสอนอยู่มีโอกาสศึกษาเพิ่มเติม ทั้งแบบการศึกษาทางไกลและแบบหลักสูตรเฉพาะในมหาวิทยาลัยในประเทศและต่างประเทศ

● ส่งเสริมและให้กำลังใจแก่ครูที่มีผลงานดี

กระทรวงศึกษาฯมีการมอบรางวัลให้แก่ครูผู้สอนและอาจารย์ใหญ่ที่มีผลงานดีเด่น เพื่อเป็นการให้กำลังใจและรักษาบุคคลที่มีความสามารถให้ทำงานอยู่ในโรงเรียนนานๆ นอกจากนี้ ยังมีการเพิ่มเงินเดือนให้ตามความสามารถโดยไม่จำเป็นต้องพิจารณาที่อาวุโสอย่างเดียว ดังนั้น จึงเป็นไปได้ที่ครูบางคนอาจมีเงินเดือนสูงกว่าอาจารย์ใหญ่ ค่าตอบแทนที่จูงใจเช่นนี้ยังได้ถูกนำไปใช้กับครูที่สอนวิชาภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และวิชาที่ใช้เทคนิคเฉพาะ รวมถึงครูที่สอนในพื้นที่ห่างไกลความเจริญจะได้รับเบี้ยกันดารด้วยเช่นกัน

● เพิ่มพูนความสามารถทางภาษาอังกฤษ

เดือนพฤษภาคม 2545 คณะรัฐมนตรีได้ประกาศให้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอนสำหรับวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ เพื่อพัฒนาเยาวชนรุ่นใหม่ให้ก้าวทันกับยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้น ครูที่สอนในสองวิชานี้ซึ่งมีประมาณ 50,000 คนจึงต้องเข้ารับการอบรมในหลักสูตรการใช้ภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิภาพพอที่จะนำไปสอนได้ และได้เริ่มสอนจริงๆ ในปี 2546 ครูผู้สอนจะได้รับการสนับสนุนคอมพิวเตอร์พกพา พจนานุกรม หนังสือไวยากรณ์ และอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เกี่ยวข้อง

● โครงการเสริมสร้างบุคลิกภาพ

โครงการนอกสถานที่นี้เป็นกิจกรรมเสริมสร้างร่างกายทั้งทางกายภาพ ความคิดและจิตใจ โดยกิจกรรมจะมีลักษณะเป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงบูรณาการ เพื่อผลิตทรัพยากรบุคคลที่มีความสมดุลทางอารมณ์ มีความสามารถและความมั่นใจในตัวเอง ตัวอย่างกิจกรรม ได้แก่ การเข้าค่าย ทำงานกลุ่ม ฝึกสอนเชิงปฏิบัติการ พายเรือแคนู ปีนเขา และดำน้ำ

● การให้ทุนการศึกษา

เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ครูทุกคนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การให้ทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและเอกจึงเป็นมาตรการสำคัญที่รัฐนำมาใช้ ทุนการศึกษานี้รวมค่าใช้จ่ายทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นค่าลงทะเบียน ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและค่าวัสดุการศึกษา

2.4.4 ฟิลิปปินส์[48]

ก่อนหน้าที่ฟิลิปปินส์จะตกเป็นอาณานิคมของสเปนในศตวรรษที่ 16 ระบบการศึกษาของประเทศยังมีลักษณะไม่เป็นทางการ ไม่มีโครงสร้างที่ชัดเจนรองรับ และขาดแคลนระเบียบวิธีการต่างๆ ในการเรียนการสอน ทั้งนี้โดยส่วนใหญ่แล้วเด็กๆ มักได้รับการฝึกอบรมทางวิชาชีพมากกว่าการเรียนเกี่ยวกับวิชาการ ซึ่งผู้ทำหน้าที่ฝึกอบรมจะเป็นพ่อแม่และบุคคลต่างๆ ที่อยู่ภายในชุมชนเดียวกัน แต่ภายหลังจากที่สเปนเข้าครอบครองในปี 2064 การศึกษาของฟิลิปปินส์ก็ได้รับการพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ โดยผู้ทำหน้าที่ฝึกสอนและอบรมจะเป็นมิชชันนารี การศึกษาจึงมีการผสมผสานในเรื่องศาสนาด้วย นอกจากนี้ในช่วงระยะแรกของการเป็นอาณานิคมของสเปน ชาวฟิลิปปินส์ทุกคนได้รับเสรีภาพในการเข้ารับการศึกษาตาม*กฎหมายเกี่ยวกับการศึกษา ค.ศ. 1863* ซึ่งอนุญาตให้มีการจัดตั้งโรงเรียนประถมศึกษาสำหรับเด็กชายและหญิงในเมืองต่างๆ ภายใต้ความรับผิดชอบของรัฐบาลท้องถิ่นนั้นๆ รวมทั้งยังให้มีการจัดตั้งโรงเรียนสำหรับครูผู้สอนซึ่งมุ่งเน้นในเชิงศาสนา อย่างไรก็ดี แม้ว่าการศึกษาของฟิลิปปินส์ในช่วงนี้เป็นไปโดยเสรีไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ แต่ก็มีไม่เพียงพอ ทั้งยังเป็นไปอย่างกดดันและถูกบังคับอีกด้วย

เมื่อฟิลิปปินส์ตกอยู่ภายใต้การปกครองของสหรัฐฯ ทำให้ระบบการเรียนการสอนตามแนวทางสเปนถูกระงับไว้ชั่วคราว แต่ต่อมาก็ได้ถูกนำมาใช้อีกครั้ง ระบบการศึกษาของฟิลิปปินส์ในช่วงที่สหรัฐฯ ปกครองนี้ยังคงเป็นไปอย่างเสรีไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ แต่ไม่มุ่งเน้นในเรื่องศาสนา นอกจากนี้ยังจัดตั้งกลไกและหน่วยงานทางการศึกษา รวมทั้งจัดตั้งการศึกษาขั้นต้นภาคบังคับ (compulsory elementary education) ซึ่งการเรียนการสอนจะใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อกลางในการถ่ายทอด ส่วนระบบโรงเรียนของรัฐขั้นสูงได้รับก่อตั้งในปี 2444 และในปีต่อมา สถาบันการศึกษาพิเศษ โรงเรียนด้านศิลปะและการค้า โรงเรียนด้านเกษตรกรรม และสถาบันพาณิชย์นาวีได้ถูกจัดตั้งขึ้น และที่สำคัญใน*ปี 2451 ยังได้จัดตั้งมหาวิทยาลัยแห่งชาติฟิลิปปินส์* และนับจากปี 2459 กระทั่งเรื่อยมาได้มีการปรับโครงสร้างหน่วยงานทางการศึกษาอีกหลายครั้ง จนมีการจัดตั้งเป็นกระทรวงการศึกษา วัฒนธรรมและการกีฬา (Ministry of Education Culture and Sports) ตามกฎหมายการศึกษาปี 2525 แต่ต่อมาได้ถูกปรับเปลี่ยน*เป็น Department of Education Culture and Sports ในปี 2530 (แต่ก็ยังเรียกว่ากระทรวงการศึกษา วัฒนธรรม และกีฬา)* โดยมีรัฐมนตรี (secretary) ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด กระทั่งถึงปี 2544 จนถึงปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงชื่อไปจากเดิมเล็กน้อยเป็น กระทรวงการศึกษา (Department of Education)

รัฐธรรมนูญ ปี 2530 โดยในมาตรา 17 วรรค 11 ได้ระบุว่า "รัฐจะต้องให้ความสำคัญต่อการศึกษา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ศิลปวัฒนธรรม และกีฬา เพื่อที่จะสนับสนุนให้เกิดความรักชาติ และชาตินิยม พร้อมกับเร่งให้เกิดความก้าวหน้าทางสังคม และส่งเสริมให้มนุษย์มีเสรีภาพและการพัฒนา" และในมาตรา 1 วรรค XIV ระบุว่า "รัฐจะต้องปกป้องและส่งเสริมสิทธิของพลเมืองทุกคนให้ได้รับการศึกษาทุกระดับอย่างมีคุณภาพ และจะต้องมีความเหมาะสม" นอกจากนี้ในมาตราที่ 5 ยังระบุว่า "รัฐจะต้องจัดงบประมาณสูงสุดให้กับงานด้านการศึกษา และจะต้องติดตามการสอนว่าดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งความสามารถพิเศษอย่างเหมาะสมและเป็นประโยชน์"

รัฐธรรมนูญ ปี 2530 ได้สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อเยาวชนในประเทศฟิลิปปินส์ นั่นคือการที่รัฐจัดการศึกษาในขั้นต้น (ระดับประถมและมัธยม โดยการศึกษาระดับประถมเป็นการศึกษาภาคบังคับสำหรับเด็กที่มีอายุถึงเกณฑ์ต้องเข้าเรียน) และระดับอุดมศึกษาโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย รวมถึงการที่รัฐ

---

[48] ดลยา เทียนทอง (2548) "ฟิลิปปินส์" ใน พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ. *โครงการวิจัยเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน* เสนอต่อ ศูนย์พัฒนาการศึกษาระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กรุงเทพฯ: สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สิงหาคม.

สนับสนุนให้ความสำคัญต่อครอบครัวและชุมชน มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา บทบาทของสถาบันเอกชนในการศึกษาระดับอุดมศึกษา รวมทั้งการที่รัฐส่งเสริมระบบการเรียนรู้นอกระบบ (non-formal learning system) ระบบการเรียนรู้ตามอัธยาศัย (informal learning system) และระบบการเรียนรู้ในเชิงท้องถิ่น (indigenous learning system)

โครงสร้างของระบบการศึกษาในประเทศฟิลิปปินส์ เป็นแบบ 6-4-4 ดังนี้

1) การศึกษาขั้นต้นในระดับประถม (primary education) ใช้เวลาศึกษาเล่าเรียน 6 ปี (มีบางโรงเรียนเอกชนที่ใช้เวลาเรียนในระดับนี้ 7 ปี) โดยมีการกำหนดให้เด็กที่มีอายุ 6 ปี เข้าศึกษาเล่าเรียนในระดับประถม ส่วนการศึกษาเล่าเรียนในช่วงก่อนระดับประถม ถือเป็นทางเลือกให้กับพ่อแม่ผู้ปกครองที่จะให้เรียนหรือไม่ก็ได้

2) การศึกษาในระดับมัธยม (secondary education) ใช้เวลาศึกษาเล่าเรียน 4 ปี สำหรับเด็กอายุระหว่าง 12-15 ปี การศึกษาในระดับมัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การศึกษาสายสามัญ (general high education) และการศึกษาสายวิชาชีพ (vocational high education) ซึ่งใช้ระยะเวลาศึกษาเล่าเรียน 4 ปี ทั้งนี้ในหลักสูตรของการศึกษาระดับมัธยมจะต้องมีเรียนวิชาถูกกำหนดให้มีการเรียนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษด้วย

3) การศึกษาระดับอุดมศึกษา (higher education) ผู้เข้ารับการศึกษาจะมีอายุระหว่าง 16 - 19 ปี ใช้เวลาศึกษาเล่าเรียน 4 ปี (ยกเว้นหลักสูตรวิศวกรรม กฎหมาย แพทย์ และวิทยาศาสตร์ ที่ต้องใช้ระยะเวลาศึกษาเล่าเรียน 5 ปีหรือมากกว่านั้น) แบ่งระดับการศึกษาออกเป็น ปริญญาตรี โท และเอกในหลากหลายหลักสูตรวิชา นอกจากนี้นักศึกษาต่างชาติยังสามารถเข้าศึกษาได้ในจำนวน 150 วิทยาลัย และมหาวิทยาลัยต่างๆ อีกมากในประเทศฟิลิปปินส์

ในระยะยาว นโยบายการศึกษา มีเป้าหมายที่จะให้การศึกษาในระดับประถมและมัธยมแก่ทุกคนโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย รวมทั้งลดอัตราการไม่รู้หนังสือ และพัฒนาทักษะความชำนาญในสายวิชาชีพเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของภาวะเศรษฐกิจฟิลิปปินส์ โดยมีหน่วยงานหลักของรัฐ 3 หน่วยงาน คือ กระทรวงการศึกษา (Department of Education - DepED) คณะกรรมการการอุดมศึกษา (Commission on Higher Education-CHED) และกลุ่มการศึกษาด้านวิชาชีพและการพัฒนาทักษะ (Technical Education and Skills Development Authority – TESDA) ทำหน้าที่ในการร่วมกันรับผิดชอบในการกำหนด วางแผน และกำกับดูแลการศึกษาระดับเบื้องต้น ระดับอุดมศึกษา และในสายวิชาชีพ นอกจากนี้นโยบายการศึกษาแห่งชาติของฟิลิปปินส์ยังมุ่งเน้นประเด็นสำคัญต่างๆ ในทางการศึกษา คุณภาพของการให้บริการทางการศึกษา และอำนวยความสะดวกในเรื่องต่างๆ ในพื้นที่การศึกษาที่ห่างไกลในชนบท

2.4.5 สิงคโปร์[49]

สิงคโปร์เป็นประเทศที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการศึกษามาตั้งแต่เริ่มได้รับอิสรภาพจากระบอบการปกครองแบบอาณานิคมของอังกฤษเมื่อปี 2508 นับถึงปัจจุบันนั้น สิงคโปร์ปฏิรูประบบการศึกษามาได้ประมาณ 4 ครั้ง เริ่มจากนโยบาย Education for All ซึ่งมีลักษณะของการศึกษาระบบมาตรฐานเดียวและหลักสูตรเดียวซึ่งกำหนดให้นักเรียนทุกคนต้องเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคบังคับเป็นเวลา 10 ปี ประกอบด้วยระดับประถมศึกษา 6 ปี และระดับมัธยมศึกษา 4 ปี ส่วนการเรียนในระดับสูงขึ้นหลังจากนั้นขึ้นกับความสามารถของนักเรียนแต่ละคน ประกอบกับความสามารถในการรับนักศึกษาและสาขาวิชาที่เปิด

---

[49] Bercuson, K. et al. (1995). Singapore: A Case Study in Rapid Development. Washington, D.C.: International Monetary Fund, February; พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2548) *อ้างแล้ว*.

สอนในสถาบันการศึกษาชั้นสูง แนวนโยบายดังกล่าวเป็นแนวทางเพื่อความอยู่รอด (Survival-driven) และการแก้ไขปัญหาความไม่เป็นระบบ ค่านิยมและภาษาที่แตกต่างกันไปตั้งแต่สมัยอาณานิคม จากการมีโรงเรียนเอกชนจำนวนมากรองรับประชากรหลัก 4 ชาติพันธุ์ที่มีอยู่ในประเทศ คือ จีน มาเลย์ อินเดีย และเอเชียเชื้อสายยุโรป (Eurasians)

ต่อมาในช่วงต้นทศวรรษที่ 2520 ระหว่างที่สิงคโปร์มีเศรษฐกิจเจริญก้าวหน้ากว่าร้อยละ 9 ต่อปี ก่อนที่จะเข้ายุคเศรษฐกิจถดถอยในปี 2528 นั้น มีการปฏิรูปการศึกษาอีกครั้งอย่างเป็นระบบมากขึ้น โดยเริ่มเปลี่ยนจากการเน้นในเชิงปริมาณสู่เชิงคุณภาพ ซึ่งการเน้นในเชิงคุณภาพช่วงนี้เป็นการเน้นในเชิงประสิทธิผล (Efficiency-driven) ซึ่งมีลักษณะที่เรียกว่า ระบบการศึกษาตามความสามารถอันหลากหลายของผู้เรียน (Ability-Driven Education System) เน้นประสิทธิผลทางการศึกษาด้วยต้นทุนที่เหมาะสม มีโครงการทางการศึกษาที่ท้าทายความสามารถ ศักยภาพและความสนใจซึ่งแตกต่างกันไปของผู้เรียน มีการลดขนาดชั้นเรียนในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้และพัฒนาก้าวไปตามความสามารถทางการศึกษาของตนเอง โครงการศึกษาสำหรับนักเรียนผู้มีพรสวรรค์ (Gifted Education Program) ซึ่งเริ่มดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมในปี 2527 เป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการศึกษาตามแนวปฏิรูปตั้งแต่ช่วงนั้น

การปฏิรูประบบการศึกษาในระยะที่ 3 อยู่ในช่วงทศวรรษที่ 2535 ถึงก่อนก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ด้วยแผนพัฒนาทางการศึกษาซึ่งเน้นในเชิงกระบวนการเรียนการสอนควบคู่ไปกับผลลัพธ์ทางการศึกษา เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความสามารถอันหลากหลายของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น ประกอบกับการเน้นจิตสำนึกและแรงจูงใจในการใฝ่เรียนรู้ด้วยสัมฤทธิผลหรือความสำเร็จทางการศึกษาของผู้เรียนแต่ละคน ด้วยการทุ่มทรัพยากรด้านเงินทุนทางการศึกษามากขึ้น มีการเน้นการบริหารจัดการแบบรวมศูนย์ มีหลักสูตรการเรียนการสอนที่เข้มข้น และมีการเปลี่ยนจากการประเมินจากภายนอกสู่การเน้นประเมินจากภายในแต่ละโรงเรียนและสถาบันการศึกษาด้วยความถี่มากขึ้นเพื่อให้สถานศึกษารู้จักตนเองมากขึ้น ด้วยแรงสนับสนุนอย่างแข็งขันจากครอบครัวของผู้เรียน การพัฒนากำลังคนด้านบุคลากรทางการสอนโดยเน้นการฝึกอบรม เพื่อให้พัฒนาการทางการศึกษาก้าวไปอย่างมั่นคงมากขึ้น

สำหรับในปัจจุบัน เป็นการปฏิรูประยะที่ 4 ซึ่งมุ่งสู่ความเป็นผู้นำทางด้านการผลิตทรัพยากรมนุษย์รองรับศตวรรษที่ 21 จากวิสัยทัศน์และปรัชญาทางการศึกษายุคศตวรรษที่ 21 ข้างต้น สิงคโปร์เห็นว่าเป็นความท้าทายของประเทศในการที่จะพัฒนาและสร้างเสริมให้เด็กนักเรียนมีศักยภาพในการคิดสร้างสรรค์และในการปลูกฝังความฝักใฝ่ในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ค้นพบความสามารถและปฏิภาณของตนเองได้ และสามารถเป็นทรัพยากรสำคัญของประเทศชาติด้วยความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ด้วยการปฏิรูประบบการศึกษาให้มีลักษณะแนวทางดำเนินการดังนี้[50]

1) การสานต่อแนวทางเดิมในการเปิดโอกาสให้เด็กทุกคนในสิงคโปร์ได้รับการศึกษาทั่วไป (General education) เป็นเวลาอย่างน้อย 10 ปี โดยมีหลักสูตรระดับชาติและการสอบวัดผลระดับชาติเมื่อจบการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและเตรียมอุดมศึกษา (Junior college) ตามระบบการศึกษาซึ่งมุ่งสร้างทุนมนุษย์คุณภาพสู่ตลาดการจ้างงานดังภาพต่อไปนี้

---

[50] Ministry of Education (2004). Education Statistics Digest 2004. MOE, Singapore; Ministry of Education (2004). *Educational Factsheet 2004*. MOE, Singapore; Ministry of Education (2004). *The Education Landscape in 2004 and Beyond: More Choice for Students*. MOE, Singapore.

2) การริเริ่มแนวทางใหม่โดยการบูรณการเสริมต่อเข้าไปในแนวทางเดิมข้างต้น เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กนักเรียนสามารถเลือกสถาบันการศึกษาตามจุดแข็งและความสนใจที่แตกต่างกันหลังจากที่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษาแล้ว ดังนี้

2.1) ระบบการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น (Flexible) และหลากหลาย (Diverse) มากขึ้น ซึ่งมุ่งให้นักเรียนมีทางเลือก (Choice) มากขึ้นและมีความเป็นเจ้าของ (Ownership) กระบวนการเรียนรู้ของตนเองมากขึ้น

2.1.1 โครงการบูรณการทางการศึกษา (Integrated Programme) เป็นโครงการที่ริเริ่มขึ้นในปี 2548 ในลักษณะของการศึกษาไร้ขอบ (Seamless) หรือลดขั้นตอนเชิงโครงสร้างทางการศึกษาสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาที่ต้องการมุ่งสู่มหาวิทยาลัยโดยเฉพาะ โดยนักเรียนในโครงการนี้สามารถก้าวสู่ระดับเตรียมอุดมศึกษาได้โดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนปกติ คือ การสอบรับประกาศนียบัตรการศึกษาทั่วไป (Singapore-Cambridge General Certificate of Education: GCE) ระดับ O

2.1.2 ให้มีการจัดตั้งโรงเรียนเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างเป็นอิสระ เพื่อพัฒนานักเรียนที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะด้านการกีฬา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ศิลปะ ให้มีพัฒนาการเต็มความสามารถ โรงเรียนเหล่านี้อยู่ในสังกัดของกระทรวงอื่นนอกจากกระทรวงศึกษาฯ หรือเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการศึกษาระดับสูงที่มีอยู่แล้ว เช่น การจัดตั้งโรงเรียนกีฬา (Singapore Sports School) ในปี 2547 ในสังกัดของ Ministry of Community Development and Sports การที่ National University of Singapore (NUS) จัดตั้งโรงเรียนที่เน้นสอนด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์โดยเฉพาะ เรียกว่า NUS High School for Math and Science และการที่ Ministry of Information, Communication and the Arts จะจัดตั้งโรงเรียนศิลปะ (Arts School) สำหรับนักเรียนวัย 13-18 ปีในปี 2550

2.1.3 เปิดโอกาสให้โรงเรียนเปิดสอนวิชาใหม่สำหรับระดับ O โมดูลการเรียนการสอนที่เป็นวิชาเลือก ตลอดจนวิชาที่เป็นการเรียนการสอนทางเลือก (Alternatives) จากระบบหลักสูตรและการสอบที่มีอยู่ทั่วไป

2.14 เปิดโอกาสให้มีโครงการใหม่ๆ ในโรงเรียน เช่น โครงการสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียนระดับประถมศึกษา เป็นต้น

2.1.5 ให้มีความยืดหยุ่นต่อการศึกษาเล่าเรียน โดยในระดับประถมศึกษานั้น เปิดโอกาสให้มีการบูรณาการวิชาต่างๆ เข้าด้วยกัน ส่วนในระดับมัธยมศึกษานั้น นักเรียนจะเรียนบางวิชาที่มีการเปิดสอนในระดับที่สูงกว่าที่เรียนอยู่ หรือ ขอก้าวข้ามไปเรียนวิชาในชั้นที่สูงกว่าเดิม

2.1.6 ให้มีความยืดหยุ่นในการเรียนการสอนด้วยภาษาแม่ เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนซึ่งมีความสามารถหลากหลายพัฒนาไปได้ไกลที่สุดตามความสามารถของตน

2.1.7 การจัดตั้งโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาและเตรียมอุดมศึกษา กล่าวคือ ภาคเอกชนสามารถใช้เงินทุนของตนจัดตั้งสถานศึกษาของตนเองได้ หากแต่ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับและนโยบายทางการศึกษาที่สำคัญบางประการ เช่น นโยบายการสอนสองภาษา การนำวิชาการศึกษาเกี่ยวกับประเทศชาติ (National Education) เข้ามาใส่ไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอน ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการคาดหมายว่าจะมีนักเรียนอย่างน้อยร้อยละ 50 เข้าศึกษาในโรงเรียนเอกชน

2.1.8 นับตั้งแต่ปี 2550 เป็นต้นไป นักเรียนมีอิสระในการเรียนภาษาใดภาษาหนึ่งที่ไม่ใช่ภาษาท้องถิ่นเป็นภาษาที่สาม

2.2) ระบบการศึกษาที่มีฐานกว้าง (Broad-based education) มากขึ้น เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม (Holistic) ทั้งในและนอกชั้นเรียน

2.2.1 โรงเรียนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงอุดมศึกษามีความยืดหยุ่นมากขึ้นในการรับนักเรียนโดยตรงตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนดขึ้นเอง ซึ่งอาจหลากหลายแตกต่างกันไป

2.2.2 ตั้งแต่ปี 2551 เป็นต้นไป จะมีการใช้ระบบประกาศนียบัตรจบการศึกษาของโรงเรียน (School Graduation Certification) โดยให้สะท้อนถึงสัมฤทธิผลทั้งการเรียนเชิงวิชาการและที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนเชิงวิชาการ

2.2.3 การยอมรับกิจกรรมที่เป็นความคิดริเริ่มของนักเรียน และกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะที่มีชุมชนเป็นฐาน

นอกจากนี้ ในแต่ละระดับขั้นของการศึกษา ยังมีการกำหนดผลลัพธ์เชิงคุณภาพไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับเตรียมอุดมศึกษาและระดับอุดมศึกษานั้นมีการกำหนดผลลัพธ์เชิงคุณภาพในลักษณะที่สอดรับกับคุณสมบัติของทุนมนุษย์ชั้นแนวหน้าหรือผู้ที่มีศักยภาพเป็นผู้นำดังนำเสนอในตารางที่ 2.1 นี้

ตารางที่ 2.1 เป้าหมายผลลัพธ์ทางการศึกษาสิงคโปร์

ผู้จบประถมศึกษา	ผู้จบมัธยมศึกษา	ผู้จบ Junior College	ผู้จบอุดมศึกษา	ผู้ที่มีศักยภาพเป็นผู้นำ
แยกถูก-ผิดได้	มีคุณธรรม	มีพลานุภาพและตัดสินใจได้อย่างแน่วแน่	เทิดทูนคุณธรรม ผูกพันต่อวัฒนธรรมรากเหง้า โดยสามารถเข้าใจและเคารพในความแตกต่าง มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ	มุ่งมั่นที่จะยกระดับสังคมให้ดีขึ้น
เรียนรู้ที่จะแบ่งปันและให้โอกาสแก่ผู้อื่นก่อน	ใส่ใจและห่วงใยผู้อื่น	มีความรับผิดชอบต่อสังคม	เชื่อในหลักการของประเทศด้านพหุวัฒนธรรมและระบบความก้าวหน้าตามขีดความสามารถ พึงพอใจในข้อจำกัดต่างๆ ของประเทศ โดยยังคงสามารถเล็งเห็นโอกาสต่างๆ ได้	มีเชิงรุกในการเอาชนะข้อจำกัดต่างๆ
สามารถสร้างมิตรภาพกับผู้อื่น	ทำงานเป็นทีมและเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกันในแต่ละส่วน	เข้าใจในสิ่งที่กระตุ้นจูงใจผู้อื่น	เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่มีความเมตตากรุณา	มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น
กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้อย่างมีชีวิตชีวา	บริหารจัดการได้อย่างมีความคิดริเริ่ม	มีจิตวิญญาณเป็นผู้ประกอบการอย่างสร้างสรรค์	ยินดีที่จะต่อสู้ แล้วภาคภูมิใจในผลงานของตน โดยเห็น	สามารถกระตุ้น จูงใจและดึงส่วนที่ดีที่สุดออกมาจากผู้อื่น

ผู้จบประถมศึกษา	ผู้จบมัธยมศึกษา	ผู้จบ Junior College	ผู้จบอุดมศึกษา	ผู้ที่มีศักยภาพเป็นผู้นำ
			คุณค่าในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	
สามารถคิดเพื่อตนเองและแสดงออกมาได้	มีฐานกว้างและมั่นคงสำหรับการเรียนรู้เพิ่มเติม	สามารถคิดอย่างเป็นอิสระและสร้างสรรค์	สามารถคิด ใช้เหตุผล และเผชิญกับอนาคตอย่างมีความมั่นใจในตัวเอง มีความกล้าและความมั่นใจที่จะเผชิญกับศัตรู	สามารถกำหนดอนาคตของตนและนำพาชีวิตไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
ภูมิใจในงานของตน	เชื่อในความสามารถของตน	ฝ่าฟันเพื่อความเป็นเลิศ	สามารถแสวงหาความรู้มีกระบวนการในการสร้างสรรค์ความรู้ และนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์	สามารถฟันฝ่าและก้าวหน้าในเศรษฐกิจฐานความรู้
มีพฤติกรรมการแสดงออกและดำรงชีวิตอย่างมีสุขภาพดีจนเป็นนิสัย	ชื่นชอบความงาม	กระตือรือร้นที่จะดำรงชีวิตอย่างมีรสชาติ	มีความคิดสร้างสรรค์ในเชิงนวัตกรรม ด้วยจิตวิญญาณที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีนิสัยในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีความรับผิดชอบปลูกฝังในจิตวิญญาณ	มีความคิดสร้างสรรค์และมีจินตนาการ
รักสิงคโปร์	รู้จักและเชื่อในความเป็นสิงคโปร์	เข้าใจว่าอะไรที่จะสามารถนำสิงคโปร์สู่ระดับแนวหน้า	คิดในระดับโลกแต่ฝังรากลึกลงในสิงคโปร์	มุ่งมั่นที่จะเอาชนะสิ่งที่ไม่ปกติโดยไม่ลดละ

ที่มา: Ministry of Education, Singapore, 2004.

แนวทางการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันของสิงคโปร์ เป็นการเน้นทำให้ระบบการศึกษาอำนวยให้นักเรียนทุกคนค้นพบปฏิภาณความสามารถของตนเอง ก้าวสู่ศักยภาพเต็มขั้นของตน และเกิดเป็นความหลงใหลฝักใฝ่ในการเรียนรู้ซึ่งฝังตัวไปตลอดชั่วชีวิต ในยุคศตวรรษที่ 21 สิงคโปร์ได้กำหนดให้ "Thinking Schools, Learning Nation" เป็นวิสัยทัศน์ทางการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ซึ่งหมายถึง การที่สิงคโปร์ต้องการฟูมฟักให้เด็กรุ่นใหม่มีเจตนารมณ์ที่จะคิดในวิถีใหม่ๆ แก้ปัญหาใหม่ๆ และสร้างโอกาสใหม่แก่อนาคต

ระบบการศึกษาของสิงคโปร์เป็นระบบการศึกษาที่มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพและมีการปรับตัวในลักษณะมองไปข้างหน้าอยู่เสมอ ประชากรวัยเด็กของสิงคโปร์ส่วนใหญ่หรือกว่า 3.5 ล้านคน มีโอกาสได้รับการศึกษาเล่าเรียนโดยเฉลี่ยกว่า 12 ปี ด้วยอัตราการเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษาที่เพิ่มสูงขึ้นทั้งในส่วนที่เป็นสายสามัญในมหาวิทยาลัยและในส่วนเทคนิควิชาชีพ ในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 อัตราการเข้าเรียนในสถานศึกษาของสิงคโปร์ ปี 2543 - 2547

	2543	2544	2545	2546	2547
Net Enrolment Rate (%)					
ประถมศึกษา	96	94	95	94	94
มัธยมศึกษา	92	93	92	93	92
Gross Enrolment Ratio (%)					
ประถมศึกษา	97	95	96	95	94
มัธยมศึกษา	99	100	98	99	99
เตรียมอุดม	48	48	49	50	49
อุดมศึกษา	45	45	46	46	47
รวม	88	87	87	87	87
Net Entry Rate (%) ระดับอุดมศึกษา					
มหาวิทยาลัย	37.7	40.0	41.3	39.9	42.3
เทคนิควิชาชีพ	21.9	22.3	22.5	22.4	23.3
จำนวนปี	12.7	12.6	12.9	12.7	12.6

ที่มา: Ministry of Education, Singapore, 2004.

จุดเด่นที่สำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของสิงคโปร์ในปัจจุบัน คือ การมุ่งก้าวสู่ความเป็นผู้นำทางด้านการผลิตทรัพยากรมนุษย์รองรับศตวรรษที่ 21 ด้วยการสร้างดุลภาพทางการศึกษาในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพ การเน้นทำให้ระบบการศึกษาอำนวยให้นักเรียนทุกคนค้นพบปฏิภาณความสามารถของตนเอง ก้าวสู่ศักยภาพเต็มขั้นของตน และเกิดเป็นความหลงใหลฝักใฝ่ในการเรียนรู้ซึ่งฝังตัวไปตลอดชั่วชีวิตในยุคศตวรรษที่ 21 ด้วยการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าไว้กับหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ควบคู่กับความรับผิดชอบและสายสัมพันธ์อันแข็งแกร่งต่อครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ การใช้การศึกษาในการส่งเสริมความเข้าใจอันดีในชาติตลอดจนความตระหนักและความภาคภูมิใจในการเป็นคนสิงคโปร์ ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติใด ด้วยการนำหลักสูตรการศึกษาเกี่ยวกับประเทศชาติ (National Education) ซึ่งสอดประสานกับการกำหนดคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละระดับชั้นเพื่อปูทางสู่การเป็นผู้มีศักยภาพในการเป็นผู้นำ บนแนวทางของการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น (Flexible) และหลากหลาย (Diverse) มากขึ้น ซึ่งมุ่งให้นักเรียนมีทางเลือก (Choice) มากขึ้นและมีความเป็นเจ้าของ (Ownership) กระบวนการเรียนรู้ของตนเองมากขึ้น มีฐานกว้าง (Broad-based education) มากขึ้น เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม (Holistic) ทั้งในและนอกชั้นเรียน[51]

2.4.6 ไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษาไว้ในมาตรา 81 ให้รัฐจัดการปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษา

[51] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2548) *อ้างแล้ว.*

แห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายแม่บทเชื่อมต่อกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญและเป็นกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ[52]

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้คนไทยทุกคนมีสิทธิและโอกาสในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี จากรัฐอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยรัฐต้องจัดบริการเป็นพิเศษให้แก่ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ ทั้งนี้ มาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนดให้การจัดการศึกษายึดหลักการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง[53]

สำหรับรูปแบบการจัดการศึกษานั้น อาจจัดได้ 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งสามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ได้ การศึกษาในระบบซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับคือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษานั้น สามารถจัดได้ในสถานศึกษาที่มีลักษณะหลากหลายทั้งในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน รวมทั้งในสถานประกอบการ หน่วยงานอื่นของรัฐอาจจัดการศึกษาเฉพาะทางได้ ทั้งนี้ มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนดให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวน 9 ปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ด เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่เก้าของการศึกษาภาคบังคับ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หมวด 4 ว่าด้วยแนวทางการจัดการศึกษามีเจตนารมณ์ให้มีการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยยึดหลักให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด โดยเน้นทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และการบูรณาการความรู้ ด้วยหลักสูตรที่หลากหลายเหมาะสมกับวัยและศักยภาพของผู้เรียน มุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม มีหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่นสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับระดับอุดมศึกษานั้นมีส่วนเน้นเพิ่มเติมด้านการพัฒนาวิชาการ วิชาชีพชั้นสูงและการค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาความรู้และพัฒนาสังคม

ทั้งนี้ ได้มีการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ในฐานะแผนยุทธศาสตร์ชี้นำในการจัดทำและดำเนินการแผนต่างๆ อย่างต่อเนื่องสอดคล้องกันทั้งประเทศ ได้แก่ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา แผนพัฒนาการอุดมศึกษา ตลอดจนแผนปฏิบัติการในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและในระดับสถานศึกษา ตามรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและนโยบายรัฐบาล โดยกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายเพื่อการดำเนินการรองรับ ดังนี้[54]

1) การพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุล มีแนวนโยบายเพื่อการดำเนินการรองรับ คือ

1.1) การพัฒนาทุกคนให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้

1.2) การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อผู้เรียน

1.3) การปลูกฝังและสร้างเสริมศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

---

[52] คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน (ม.ป.ป.) *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่ม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

[53] คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน (ม.ป.ป.) *เพิ่งอ้าง*.

[54] เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน (2547). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559) : ฉบับสรุป*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

1.4) การพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพึ่งพาตนเองและเพิ่มสมรรถนะในการแข่งขัน

2) การสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ แนวนโยบายเพื่อการดำเนินการรองรับ คือ ก) การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของคน ข) การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา และ ค) การสร้างสรรค์ ประยุกต์ใช้และเผยแพร่ความรู้และการเรียนรู้

3) การพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคม โดยมีแนวนโยบายเพื่อการดำเนินการรองรับ คือ ก) การส่งเสริมและสร้างสรรค์ทุนทางสังคมและวัฒนธรรม ข) การจำกัด ลด ขจัดปัญหาทางโครงสร้างเพื่อความเป็นธรรมในสังคม ค) การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และ ง) การจัดระบบทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 และคู่มือการใช้หลักสูตรเพื่อให้สถานศึกษา สถานเลี้ยงดูเด็ก และศูนย์เด็กเล็กใช้เป็นแนวทางจัดประสบการณ์ให้เป็นแนวทางเดียวกัน[55]

การศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยนั้น มีการประกาศใช้ "หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 เป็นหลักสูตรแกนกลางนำร่อง โดยเริ่มใช้ในทุกโรงเรียนตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 โดยสถานศึกษาสามารถจัดทำสาระการเรียนรู้ของตนเองได้ ทั้งนี้ เป็นไปตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาด้านหลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความพร้อมและความเข้าใจแก่ครูและผู้บริหาร"[56]

นอกจากนี้ยังมีการเตรียมการด้านหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้พิการทุกประเภท ทั้งในลักษณะของหลักสูตรลดระยะเวลาเรียนและหลักสูตรเพิ่มพูนประสบการณ์ การจัดทำแผนแม่บทระยะสั้นและระยะยาวสำหรับปรับปรุงการเรียนการสอนผู้มีความสามารถพิเศษ โดยในระยะสั้นนั้น เน้นลักษณะการเรียนร่วมทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเป็นแนวทางนำร่อง พร้อมกับการจัดทำเอกสารคู่มือและสื่อเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนผู้มีความสามารถพิเศษ[57]

ในขณะเดียวกัน ได้มีการปรับปรุงการดำเนินการให้สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ระหว่างกันระหว่างสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศกระทรวงเกี่ยวกับการประเมินเทียบระดับและการเทียบโอนผลการเรียน ตลอดจนการส่งเสริมการศึกษาเฉพาะทาง โดยในส่วนแรกนั้นส่งผลให้สถานศึกษาต่างๆ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการปรับตัวให้สอดรับกับแนวทางในการเทียบระดับและโอนผลการเรียนจากการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในระบบ ส่วนการจัดการศึกษาเฉพาะทางนั้น มีการประกาศใช้กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดการศึกษาเฉพาะทาง พ.ศ. 2547[58]

---

[55] เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน (2548). *มาตรฐานการเลี้ยงดูเด็ก อายุต่ำกว่า 3 ปี*. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

[58] กลุ่มข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษา (2547). *สถิติการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2536-2545*. สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กรกฎาคม. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

[57] อมรวิชช์ นาครทรรพ (2547). *รายงานสภาวะการศึกษาไทยต่อประชาชน ปี 2546: ผ่าปมปฏิรูป*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2547.

[58] อมรวิชช์ นาครทรรพ (2547). *เพิ่งอ้าง*.

ในส่วนของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยนั้น มีการจัดทำกลยุทธ์การจัดการความรู้และแหล่งเรียนรู้ พัฒนาศูนย์การเรียนชุมชนให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาแหล่งเรียนรู้ต่างๆ จัดทำข้อเสนอนโยบาย แผนและหลักสูตรการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จัดการศึกษาต่อเนื่อง ทั้งนี้ อยู่ระหว่างการยกร่างพระราชบัญญัติการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อเอื้อต่อแนวทางการจัดและการส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียนดังกล่าว[59]

สำหรับการอาชีวศึกษา มีการดำเนินการใน 3 ส่วนคือ 1) การปรับระบบการบริหารการอาชีวศึกษาในลักษณะการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังสถาบันและมีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน โดยการรวมกลุ่มวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาจัดตั้งเป็นสถาบันการอาชีวศึกษา ทั้งนี้ อยู่ระหว่างการยกร่างพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษาเพื่อเอื้อต่อแนวทางดังกล่าว 2) ความพยายามในด้านการฝึกอบรมเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยสามารถเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เป็นคุณวุฒิตลอดจนการปรับค่านิยมในลักษณ์เน้นคุณค่าของการทำงาน ทั้งนี้ อยู่ระหว่างการยกร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เช่นกัน 3) การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ด้วยนโยบายเปิดโอกาสให้ผู้ที่ต้องการเรียนอาชีวศึกษาทุกคนเข้าเรียนได้โดยไม่มีการสอบคัดเลือก

การปรับตัวข้างต้นดำเนินควบคู่ไปกับการปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน โดยอาศัยการดำเนินการ 3 ส่วนคือ 1) การปรับหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนระดับ ปวช. และ ปวส. ให้เน้นการบูรณาการระหว่างภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติ มีการปฏิบัติจริงในสถานประกอบการมากขึ้น โดยเริ่มตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 2) การจัดทำแผนและยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาแบ่งเป็น 5 กลุ่มอาชีพเป้าหมาย คือ อาหาร การท่องเที่ยว ยานยนต์ สิ่งทอและอัญมณี และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดทำหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน 3) การจัดทำมาตรฐานส่งเสริมการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพและการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อปรับค่านิยมและเจตคติของสังคมให้เห็นคุณค่าของการทำงาน โดยเน้นการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพรองรับ 4 ภาคการผลิตเบื้องต้น คือ เครื่องประดับอัญมณี การโรงแรม การค้าปลีก และสิ่งทอ[60]

สำหรับการศึกษาขั้นอุดมศึกษานั้น นอกจากการส่งเสริมการศึกษาเฉพาะทาง และการดำเนินการให้สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ระหว่างกันได้ดังเช่นการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาต่างๆ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา มีการปรับตัวให้สอดรับกับแนวทางในการเทียบระดับและโอนผลการเรียนจากการศึกษาแล้ว ระดับอุดมศึกษายังได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์และแนวทางการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย การอำนวยให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ในลักษณะสถาบันในกำกับของรัฐ การกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการผลิตกำลังคนและกระจายโอกาสอุดมศึกษาในลักษณะที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรการสนับสนุนของรัฐต่อการผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยี รวมทั้งการปฏิรูปการเรียนการสอนให้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา การปรับระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษา และการปรับปรุงรูปแบบการจัดอุดมศึกษาให้มีลักษณะยืดหยุ่นและหลากหลายเพื่อการ

---

[59] สำนักงานประเมินผลการจัดการศึกษา (2548). "รายงานสรุปการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เมื่อสิ้นสุดเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548" สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 14 มีนาคม.

[60] สำนักงานประเมินผลการจัดการศึกษา (2548). *เพิ่งอ้าง.*

พัฒนาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องด้วยการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชน 17 แห่ง ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาประจำท้องถิ่น[61]

การปรับปรุงด้านการผลิตครูและสถาบันผลิตครู แบ่งออกเป็นการกำหนดนโยบายและแผนการผลิตครู การผลิตครูแนวใหม่หลักสูตร 5 ปี การผลิตครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปคุณภาพคณาจารย์ในสถาบันผลิตครู การวิจัยและพัฒนาเพื่อยกระดับความเป็นเลิศทางครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานและประกันคุณภาพสถาบันผลิตครู โดยกระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำกรอบแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา (พ.ศ. 2547-2556) การปรับปรุงโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2548-2553) การจัดทำโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ซึ่งในปัจจุบันเป็นโครงการต่อเนื่องระยะที่ 2 (พ.ศ. 2548-2549) ตลอดจนการจัดทำกฎหมายปฏิรูประบบบริหารงานบุคคล ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2547 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547[62]

นอกจากนี้ยังมีการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและควบคุมการประกอบวิชาชีพ โดยการจัดตั้งองค์กรวิชาชีพครู การกำหนดกรอบการพัฒนาวิชาชีพครู การเตรียมการในการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ ข้อบังคับคุรุสภาเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ข้อบังคับว่าด้วยการพัฒนาและการส่งเสริมยกย่องวิชาชีพทางการศึกษา เป็นต้น[63]

2.4.7 เวียดนาม

การศึกษาเป็นส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งของสังคมชาวเวียดนาม เป็นกิจกรรมที่ได้รับการยกย่องและเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกของการเข้ารับราชการและการมีอาชีพที่มีเกียรติ ในยุคที่เวียดนามอยู่ภายใต้การปกครองของฝรั่งเศส เฉพาะเด็กในกลุ่มผู้นำชาวเวียดนามเท่านั้นที่จะสามารถเข้าเรียนในโรงเรียนของรัฐซึ่งอยู่ภายในตัวเมือง ด้วยเหตุนี้จึงมีการตั้งโรงเรียนเอกชนในพื้นที่อื่นๆของประเทศอีกจำนวนหนึ่ง แต่คนยากจนบางคนเท่านั้นที่จะสามารถส่งลูกไปเข้าเรียนได้ อัตราการรู้หนังสือในยุคนั้นจึงอยู่ในระดับต่ำมาก[64] จนกระทั่งในปี 1945 โฮจิมินห์บุกเบิกให้มีการศึกษาในระดับรากหญ้าในพื้นที่ที่กองกำลังของเขาสามารถควบคุมได้ เมื่อสงครามกับฝรั่งเศสสิ้นสุดลง โรงเรียนเอกชนในตอนเหนือของประเทศจึงได้ถูกรวมเข้าเป็นโรงเรียนของรัฐ ซึ่งวิธีการนี้ถูกนำมาปฏิบัติต่อมาอีกถึง 30 ปี[65] กระนั้นก็ตามยังมีความแตกต่างอย่างมากในการเข้าถึงการศึกษาของประชากรในพื้นที่ต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชากรในเขตภูเขาจะมีการเข้าโรงเรียนในสัดส่วนน้อยกว่าส่วนอื่นๆ ของประเทศ ในปี 2540 มีนักเรียนชาวเวียดนามถึง 22 ล้านคน และมีครูอาจารย์ประมาณ 500,000 คน

---

[61] คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน (2543). *คุณภาพและการประกันคุณภาพในวิถีทรรศน์การปฏิรูปอุดมศึกษาไทย*. สำนักนายกรัฐมนตรี.; สำนักงานประเมินผลการจัดการศึกษา (2548). *อ้างแล้ว*.

[62] สำนักงานประเมินผลการจัดการศึกษา (2548). *อ้างแล้ว*.

[63] สำนักงานประเมินผลการจัดการศึกษา (2548). *อ้างแล้ว*.

[64] www.unesco.org.vn/PressRelease/Action_Week_2005.pdf; ทรายแก้ว ทิพากร (2548) "สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม" ใน พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ. *อ้างแล้ว*.

[65] Vietnam development Gateway (2005). *Vietnam's Education: The Current Position and Future Prospects*. in http:vietnamgateway.org/education/; Kristy Kelly. "The Higher Education System in Vietnam" http://www.wes.org/ ewenr/00may/feature.htm [May/June 2000]

พรรคคอมมิวนิสต์และรัฐบาลเองก็ให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อการศึกษา ในปณิธานของการประชุมวาระที่ 2 ของคณะกรรมการกลางพรรคในการประชุมสมัยที่ 8 กล่าวถึงการศึกษาว่าพรรคคอมมิวนิสต์ถือว่าการศึกษาและการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ งบประมาณด้านการศึกษาก็ได้รับการเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาในระดับประถม สัดส่วนของงบประมาณด้านการศึกษาสูงถึงร้อยละ 15 ของงบประมาณในปี 2543[66]

ระบบการศึกษาเป็นแบบ 5-4-3 กล่าวคือประถมศึกษา 5 ปี มัธยมต้น 4 ปี และมัธยมปลาย 3 ปี ระดับอุดมศึกษาอาจใช้เวลา 2-6 ปี[67]

นับตั้งแต่ปี 2532 เมื่อริเริ่มมีการปฏิรูประบบเศรษฐกิจของประเทศที่เรียกว่า "Doi Moi" เวียดนามได้มีเป็นการเปิดเสรีให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมได้ในทุกภาคส่วนของการพัฒนา การใช้จ่ายของรัฐบาลในด้านการศึกษาเพิ่มขึ้นทั้งในปริมาณและโดยสัดส่วนของงบประมาณตลอดทศวรรษที่ 1990 มีการยกเลิกกฎระเบียบที่ควบคุมบทบาทของเอกชนในด้านการศึกษา ส่งเสริมให้เอกชนเข้ามาจัดการศึกษาแบบกึ่งรัฐและการศึกษาโดยประชาชน ทำให้เกิดสถานศึกษาของเอกชนเพิ่มขึ้น สถานศึกษาโดยเอกชนเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างมากโดยเฉพาะในระดับอนุบาล สถานฝึกวิชาชีพ และระดับอุดมศึกษา ซึ่งสถานศึกษาเอกชนเหล่านี้มีรายได้จากค่าเล่าเรียนของนักเรียนโดยตรง นอกจากนี้ ยังมีการปรับนโยบายที่อนุญาตให้สถานศึกษาเอกชนสามารถเก็บค่าเล่าเรียนได้เอง แม้จะอยู่ในการควบคุมอย่างเข้มงวดโดยรัฐ แต่สถานศึกษาเอกชนสามารถเรียกเก็บค่าบริการอื่นๆ ได้ด้วย[68]

ในปัจจุบันได้มีความพยายามจัดการศึกษาเพื่อคนทั่วไป (Education for All) โดยเฉพาะกับผู้ด้อยโอกาส เช่น ชาวเขาที่อยู่ห่างไกล โดยให้สิทธิพิเศษแก่คนเหล่านี้ เช่น ให้ทุนการศึกษา และใช้เกณฑ์การพิจารณารับเข้าที่ต่ำกว่าชาวเมือง เพื่อให้ได้เข้ามาศึกษาในเมืองซึ่งมีโอกาสทางการศึกษาดีกว่า[69] อย่างไรก็ตาม ผลของการปฏิรูปการศึกษาจะดีหรือไม่ต้องแล้วแต่การมองของแต่ละคน เพราะการปล่อยให้มีการจัดการศึกษาของเอกชนมากขึ้น หรืออนุญาตให้มีการเก็บค่าเล่าเรียน เป็นการช่วยให้การศึกษาโดยรวมได้รับการพัฒนา แม้ว่าอาจก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการศึกษามากขึ้น

ระบบการอุดมศึกษาในเวียดนามคล้ายคลึงกับระบบของอดีตประเทศโซเวียตรัสเซีย ซึ่งมีสถาบันการศึกษาเฉพาะทางเป็นจำนวนมาก ในหลากหลายสาขาความรู้ ไม่ค่อยมีการเชื่อมโยงระหว่างการวิจัยกับการเรียนการสอน ระบบนี้เป็นผลมาจากยุคที่การศึกษายังถูกควบคุมโดยส่วนกลาง ซึ่งสถาบันการศึกษาจะถูกแบ่งออกตามภาคส่วนต่างๆ ของระบบเศรษฐกิจ โดยมีสถาบันเฉพาะทางที่หลากหลายต่างๆ ขึ้นตรงต่อกระทรวงที่รับผิดชอบ และเมื่อนักศึกษาสำเร็จการศึกษา ก็จะได้รับมอบหมายให้ทำงาน จึงเป็นระบบที่รับประกันการจ้างงาน แต่ระบบนี้ถูกยกเลิกไปเพื่อปรับให้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาด และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพทางการศึกษา ในต้นทศวรรษที่ 1990 มีสถาบันอุดมศึกษาเกิดขึ้นมากมายจาก 120 แห่ง ในต้นทศวรรษ เป็น 157 แห่ง ในปี 2541 ทั้งๆ ที่ได้มีการรวมสถานศึกษาหลายๆ แห่งเข้าไว้ด้วยกันให้เป็นสถาบันแบบสหสาขาวิชา

มหาวิทยาลัยในเวียดนามแบ่งออกเป็น 3 ประเภท สองประเภทแรกเป็นการเรียนการสอนแบบปิด คือ มีการเข้าห้องเรียนตามปกติ ประกอบด้วย 1) มหาวิทยาลัยที่เน้นวิชาเฉพาะ เช่น เศรษฐศาสตร์ ศิลปะ

---

[66] Ibid

[67] www.unesco.org.vn/PressRelease/Action_Week_2005.pdf; ทรายแก้ว ทิพากร (2548) *อ้างแล้ว.*

[68] Kristy Kelly. "The Higher Education System in Vietnam" http://www.wes.org/ewenr/00may/feature.htm [June 13, 2005]

[69] จากการสัมภาษณ์คุณเหงวียน เฟิน บิ่น อุปทูตประจำสถานทูตเวียดนาม; ทรายแก้ว ทิพากร (2548) *อ้างแล้ว.*

วิศวกรรมและกฎหมาย 2) มหาวิทยาลัยแบบสหสาขาวิชา เป็นมหาวิทยาลัยที่ตั้งขึ้นใหม่ 5 แห่ง ซึ่งเป็นทั้งมหาวิทยาลัยระดับชาติและระดับท้องถิ่น ส่วนมหาวิทยาลัยซึ่งเพิ่งเปิดใหม่ในเวียดนามเป็นมหาวิทยาลัยเปิดทั้งที่ฮานอยและโฮจิมินห์ หลังจากที่มหาวิทยาลัยเปิดได้เพียง 1 ปี ในปี 2538 มีจำนวนนักศึกษาถึง 52,583 คน คิดเป็นสัดส่วน 1 ใน 7 ของนักศึกษาเวียดนามทั้งหมด[70]

ในปี 2541 มีสถาบันระดับอุดมศึกษา 157 แห่ง 78 แห่ง สอนในระดับปริญญาตรี (10 แห่งเป็นมหาวิทยาลัยเอกชน) จำนวนนี้รวมถึง 69 วิทยาลัย (ยกเว้นวิทยาลัยในกำกับของกระทรวงกลาโหม และกระทรวงการต่างประเทศ) วิทยาลัยประกอบด้วยวิทยาลัยครู 45 แห่ง นอกนั้นเป็นวิทยาลัยสายอาชีวะ เช่น เกษตร ศิลปะ การธนาคาร[71]

2.4.8 พม่า[72]

ตั้งแต่ในสมัยโบราณ สังคมพม่าให้ความสำคัญกับการศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะในสมัยก่อนการศึกษาในวัดเป็นสิ่งที่นิยมและทำให้อัตราการรู้หนังสือของประชาชนอยู่ในระดับดี แต่เมื่อเข้าถึงสมัยการปกครองโดยอังกฤษ อัตราการรู้หนังสือลดต่ำลงเนื่องจากผู้ปกครองไม่ให้ความสนใจมากนัก แต่ก็ยังมีความพยายามในหมู่ผู้รู้หนังสือโดยเฉพาะหลังจากปี 2491 ซึ่งพม่าได้รับเอกราช ทำให้อัตราการรู้หนังสือสูงขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 91.8 ในปี 2545[73] ปัจจุบันนี้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การเรียนการสอนในวัดก็ยังเป็นแหล่งความรู้สำคัญสำหรับประชาชนในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งรัฐบาลพม่าก็ยังให้การยอมรับการศึกษาในลักษณะนี้

พม่ามีการริเริ่มแผนระยะสั้นเพื่อการพัฒนาการศึกษาในปี 2544-2545 โดยได้รวมแผนนี้ไว้กับแผน 4 ปีด้านการศึกษาซึ่งเริ่มขึ้นก่อนหน้าไปแล้ว 1 ปี โดยจุดเน้นของแผนคือการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีทั้งในระดับพื้นฐานและระดับสูง เพื่อสร้างกลุ่มคนที่มีคุณภาพและทักษะทางด้าน ICT ซึ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในยุคนี้

กฎหมายที่ควบคุมการศึกษาในปัจจุบันคือ กฎหมายการศึกษาพื้นฐานปี 2509 (Basic Education Law) และกฎหมายการศึกษาของสหภาพพม่าปี 2516 (Union of Burma Education Law) เด็กพม่าตั้งแต่อายุ 5-10 ปีต้องเข้าโรงเรียนซึ่งเป็นบริการที่รัฐมีให้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ชั้นประถมศึกษาใช้เวลา 5 ปี ตั้งแต่อนุบาล เด็กที่เรียนดีสามารถเรียนต่อในระดับมัธยมต้นอีก 4 ปีและระดับมัธยมปลายอีก 2 ปี หลังจากนั้นเด็กที่คะแนนดีในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ วิศวกรรม และการแพทย์สามารถสมัครสอบเข้าในมหาวิทยาลัยของรัฐได้ ซึ่งประมาณกันว่าร้อยละ 3 ของนักเรียนทั้งหมดตั้งแต่ชั้นประถมและมัธยมเลือกที่จะศึกษาต่อในระดับนี้

เพื่อให้สอดคล้องกับคำประกาศในการประชุมระหว่างประเทศที่ประเทศไทยในปี 1990 เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อคนทั่วไป (Education for All) รัฐบาลพม่าได้ตั้งเป้าหมายที่จะจัดการศึกษาพื้นฐานให้แก่ชาวพม่าทุกคนภายในปี 2543 และลดจำนวนการไม่รู้หนังสือในกลุ่มประชากรผู้ใหญ่ลงไปอีกครึ่งหนึ่ง

---

[70] www.unesco.org.vn/PressRelease/Action_Week_2005.pdf; ทรายแก้ว ทิพากร (2548) *อ้างแล้ว*.

[71] *เพิ่งอ้าง*.

[72] www.modins.net/MyanmarInfo/Health_edu/; UNESCO (2005). *Review on Adult Education in Myanmar*. UNESCO, in http://www.unesco.org/education/vie/pdf/country/Myanmar.pdf

[73] "Review on Adult Education in Myanmar"

โครงการการศึกษาเพื่อคนทั่วไปได้เริ่มขึ้นตั้งแต่ปี 2539-2540 ใน 30 เมือง และขยายออกไปอีก 80 เมืองในช่วงปี 2540-2541 หลังจากนี้ยังได้ขยายผลออกโดยตั้งเป้าว่าจะดำเนินโครงการในทุกๆเมืองภายในปี 2543[74]

ในเดือนมีนาคม 2543 รัฐบาลได้จัดตั้งศูนย์แหล่งการรู้หนังสือแห่งพม่า เพื่อส่งเสริมกิจกรรมเพื่อการรู้หนังสือ และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนสำหรับการศึกษานอกโรงเรียนในระดับมัธยมและอุดมศึกษา โดยความร่วมมือกับหน่วยงานของสหประชาชาติต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ได้จัดตั้งศูนย์แหล่งการรู้หนังสือแห่งพม่า เพื่อส่งเสริมกิจกรรมเพื่อการรู้หนังสือ และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนสำหรับการศึกษานอกโรงเรียนในระดับมัธยมและอุดมศึกษา โดยความร่วมมือกับหน่วยงานของสหประชาชาติต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย "Free Education for All"

นอกจากนี้ยังได้มีการเร่งพัฒนาการใช้เทคโนโลยีข่าวสาร (IT) อย่างกว้างขวาง แผนแม่บทเกี่ยวกับเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร (IT Master Plan) ตั้งแต่ปี 2544-2553 ได้แถลงเป้าหมายในการจัดตั้งโครงสร้างพื้นฐานในการจัดเก็บข้อมูลและริเริ่มการใช้อุตสาหกรรมเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารอย่างเข้มข้นไว้ดังนี้[75]

1. ริเริ่มการใช้ IT ในวงการธุรกิจเพื่อเพิ่มผลผลิตและให้บริการลูกค้า

2. ริเริ่มการใช้ IT เป็นโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทางการค้าการลงทุน

3. พัฒนา IT เพื่อให้เป็นหลักของเศรษฐกิจแห่งชาติ

4. ให้มีการใช้ IT กันอย่างกว้างขวางในการศึกษา ให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนามาตรฐานการศึกษา

5. รวบการพัฒนาการใช้ IT เข้าด้วยกันเพื่อให้ทุกภาคส่วนของอุตสาหกรรมสามารถเข้าถึงตลาดในต่างประเทศ

6. วางแผนและริเริ่มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด

7. เปลี่ยนสังคมชาติให้เป็นชุมชนที่ใช้ IT

2.4.9 ลาว[76]

ในปัจจุบัน วิสัยทัศน์ทางการศึกษา เรียกว่า วิสัยทัศน์ พ.ศ. 2563 ทางการศึกษาของ สปป.ลาว ซึ่งมีจุดเน้น 5 ประเด็นต่อไปนี้ คือ

1) การจัดให้มีการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึงในระดับประถมศึกษา โดยยังคงทำให้การมีส่วนร่วมในการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพิ่มมากขึ้นต่อไป เพื่อให้ประชาชนทุกคนได้รับโอกาสในการสมัครเข้ารับการศึกษาในลักษณะที่สนองตอบต่อสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศ
2) การพยายามขจัดความไม่รู้หนังสือให้หมดไปอย่างสิ้นเชิงในกลุ่มประชากรเป้าหมาย ซึ่งเป็นการอำนวยให้ประชากรที่ตกอยู่ในภาวะความยากจนสุทธิได้มีแนวทางในการยกระดับคุณภาพชีวิต
3) การขยายการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาในลักษณะที่สอดรับกับความจำเป็นของตลาดแรงงานสมัยใหม่ และเอื้อต่อการปรับปรุงผลตอบแทนทางเศรษฐกิจต่อภาคการเกษตรให้เพิ่มสูงขึ้น

---

[74] "Higher Education" http://www.yangoncity.com.mm/education/ [June 24, 2005]

[75] "Survey Research on e-Learning in Asian Countries – Fiscal Year 2002" in http://www.asia-elearning.net/content/relatedInfo/report/elearning-trend-2002-cambodia.pdf

[76] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2548) *อ้างแล้ว.*

4) การฝึกอบรมแรงงานฝีมือ ช่างเทคนิค วิชาชีพ และปัญญาชนให้มีความสามารถในการนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในลักษณะที่สนองตอบต่อความจำเป็นในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมได้
5) การยกระดับการศึกษาชาติให้ใกล้มาตรฐานสากลมากขึ้นเป็นลำดับ
6) การให้การศึกษาเป็นแกนสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้มีการลงทุนด้านการศึกษาในสัดส่วนที่เหมาะสม

วิสัยทัศน์ดังกล่าวมีฐานแนวคิดที่ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมด้วยความรู้และความสามารถที่เหมาะสมต่อการอำนวยให้ประเทศก้าวพ้นจากการเป็นประเทศด้อยพัฒนาโดยรักษาอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระดับปานกลางและคงที่ เป็นวิสัยทัศน์ทางการศึกษาของ สปป.ลาว ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 นี้ ซึ่ง สปป.ลาว เล็งเห็นความจำเป็นของทุนมนุษย์ที่มีทักษะพร้อมในด้านคณิตศาสตร์ ความสามารถในการอ่านและสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษร วิทยาศาสตร์ขั้นพื้นฐาน ความสามารถในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ทางอิเล็กทรอนิคส์และสิ่งตีพิมพ์ต่างๆ เป็นฐานสำคัญสำหรับการนำเทคโนโลยีชั้นสูงมาใช้ และการส่งเสริมให้สังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

แผนพัฒนาการศึกษา 2544-2548 กำหนดเป้าหมายดำเนินการไว้ 15 ประการดังนี้

1) ขยายการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน โดยการส่งเสริมการประสานงานระหว่างภาครัฐ ชุมชน และภาคเอกชนในการจัดตั้งโรงเรียนสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนให้เพิ่มมากขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 5 ต่อปี
2) บังคับใช้การศึกษาภาคบังคับระดับประถมศึกษา โดยตั้งเป้าให้อัตราการเข้าเรียนสุทธิ เพิ่มจากร้อยละ 77 ในปี 2543 เป็นร้อยละ 85 ในปี 2548
3) ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการขยายจำนวนโรงเรียนระดับประถมศึกษาในพื้นที่ชนกลุ่มน้อยและพื้นที่ชนบทห่างไกลความเจริญ โดยอาศัยการสอนคละระดับชั้นและการจัดกลุ่มโรงเรียนให้สอดรับกับความจำเป็นขั้นพื้นฐาน
4) สร้างเงื่อนไขที่เหมาะสมต่อการลดอัตราการเรียนซ้ำชั้นและการลาออกกลางคันให้เหลืออย่างน้อยร้อยละ 2 และร้อยละ 3 ต่อปี ตามลำดับ
5) ปรับเครือข่ายมัธยมศึกษาโดยการขยายจำนวนโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นทั่วประเทศและทำให้การเข้าเรียนโดยรวมเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 45 ในปี 2543 เป็นร้อยละ 52 ในปี 2548 ขยายจำนวนโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายพร้อมกับการพัฒนาหลักสูตรและกลุ่มวิชาแกนต่างๆ ตลอดจนการเพิ่มอัตราการเข้าเรียนโดยรวมจากร้อยละ 22 ในปี 2543 เป็นร้อยละ 24 ในปี 2548
6) เพิ่มอัตราการรู้หนังสือ ในกลุ่มประชากรวัย 15-40 ปี จากร้อยละ 80 ในปี 2543 เป็นร้อยละ 85 ในปี 2548 และเพิ่มอัตราการรู้หนังสือ ในกลุ่มประชากรวัย 15 ปี ขึ้นไป จากร้อยละ 74 ในปี 2543 เป็นร้อยละ 80 ในปี 2548
7) ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการยกระดับผู้รู้หนังสือรายใหม่ๆ อย่างน้อยร้อยละ 30 ให้เรียนจบชั้นประถมศึกษา สำหรับการยกระดับสู่มัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายนั้น ยังคงเน้นที่การตอบสนองต่อความจำเป็นที่แท้จริงและเงื่อนไขต่างๆ ทางเศรษฐกิจสังคมต่อไป
8) ปรับปรุงคุณภาพการฝึกครูระดับประถมและมัธยมศึกษา ยกระดับครูที่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมให้มีคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่จำเป็น อีกทั้งจัดให้มีวิชาบังคับและวิชาเลือกต่างๆ เพิ่มมากขึ้นในหลักสูตรการฝึกอบรมครู
9) ปรับปรุงสมรรถนะของผู้ฝึกอบรมครูตั้งแต่ระดับวิทยาลัยครู โรงเรียนฝึกอบรมครู ไปจนถึงสถาบันการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับวิทยาลัยครูและโรงเรียนฝึกอบรมครูนั้น เน้นด้านภาษาอังกฤษ ทักษะทางคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีทางการศึกษาขั้นสูง

10) ส่งเสริมและขยายโรงเรียนระดับอาชีวศึกษาและโรงเรียนเทคนิคต่างๆ ของภาคเอกชนให้สามารถรับนักเรียนได้เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับระบบของภาครัฐ
11) ส่งเสริมโรงเรียนอาชีวศึกษาที่มีอยู่ตามภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศให้แข็งแกร่งมากขึ้น
12) ส่งเสริมให้เด็กนักเรียนหญิงและชนกลุ่มน้อยต่างๆ เข้าเรียนในระดับอุดมศึกษามากขึ้น และเพิ่มสัดส่วนนักเรียนต่อจำนวนประชากรทั้งหมดจาก 350/100,000 คน ในปี 2543 เป็น 450/100,000 คนในปี 2548
13) กำหนดภาระงานของผู้บริหารทางการศึกษาและที่ปรึกษาต่างๆ
14) ทำให้ระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการทางการศึกษาบูรณาการกันอย่างกระชับแน่นมากขึ้น
15) พยายามเพิ่มสัดส่วนงบประมาณของภาครัฐด้านการศึกษาจากร้อยละ 13 ในปี 2543 เป็นร้อยละ 14 ภายในปี 2548

2.4.10 กัมพูชา[77]

วิสัยทัศน์ทางการศึกษาของกัมพูชาในปัจจุบัน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสูงสุด เพื่อทำให้กัมพูชาเป็นสังคมฐานความรู้ โดยมีปรัชญาทางการศึกษา ซึ่งเน้นการทำให้ประชากรวัยเยาว์ชาวกัมพูชามีพัฒนาการอย่างเป็นองค์รวม (Holistic) ด้วยการศึกษาและทักษะทางเทคนิคที่ดีขึ้น ด้วยความรู้สึกภาคภูมิใจในชาติ ด้วยคุณธรรมและจริยธรรมในระดับมาตรฐานสูง และด้วยความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในความรับผิดชอบต่ออนาคตของตน

การปฏิรูปทางการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตของชาวกัมพูชาที่เปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม จากระบบการศึกษาแบบฝรั่งเศสซึ่งกำหนดระยะเวลาในการศึกษา 13 ปี (6+4+2+1) ในช่วงก่อนปี 2518 กัมพูชาได้นำระบบการศึกษา 10 ปี (4+3+3) มาใช้ในปี 2522 ตามด้วยการขยายเป็น 11 ปี ในช่วงปี 2529-2539 ต่อมาในปี 2540 มีการนำระบบการศึกษา 12 ปี (6+3+3) มาใช้ควบคู่กับการปฏิรูปหลักสูตร การปรับปรุงตำราการเรียนการสอน ทักษะการสอน

ระบบการศึกษา 12 ปี ดังกล่าวยังคงใช้ต่อมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งตามกรอบของระบบการศึกษานี้กำหนดให้ปีการศึกษาหนึ่งๆ มีระยะเวลาการเรียน 38 สัปดาห์ๆ ละ 5 วันๆ ละ 6 คาบ ซึ่งนับได้ว่าเป็นการเพิ่มช่วงระยะเวลาแห่งการเรียนรู้แก่นักเรียนเมื่อเปรียบเทียบกับระบบเก่าซึ่งมีระยะเวลาการเรียนเพียง 32-33 สัปดาห์ แบ่งออกเป็นวันละ 4 ชั่วโมง

ถึงแม้ว่าระบบการศึกษา 12 ปี ดังกล่าวยังคงใช้ต่อมาจนถึงปัจจุบัน แต่ได้มีการปรับปรุงเรื่องชั่วโมงการเรียนการสอนให้เหลือเพียง 5 คาบๆ ละ 40 นาที เพื่อให้รองรับกับปัญหาการขาดแคลนห้องเรียน

เป็นที่น่าสังเกตว่า การปฏิรูปการศึกษาที่รัฐบาลกัมพูชาให้ความสำคัญมากที่สุดในปัจจุบัน คือ การปฏิรูปการศึกษาในแนวทางที่เรียกว่า Education for All ซึ่งเป็นแนวทางในการรองรับนโยบายของรัฐบาลที่เน้นคนจนเป็นศูนย์กลาง

ในการปฏิรูปการศึกษาแนวทางที่เรียกว่า Education for All ดังกล่าวนั้น มิใช่เพียงการขยายการศึกษาให้ทั่วถึงแก่ประชาชนทุกคน หากแต่ยังเน้นการยกระดับคุณภาพของการศึกษาสู่ระดับมาตรฐานสากลและภูมิภาคสำหรับประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับสถานะทางเศรษฐกิจ ทุกพื้นที่ ทุกเชื้อชาติ แม้ผู้พิการทางร่างกาย แนวทางดังกล่าวใช้ควบคู่กับแนวทางการมีส่วนร่วมในลักษณะหุ้นส่วน (Partnership) จากส่วนทั้งในและนอกภาครัฐ การส่งเสริมการศึกษาภาคเอกชน ตลอดจนการส่งเสริมการศึกษานอกระบบแนวทางการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีชุมชนเป็นฐาน (Community-based Lifelong Learning)

---

[77] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2548) "กัมพูชา" ใน พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ. *อ้างแล้ว.*

ทั้งนี้ เพื่อให้สอดรับเป้าหมายระยะยาว 2 ประการคือ 1) เป้าหมายแห่งชาติ: การลดจำนวนคนยากจนภายในประเทศลงไปให้ได้ร้อยละ 50 ภายในปี 2558 และ 2) เป้าหมายที่กัมพูชาได้ผูกพันไว้กับระดับพหุภาคี คือ Millennium Development Goals: การศึกษาขั้นประถมอย่างทั่วถึง และความเท่าเทียมกันด้านการศึกษาระหว่างเพศชายและเพศหญิงภายในปี 2558

แผนยุทธศาสตร์ระดับชาติในการขยายโอกาสทางการศึกษาคุณภาพอย่างทั่วถึงประกอบด้วยแผนระยะสั้น 2544-2545 แผนระยะยาว 2546-2558 และแผนระยะกลาง 2547-2551 โดยแผนระยะยาว 2546-2558 และแผนระยะกลาง 2547-2551 เป็นการปรับปรุงจากแผนระยะ 2544-2545 ประกอบกับแผนยุทธศาสตร์ในการลดภาวะความยากจน (Poverty Reduction Strategic Plan: PRSP) เมื่อปี 2545 เป็นฐาน โดยให้สอดรับกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางประชากรและเศรษฐกิจระดับมหภาคในช่วง 10-15 ปี ข้างหน้าของกัมพูชา ร่วมกับแนวทางในการประชุม World Education Forum และ Millennium Development Goals ซึ่งเน้น Education for All

แผนระยะยาว 2546-2558 นั้น กำหนดให้กัมพูชาบรรลุเป้าหมายต่อไปนี้ภายในปี 2558

1) การเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มสูงขึ้นเป็น 3.8 ล้านคน
2) การเพิ่มชั่วโมงการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา
3) การเพิ่มห้องเรียนและสถานที่เรียนในพื้นที่ขาดแคลน
4) การเพิ่มปริมาณและคุณภาพครูและการฝึกหัดครู โดยเน้นสำหรับระดับมัธยมศึกษามากขึ้นปีละประมาณ 10,000 คน ด้วยอัตราเงินเดือนเพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 3-5 ต่อปี

สำหรับแผนยุทธศาสตร์ทางศึกษาที่เรียกว่า Strategic Plan 2004/08 (พ.ศ. 2547-2551) หรือที่เรียกโดยย่อว่า ESP 2004/08 มีเป้าหมายระยะยาวในการทำให้เด็กและเยาวชนชาวกัมพูชาทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง ทุกระดับสถานะทางเศรษฐกิจ ทุกเพศ ทุกพื้นที่ ทุกเชื้อชาติ แม้ผู้พิการทางร่างกาย เพื่อให้สอดรับกับรัฐธรรมนูญของประเทศและความผูกพันที่ทางรัฐบาลมีต่อ U.N. Convention on the Rights of the Child

คำว่า การศึกษาที่มีคุณภาพนั้น กัมพูชามุ่งให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและภูมิภาค ในลักษณะที่สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานโลกและตลาดแรงงานต่างๆ ในภูมิภาค ตลอดจนสามารถเป็นกลไกขับเคลื่อนให้สังคมและเศรษฐกิจพัฒนาต่อไป

ESP 2004/08 เน้นการปฏิรูปส่วนที่มีความสำคัญสูงสุดในทางนโยบาย 5 ส่วนคือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (Basic Education) การศึกษาหลังจากขั้นพื้นฐาน (Post Basic Education) การบริหารจัดการในลักษณะกระจายอำนาจ และความร่วมมือด้านเงินทุนเพื่อการศึกษา

การจัดทุนอุดหนุนทางการศึกษา เป็นเป้าหมายสำคัญประการหนึ่งในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งแบ่งออกได้เป็นเป้าหมายระยะยาวและระยะกลาง สำหรับเป้าหมายระยะยาวนั้นกัมพูชาหวังว่าจะไม่มีเด็กนักเรียนคนใดไม่ได้รับโอกาสทางการศึกษาและการฝึกอบรมเพราะปัญหาด้านค่าเล่าเรียนหรือค่าใช้จ่ายอื่นๆ กัมพูชาเล็งเห็นว่าการได้รับเงินทุนเพื่อการศึกษาอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมจำเป็นต้องอาศัย กลไกในลักษณะความร่วมมือในวงกว้างจากภาครัฐร่วมกับบรรดาผู้ปกครองและแหล่งเงินทุนต่างๆ ทั้งนี้ กัมพูชาให้ความสำคัญกับข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนทางการศึกษาเป็นอย่างมาก เพื่อให้ได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง

ทั้งนี้ การเพิ่มสัดส่วนด้านงบประมาณทางการศึกษาและลดการสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการต่อการศึกษาเป็นเป้าหมายระยะกลางที่กัมพูชาให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องสืบเนื่องอยู่ที่การส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ระหว่างภาครัฐ ผู้ปกครอง และผู้ประกอบการภาคเอกชนในการให้เงินทุนทางการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลไปจนถึงระดับมหาวิทยาลัย รวมถึงด้านอาชีวศึกษา กระนั้นก็ตาม ในความเป็นหุ้นส่วนนั้น กัมพูชามีแนวนโยบายที่จะลดสัดส่วนภาระความรับผิดชอบด้านการเงินของ

ผู้ปกครองลดน้อยลง พร้อมไปกับการเพิ่มสัดส่วนของภาครัฐและการสนับสนุนเงินทุนจากภายนอกให้มากขึ้นเป็นลำดับ โดยบทบาทของภาครัฐนั้นจะเน้นไปที่การเพิ่มอัตราเงินเดือนของบุคลากรครู ทั้งนี้ภายในปี 2551 งบประมาณด้านเงินทุนร้อยละ 75 จะเน้นไปที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนที่เหลือนั้นจัดให้ไว้สำหรับการศึกษาที่สูงขึ้นไปจากนั้น

2.5 ผลิตภาพของกำลังแรงงานไทย

จากตัวเลขการประเมินจำนวนประชากรของไทย ณ วันสิ้นปี 2549 ประมาณ 62.83 ล้านคน ดังปรากฏในตารางที่ 2.3 มีผู้อยู่ในกำลังแรงงานประมาณ 36.75 ล้านคน ซึ่งเป็นจำนวนที่เพิ่มสูงขึ้นจากจำนวน 33.22 ล้านคน ในปี 2543 โดยผู้ที่มีงานทำในภาคการเกษตรจำนวน 14.27 ล้านคนและนอกภาคการเกษตร 21.75 ล้านคน ในปี 2549 เพิ่มจากจำนวน 13.89 ล้านคน และ 17.4 ล้านคน ในปี 2543 ตามลำดับ

ตารางที่ 2.3 ประชากร แรงงานและค่าจ้างของประเทศไทย ปี 2543-2550

หน่วย: ล้านคน นอกจากระบุ	2543	2544	2545	2546	2547	2548	2549[E]	2550[E]
จำนวนประชากร	61.88	62.31	62.80	63.08	61.97	62.42	62.83	62.83
(ณ วันสิ้นปี)	(0.4)	(0.7)	(0.8)	(0.5)	(-1.8)	(0.7)	(0.7)	
ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน 2/	33.22	33.92	34.25	34.85	35.82	36.20	36.75	....
	(1.5)	(2.1)	(1.0)	(0.7)	(2.8)	(1.1)	(1.5)	
ผู้มีงานทำ	31.29	32.17	33.00	33.82	34.85	35.34	36.02	....
	(2.1)	(2.8)	(2.6)	(1.5)	(3.1)	(1.4)	(1.9)	
ภาคเกษตร	13.89	13.59	13.74	13.55	13.55	13.62	14.27	....
	(0.1)	(-2.2)	(1.1)	(0.6)	(0.0)	(0.5)	(4.8)	
นอกภาคเกษตร	17.40	18.59	19.26	20.26	21.30	21.73	21.75	....
	(3.7)	(6.8)	(3.6)	(2.1)	(5.1)	(2.0)	(0.1)	
ผู้ว่างงาน 3/	1.19	1.10	0.77	0.70	0.71	0.62	0.51	....
(อัตราการว่างงาน)	(3.6)	(3.2)	(2.2)	(2.0)	(2.0)	(1.7)	(1.4)	
ผู้ว่างงานที่หางานทำ	0.3	0.3	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	....
ผู้ว่างงานที่ไม่หางานทำ	0.9	0.8	0.6	0.6	0.6	0.5	0.4	....
ผู้ว่างงานตามฤดูกาล	0.74	0.65	0.48	0.30	0.27	0.23	0.23	....
(ร้อยละของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน)	2.2	1.9	1.4	0.9	0.7	0.6	0.6	

ที่มา: กรมการปกครอง สำนักงานสถิติแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ Available: URL: http://www.bot.or.th/BOThomepage/Databank/EconData/KeyEcon/tab17.asp (9/5/2550)

หมายเหตุ: 1/ จำนวนประชากรตามฐานข้อมูลทะเบียนกลางปี 2549 เป็นข้อมูล ณ วันที่ 31/1/49 และตัวเลขในวงเล็บเป็นอัตราการเปลี่ยนแปลงจากระยะเดียวกันกับปีก่อน

2/ ข้อมูลการสำรวจแรงงานปรับแนวคิดเรื่องอายุการทำงานของประชากรจาก 13 ปี ขึ้นไป เป็น 15 ปีขึ้นไป โดยเริ่มตั้งแต่ปี 2539

3/ ผู้ไม่มีงานทำแต่พร้อมที่จะทำงาน

งานศึกษาที่ผ่านมา ชี้ให้เห็นว่า ผลิตภาพแรงงานในประเทศไทย มีค่าสูงสุดในภาคอุตสาหกรรมและมีค่าต่ำสุดในภาคการเกษตร โดยมีแนวโน้มว่าผลิตภาพของภาคการเกษตรและก่อสร้างจะมีค่าต่ำสุดอีกต่อไป[78] และจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างประเทศต่างๆ ในทวีปเอเชีย ได้แก่ ไทย สิงคโปร์ ไต้หวัน เกาหลีใต้ พบว่า ระหว่างปี 2503-2553 ประเทศไทยมีการเติบโตของจำนวนแรงงานประมาณร้อยละ 2 ซึ่งมากกว่าประเทศอื่นๆ แต่กลับมีผลิตภาพของแรงงานต่ำกว่าประเทศอื่น

การประมาณค่าอัตราการเปลี่ยนแปลงค่าเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตของดัชนีผลิตภาพแรงงานตั้งแต่ปี 2538 โดยใช้ฐานข้อมูลปี 2531 เป็นฐาน ได้สะท้อนถึงการขยายตัวของผลิตภาพแรงงานในอัตราที่ไม่สูงนัก จาก 170.59 ในปี 2538 สำหรับระดับประเทศรวมทุกสาขา เป็น 172.21 ในปี 2543[79] ซึ่งไม่เพียงพอต่อการยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจการค้าในเวทีสากลได้อย่างมั่นคงขึ้น (ตารางที่ 2.4)

---

[78] Srawooth Paitoonpong. (2002). "The Labor Markets: An Overview." *TDRI Quarterly Review*. 17(1): 6-15; ดุษฎี โยเหลา และคณะ (2547) "โอกาสในการเพิ่มผลิตภาพของภาคการเกษตรในช่วงการปันผลทางประชากร" ใน เกื้อ วงศ์บุญสิน. บรรณาธิการ. *6 ปีทองสุดท้ายของโอกาสการแข่งขันทางเศรษฐกิจ: ผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากร* รวมบทความชุดโครงการทักษะแรงงานระยะที่ 2 (การเตรียมแผนรับช่วงปัจจุบัน และช่วงหลังของโอกาสการรับการปันผลทางประชากร) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[68] กระทรวงแรงงาน (2550). *ผลิตภาพแรงงาน* สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ ฝ่ายวิชาการ.

ตารางที่ 2.4 ดัชนีผลิตภาพแรงงานสาขาอุตสาหกรรมระดับประเทศในช่วงปี 2538-2552

ดัชนีผลิตภาพแรงงานสาขาอุตสาหกรรม ระดับประเทศในช่วงปี พ.ศ. 2538-2552*

หน่วย: ร้อยละ

สาขาอุตสาหกรรม	2538	2539	2540	2541	2542	2543	2544	2545	2546	2547	2548*	2549*	2550*	2551*	2552*
เกษตรกรรม การป่าไม้ การล่าสัตว์ และการประมง	126.75	138.95	133.32	133.10	144.15	149.38	161.12	158.20	178.99	175.44	182.18	*189.17*	*196.44*	*203.98*	*211.81*
เหมืองแร่และย่อยหิน	157.95	181.54	206.72	220.16	189.58	266.23	263.81	315.13	313.53	368.52	408.43	*452.66*	*501.69*	*556.02*	*616.24*
อุตสาหกรรมการผลิต	133.68	143.88	147.39	134.59	143.57	139.84	142.84	144.25	158.11	163.74	167.70	*171.76*	*175.92*	*180.17*	*184.53*
การก่อสร้าง	93.80	85.34	68.20	66.50	61.66	56.06	51.18	46.95	48.45	45.78	42.36	*39.20*	*36.27*	*33.56*	*31.05*
การสาธารณูปโภคและการสาธารณสุข	159.50	194.67	164.84	164.83	190.67	191.73	890.21	391.56	371.75	421.00	579.76	*798.39*	*1,099.46*	*1,514.06*	*2,085.02*
การคมนาคมขนส่ง	145.13	152.91	151.14	141.61	141.69	150.52	788.09	852.83	858.73	854.94	890.33	*927.19*	*965.58*	*1,005.56*	*1,047.19*
พาณิชยกรรม	141.91	150.73	138.85	121.32	106.99	113.17	21.71	22.16	21.88	21.68	20.65	*19.67*	*18.73*	*17.84*	*16.99*
บริการและอื่น ๆ	99.41	106.27	102.40	98.03	95.87	100.09	85.94	92.31	90.38	88.69	87.75	*89.82*	*85.90*	*84.99*	*84.09*
รวมทุกสาขาอุตสาหกรรม	**170.59**	**182.57**	**175.02**	**161.62**	**169.07**	**172.21**	**173.40**	**178.47**	**188.74**	**194.58**	**197.63**	*200.74*	*203.89*	*207.09*	*210.34*

หมายเหตุ: ข้อมูลจากปี 2548-2552* เป็นการประมาณจากอัตราการเปลี่ยนแปลงค่าเฉลี่ยของอัตราการเจริญเติบโตของดัชนีผลิตภาพแรงงานในช่วงปี พ.ศ. 2538-2547 โดยใช้ข้อมูลปี 2531 เป็นฐาน

ที่มา: กระทรวงแรงงาน (2550) *ผลิตภาพแรงงาน* สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ ฝ่ายวิชาการ.

งานศึกษาวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ (การพัฒนาประชากรวัยเรียนและวัยแรงงานทั้งในและนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย)[80] ซึ่งครอบคลุมประชากรวัยเรียน และวัยแรงงาน ที่อยู่ในและนอกระบบเศรษฐกิจ ในอุตสาหกรรมยานยนต์ กับอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มซึ่งเป็นอุตสาหกรรมหลักที่ประเทศไทยต้องการยกระดับศักยภาพการแข่งขันระหว่างประเทศให้สูงขึ้นอย่างยั่งยืน ชี้ให้เห็นว่า ควรมีการจัดให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับ ปวช. และ ปวส. เป็นผู้ที่เพียบพร้อมด้วยทักษะ และสมรรถภาพอันเหมาะสมต่อการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมการผลิตไทย ในทางปฏิบัติจะสามารถทำได้อย่างไรให้คุณสมบัติของผู้ที่ถือว่าได้สำเร็จการศึกษาในระดับ ปวช. และ ปวส. แล้วเปรียบเสมือนการยืนยันถึงคุณภาพของบุคคลเหล่านั้นในการที่จะเข้าไปเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพในอุตสาหกรรมการผลิต ประเด็นนี้ เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องต่อผู้ที่เกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ทั้งนี้ การจะยกระดับความสามารถในการแข่งขันระดับสากลของอุตสาหกรรมยานยนต์นั้น จำเป็นต้องปรับย้ายฐานทรัพยากรมนุษย์ด้านช่างแม่พิมพ์ ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในทักษะ/สมรรถภาพระดับล่างสู่ทักษะ/สมรรถภาพระดับกลาง ส่วนการยกระดับความสามารถในการแข่งขันระดับสากลของอุตสาหกรรมสิ่งทอและ

[80] เกื้อ วงศ์บุญลิน สุวาณี สุรเสียงสังข์ พัชราวลัย วงศ์บุญลิน และสมเกียรติ เอี่ยมกาญจนาลัย (2549) *โครงการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ (การพัฒนาประชากรวัยเรียนและวัยแรงงานทั้งในและนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย* เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรุงเทพ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม นั้น จำเป็นต้องปรับย้ายฐานทรัพยากรมนุษย์ด้านช่างแบบตัด จากทักษะ/สมรรถภาพระดับกลางสู่ระดับวิชาชีพ ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนได้ให้ความเห็นชอบต่อหลักสูตรที่โครงการนี้ได้พัฒนาขึ้น 3 หลักสูตร ในฐานะหลักสูตรที่จำเป็นเร่งด่วน สู่การเป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพและผลิตภาพตลอดชีวิต ตลอดจนยุทธศาสตร์ระดับชาติว่าด้วยการปฏิรูปทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ระดับสถาบันที่เกี่ยวข้องสู่สังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมผู้สูงอายุ

งานศึกษาข้างต้นสามารถเชื่อมต่อกับโครงการศึกษาเชิงทดลองและพัฒนานวัตกรรมด้านโมดูลการเรียนการสอนสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านระบบการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา ภายใต้การสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เรื่อง "ทักษะการทำงานและสมรรถภาพในการแข่งขันของแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ: การศึกษาวิธีการวัด แนวโน้มและความแตกต่าง" [81] ซึ่งอาศัยกรณีศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคโพธาราม จังหวัดราชบุรี และกระบวนการมีส่วนร่วมในระบบพหุภาคีจากผู้มีส่วนได้เสียต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาการของอุตสาหกรรมต้นน้ำในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม เพื่อทราบแนวโน้มและความแตกต่างของทักษะการทำงานและสมรรถภาพสำหรับผู้ที่จบการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเสื้อผ้าเครื่องนุ่งหุ่มนั้น

โครงการดังกล่าวได้พัฒนานวัตกรรมโมดูลการเรียนการสอนที่สอดประสานทฤษฎีและภาคปฏิบัติในลักษณะที่สอดแทรกทักษะที่สำคัญต่อการเป็นแรงงานคุณภาพในอุตสาหกรรมดังกล่าว คือ ทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะภาวะผู้นำ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการคำนวณ ทักษะการบริหารจัดการเชิงธุรกิจ ซึ่งเป็นข้อค้นพบจากการวิจัยภาคสนามด้วยและกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาการของอุตสาหกรรมต้นน้ำในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มดังกล่าวข้างต้นใน 4 วิชา คือ วิชาเทคโนโลยีการถัก ระดับ ปวช. วิชาเทคโนโลยีการทอระดับ ปวส. วิชาภาษาอังกฤษ ระดับ ปวช. และวิชาภาษาอังกฤษ ระดับ ปวส. อย่างเต็มรูปแบบ ประกอบด้วยการกำหนดหัวข้องาน กำหนดความรู้และทักษะ กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และจัดทำแผนการสอนโมดูล ซึ่งประกอบด้วยคู่มือผู้สอน คู่มือผู้เรียน กิจกรรมการสอน และได้พัฒนาแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการเรียนรู้ จากนั้นมีการตรวจสอบ ประเมินและปรับแก้แผนการสอนแบบโมดูล ด้วยการระดมความคิดเห็น ก่อนที่จะนำไปสู่กระบวนการทดลองในชั้นเรียน เปรียบเทียบกับการเรียนการสอนแบบปกติ ซึ่งผลการทดลองพบว่า แผนการเรียนการสอนโมดูลที่นักวิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้น มีประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถภาพและทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยที่กลุ่มที่เรียนด้วยแผนการสอนแบบโมดูลมีสมรรถภาพและทักษะที่พัฒนามากกว่ากลุ่มที่เรียนด้วยแผนการสอนแบบปกติ การจัดประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้เสียต่อพัฒนาการของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเสื้อผ้าเครื่องนุ่งหุ่ม ที่มีต่อผลการวิจัยเชิงทดลองในขั้นตอนสุดท้ายของโครงการ ยืนยันคุณประโยชน์และนัยสำคัญต่อการขยายผลการดำเนินการปรับปรุงคุณภาพระบบการเรียนการสอนด้วยระบบพหุภาคีนี้ไปยังสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษาส่วนอื่นๆ รวมทั้งการรองรับแนวทางในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันของอุตสาหรรมขั้นกลางน้ำและขั้นปลายน้ำของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มต่อไป

งานศึกษาข้างต้นยังสามารถเชื่อมต่อกับงานศึกษาของ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยที่เสนอต่อสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมในปี 2545 ที่ได้ศึกษาภาพรวมของการขาดแคลนบุคลากรในเชิง

---

[81] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน กมล พิณรัตน์ มนต์ชัย ควรนิยม กฤษฎา จบกลศึก วัลลภา จันทร์เพ็ญ และศุภนันท์ รอดมีบุญ (2547). *ทักษะการทำงานและสมรรถภาพในการแข่งขันของแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ: การศึกษาวิธีการวัด แนวโน้มและความแตกต่าง* รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) มกราคม.

คุณภาพในทุกห่วงโซ่อุตสาหกรรม โดยงานศึกษาดังกล่าวพบว่า โดยภาพรวม กลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นพื้นฐาน มีปัญหาคล้ายคลึงกันคือการขาดแคลนบุคลากรในเชิงคุณภาพในทุกห่วงโซ่คุณค่าอุตสาหกรรม แรงงานส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานระดับล่าง (Low skill) ที่กระจุกตัวในสายการผลิต อุตสาหกรรมกลุ่มนี้จึงมีความต้องการและขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญและทักษะเฉพาะทางเป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี[82] ในขณะที่การศึกษาของศูนย์นวัตกรรมนโยบาย มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี ที่เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในปี 2547 ในเรื่อง "การศึกษาเชิงลึกการมีงานทำของกำลังคนระดับกลาง และระดับสูงเพื่อเพิ่มผลิตภาพ และความสามารถในการแข่งขันของประเทศ" พบว่า (หน้า 6)[83] "1. การผลิตขาดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้สถานศึกษาจัดการศึกษาตามความพร้อมของตน (Demand-driven) ทำให้ผลผลิตไม่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและประเทศ 2. คุณภาพและสมรรถนะของกำลังคนตามการประเมินขีดความสามารถ ในการแข่งขันอยู่ในระดับต่ำ ทั้งโดยการประเมินของ IMD และ WEF... 3. ระบบการศึกษา และระบบการฝึกอบรมมีคุณภาพและประสิทธิภาพต่ำ การผลิตกำลังคนระดับกลางคืออาชีวศึกษาและระดับสูงต่างก็มีปัญหาคล้ายกันคือ ผลิตตามศักยภาพความพร้อมของผู้ผลิต (Supply driven) แต่ขาดเป้าหมายที่ชัดเจนว่าจะตอบสนองความต้องการของประเทศในด้านใดเท่าใด นอกจากนั้น การจัดทำหลักสูตรและโปรแกรมการเรียนการสอน มักไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานการวิเคราะห์อาชีพ ว่าอาชีพหนึ่งๆ ต้องการทักษะมากกว่า 1 ด้าน หรือไม่... ผู้จบการศึกษาอาชีพระดับกลางและระดับสูงจึงขาดทักษะด้านการบริหารจัดการ การสื่อสาร ทักษะมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น"

การศึกษาของศูนย์นวัตกรรมนโยบาย มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี ที่เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในปี 2547 ข้างต้นมีขอบเขตการศึกษาโดยเน้นศึกษาภาวะการมีงานทำของกำลังแรงงาน โดยพิจารณา ความสอดคล้องของสาขางานที่ทำและสาขาการศึกษาที่สำเร็จ ค่าตอบแทน/เงินเดือน การศึกษาต่อเนื่อง ความพึงพอใจของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ และความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษา ตลอดจนวิเคราะห์ผลกระทบของสถานภาพการทำงานของผู้จบการศึกษาต่อระบบการผลิตกำลังคน... และจัดทำข้อเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนเชิงคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยและศูนย์นวัตกรรมนโยบาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี[84] ได้ศึกษาถึงสถานะของกำลังแรงงานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานในอุตสาหกรรมหลัก 3 ประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมการบริการ และโลจิสติกส์ พร้อมเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ยุทธศาสตร์การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรม (ยุทธศาสตร์ที่ 3) เช่น การสร้างหลักสูตรแบบ Clustering และหลักสูตรเฉพาะทางในระดับอุดมศึกษา ยุทธศาสตร์การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อยกระดับขีดความสามารถของกำลังคนในตลาดแรงงาน (ยุทธศาสตร์ที่ 4) ซึ่งครอบคลุมถึงการปรับหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นที่มีอยู่

---

[82] มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2545), *ผลการสำรวจการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและความต้องการกำลังคนในกลุ่มอุตสาหกรรม 13 สาขา* เสนอ สำนักงานเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โครงการประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนา กำลังคน (เพื่อสนับสนุนการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม).

[83] ศูนย์นวัตกรรมนโยบาย มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี (2547) *การศึกษาเชิงลึกการมีงานทำของกำลังคน ระดับกลาง และระดับสูงเพื่อเพิ่มผลิตภาพ และความสามารถในการแข่งขันของประเทศ* เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

[84] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2548) *ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลัก*. กรุงเทพฯ: บริษัทเพชรรุ่งการพิมพ์ จำกัด.

ยุทธศาสตร์การวางรากฐานการพัฒนากำลังคนระยะยาว (ยุทธศาสตร์ที่ 8) ซึ่งครอบคลุมการปรับหลักสูตรการศึกษาและวิธีสอนให้มีทักษะเชิงคิดมากขึ้นควบคู่กับการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศให้มีคุณภาพสูงขึ้น เป็นต้น

งานศึกษาเรื่อง แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ[85] ได้ชี้ให้เห็นว่า การขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือเป็นข้อจำกัดของการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ตลาดของแรงงานฝีมือที่มีอยู่นั้นไม่มีประสิทธิภาพแรงงานฝีมือที่มีอยู่ในตลาดแรงงานไม่ตรงกับความต้องการแรงงาน ภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการแรงงานฝีมือถึงร้อยละ 80-95 ซึ่งสูงกว่าความต้องการแรงงานฝีมือในประเทศมาเลเซีย อินโดนิเซีย และฟิลิปปินส์ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมอาหารและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ความยากในการทำให้ตลาดแรงงานได้สมดุล จึงเป็นตัวดัชนีชี้วัดความขาดแคลนแรงงาน ถึงแม้รัฐบาลจะได้ตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ แต่ประเทศไทยยังคงไม่อาจจะยกระดับทักษะความสามารถแรงงานให้เป็นฐานในการแข่งขันระดับโลกได้อย่างเต็มที่ ปัญหาจุดอ่อนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหรือกำลังคนและการจ้างงาน ในช่วงที่ผ่านมา แบ่งออกได้ 8 ประการดังนี้

1) สถานศึกษาของไทยในระดับพื้นฐานส่วนมากยังผลิตนักเรียนออกมาสู่ตลาดแรงงานที่ยังมีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน คุณภาพของสถานศึกษาในต่างจังหวัด (ด้านบุคลากร การเรียนการสอน คุณภาพการศึกษา) มีมาตรฐานต่ำกว่าสถานศึกษาในเมืองใหญ่ ในกรุงเทพฯและปริมณฑลอยู่มาก ความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการศึกษาดังกล่าว เป็นบ่อเกิดที่สำคัญอย่างหนึ่งของปัญหาทางสังคมของประเทศที่ทำให้ต้องส่งบุตรหลานไปหาแหล่งศึกษาที่มีคุณภาพในเมืองห่างไกลจากครอบครัวจนเกิดปัญหาเยาวชนค่อนข้างมากในปัจจุบัน

2) สถานศึกษาในระดับอุดมศึกษายิ่งมีความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพไม่แตกต่างไปจากการศึกษาขั้นพื้นฐาน นั่นคือมีการกระจุกตัวอยู่ในกรุงเทพมหานครและหัวเมืองใหญ่ของประเทศและยังผลิตบัณฑิตไม่ได้มาตรฐานสากล ความพยายามที่จะแข่งขันกันขยายการรับนักศึกษาในระดับต่างๆ โดยมิได้คำนึงถึงศักยภาพของสถานศึกษาและสิ่งอำนวยความสะดวกที่สนับสนุนทำให้คุณภาพของบัณฑิตเกือบทุกสาขาตกต่ำลงเรื่อยๆ

3) สถานฝึกอบรมทักษะในระดับกลางมีกระจัดกระจายมากเกินไป มีหน่วยงานระดับกระทรวงจนถึงจังหวัดที่หลากหลายในการให้บริการฝึกอบรมขาดเป้าหมายในเชิงบูรณาการและเป้าหมายผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันเกิดความซ้ำซ้อนสูญเสียทางเศรษฐกิจ (งบประมาณ) เนื่องจากขาดประสิทธิภาพ ผลคือการฝึกอบรมที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในภาพรวม และ/หรือผู้ใช้ในท้องถิ่น

4) ปัญหาคุณภาพ ผู้ผ่านการฝึกอบรมต่ำเกิดจากปัญหาตัววิทยากรด้อยคุณภาพและไม่ทำวิจัยขาดประสบการณ์จากการปฏิบัติจริงไม่ติดตามความรู้วิทยาการใหม่ๆ หลักสูตร และ/หรือ เครื่องมืออุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรมล้าสมัย ไม่ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ขาดการประสานกับผู้ว่าจ้างแรงงานทำให้ไม่ทราบความต้องการที่แท้จริง

5) ประเทศไทยกำลังจะพ้นช่วงปันผลประชากร (Population Dividend) ในอีกไม่เกินปี 2553 ถัดจากนั้นไปก็จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุค่อนข้างเร็วทำให้สัดส่วนของประชากรวัยแรงงานต่อประชากรทั้งหมดเริ่มลดลง ถ้าไม่สนใจยกระดับ "ความสามารถ" (Competencies) ของกำลังแรงงานให้สูงขึ้นอย่างรวดเร็ว โอกาสที่ดีก็จะหมดไป

---

[85] มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2549). แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ: รายงานฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน. พฤศจิกายน.

6) สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการฝึกอบรม เนื่องจากเกรงว่าจะไม่มีคนทำงาน หรือเกรงว่าจะถูกซื้อตัวหรือย้ายไปทำงานกับบริษัทอื่นๆ

7) การขาดดุลทางเทคโนโลยีอย่างรุนแรงและเพิ่มขึ้นทุกปี เช่น ในปี 2543 ขาดดุลทางเทคโนโลยี 93,085 ล้านบาท เพิ่มเป็น 115,222 ล้านบาท ซึ่งสูงกว่าประเทศเกาหลีถึง 48 เท่า แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยมิได้ยึดแนวทางพึ่งพาตนเองด้านเทคโนโลยี เป็นแต่เพียง "ผู้ใช้" เทคโนโลยีมิได้เป็น "ผู้สร้าง" เทคโนโลยี ซึ่งถือได้ว่าประเทศมีความพึ่งตนเองด้านเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก โดยผลของการประเมินโครงสร้างพื้นฐานด้าน S&T ของประเทศไทยโดย IMD อยู่ในลำดับที่ 48 ในปี 2549

8) ผลการจัดลำดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยของ IMD โดยรวมลดลงในระยะหลังจากลำดับที่ 27 ในปี 2548 เป็นลำดับที่ 32 ในปี 2549 ประเทศไทยมีนักวิจัยเพียง 3.5 คน ต่อประชากร 10,00 คนในปี 2549 ขณะที่ประเทศจีน ซึ่งมีจำนวนประชากรมหาศาลยังมีนักวิจัยถึง 6.3 คน ต่อประชากร 10,000 คน (ในปี 2547) และเกาหลีใต้มีนักวิจัยถึง 31.6 คน ต่อประชากร 10,000 คน (ปี 2546) ขณะที่การจดสิทธิบัตรของไทยปี 2548 มีเพียง 505 ราย เปรียบเทียบกับ 29,363 รายต่อปี (ปี 2544) ในประเทศเกาหลี จากการเปรียบเทียบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาประเทศโดยเฉพาะอุตสาหกรรมซึ่งจะต้องพึ่งพางานวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นรากฐานที่สำคัญซึ่งพึ่งพาตนเองไม่ได้ ประเทศไทยจึงต้องสั่งเข้าเทคโนโลยีมาใช้จนขาดดุลเป็นอย่างมากทุกปี

ในขณะเดียวกัน งานศึกษาเรื่อง แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศข้างต้น[86] กล่าวว่า ประเด็นต่อไปนี้ เป็นภาวะคุกคามต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของไทย

1) การขาดนโยบายที่ชัดเจนในการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาความไม่เท่าเทียมกัน คุณภาพการศึกษา โอกาสในการจ้างงานและสร้างรายได้ จะทำให้ครอบครัวและชุมชนอ่อนแอ

2) การใช้นโยบายมุ่งเน้นแต่สนับสนุนให้เยาวชนมุ่งแต่การศึกษาเพื่อปริญญาเป็นสำคัญ โดยเน้นที่การศึกษาสายสามัญอย่างไม่จำกัดและละเลยให้การศึกษาสายอาชีพเป็นทางเลือกลำดับรองมาเป็นเวลานับสิบปีทำให้ผู้เต็มใจเรียนสายอาชีพจริงๆ ลดลงทุกปีจนเกิดปัญหากับเยาวชน ส่วนเยาวชนที่จำใจต้องเข้าเรียนสายอาชีวศึกษามักมีความรู้สึกว่า การเข้าเรียนสายอาชีพมีปมด้อยทำให้ผู้ที่เลือกเรียนสายอาชีพมีจำนวนลดลงมาโดยตลอดทั้งๆ ที่ตามความเป็นจริงแล้วตลาดแรงงานมีความต้องการผู้จบสายอาชีวศึกษา (สายช่าง) เป็นอย่างมากทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3) การส่งเสริมอุตสาหกรรมโดยมิได้ให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้กับนักอุตสาหกรรมไทย และ/หรือผู้ประกอบการไทยในอดีต ทำให้อุตสาหกรรมไทยต้องพึ่งพา (ซื้อ) เทคโนโลยีจากต่างประเทศในระดับที่สูงไม่สอดคล้องกับแนวปรัชญา "เศรษฐกิจพอเพียง" ในภาคอุตสาหกรรมนั่นคือ ซื้อเทคโนโลยีเข้ามาแล้วอาศัยแรงงานไทยเป็นผู้ประกอบเพื่อส่งออกต่างประเทศนอกจากจะมีมูลค่าเพิ่มเหลืออยู่ในประเทศเพียงเล็กน้อยแล้ว ยังไม่เป็นการสนับสนุนนักวิจัยของไทยให้มีโอกาสคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ

4) ผลของนโยบายที่ผ่านมาสร้างความเหลื่อมล้ำของโอกาสในการจ้างงานซึ่งไปกระจุกตัวในพื้นที่พัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล โดยเฉพาะจังหวัดส่วนกลางและเขตเมืองของประเทศทำให้บุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความรู้และทักษะสูงทอดทิ้งบ้านเกิด ทำให้ขาด "ปัญญา" ในการพัฒนาท้องถิ่นจากคนรุ่นใหม่ เหลือไว้แต่ผู้สูงอายุที่นับวันจะมีกำลังกายและสติปัญญาถดถอยลงเรื่อยๆ

---

[86] มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2549). *เพิ่งอ้าง.*

5) ปัญหาการแข่งขันที่รุนแรงจากการเปิดเสรีทางการค้า ทำให้เพิ่มความเสี่ยงให้กับอุตสาหกรรมของไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรษัทขนาดย่อมและขนาดกลางที่ไม่สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ โอกาสล้มละลายมากขึ้น เพิ่มความเสี่ยงให้กับการปลดแรงงานออก

6) การที่ประเทศคู่แข่งทางการค้าและการลงทุนของไทย เช่น จีน และเวียดนาม มีต้นทุนค่าแรงงานที่ถูกมีแรงงานส่วนเกินอยู่มากและให้สิทธิประโยชน์ต่อนักลงทุนที่ไม่แพ้ประเทศไทย ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายทุนโดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมใช้แรงงานเข้มข้นไปยังประเทศดังกล่าวมากขึ้นเรื่อยๆ รวมทั้งผู้ประกอบการไทยทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและการจ้างงานไทย

7) ปัญหาเรื่องต้นทุนค่าพลังงานที่เพิ่มสูงขึ้นและควบคุมไม่ได้ จริงอยู่ปัญหาเช่นนี้เกิดกับประเทศคู่แข่งของไทยทางการค้าเช่นเดียวกัน ทำให้เกิดปัญหาความเสี่ยงต่อการถดถอยของเศรษฐกิจในภาพรวมของโลก รวมทั้งอุตสาหกรรมส่งออกของไทย ส่งผลให้เกิดความไม่มีเสถียรภาพในการจ้างงานในอุตสาหกรรมกลุ่มดังกล่าวของไทย

8) การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อทิศทางการกำหนดนโยบายด้านกำลังคนของประเทศ ซึ่งต้องการความแน่นอนเนื่องจากการผลิตกำลังคนต้องใช้เวลาหลายปี ถ้านโยบายขาดความแน่นอนและต่อเนื่องแล้วจะมีผลต่อตลาดแรงงานเป็นอย่างมาก

9) การนำแรงงานเข้ามาจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีค่าจ้างถูกเพื่อทดแทนแรงงานในสาขาขาดแคลนในบางช่วงบางฤดูกาลโดยไม่คำนึงถึงแรงงานไทยที่ยากจนและต้องพึ่งรายได้จากการขายแรงงานในสาขาอาชีพเดียวกันจะทำให้ปัญหาความยากจนโดยเฉพาะตามจังหวัดที่มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านยิ่งรุนแรงมากขึ้น

งานศึกษาเรื่อง แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศข้างต้น[87] ชี้ให้เห็นว่า ประเด็นข้างต้นควรได้รับการแก้ไข ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีจุดแข็งหลายประการเช่น การมีสถานศึกษาตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานครบทุกพื้นที่และระดับอุดมศึกษาเกือบครบทุกจังหวัด การมีแหล่งฝึกอบรมและตัวแทนของแหล่งฝึกอบรมที่หลากหลายกระจายอยู่ในหลายหน่วยงานของรัฐลงไปถึงเป้าหมายในระดับหมู่บ้าน กำลังแรงงานได้รับการศึกษาสูงขึ้นเรื่อยๆ มีพรสวรรค์ในการปรับตัวรับสิ่งใหม่ๆ พร้อมที่จะรับการพัมนาที่สูงขึ้นได้ แรงงานจำนวนมากมีความขยัน ซื่อสัตย์ อดทน สู้งาน มีความสามารถทำงานได้หลากหลาย กำลังแรงงาน มีวิถีชีวิตที่เรียบง่าย ไม่ค่อยมีปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ ก่ารที่เศรษฐกิจของไทยกลับมาขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4 (2544-2548) ทำให้ปัญหาการว่างงานลดลงอย่างต่อเนื่องเหลือไม่ถึงร้อยละ 2 ในปี 2548 หรือคิดเป็นผู้ว่างงานเพียง 495,835 คนเท่านั้น การที่ประเทศยังเป็นประเทศที่มีการดูดซับแรงงานในภาคการเกษตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 36 ของกำลังแรงงานทั้งประเทศ หรือ 13 ล้านคน ซึ่งสามารถพัฒนาอาชีพเสริมในช่วงว่างเว้นจากการทำการเกษตร (เป็นฤดูกาล) ได้อีกมาก นอกเหนือจากภาคเกษตรเอง ยังมีความต้องการส่วนเพิ่มปีละไม่ต่ำกว่า 9 แสนคน ทั้งนี้ ถึงแม้ว่าภาคอุตสาหกรรมไม่ใช่แหล่งจ้างงานหลักของประเทศกล่าวคือ จ้างงานประมาณ 5-6 ล้านคน แต่เป็นแหล่งรายได้ที่มั่นคงต่อเนื่องตลอดปีสำหรับแรงงาน ตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรมยังต้องการแรงงานส่วนเพิ่มอีกเกือบปีละ 5 แสนคน อีกทั้งทางรัฐบาลมีนโยบายที่จะสนับสนุนอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อย และบางกลุ่มอุตสาหกรรมเป็นพิเศษ เช่น Detroit of Asia (อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน) เป็นต้น เชื่อว่าอุตสาหกรรมจะยังเป็นแหล่งจ้างงานที่มั่นคงอยู่ต่อไปอีกไม่ต่ำกว่า 10 ปีข้างหน้า ในขณะเดียวกัน ภาคบริการ

[87] มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2549). *เพิ่งอ้าง*.

เป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดรองจากภาคการเกษตรแต่แรงงานมีรายได้สม่ำเสมอและมั่นคงมากกว่าภาคเกษตร มีการให้การสนับสนุนการพัฒนาด้าน Logistics อย่างจริงจังเพื่อลดต้นทุนด้านการเคลื่อนย้ายสินค้า นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงานของไทยถึงแม้จะสูงกว่าประเทศคู่แข่ง เช่น จีนและเวียดนามประมาณ 1-2 เท่าก็ตาม แต่เมื่อเทียบกับผลิตภาพและคุณลักษณะที่โดดเด่นของแรงงานไทยดังได้กล่าวมาแต่ต้น เชื่อว่ายังมีช่องทางที่จะพัฒนาผลิตภาพของแรงงานไทยได้อีกมาก

งานศึกษาเรื่อง แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศข้างต้น[88] ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่เป็นโอกาสของไทย ได้แก่ การที่รัฐบาลได้ยึดแนวทางพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐฏิจและสังคมแห่งชาติ และแนวทางนโยบายแห่งรัฐ การส่งเสริมของรัฐบาลในกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ ตามศักยภาพโดยอาศัยความร่วมมือกับกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ ทำให้ทิศทางการขยายตัวของอุตสาหกรรมกลุ่มต่างๆ ดังกล่าวมีความชัดเจนมากกว่าแต่ก่อน ส่งผลให้การเตรียมบุคลากรมีความชัดเจนตามไปด้วย ซึ่งในอนาคตภาคอุตสาหกรรมสามารถประยุกต์และยึดแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองด้านเทคโนโลยีอันเกิดจากพื้นฐานการวิจัย พัฒนาและออกแบบของไทยเองเป็นสัดส่วนมากขึ้นๆ ได้ นอกจากนี้ การเจรจาพหุภาคีและทวิภาคภายใต้กรอบการส่งเสริมการค้าเสรีของประเทศ ทำให้ภาคเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศไทยมีการขยายตัวมากขึ้น ในขณะที่การลงทุนในโครงการขนาดใหญ่ (Mega-Projects) อาทิ ด้านการขนส่ง ด้านทรัพยากรน้ำ ทำให้เกิดการขยายตัวของเศรษฐกิจในสาขาที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้เกิดการจ้างงานในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องทั้งในช่วงที่มีการก่อสร้างและช่วงหลังจากมีการก่อสร้างโครงการดังกล่าวไปแล้ว โดยเฉพาะบุคลากรในสาขา S&T ในระดับต่างๆ การส่งเสริมความร่วมมือตามกรอบของ GMS และเหลี่ยมเศรษฐกิจต่างๆ กับประเทศเพื่อนบ้านทำให้เพิ่มศักยภาพในการเคลื่อนย้ายสินค้าและกำลังคนข้ามพรมแดนเป็นการขยายโอกาสในสินค้าและบุคลากรที่ใช้ในการผลิตสินค้า เพื่อแลกเปลี่ยนหรือส่งไปขายยังประเทศเพื่อนบ้าน ขณะเดียวกัน ปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่างได้รับการบรรเทาลงไปจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีจำนวนมากและค่าแรงถูก การกำหนดนโยบายในการพัฒนาพื้นที่เฉพาะ (Border-Economic Zone) ตามแนวชายแดนจะมีส่วนเพิ่มโอกาสในการจ้างงานให้กับกำลังแรงงานตามจังหวัดชายแดนและใกล้เคียงได้เพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ หากพิจารณาจากร่างยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาไทย พ.ศ. 2548-2551 ได้มีการเสนอให้มีการประสานระหว่างสถานศึกษากับภาคการผลิตและภาคบริการ ให้ผลิตกำลังคนที่มีทักษะสำหรับการประกอบอาชีพและ/หรือเป็นผู้ประกอบการเอง และสามารถสนองความต้องการในการเพิ่มขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตอุตสาหกรรมด้านต่างๆ โดยมีมาตรการดังนี้[89]

1) "จัดระบบสนับสนุนให้สถาบันอาชีวศึกษาทุกแห่งมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้น...โดยมีเป้าหมายเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนสายสามัญ: สายอาชีวศึกษาเป็น 50:50 ในปี 2551
2) ปรับบทบาทและหน้าที่ของสถาบันการอาชีวศึกษาแต่ละประเภทให้ชัดเจน สนับสนุนการเปิดและขยายการผลิตในสาขาวิชาที่สนองความต้องการของตลาดแรงงาน...พัฒนาหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน และวิธีวัดผลและประเมินผู้เรียน
3) เร่งพัฒนามาตรฐานอาชีพ ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานการอาชีวศึกษา และหลักสูตรฐานสมรรถนะร่วมกับสถานประกอบการ

---

[88] มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2549). *เพิ่งอ้าง*.

[89] เกื้อ วงศ์บุญลิน และคณะ (2549). *อ้างแล้ว*.

4) ขยายระบบทวิภาคีและสหกิจศึกษา...ในการจัดการศึกษา การผลิตและพัฒนากำลังคนฝีมือแรงงาน

5) พัฒนาระบบวิจัยและพัฒนา และการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง"

2.6 ความเหลื่อมล้ำด้านการพัฒนาในภูมิภาค

งานศึกษาที่ผ่านมาได้ชี้ให้เห็นถึงช่องว่างที่ขยายตัวขึ้นของระดับพัฒนาการของมนุษย์และเศรษฐกิจภายในภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากข้อมูลดัชนีการศึกษาของ UNDP[90] ซึ่งวัดจากอัตราการรู้หนังสือของผู้ใหญ่ประกอบกับสัดส่วนการลงทะเบียนเรียนในระดับต่างๆ (combined enrollment ratio) นั้น นับว่ามีช่องว่างในระดับหนึ่งระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนทั้ง 10 ประเทศในปัจจุบัน โดยลาวเป็นประเทศที่มีดัชนีการศึกษาต่ำสุด (0.52) ในภูมิภาคอาเซียนในปี 2543 ตามด้วยกัมพูชา (0.66) และพม่า (0.75) ในขณะที่ฟิลิปปินส์มีดัชนีการศึกษาสูงสุด (0.91) ตามด้วย สิงคโปร์ (0.87) บรูไน ดารุสซาลาม (0.86) ไทย (0.84) เวียดนาม (0.84) และมาเลเซีย (0.80)

เมื่อพิจารณาเพิ่มเติมในด้านการศึกษาอย่างทั่วถึงและคุณภาพทางการศึกษาจากข้อมูลอื่น พบว่าการศึกษาของประเทศที่มีดัชนีการศึกษาต่ำ คือ ลาว กัมพูชา และพม่า ซึ่งล้วนเป็นประเทศสมาชิกอาเซียนใหม่ ล้วนประสบปัญหาด้านคุณภาพและการศึกษาอย่างทั่วถึง ในขณะที่การศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและระดับสูง ยังไม่อาจผลิตบุคลากรออกมาให้เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ[91] อีกทั้งยังมีปัญหาหลักสูตรไม่ค่อยสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ บุคลากร ตลอดจนอุปกรณ์การเรียนการสอน[92] ถึงแม้ว่ารัฐได้ตระหนักถึงปัญหา ดังสะท้อนได้จากการที่ประเทศลาวมีนโยบายการศึกษาถ้วนหน้าในปี 2543[93] และในกรณีของพม่า ซึ่งมีนโยบายให้การศึกษาระดับประถมศึกษาจำนวน 5 ชั้นเรียนเป็นการศึกษาภาคบังคับตามกฎหมายแล้วนั้น ในทางปฏิบัติพบว่า เด็กพม่าเริ่มเข้ารับการศึกษาด้วยอายุที่ช้ากว่าประเทศอื่น[94] ในขณะเดียวกันยังได้ประสบปัญหาอัตราการเรียนต่อของนักเรียนในสหภาพพม่าในระดับประถมศึกษาและในระดับสูงขึ้นไปมีค่อนข้างต่ำ มีการเรียนซ้ำชั้นค่อนข้างสูง ปัญหาการขาดอุปกรณ์การเรียนการสอน นอกเหนือไปจากการที่ภาวะเศรษฐกิจและสังคมไม่อาจก่อให้เกิดการสร้างงาน ส่งผลให้เกิดการ

---

[90] UNDP (2002). *Human Development Report 2002.*

[91] สัดส่วนการลงทะเบียนเรียนโดยรวมในระดับมหาวิทยาลัยในกัมพูชาในปี 2543 มีเพียงร้อยละ 2.8 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ต่ำที่สุดในอาเซียน ตามด้วยลาวซึ่งมีเพียงร้อยละ 3.3 ดู UNESCO, Institute for Statistics web site

[92] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ (2544). *รายงานการวิจัย เล่มที่ 1 การย้ายถิ่นกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอาเซียน: นโยบายและผลกระทบ.* วิทยาลัยประชากรศาสตร์โดยความร่วมมือกับสถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, มกราคม. ฉบับปรับปรุงจาก "Human Resources Development and Migration Patterns Among ASEAN Member States" นำเสนอต่อ The ASEAN Inter-Parliamentarians Organization (AIPO) Ad-hoc Committee Meeting on Human Resources Development, Bangkok, 21-23 August 1977; พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2546). "บทสังเคราะห์ยุทธศาสตร์ไทยต่อการยกระดับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการค้าอย่างยั่งยืนกับประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้." โครงการวิจัยวาระแห่งชาติ การยกระดับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการค้าอย่างยั่งยืนกับประเทศในเอเชีย. สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[93] นโยบายการศึกษาถ้วนหน้าในปี 2543 มีเป้าหมายให้ประชาชนลาวอายุ 6-14 ปีทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีการปรับปรุงการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในทุกพื้นที่ รวมทั้งปรับปรุงด้านคุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา การพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน อาชีวศึกษา และการศึกษาระดับสูง

[94] เด็กพม่าเริ่มเข้ารับการศึกษาในระดับประถมศึกษาเมื่ออายุ 5 ปี ซึ่งเป็นอายุที่ต่ำกว่าประเทศอื่นๆ ในเอเชียทั่วไป 1 ปี

อพยพย้ายถิ่นเพื่อโอกาสทางเศรษฐกิจในประเทศเพื่อนบ้านซึ่งมีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมดีกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทย[95]

อินโดนีเซียมีดัชนีการศึกษาอยู่ที่ 0.79 ในปี 2543[96] ถึงแม้ว่าเด็กในวัยประถมศึกษาเกือบทั้งหมดได้รับการศึกษา แต่การเรียนต่อยังคงมีระดับไม่สูงนัก เห็นได้จากการเรียนต่อจากระดับประถมศึกษาไปยังระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีเพียงร้อยละ 50 การเรียนต่อสู่ระดับมัธยมปลายมีเพียงร้อยละ 35 และการเรียนต่อในระดับมหาวิทยาลัยมีเพียงร้อยละ 10 ของเด็กในวัยนี้เท่านั้น[97]

เวียดนามและไทยมีดัชนีการศึกษาที่สูงกว่าอินโดนีเซีย คือ ระดับ 0.84 ในปี 2543[98] อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยมีปัญหาที่รุนแรงกว่าเวียดนามและอินโดนีเซีย ในด้านของการเรียนต่อสู่ระดับมัธยมศึกษาและที่สูงขึ้นไปจากนั้น จากข้อมูลของ UNDP ปี 2540 อัตราการเข้าเรียนต่อสุทธิในระดับมัธยมศึกษาอยู่ที่ประมาณร้อยละ 47.6 ซึ่งนับเป็นประเทศที่มีอัตราการเข้าเรียนต่อสุทธิในระดับมัธยมศึกษาต่ำเป็นอันดับสองรองจากกัมพูชา (ร้อยละ 38.8)[99] ถึงแม้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ขยายให้ประชากรไทยมีระดับการศึกษาสูงขึ้น โดยการศึกษาภาคบังคับเพิ่มจากหกเป็นเก้าปี และขยายโอกาสอีกสามปีรวมเป็นสิบสองปี ปัญหาจุดอ่อนของไทยมีความลึกซึ้งกว่าที่จะแก้ด้วยแนวทางการยกระดับอัตราการเรียนต่อในระดับมัธยมต้นและมัธยมปลายเพียงลำพัง การยกระดับคุณภาพการศึกษายังคงเป็นแนวทางที่ประเทศไทยต้องหาทางแก้ไขอย่างจริงจัง นอกจากนี้ ประเทศไทยยังประสบแนวโน้มที่ลดลงของอัตราการเรียนต่อชั้นมัธยมปลายสายอาชีวศึกษา จากร้อยละ 47 ในปี 2534 เป็นร้อยละ 33 ในปี 2541[100] เปรียบเทียบกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมการผลิตต่อแรงงานในสายนี้[101]

การศึกษาของประเทศสมาชิกอาเซียนที่กล่าวมาข้างต้น นับว่ายังห่างไกลมากจากการศึกษาในสิงคโปร์ มาเลเซีย และบรูไน ดารุสซาลาม ทั้งในแง่ของการศึกษาที่ทั่วถึงประชาชนทุกคน และในแง่คุณภาพทางการศึกษา ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา ทั้งๆ ที่การศึกษาในระดับประถมศึกษามิใช่เป็นการศึกษาภาคบังคับ ถึงแม้ว่า การศึกษาในมาเลเซียยังด้อยกว่าในบรูไน ดารุสซาลาม และสิงคโปร์ ในแง่ของอัตราการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ทั้งๆ ที่อัตราการเรียนต่อของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นสูงถึงร้อยละ 86 ตั้งแต่ทศวรรษก่อน (2533) เปรียบเทียบกับการที่เด็กนักเรียนเกือบทั้งหมดในบรูไน ดารุสซาลาม มีการเรียนต่อจากระดับประถมศึกษาไปยังระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และที่เรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีประมาณ

---

[95] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ (2544). *อ้างแล้ว.*

[96] UNDP (2002). *Ibid.*

[97] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ (2544). *อ้างแล้ว.*

[98] UNDP (2002). *Ibid.*

[99] ข้อมูลนี้ พึงพิจารณาด้วยความระมัดระวัง เนื่องจากแหล่งข้อมูลที่ใช้ในแต่ละประเทศมีความแตกต่างกัน และอาจมีความคลาดเคลื่อน

[100] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สถิติและดัชนีนักเรียน นักศึกษา ปีการศึกษา 2529-2541 ใน เกื้อ วงศ์บุญสิน, ผู้รวบรวม, 2545, "ตารางจำนวนนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2530-2541" เอกสารประกอบการประชุมโครงการทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์ สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) 6 กันยายน 2545 ณ ห้องเชียงแสน โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร.

[101] งานศึกษาของ เกื้อ วงศ์บุญสิน และคณะ, 2545, "ทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์" เอกสารประกอบการประชุมโครงการทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์ สนับสนุนโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), 6 กันยายน 2545 ห้องเชียงแสน โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า อุตสาหกรรมฐานการผลิตมีความต้องการแรงงานในระดับ ปวส. และ ปวช. มากถึงร้อยละ 60 เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานในระดับปริญญาตรี โดยความต้องการของตลาดต่อแรงงานเน้นการมีความรู้พื้นฐานดี เชี่ยวชาญเทคนิคเฉพาะเรื่อง สามารถอ่านออกและเขียนมอบหมายงานได้อย่างถูกต้องชัดเจน แรงงานที่เริ่มรับเข้ามาทำงานควรอ่านคู่มือเข้าใจ เรียนรู้วิชาการได้ด้วยตนเอง มีทักษะการทำงานเป็น (skill-based workforce)

ร้อยละ 80 อย่างไรก็ตาม การเรียนต่อในระดับอาชีวศึกษา (ร้อยละ 8) และระดับมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 18) ในช่วงนั้นยังไม่อาจเทียบได้กับในประเทศสิงคโปร์ ซึ่งมีระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ ประชากรสิงคโปร์ได้รับการศึกษาสูงและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ เด็กในวัยเรียนระดับประถมศึกษาเกือบร้อยละ 100 ลงทะเบียนเรียน และเกือบจะทุกคนเรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาต่อไป[102]

ในปัจจุบัน การเรียนต่อในระดับมหาวิทยาลัยในสิงคโปร์ มาเลเซีย และบรูไน ดารุสซาลามได้ก้าวหน้าไปจากทศวรรษที่ผ่านมาอย่างมากเพื่อให้สอดรับกับแนวทางการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิงค์โปร์มีแนวโน้มที่เด่นชัดในการที่รัฐจะเน้นปรับปรุงการศึกษาในระดับมัธยมปลายและอุดมศึกษาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพ รวมไปถึงการเน้นด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษ โดยลงทุนในเรื่องการวิจัยเพิ่มมากขึ้น ทั้งในส่วนของงบลงทุนและงบดำเนินการนอกจากนี้ยังให้ความสำคัญมากขึ้นต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัวสำหรับการวิจัย โดยไม่ยึดติดกับระเบียบการใช้งบประมาณที่ยุ่งยากและมีขั้นตอนมากมายหลายขั้นตอน เพื่อที่จะอำนวยให้นักวิจัยผลิตงานวิจัยสู่ความเป็นเลิศ แทนที่จะต้องเน้นเรื่องการบริหารจัดการ โดยการดำเนินการที่กล่าวมานี้มิได้หมายถึงเพียงการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการวิจัยในมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น หากแต่ยังหมายถึงการสร้างบรรยากาศแวดล้อมที่เอื้อต่อการรังสรรค์งานวิจัยที่สร้างสรรค์ โดยอาศัยความยืดหยุ่นในด้านการบริหารจัดการและความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและการวิจัย[103]

ตารางที่ 2.5 เปรียบเทียบระดับการพัฒนาของประเทศสมาชิกอาเซียน จากมุมมองด้านดัชนีการพัฒนาของมนุษย์ ระดับพัฒนาการทางเศรษฐกิจและดัชนีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสากล จากข้อมูลล่าสุด ณ มีนาคม 2550 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างด้านระดับพัฒนาการทางเศรษฐกิจในอาเซียนนั้น ซึ่งอาจแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

1) ประเทศที่มีดัชนีการพัฒนาของมนุษย์สูง รายได้สูง และดัชนีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสากลสูง ได้แก่ สิงคโปร์[104]

2) ประเทศที่มีดัชนีการพัฒนาของมนุษย์ปานกลาง รายได้ปานกลาง และดัชนีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสากลปานกลาง ได้แก่ ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย และไทย

3) ประเทศที่มีดัชนีการพัฒนาของมนุษย์ต่ำ รายได้ต่ำ และดัชนีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสากล ได้แก่ ประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียน[105]

---

[102] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ (2544). *อ้างแล้ว.*

[103] เกื้อ วงศ์บุญสิน และพัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2545) "การยกระดับความสามารถในการแข่งขันในระดับสากลผ่านการปรับฐานแรงงานระดับกลางและระดับล่าง" นำเสนอในการสัมมนาวิชาการประจำปี 2545 เรื่อง เผชิญความท้าทายจากกระแสโลกาภิวัตน์ กลุ่มที่ 5 "การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล" จัดโดยมูลนิธิชัยพัฒนา ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงพาณิชย์ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย วันที่ 14-15 ธันวาคม 2545 โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ ซิตี้ จอมเทียน ชลบุรี; ADB (2003). "Education for Global Participation." *Key Indicators of Developing Asian and Pacific Countries* 2003, p. 33; World Bank (2000). "Task Force on Higher Education and Society." *Higher Education in Developing Countries: Peril and Promise.*

[104] บรูไน ดารุสซาลาม ไม่อยู่ในขอบข่ายการสำรวจด้านดัชนีความสามารถในการแข่งขัน

[105] ลาวและพม่า ไม่ได้อยู่ในขอบข่ายการสำรวจด้านดัชนีความสามารถในการแข่งขัน

ตารางที่ 2.5 ดัชนีการพัฒนาของประเทศสมาชิกอาเซียน
ในช่วงหน้าต่างโอกาสด้านการปันผลทางประชากรที่ต่างกัน

ประเทศ	การจัดกลุ่มประเทศตามช่วงหน้าต่างโอกาสด้านปันผลทางประชากร	การจัดกลุ่มประเทศตามระดับการพัฒนา	ดัชนีการพัฒนามนุษย์		Gross National Income ต่อหัว (ดอลลาร์สหรัฐฯ)	อันดับที่ดัชนีความสามารถในการแข่งขันในโลก	
			ปี 2536	ปี 2549*	ปี 2548*	ปี 2548*	ปี 2549-2550*
บรูไนดารุสซาลาม	1	1	0.847	0.871	24,826	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล
กัมพูชา	3	3	0.186	0.583	380	111	103
อินโดนีเซีย	2	2	0.515	0.711	1,280	69	50
ลาว	3	3	0.246	0.553	440	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล
มาเลเซีย	2	2	0.790	0.805	4,960	25	26
พม่า	3	3	0.390	0.581	220	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล
ฟิลิปปินส์	2	2	0.603	0.763	1,300	73	71
สิงคโปร์	1	1	0.849	0.916	27,490	5	5
ไทย	2	2	0.715	0.784	2,750	33	35
เวียดนาม	3	2	0.472	0.709	620	74	77

* ข้อมูลล่าสุดที่มีอยู่ ณ มีนาคม 2550

ที่มา: UNDP (1993). *Human Development Report 1993*; IMF (2005) *World Economic Outlook* Database; UNDP (2006) *Human Development Report 2006;* World Bank (2007). *Doing Business* 2007; World Economic Forum (2006) *Global Competitiveness Report 2006-2007.*

ตารางที่ 2.5 สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างของการพัฒนาที่ยังคงแตกต่างกันมากภายในภูมิภาค ถึงแม้ว่ามีช่องว่างที่ลดลงด้านดัชนีการพัฒนามนุษย์ โดยในปี 2536 นั้น กัมพูชาเป็นประเทศที่มีดัชนีการพัฒนามนุษย์ต่ำที่สุด (0.19) ในภูมิภาค ในขณะที่สิงคโปร์เป็นประเทศที่มีดัชนีการพัฒนามนุษย์สูงที่สุด (0.85) ซึ่งช่องว่างดังกล่าวได้ลดลงไปในปี 2549 โดยอยู่ในช่วงระหว่าง 0.53 ในกรณีของลาว และ 0.92 ในกรณีสิงคโปร์ ในเมื่อดัชนีดังกล่าวเน้นวัดการพัฒนามนุษย์จากมุมมองด้านการศึกษา[106]

ดัชนีความสามารถในการแข่งขันที่ผันผวนในบางประเทศสมาชิกอาเซียน นอกจากจะสะท้อนถึงความจำเป็นในการเร่งปรับปรุงปัจจัยบางประการให้มีพัฒนาการเพิ่มสูงขึ้นต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยด้านผลิตภาพของกำลังแรงงานในตลาดแรงงานด้วยมาตรฐานความสามารถอันเป็นที่ยอมรับและแข่งขันได้ในระดับสากลมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลฉับพลันต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันทาง

[106] ตามแนวทางของ UNDP นั้น ดัชนีการพัฒนามนุษย์ หรือ Human Development Index เป็นดัชนีที่เกิดจากองค์ประกอบของการมีอายุยืนยาว (วัดจากอายุคาดหมายเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด) ความรู้ (วัดจากอัตราการรู้หนังสือของผู้ใหญ่และสัดส่วนการลงทะเบียนเรียนในชั้นต่างๆ รวมกัน) และมาตรฐานการครองชีพ (วัดจากรายได้ต่อหัวของประชากร) ดูรายละเอียดใน UNDP (2006). *Human Development Report 2006*. New York.

เศรษฐกิจอย่างมั่นคงยั่งยืนอันเป็นเป้าหมายของอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

เมื่อเปรียบเทียบกับมิติด้านการศึกษา ซึ่งเป็นการลงทุนที่ใช้เวลาระยะยาวมากกว่าในการส่งผลทางเศรษฐกิจนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศสมาชิกที่มีลำดับดัชนีความสามารถในการแข่งขันปี 2549/2550 ด้อยกว่าปี 2548 (ไทย เวียดนาม และมาเลเซีย) รวมถึงประเทศที่มีดัชนีการพัฒนามนุษย์ และดัชนีความสามารถในการแข่งขันในลำดับที่ด้อยกว่าประเทศสมาชิกอื่นอยู่มาก (กัมพูชา) และที่ไม่อยู่ในขอบข่ายการสำรวจด้านดัชนีความสามารถในการแข่งขัน (ลาว พม่า) ทั้งนี้เพื่อปรับความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณและคุณภาพของประชากรให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อการอำนวยให้ประเทศสมาชิกใช้ประโยชน์จากการปันผลทางประชากรให้เต็มที่ก่อนที่ช่วงหน้าต่างโอกาสทางเศรษฐกิจที่เรียกว่าการปันผลทางประชากรนั้นจะหมดลงและขยายต่อช่วงโอกาสด้านการปันผลทางประชากรซึ่งปกติมีเพียงช่วงเดียว ในประเทศสมาชิกหนึ่งๆ ให้ยาวนานออกไป โดยอาศัยการปันและใช้โอกาสที่มีอยู่ถึง 3 ช่วง ในภูมิภาคดังกล่าวข้างต้น รวมถึงการที่จะส่งผลสู่การลดภาวะคุกคามทั้งในเชิงของเศรษฐกิจสังคมโดยรวมและในเชิงการอยู่ดีกินดีของประชาชนแต่ละคน หากประชากรวัยแรงงานลดสัดส่วนลงโดยที่ผลิตภาพของประชากรไม่ได้ลดลงตาม ถึงแม้ว่าประชากรวัยพึ่งพิงหรือวัยสูงอายุมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นช่วงที่ประเทศสมาชิกอาเซียนทุกประเทศต้องประสบในอีกไม่กี่ทศวรรษนับจากนี้ไปก็ตาม[107]

ดัชนีการพัฒนามนุษย์ที่มีพัฒนาการดีขึ้นในภูมิภาคอาเซียนนั้น ส่วนหนึ่งพิจารณาได้จาก อัตราการรู้หนังสือของผู้ใหญ่และสัดส่วนการลงทะเบียนเรียนในชั้นต่างๆ รวมกัน ซึ่งงานศึกษาที่ผ่านมา[108] ชี้ให้เห็นว่าประเทศอาเซียนทุกประเทศให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาของประเทศในส่วนนี้ โดยหลายประเทศทั้งที่เป็นสมาชิกดั้งเดิมและสมาชิกใหม่ยังคงให้ความสำคัญกับบทบาทของการศึกษาในการขจัดความยากจนและการก้าวพ้นจากความด้อยพัฒนาทางเศรษฐกิจ ในขณะเดียวกันได้มุ่งหวังให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันของประเทศในระดับสากล โดยมีบางประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียนปรารถนาให้ตนมีศักยภาพทัดเทียมกับประเทศอื่นๆ ภายในอาเซียนด้วยกันเอง[109]

นอกจากนี้ การปฏิรูปการอุดมศึกษาในอาเซียนมีแนวโน้มที่สอดรับกันดังนี้ คือ 1) การกระจายโอกาสทางการศึกษา 2) การเน้นคุณภาพทางการศึกษา ทั้งในแง่ของการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนสู่ระดับสากล การพัฒนามหาวิทยาลัยวิจัย และการขยายการศึกษาเฉพาะทางให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดในระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่มีความหลากหลาย ความยืดหยุ่นในการปรับตัวของทรัพยากรมนุษย์ และ 3) การเปิดเสรีทางการศึกษา ตลอดจนการเพิ่มมูลค่าทางการศึกษาในการนำรายได้เข้าประเทศและการสงวนเงินตราในการเรียนต่อต่างประเทศ นอกจากนี้ การพัฒนาครูเพื่อให้ตอบสนองกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่ทุกประเทศอาเซียนอยู่ระหว่างการดำเนินการและปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้นด้วยสาระความครอบคลุมที่แตกต่างกันไป โดยส่วนที่เด่นชัด ได้แก่ ไทย มาเลเซีย สปป. ลาว และกัมพูชา[110]

---

[107] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2547). "การปันผลทางประชากร: ความท้าทายอาเซียนในศตวรรษที่ 21" หน้า 237-278. ใน เกื้อ วงศ์บุญสิน (บรรณาธิการ) *6 ปีทองสุดท้ายของโอกาสการแข่งขันทางเศรษฐกิจ: ผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร* รวมบทความชุดโครงการทักษะแรงงานระยะที่ 2 (การเตรียมแผนรับช่วงปัจจุบัน และช่วงหลังของโอกาสการรับการปันผลทางประชากร) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[108] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ (2548) *รายงานการวิจัยเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน* เสนอต่อ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กันยายน.

[109] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ (2548) *เพิ่งอ้าง*.

[110] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ (2548) *อ้างแล้ว*.

ทั้งนี้ ทุกประเทศอาเซียนมีฐานการปรับปรุงและพัฒนาการศึกษาของประเทศตั้งแต่ระดับกฎหมายสูงสุดของประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีการจัดทำกฎหมายว่าด้วยการศึกษาสอดคล้องรองรับ ซึ่งประเทศส่วนใหญ่มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ถึงแม้ว่าจะมีเพียงไม่กี่ประเทศที่ให้แผนดังกล่าวอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติก็ตาม โดยแผนดังกล่าวมีความสำคัญในลักษณะของแผนยุทธศาสตร์ชี้นำในการจัดทำและดำเนินการแผนต่างๆ อย่างต่อเนื่องสอดคล้องกันทั้งประเทศ ซึ่งอาจแบ่งออกได้เป็น แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา แผนพัฒนาการอุดมศึกษา ตลอดจนแผนปฏิบัติการในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและในระดับสถานศึกษา ในการพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งความรู้ นำพาไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ให้ประชาชนพลเมืองในแต่ละประเทศได้รับโอกาสเท่าเทียมกันในการเรียนรู้ และมีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงานสร้างรายได้ พาประเทศสู่เป้าหมายที่วางไว้[111]

การนำแนวคิดด้านความจำเป็นในการเร่งปรับปรุงปัจจัยด้านผลิตภาพของกำลังแรงงานในตลาดแรงงานข้างต้นมาประมวลปรับเข้ากับแนวคิดของ Asian Development Bank[112] ในการจัดกลุ่มประเทศตามระดับทักษะของประเทศต่างๆ 3 กลุ่มต่อไปนี้ สะท้อนว่า กลยุทธการแข่งขันทางเศรษฐกิจแบบเน้นแรงงานระดับล่างและกลางในช่วงที่ผ่านมาของประเทศสมาชิกอาเซียนส่วนใหญ่ มีโอกาสแห่งการเสี่ยงอย่างสูงมากต่อการสูญเสียโอกาสในการได้รับประโยชน์ทางเศรษฐกิจจากโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเต็มที่

1) <u>กลุ่มประเทศที่เน้นแรงงานเข้มข้นไร้ทักษะและทักษะต่ำ</u> ด้วยต้นทุนต่ำด้านค่าจ้างแรงงาน ได้แก่ ประเทศกัมพูชา ลาว พม่า เวียดนาม[113] ถึงแม้ว่า ผลิตภาพของภาคการผลิตเหล่านี้ยังคงอยู่ในระดับต่ำ[114] แต่มีความเป็นไปได้มากที่จะเพิ่มผลิตภาพและการแข่งขันในเวทีสากลต่อไปในอนาคต ทั้งนี้ หากพิจารณาด้านพัฒนาการทางการศึกษา เวียดนามและพม่าน่าจะมีโอกาสในการยกระดับผลิตภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้ดีกว่ากัมพูชาและลาว

2) <u>กลุ่มประเทศที่อยู่ระหว่างการให้ความสำคัญกับทักษะฝีมือแรงงานมากขึ้น</u> ได้แก่ ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย และไทย โดยเป็นกลุ่มประเทศที่อยู่ระหว่างการพลิกผันตัวเองไปสู่ภาคเศรษฐกิจและกิจกรรมการผลิตที่เน้นทักษะฝีมือของแรงงานในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากปัญหาภาวะถดถอยของ

---

[111] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ (2548) *อ้างแล้ว*.

[112] Asian Development Bank (ADB), 1998, *Asian Development Outlook 1998*, Manila: n.d. p. 215, อ้างใน เกื้อ วงศ์บุญสิน, 2545, "การปรับฐานทรัพยากรมนุษย์ของไทย: แนวทางวิเคราะห์" เอกสารประกอบการประชุมโครงการทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์ สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), 6 กันยายน 2545 ณ ห้องเชียงแสน โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร.

[113] ข้อมูลของธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB) ซึ่งตีพิมพ์ในปี 2541 (ค.ศ. 1998) ได้จัดให้เวียดนามอยู่ในกลุ่มที่ 1 ตามรายได้และทักษะ ถึงแม้ว่า ในปัจจุบัน (2546) เวียดนามมีพัฒนาการไปมากในด้านทักษะซึ่งอาจทำให้คิดว่าน่าจะจัดอยู่ในกลุ่มที่ 2 ได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาประกอบกับข้อมูลด้านระดับรายได้ในตารางที่ 5 ซึ่งนำมาจากข้อมูลของ World Bank ซึ่งตีพิมพ์ในปี 2546 (ค.ศ. 2003) และเนื่องจากยังไม่มีการรวบรวมข้อมูลในเชิงเปรียบเทียบในทำนองเดียวกันกับ UNDP ในลักษณะที่ทันเหตุการณ์ขึ้น บทความวิจัยนี้จึงยังคงอาศัยข้อมูลของธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB) ซึ่งตีพิมพ์ในปี 2541 (1998) นั้นเป็นฐานในการพิจารณาประกอบการวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ที่เวียดนามยังคงอยู่ในกลุ่มที่ 1 โดยมีนัยยะด้านพลวัตของพัฒนาการที่จะก้าวสู่กลุ่มที่ 2 ได้ในเวลาไม่นานนัก

[114] โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการเกษตร การป่าไม้ การประมง และภาคอุตสาหกรรม ซึ่งยังคงเน้นที่การใช้เทคโนโลยีระดับต่ำ เช่นในอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร อุตสาหกรรมการผลิตอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมการผลิตรองเท้า อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น

ความสามารถในการแข่งขันของภาคเศรษฐกิจในการผลิตสินค้าและบริการซึ่งอาศัยแรงงานไร้ฝีมือและแรงงานทักษะต่ำ

3) ประเทศที่เน้นทรัพยากรมนุษย์ระดับทักษะสูง ได้แก่ สิงคโปร์ ซึ่งได้ให้ความสำคัญมากขึ้นต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านสารนิเทศที่ก้าวหน้า ตลอดจนการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีพื้นฐาน เนื่องจากเป็นประเทศที่หันมาเน้นการค้าภาคบริการด้านการเงิน การธนาคาร การพาณิชย์ และการขนส่งซึ่งต้องอาศัยเทคโนโลยีระดับสูง

กล่าวคือ ประเทศสมาชิกอาเซียนอย่างเช่นประเทศไทยเป็นต้นนั้น จะประสบปัญหาการยกระดับผลิตภาพทางการผลิตของแรงงานอย่างยั่งยืน ในขณะที่อุปทานด้านแรงงานระดับล่างและกลางยังคงมีอยู่มากและอาจเพิ่มขึ้นได้ในอนาคต หากการบริหารจัดการภายในประเทศและภูมิภาคยังขาดนโยบายการพัฒนาทางเศรษฐกิจและทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกันอย่างชัดเจน การปรับระบบการพัฒนากำลังคนที่ไร้ทักษะ หรือมีทักษะความสามารถในระดับล่างและกลางให้สามารถก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้น และการสร้างกำลังคนที่จะก้าวเข้ามาเป็นแรงงานใหม่ในระดับทักษะความสามารถที่สูงขึ้นในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม จึงเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของการยกระดับความสามารถในการแข่งขันในระดับสากลของประเทศและภูมิภาคโดยรวมต่อไปในอนาคต

ผลที่ตามมาจากช่องว่างของระดับพัฒนาการของมนุษย์และช่องว่างที่ขยายตัวขึ้นในระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจภายในภูมิภาค ส่งผลต่อเนื่องสู่การเพิ่มกระแสและความเข้มข้นของแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติไร้ฝีมือผิดกฎหมาย โดยประเทศที่เป็นสมาชิกเดิมของอาเซียน เช่น ไทย มาเลเซีย สิงคโปร์ เป็นเป้าหมายของการย้ายถิ่น ทั้งจากสมาชิกใหม่ของอาเซียนเอง เช่น พม่า ลาว กัมพูชา และจากเพื่อนบ้านรอบนอก เช่นจากเอเชียใต้ เป็นต้น ซึ่งการพึ่งพิงแรงงานย้ายถิ่นไร้ฝีมือผิดกฎหมายซึ่งส่วนใหญ่ถูกเอารัดเอาเปรียบและขาดโอกาสของการพัฒนานั้น[115] เนื่องจากมักถูกฉวยใช้ประโยชน์จากการที่ขาดการรับรู้ต่อโอกาสใหม่ทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เรียกว่า การปันผลทางประชากร ซึ่งการคงลักษณะแนวดำเนินการดังกล่าวย่อมไม่เพียงขัดขวางการบรรลุเป้าหมายของอาเซียนที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น หากแต่ยังส่งผลต่อความเป็นไปได้การบั่นทอนโอกาสจากการปันผลทางประชากรในประเทศสมาชิกอาเซียนที่กำลังพัฒนาอย่าง พม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งเป็นประเทศต้นทางของแรงงานไร้ฝีมือย้ายถิ่นผิดกฎหมายนั้นจะได้รับ แทนที่จะเอื้อต่อการขยายโอกาสจากการปันผลทางประชากรของแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียนให้ยาวนานออกไปโดยได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่

ในปัจจุบัน ประเทศสมาชิกอาเซียนหลายประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเทศที่ยังไม่อาจก้าวพ้นจากการเน้นการผลิตในระดับแรงงานเข้มข้นระดับล่าง เช่น ไทย และมาเลเซีย เป็นต้น ได้นำเข้าแรงงานระดับล่างจากประเทศสมาชิกอาเซียนอื่น เช่น จากลาว กัมพูชา และพม่า ในกรณีของไทย และจากอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์และไทย ในกรณีของมาเลเซีย โดยไม่ให้ความสำคัญนักต่อการยกระดับฝีมือและคุณภาพแรงงานที่นำเข้ามาให้เอื้อต่อการยกระดับประสิทธิภาพการผลิตของประเทศให้สูงขึ้น ลักษณะดังกล่าว นอกจากจะเป็นการชะลอโอกาสในการยกระดับประสิทธิภาพการผลิตของประเทศให้สูงขึ้นอย่างมีมูลค่าเพิ่มในการใช้ประโยชน์จากการปันผลทางประชากรอย่างเต็มที่แล้ว ยังส่งผลต่อความเป็นไปได้ในการถ่วงโอกาสการรับการ

---

[115] เกื้อ วงศ์บุญสิน และพัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2545). "การยกระดับความสามารถในการแข่งขันในระดับสากลผ่านการปรับฐานแรงงานระดับกลางและระดับล่าง" นำเสนอในการสัมมนาวิชาการประจำปี 2545 เรื่อง เผชิญความท้าทายจากกระแสโลกาภิวัตน์ กลุ่มที่ 5 "การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล" จัดโดยมูลนิธิชัยพัฒนา ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงพาณิชย์ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย วันที่ 14-15 ธันวาคม 2545 โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ ซิตี้ จอมเทียน ชลบุรี

ปันผลทางประชากรของประเทศต้นทางของแรงงานที่ย้ายถิ่นเข้ามาจากโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปจากการย้ายถิ่น ถึงแม้ว่าเป็นการย้ายถิ่นชั่วคราว แต่เป็นการย้ายถิ่นที่ขาดโอกาสด้านการยกระดับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างเต็มที่ และเมื่อแรงงานย้ายถิ่นที่ไม่ได้รับการพัฒนาคุณภาพเดินทางโยกย้ายกลับไปยังประเทศต้นทางซึ่งมีระดับพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ไม่สูงเพียงพอต่อการยกระดับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ด้วยลำพังตนเอง ประชากรดังกล่าวย่อมกลายเป็นภาระทางเศรษฐกิจเมื่อก้าวเข้าสู่วัยสูงอายุและประสิทธิภาพการผลิตต่ำลง เมื่อเป็นเช่นนี้ การที่ประเทศสมาชิกอาเซียนซึ่งกำลังจะผ่านพ้นช่วงหน้าต่างโอกาสจากการปันผลทางประชากรไปแล้วในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า เช่น สิงคโปร์ ไทย เป็นต้นนั้น จะขยายช่วงหน้าต่างโอกาสจากการปันผลทางประชากรของตนจากช่วงหน้าต่างโอกาสจากการปันผลทางประชากรที่ยังคงเหลืออยู่ของประเทศสมาชิกอาเซียนอื่น ในโครงการความร่วมมือทางเศรษฐกิจต่างๆ ระดับภูมิภาค การรับประโยชน์จากช่วงหน้าต่างโอกาสจากการปันผลทางประชากรที่เหลืออยู่ในภูมิภาคนั้นย่อมเป็นไปในระดับต่ำ ซึ่งสะท้อนถึงความไม่ยั่งยืนของศักยภาพการแข่งขันและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาคในที่สุด

ข้อพิจารณาดังกล่าวข้างต้นนั้น อาจไม่ใช่ประเด็นปัญหาหากเป็นภาวะที่เกิดขึ้นในช่วง 1-2 ทศวรรษก่อน ซึ่งการผลิตโดยอาศัยแรงงานเข้มข้นเป็นยุทธศาสตร์ที่พึงยึดถือได้ ทว่าในยุคปัจจุบันนับจากนี้ไปของศตวรรษที่ซึ่งศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจขึ้นกับการปรับตัวที่ทันการณ์ของทรัพยากรมนุษย์ต่อพลวัตทางเทคโนโลยีและความรู้ ข้อพิจารณาข้างต้นจึงมีนัยสำคัญอย่างมากในเชิงนโยบายทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาคที่ต้องสอดรับซึ่งกันและกัน

ความสำคัญของประเด็นการเร่งปรับปรุงผลิตภาพของกำลังแรงงานดังกล่าว นับว่าจำเป็นมากในกรณีของไทย เมื่อพิจารณาจากงานศึกษาด้านผลิตภาพของกำลังแรงงานไทยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ประกอบกับการที่หน้าต่างโอกาสจากการปันผลทางประชากรในประเทศจะหมดไปก่อนประเทศอื่นๆ ในอาเซียนหลายประเทศ ถึงแม้ว่า โอกาสทางเศรษฐกิจจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรในไทยจะเริ่มหมดไปในเวลาใกล้เคียงกับสิงคโปร์และเวียดนามก็ตาม อีกทั้ง เมื่อพิจารณาจากพัฒนาการทางการศึกษาอบรม ประเทศไทยน่าจะเป็นประเทศที่น่าจะมีโอกาสในการยกระดับผลิตภาพของทรัพยากรมนุษย์ด้อยกว่าฟิลิปปินส์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย ซึ่งอยู่ในกลุ่มประเทศที่อยู่ระหว่างการให้ความสำคัญกับทักษะฝีมือแรงงานมากขึ้นเช่นเดียวกับไทย เนื่องจาก การที่แรงงานไทยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 66) ในปัจจุบัน จบการศึกษาเพียงในระดับประถมศึกษา โดยมีแนวโน้มการเน้นกลยุทธ์ทางนโยบายด้านอุปทานแรงงาน (นำเข้าแรงงานระดับล่าง) มากกว่าด้านอุปสงค์แรงงาน (อบรมเพิ่มเติมแรงงานไทย) ปัญหานี้นับเป็นจุดอ่อนที่สำคัญและรุนแรงกว่าอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และมาเลเซีย ซึ่งมีอัตราการเรียนต่อในระดับมัธยมต้นสูงกว่าไทย[116]

แนวทางการยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจของไทยในช่วงที่ผ่านมา เป็นช่วงการเปลี่ยนผ่าน (Transition) จากที่เคยเน้นการผลิตโดยอาศัยแรงงานเข้มข้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับล่าง ไปสู่การเพิ่มบทบาทของแรงงานที่มีทักษะขั้นกลาง ในขณะที่แรงงานของไทยที่มีอยู่เป็นจำนวนมากในระดับล่างและกลางเป็นกลุ่มที่เสี่ยงต่อปัญหาหลายประการ ทั้งปัญหาความไม่มั่นคงด้านการจ้างงาน ปัญหาการขาดความพร้อมในตัวของตนเองในการปรับระดับหรือย้ายฐานของตนเองสู่ระดับทักษะฝีมือที่สูงขึ้นในลักษณะที่สามารถเอื้อต่อการแข่งขันของอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่ออุตสาหกรรม ต้องการปรับตัวให้สามารถแข่งขันได้ด้วยการเปลี่ยนไปใช้เครื่องจักรใหม่ตามแนวการผลิตแบบพึ่งพาทุนและเครื่องจักรจากต่างประเทศมากขึ้น[117]

---

[116] เกื้อ วงศ์บุญสิน และพัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2545) *อ้างแล้ว.*

[117] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน, แกมทอง อินทรัตน์ และศักดา ธนิตกุล (2545) "โครงการทางเลือกทางเศรษฐกิจในบริบทการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอ" สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), พฤศจิกายน.

กล่าวคือ จากพลวัตของการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ กลยุทธการแข่งขันทางเศรษฐกิจแบบเน้นแรงงานระดับล่างและกลางได้สะท้อนถึงโอกาสแห่งการเสี่ยงอย่างสูงมากขึ้น ต่อการสูญเสียโอกาสทางเศรษฐกิจในแง่ของการปันผลทางประชากรเพื่อพัฒนาการทางเศรษฐกิจอย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งประเทศไทยยังคงขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพในจำนวนเพียงพอต่อการรองรับเศรษฐกิจใหม่ที่แข่งขันกันด้วยผลิตภาพบนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ ความสามารถ[118]

ถึงแม้ว่าสิงคโปร์ประสบกับการหดตัวทางเศรษฐกิจในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจ โดยสามารถพลิกฟื้นเศรษฐกิจได้ในระดับที่ไม่สูงนัก[119] แต่ก็ยังสามารถรักษาสถานะของการเป็นประเทศที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทัดเทียมกับประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีชั้นสูงในการก้าวสู่ศูนย์กลางการค้าระหว่างประเทศ ศูนย์กลางธุรกิจการค้าอิเล็กทรอนิกส์ และศูนย์รวมวิทยาการสมัยใหม่ ในทำนองเดียวกัน ถึงแม้ว่าวิกฤตเศรษฐกิจทำให้มาเลเซียมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจต่ำลง[120] แต่นับว่าฟื้นตัวได้รวดเร็วเนื่องจากการที่รัฐบาลเลือกใช้มาตรการควบคุมการปริวรรตเงินตรา ประกอบกับการที่ประเทศไม่มีหนี้สินผูกพันกับกองทุนการเงินระหว่างประเทศและจุดแข็งอื่นๆ ของประเทศมาเลเซีย ได้แก่ การมีทรัพยากรธรรมชาติด้านพลังงานที่เป็นของตนเอง ความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสินค้าประเภทอิเล็กทรอนิกส์

เวียดนามนั้น ถึงแม้ว่าจะเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาและมีความล้าหลังในหลายๆ ด้าน แต่เป็นประเทศที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง[121] มีตลาดแรงงานและตลาดบริโภคที่มีขนาดใหญ่ กำลังซื้อที่ค่อนข้างเข้มแข็งโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเมืองใหญ่ ประกอบกับการที่เวียดนามมีจุดมุ่งหมายเน้นการนำประเทศไปสู่การเพิ่มผลผลิตมวลรวมในประเทศเป็น 2 เท่าในปี 2563 ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมและความทันสมัย การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างงานให้สอดคล้องกับแรงงานที่เข้าสู่ตลาด การปรับปรุงชีวิตประชากร และการลดความยากจนจากที่มีอยู่ประมาณร้อยละ 39 ของประชากรทั้งหมด[122]

อย่างไรก็ตาม สำหรับประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคนั้น มีการคาดการณ์ว่าบางประเทศจะมีแนวโน้มที่จะเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น อินโดนีเซียซึ่งในปัจจุบันเป็นประเทศที่มีตลาดใหญ่แต่มีศักยภาพในระดับปานกลาง มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ลดลงด้วยปัญหาเสถียรภาพทางการเมือง การคอร์รัปชั่น จำนวนคนว่างงาน พม่า ลาว กัมพูชา และบรูไนก็เช่นกัน ถึงแม้ว่าในช่วงที่ผ่านมานั้นพม่ามีอัตราการขยายตัวไม่แน่นอน เนื่องจากการพึ่งพาสินค้าเกษตรไม่กี่ชนิดด้วยเทคโนโลยีการผลิตที่ค่อนข้างต่ำ การขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ขึ้นกับสภาพดินฟ้าอากาศ ปัญหาด้านมหภาค เช่น เงินเฟ้อ การขาดแคลนไฟฟ้าและสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน โดยที่ลาวและกัมพูชามีอัตราการขยายตัวต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ในระดับเทคนิคและผู้ประกอบการที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินธุรกิจขนาดใหญ่ ปัญหาด้านกฎระเบียบข้อบังคับสำหรับการลงทุน การคอร์รัปชั่น และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีกัมพูชานั้นยัง

---

[118] เกื้อ วงศ์บุญสิน และพัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2545) *อ้างแล้ว*.

[119] ในปี 2545 เศรษฐกิจขยายตัวร้อยละ 2.2 และคาดว่าจะอยู่ที่ร้อยละ 0.5-2.5 ในปี 2546 เนื่องจากความต้องการภายในประเทศชบเซา อัตราการว่างงานสูง และปัญหาความผันผวนทางเศรษฐกิจและความมั่นคงในแถบเอเชียแปซิฟิก

[120] ในปี 2544 มาเลเซียมีอัตราขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ร้อยละ 0.5 เปรียบเทียบกับร้อยละ 9 ในช่วงปี 2533-2539

[121] ในปี 2544 เวียดนามมีอัตราการขยายตัวของ GDP อย่างเป็นทางการที่ร้อยละ 6.8 ถึงแม้ว่าธนาคารโลกให้ความเห็นว่าไม่น่าจะอยู่ในอัตราที่สูงกว่าร้อยละ 5

[122] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2546). "บทสังเคราะห์ยุทธศาสตร์ไทยต่อการยกระดับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการค้าอย่างยั่งยืนกับประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้" โครงการวิจัยวาระแห่งชาติ การยกระดับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการค้าอย่างยั่งยืนกับประเทศในเอเชีย. สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ขาดระบบธนาคารที่เป็นระบบสากล ในขณะที่บรูไนอยู่ในช่วงของการปรับตัวต่อปัญหาใหม่ คือ ปัญหาเสถียรภาพทางการเมืองและปัญหาการว่างงาน[123]

2.7 การลดความเหลื่อมล้ำของระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศสมาชิก

การลดความเหลื่อมล้ำของระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศสมาชิกเดิมของอาเซียน 6 ประเทศ (บรูไน สิงคโปร์ ไทย มาเลเซีย อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์) กับประเทศสมาชิกใหม่อาเซียน 4 ประเทศ (กัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม) เป็นมาตรการที่อาเซียนให้ความสำคัญควบคู่ไปกับมาตรการอื่นๆ ในเป้าหมาย การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อลดปัญหาจากการที่ความเหลื่อมล้ำดังกล่าวอาจส่งผลให้การดำเนินการเปิดเสรีทางการค้าสินค้า ภาคบริการและการลงทุนของอาเซียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยประเทศสมาชิกบางส่วนอาจชะลอการปรับลดภาษีลงหรือบ่ายเบี่ยงการเปิดตลาดการค้าสินค้าและบริการ เพื่อคุ้มครองผู้ผลิตในประเทศของตนก่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสิงคโปร์เป็นประเทศพัฒนาแล้วที่รายได้ของประชากรต่อคน 26,836 ดอลลาร์สหรัฐฯ ต่อปี อยู่ในอันดับที่ 23 ของโลก ในขณะที่ประเทศสมาชิกใหม่อาเซียนอย่างพม่า กัมพูชา ลาว และเวียดนาม ประชากรมีรายได้ต่อคนต่อปี 219, 430, 485 และ 618 ดอลลาร์สหรัฐฯ ตามลำดับ[124]

มาตรการลดช่องว่างความแตกต่างของระดับการพัฒนาเศรษฐกิจภายในเน้นไปที่ความช่วยเหลือให้ประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียนยกระดับการพัฒนาเศรษฐกิจและสามารถเข้าสู่กระบวนการเปิดเสรีตามพันธกรณีต่างๆ ของอาเซียนให้ได้โดยเร็ว เพื่อให้กลุ่มอาเซียนพัฒนาเศรษฐกิจและก้าวเดินไปพร้อมๆ กัน เป็นเศรษฐกิจที่มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านแหล่งวัตถุดิบอันอุดมสมบูรณ์ เป็นตลาดงาน เป็นแหล่งสร้างรายได้ เป็นแหล่งถ่ายทอดเทคโนโลยี เป็นฐานการลงทุน และเป็นตลาดส่งออกซึ่งกันและกันที่มีมูลค่าการส่งออกภายในกลุ่มขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในที่สุด

สิทธิประโยชน์ทางภาษีศุลกากรภายใต้ (ASEAN Integration System of Preferences: AISP) แก่ประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียน เป็นมาตรการหนึ่งในการช่วยลดช่องว่างในการพัฒนา โดยการให้ AISP นี้เป็นการให้ฝ่ายเดียวจากประเทศสมาชิกเดิมแก่ประเทศสมาชิกใหม่ ซึ่งประเทศไทยได้กำหนดให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีศุลกากรแก่ประเทศสมาชิกอาเซียนใหม่ 3 ประเทศได้แก่ กัมพูชา ลาวและพม่า สำหรับปี 2550 รวมทั้งสิ้น 1,539 รายการ ซึ่งนับว่าเป็นสัดส่วนที่มากที่สุดเมื่อเทียบกับประเทศสมาชิกอาเซียนเดิมอื่นๆ ทั้งนี้ การให้สิทธิประโยชน์ดังกล่าวจะมีผลไปจนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2552[125]

การพัฒนาชนบทและการขจัดความยากจน เป็นความร่วมมือที่ริเริ่มขึ้นหลังวิกฤตทางเศรษฐกิจเมื่อปี 2540 จากแนวคิดด้านการลดผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่จะมีต่อประชาชน โดยในระยะหลังนี้ อาเซียนให้ความสำคัญมากขึ้น และอาจกล่าวได้ว่า เป็นอีกมิติหนึ่งของความร่วมมืออาเซียนที่กำลังจะทวีความสำคัญมากขึ้นต่อไปในอนาคต ในฐานะจุดเน้นประการหนึ่งของแผนปฏิบัติการของประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community Plan of Action) รองรับปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมือในอาเซียน ฉบับที่ 2 (Bali Concord II) ซึ่งผู้นำอาเซียนได้ให้การรับรองร่วมกันตั้งแต่การประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 9 เมื่อปี 2546 ที่บาหลี

---

[123] พัชราวลัย วงศ์บุญลิน (2546). *เพิ่งอ้าง*.

[124] ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. *อ้างแล้ว*.

[125] กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ (2549) "ผลการประชุมคณะมนตรีเขตการค้าเสรีอาเซียนครั้งที่ 20" 23 สิงหาคม.

ปัจจุบัน ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านการพัฒนาชนบทและความยากจน มีหลายโครงการ ซึ่งส่วนใหญ่มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบหลักแล้ว ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ในแผนงานอาเซียนด้านการพัฒนาชนบทและการขจัดความยากจนสำหรับช่วงปี 2547-2553 ซึ่งได้รับการเห็นชอบจากที่ประชุมรัฐมนตรีอาเซียนด้านการพัฒนาชนบทและการขจัดความยากจน (ASEAN Ministerial Meeting on Rural Development and Poverty Eradication - AMRDPE) ครั้งที่ 4 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2548 ที่สิงคโปร์ ซึ่งส่วนหนึ่งอาศัย "เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ – Millennium Goals"[126] ของสหประชาชาติ แนวทางเบื้องต้นในการกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ดำเนินการ ประกอบกับการปรึกษาหารือประสานความร่วมมือกับประเทศคู่เจรจา องค์การระหว่างประเทศ เช่น ADB/UNDP/The Center for Integrated Rural Development in Asia and the Pacific–CIRDAP/UNESCAP กลุ่มประเทศอื่นๆ เช่น SAARC องค์กรพัฒนาเอกชนต่างๆ โดยมีการประสานความร่วมมือกับกรอบความร่วมมือทางสังคมอื่นๆ ของอาเซียนด้วย เช่น ในด้านสาธารณสุข เยาวชน สตรี แรงงาน เกษตรและด้านสวัสดิการสังคมและการพัฒนา เป็นต้น ซึ่งจากแนวทางดังกล่าว ยุทธศาสตร์ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านการพัฒนาชนบทและความยากจน เป็นยุทธศาสตร์เพื่อนำไปสู่ชุมชนแห่งสังคมที่เอื้ออาทร โดยให้ความสำคัญกับการให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเอง ประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ คือ

1) การนำยุทธศาสตร์แบบองค์รวม (Holistic) แนวใหม่ในลักษณะที่เป็นนวัตกรรม (Innovative) มาใช้ในการอำนวยให้ผู้ยากจนเข้าถึงบริการสาธารณะต่างๆ ได้มากขึ้น รวมถึงการศึกษาแนวทางลดผลกระทบของโลกาภิวัตน์และการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจการค้าต่อสังคม การจัดทำระบบติดตามภาวะความยากจนและปัจจัยเสี่ยงต่างๆ การบริหารจัดการในเรื่องการพัฒนาชนบทและการขจัดความยากจน การคุ้มครองทางสังคม การจัดการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับผู้ยากจน การให้อำนาจการปกครองแก่ท้องถิ่นและให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทและส่วนร่วมมากขึ้น ซึ่งในระยะเริ่มต้นนี้ เน้นที่การยกระดับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ทางการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อเสริมสร้างการรับรู้ของสาธารณชนในการพัฒนาชนบทและการขจัดความยากจน ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรระหว่างประเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ธนาคารโลก เป็นต้น

2) การเสริมสร้างแนวทางแวดล้อมในการอำนวยให้คนจนสามารถสร้างรายได้และมีโอกาสในการทำงาน รวมถึงการอำนวยให้วิสาหกิจรายย่อยต่างๆ ในชนบทเข้าสู่ตลาดได้มากขึ้น

3) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งมวลในด้านการพัฒนาชนบท โดยให้ความสำคัญต่อการให้ผู้ที่อยู่ในชนบทตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ การขยายโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าไปในชนบท การพัฒนาขีดความสามารถและทักษะในการทำงานตลอดจนการเข้าถึงบริการทางสังคมต่างๆ แก่ผู้ยากจนและผู้ที่อาศัยอยู่ในชนบท โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในส่วนของขีดความสามารถและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

---

[126] ประกอบด้วย 1) ขจัดความยากจนและหิวโหย 2) ให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาระดับประถมศึกษา 3) ส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศและส่งเสริมบทบาทสตรี 4) ลดอัตราการตายของเด็ก 5) พัฒนาสุขภาพของสตรีมีครรภ์ 6) ต่อสู้โรคเอดส์ มาลาเรีย และโรคสำคัญอื่นๆ 7) รักษาและจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน 8) ส่งเสริมการเป็นหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาในประชาคมโลก

บทที่ 3

ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน*

3.1 ความนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่ประเทศต่างๆ มีความใกล้ชิดกันมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ รูปแบบของการจ้างงานซึ่งเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจประการหนึ่งได้มีการเปลี่ยนแปลงตามสมัยเช่นกัน ความซับซ้อนและความหลากหลายของการจ้างงานมีมากขึ้นเป็นลำดับ การที่ประเทศต่างๆ มีความสัมพันธ์ในด้านต่างๆ มากขึ้นจึงเป็นเหมือนการเปิดโอกาสด้านความร่วมมือระหว่างประเทศในการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรร่วมกัน ในกรณีของประเทศในภูมิภาคอาเซียนที่ได้รวมตัวกันอย่างเป็นทางการเกือบ 40 ปี ก็ได้อาศัยโอกาสของความร่วมมือเพื่อเป็นช่องทางในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเช่นกัน ประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่ได้รับความสนใจมากในขณะนี้คือ เรื่องการใช้โอกาสของการปันผลประชากรและการแสวงหาความร่วมมือเพื่อเพิ่มผลิตภาพของการผลิตของแรงงานในภูมิภาค โดยหวังว่า การเพิ่มผลิตภาพของแรงงานจะเป็นปัจจัยเสริมให้แต่ละประเทศในภูมิภาคสามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางการค้าในตลาดโลกได้อย่างดี

โดยทั่วไป การศึกษาเรื่องปัจจัยที่กำหนดการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศจะเน้นไปที่การมองภาพผลิตภาพการผลิตของปัจจัยการผลิตอื่นๆ ที่นอกเหนือจากปัจจัยทุนและปัจจัยแรงงานว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความเจริญเติบโตของประเทศต่างๆ อย่างไรก็ดี ปัจจัยแรงงานในภูมิภาคอาเซียนนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจในภูมิภาคนี้ที่ไม่อาจมองข้ามได้ แม้ว่าเรื่องของเทคโนโลยีและการจัดการจะมีบทบาทค่อนข้างสูงก็ตาม ดังนั้น การศึกษาเรื่องตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการแสวงหาหนทางในการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น

3.2 ตลาดแรงงาน

ตลาด ในทางเศรษฐศาสตร์ ไม่ได้จำกัดอยู่ที่สถานที่ที่มีการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการเท่านั้น หากแต่หมายความรวมถึงกรณีที่ผู้ซื้อและผู้ขายสามารถจะตกลงแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการซึ่งกันและกันได้โดยไม่ได้จำกัดอยู่ ณ สถานที่ใดสถานที่หนึ่ง สำหรับกรณีของปัจจัยการผลิตก็เช่นเดียวกัน ตลาดซื้อขายปัจจัยการการผลิตก็มิได้จำกัดอยู่ตรงที่สถานที่ที่ผู้ซื้อและผู้ขายปัจจัยการผลิตมาตกลงกันเท่านั้น ยกตัวอย่างเช่น ปัจจัยแรงงาน กล่าวกันว่า ตลาดแรงงานไม่มีศูนย์รวมในการจำหน่าย ดังนั้น การตกลงระหว่างผู้เสนอแรงงานและผู้ว่าจ้างก็ถือได้ว่าเกิดตลาดแรงงานขึ้นเช่นเดียวกัน ลักษณะของตลาดจะมีความหลากหลาย และสามารถจำแนกออกเป็นตลาดสำหรับงานแต่ละชนิดที่แตกต่างกันไป โดยอาจแยกตามอาชีพ (Occupational market) ขนาดของ

---

*โดย ศิริมา บุนนาค พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และสุภาพรรณ ตั้งตรงไพโรจน์

ตลาดแรงงานจะแตกต่างกันไปตามระดับฝีมือ หรือระดับทักษะของแรงงาน และมีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมระดับประเทศหรือระดับต่างประเทศ

สำหรับแบบจำลองของตลาดแรงงานอย่างง่ายมักจะมีการสมมติให้ตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ กล่าวคือ มีผู้ต้องการแรงงานเป็นจำนวนมากและขณะเดียวกันมีผู้ประสงค์ที่จะเสนอตัวเข้าทำงานเป็นจำนวนมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ไม่มีกลุ่มใดจะมีอิทธิพลในการกำหนดอัตราค่าจ้างในตลาดได้ การเข้า-ออกตลาดแรงงานของทั้งนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปได้อย่างเสรี รวมทั้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ทุกฝ่ายสามารถรับรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัด ไม่มีการแทรกแซงจากหน่วยงานหรือสถาบันของภาครัฐ ทั้งนี้ มีอัตราค่าแรงหรือค่าจ้างเป็นตัวจูงใจ โดยถือเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน อย่างไรก็ดี ในสภาพความเป็นจริง ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่นอกเหนือจากค่าแรงที่เป็นตัวกำหนดอุปทานแรงงาน ขณะเดียวกัน สำหรับอุปสงค์ต่อแรงงานนั้นมีลักษณะเป็น "อุปสงค์ต่อเนื่อง" (derived demand) เนื่องจากความต้องการแรงงานจะขึ้นกับความต้องการผลิตสินค้าและบริการ หรืออีกนัยหนึ่งคือความต้องการจ้างงานเป็นผลที่เกิดจากความต้องการของผู้ผลิตในการผลิตสินค้านั่นเอง

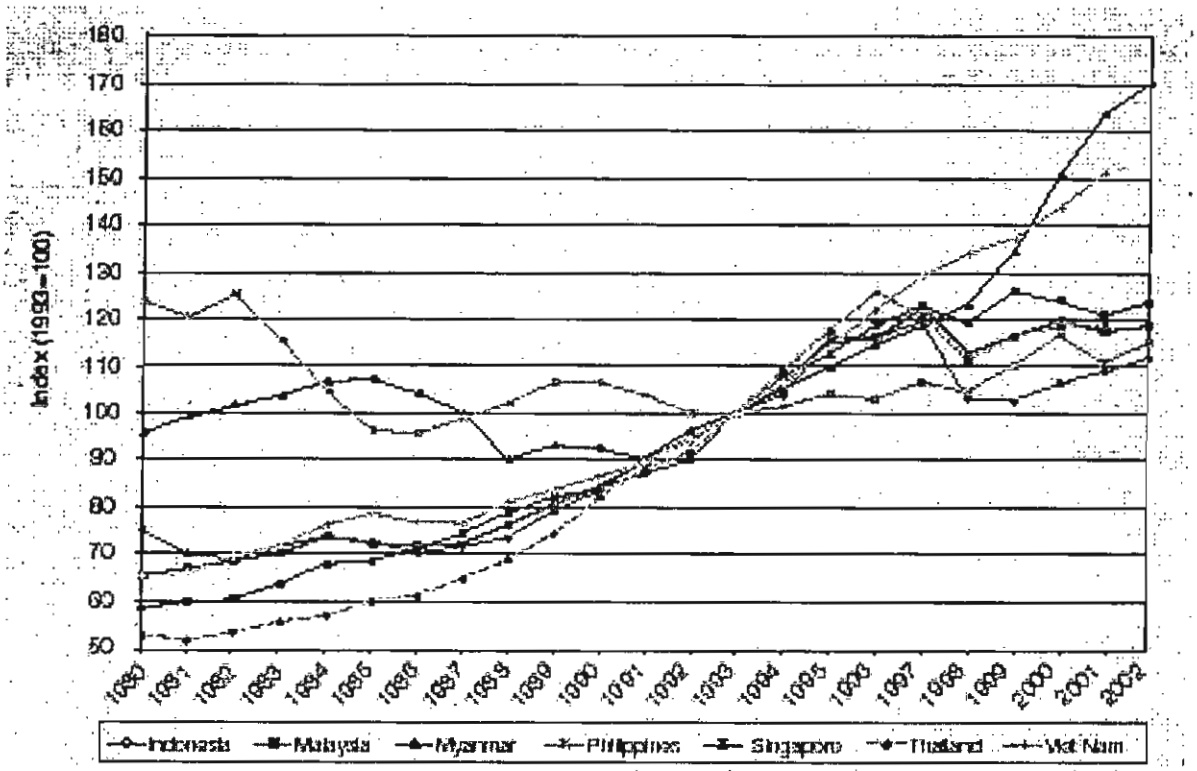
ความต้องการจ้างงาน หรืออุปสงค์ต่อแรงงานจะเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องผลิตภาพในการผลิต ทั้งนี้เพราะการต้องการที่จะว่าจ้างแรงงานของนายจ้างหรือผู้ประกอบการจะพิจารณาจากผลิตภาพในการทำงานของแรงงานว่าจะคุ้มกับค่าแรงที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้หรือไม่ การวัดผลิตภาพของแรงงานในทางเศรษฐศาสตร์มีวิธีการวัดอย่างง่ายๆ 2 ประการ ได้แก่ การวัดผลิตภาพการผลิตจากผลผลิตเฉลี่ย (average product) และการวัดผลิตภาพการผลิตจากผลผลิตหน่วยสุดท้าย (marginal product)

อย่างไรก็ดี การวัดผลิตภาพการผลิตโดยสองวิธีการดังกล่าวข้างต้น กล่าวได้ว่าเป็นการคำนวณอย่างคร่าวๆ ที่ไม่อาจแยกรายละเอียดของผลิตภาพการผลิตได้ชัดเจน ข้อมูลการวัดผลิตภาพการผลิตที่ใช้อยู่ในงานศึกษาวิจัยต่างๆ โดยส่วนใหญ่จะเป็นข้อมูลที่คำนวณขึ้นโดยใช้อัตราส่วนระหว่างผลิตภัณฑ์ประชาชาติต่อจำนวนกำลังแรงงานของประเทศ การเปรียบเทียบเรื่องผลิตภาพของแรงงานระหว่างประเทศ ทำได้ค่อนข้างยากเพราะการศึกษาเรื่องผลิตภาพของแรงงานหรือปัจจัยการผลิตอื่นๆ ในระดับอุตสาหกรรมหรือระดับสาขาอาชีพมีน้อย อย่างไรก็ดี คาดว่าในอนาคต หากประเทศต่างๆ สามารถให้ความร่วมมือในเรื่องการเก็บข้อมูลในระดับอุตสาหกรรมหรือระดับสาขาอาชีพมากขึ้นย่อมมีความเป็นไปได้ในการเปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3.3 ภาพรวมตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน

แผนภาพต่อไปนี้แสดงอัตราการเติบโตของผลผลิตต่อประชากรในกลุ่มประเทศอาเซียนบางประเทศ โดยที่หากจะมองว่าอัตราการเติบโตของผลผลิตต่อประชากรเป็นตัวชี้ถึงผลิตภาพของแรงงานในแต่ละประเทศ อาจสรุปในเบื้องต้นได้ว่าผลิตภาพของแรงงานในประเทศต่างๆ มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น

แผนภาพที่ 3.1 อัตราการเติบโตของผลผลิตต่อประชากรในกลุ่มประเทศอาเซียนบางประเทศ

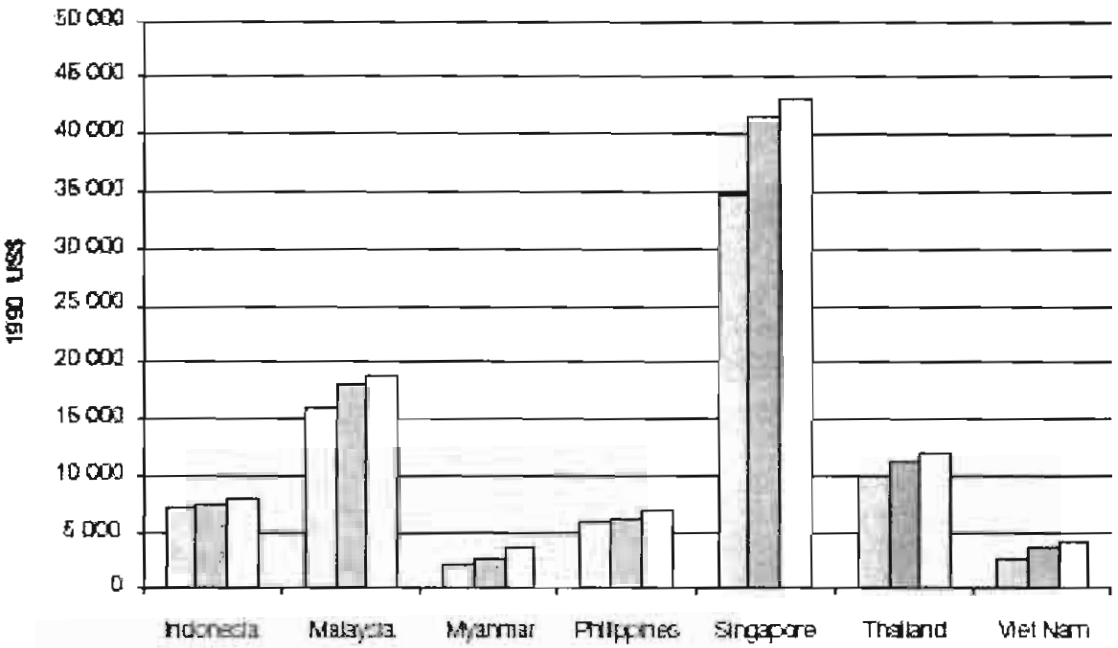


Source: ILO, 2003b.

ที่มา: ILO, *World Employment Report* (2004-2005)

และจากรายงานของ ILO ปี 2547-2548 นอกจากจะแสดงให้เห็นเรื่องอัตราการเติบโตของผลิตภาพการผลิตของแรงงานในประเทศต่าง ๆ แล้วยังแสดงให้เห็นถึงผลิตภาพของแรงงานในแต่ละประเทศในเชิงเปรียบเทียบระหว่างประเทศ แผนภาพที่ 3.2 แสดงผลิตภาพของแรงงานในแต่ละประเทศ

แผนภาพที่ 3.2 ผลิตภาพของแรงงานในแต่ละประเทศ



Note: Latest year is 2001 for Viet Nam and 2002 for all other countries. See note to figure 1.1.
Source: ILO, 2003b.

ที่มา: ILO, *World Employment Report* (2004-2005)

จากภาพข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผลิตภาพของแรงงานสิงคโปร์อยู่ในระดับที่สูงสุดเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ รองลงมา ได้แก่ มาเลเซีย ไทย อินโดนิเซีย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม และพม่า ตามลำดับ

สำหรับประเทศที่งานวิจัยฉบับนี้เลือกศึกษาได้แก่ประเทศ อินโดนิเซีย มาเลเซีย สิงคโปร์ และไทย ซึ่งในกรณีของ อินโดนิเซีย-มาเลเซีย-ไทย มีความร่วมมือในระดับอนุภูมิภาคทางด้านแรงงานอยู่นอกเหนือจากความร่วมมือในระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

จากข้อมูลใน ASEAN Statistical Yearbook ปี 2548 พบว่า กำลังแรงงานของประเทศต่างๆ มีแนวโน้มที่จะเติบโตในอัตราที่ช้าลง ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรในประเทศเหล่านี้ ตารางที่ 3.1 แสดงกำลังแรงงานของประเทศต่างๆ ในช่วงปี 2539 - 2546 และแผนภาพที่ 3 แสดงทิศทางของกำลังแรงงานของประเทศต่างๆ ในช่วงปี 2539 - 2546

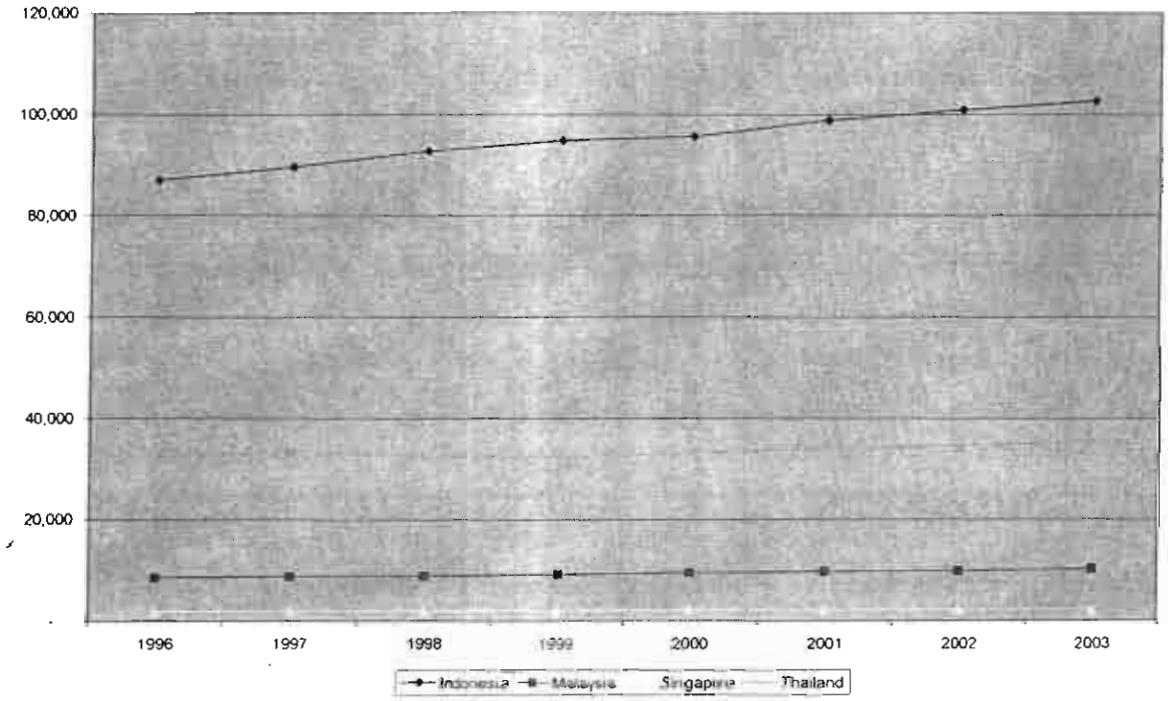
ตารางที่ 3.1 กำลังแรงงานของประเทศอาเซียน ระหว่างปี 2539 - 2546

หน่วย: พันคน

ปี	อินโดนีเซีย	มาเลเซีย	สิงคโปร์	ไทย
2539	86,975	8,616	1,802	32,544
2540	89,603	8,784	1,876	33,339
2541	92,735	8,884	1,932	32,518
2542	94,847	9,152	1,976	32,472
2543	95,651	9,616	2,192	33,150
2544	98,812	9,750	2,120	34,060
2545	100,779	9,886	2,129	34,594
2546	102,631	10,240	2,150	35,484

ที่มา: *ASEAN Statistical Yearbook* (2005)

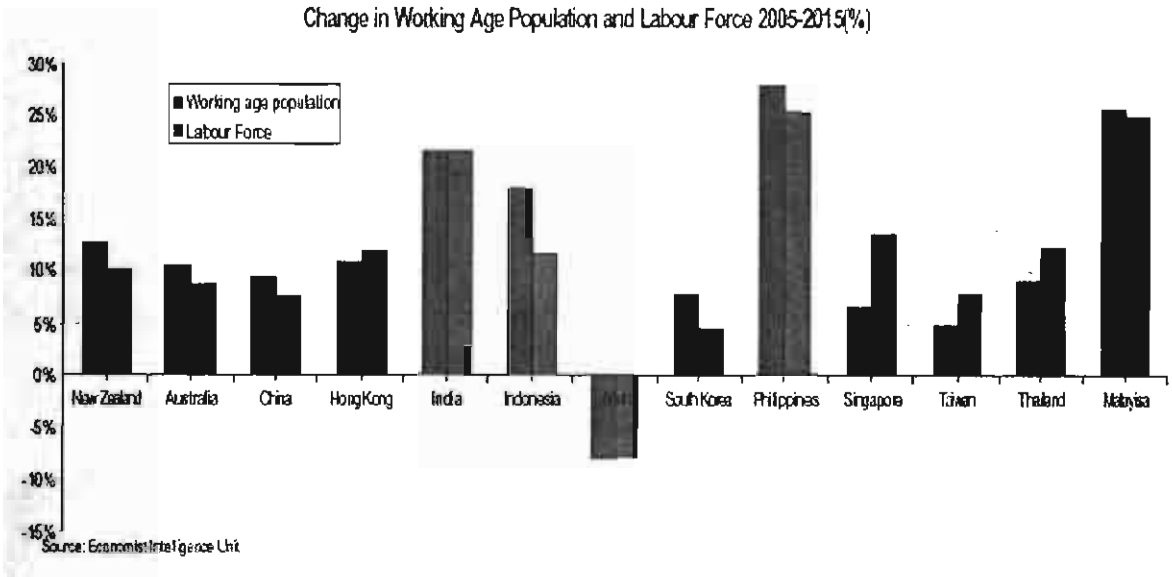
แผนภาพที่ 3.3 กำลังแรงงานของประเทศอาเซียนตั้งแต่ปี 2539 - 2546



ที่มา: ASEAN Statistical Yearbook (2005)

นอกจากนี้ The Economist Intelligence Unit's Forecasts ได้พยากรณ์เกี่ยวกับอายุการทำงานและกำลังแรงงานในประเทศแถบเอเชีย ระหว่างปี 2548 – 2558 (ค.ศ. 2005 – 2015) โดยพบว่าประเทศเช่น สิงคโปร์ ไต้หวัน ไทย และฮ่องกง จะพบกับสภาวะที่อัตราการเติบโตของแรงงาน (labor force) สูงกว่าอัตราการเติบโตของประชากรวัยทำงาน (working age population) แผนภาพที่ 3.4 แสดงเปอร์เซ็นต์การเปลี่ยนแปลงในประชากรวัยทำงานและกำลังแรงงานของประเทศต่างๆ

แผนภาพที่ 3.4 เปอร์เซ็นต์การเปลี่ยนแปลงในประชากรวัยทำงานและกำลังแรงงานของประเทศต่างๆ ในเอเชียรวมออสเตรเลียและนิวซีแลนด์

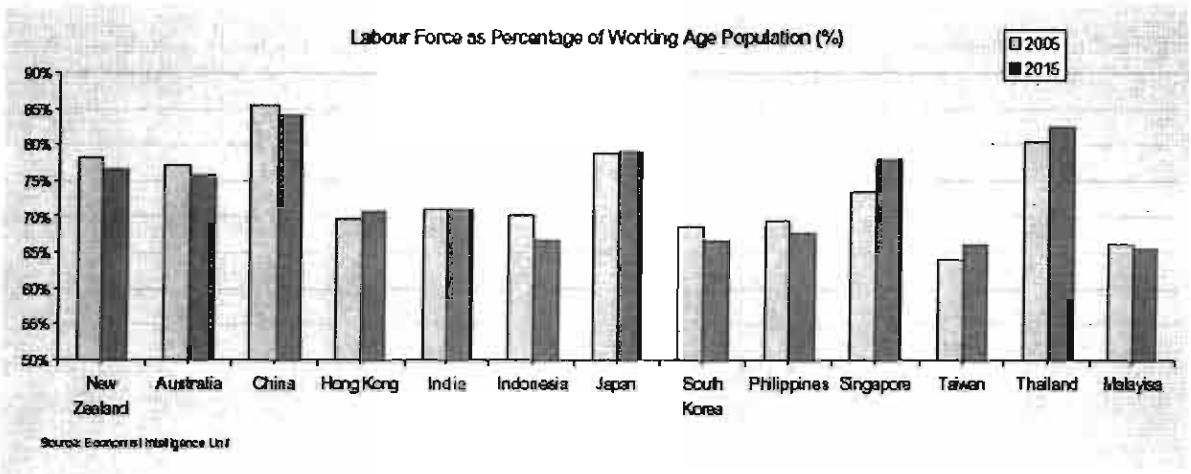


ที่มา: Economist Intelligence Unit, *Labour Mobility and Migration Trends in the Asian Region* (2004)

จากแผนภาพที่ 3.4 จะเห็นได้ว่า สิงคโปร์จะประสบกับปัญหาอัตราการเติบโตของประชากรวัยทำงานน้อยกว่าอัตราการเติบโตของแรงงานค่อนข้างจะรุนแรงกว่าประเทศอื่นๆ ซึ่งผลกระทบดังกล่าวนับว่าเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำไปสู่การผลักดันให้สิงคโปร์ปรับตัวในเรื่องของผลิตภาพของแรงงาน สำหรับประเทศไทยก็เช่นเดียวกัน แม้ว่าจากการพยากรณ์เปรียบเทียบดังกล่าวจะเป็นว่าความรุนแรงของปัญหาจะไม่สูงเท่ากับของสิงคโปร์ แต่แนวโน้มของปัญหาก็ปรากฏชัดหากเทียบกับประเทศอาเซียนอื่นๆ ดังนั้นจึงจำเป็นที่ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญกับเรื่องของผลิตภาพการผลิตเช่นกัน

นอกจากเรื่องกำลังแรงงานในแต่ละประเทศที่เติบโตในอัตราที่ช้าลงแล้ว อัตราการจ้างงานของแต่ละประเทศในภูมิภาคอาเซียนมีแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไปในระดับและทิศทางที่ต่างกัน หากจะเริ่มพิจารณาจากสัดส่วนกำลังแรงงานต่อประชากรวัยทำงานของประเทศต่างๆ ในช่วงปี 2548 และการประมาณการในช่วงปี 2558 จะพบว่า สัดส่วนกำลังแรงงานต่อประชากรวัยทำงานเพิ่มสูงขึ้นโดยเฉพาะในประเทศที่ประสบกับภาวะที่อัตราการเติบโตของประชากรวัยทำงานช้ากว่าอัตราการเติบโตของกำลังแรงงาน แผนภาพที่ 3.5 แสดงสัดส่วนกำลังแรงงานต่อประชากรวัยทำงานในประเทศในเอเชียรวมออสเตรเลียและนิวซีแลนด์

แผนภาพที่ 3.5 สัดส่วนกำลังแรงงานต่อประชากรวัยทำงาน



ที่มา: Economist Intelligence Unit, *Labour Mobility and Migration Trends in the Asian Region* (2004)

ลำดับต่อมาคือการพิจารณาเรื่องอัตราการว่างงานของประเทศในอาเซียนระหว่างปี 2539 - 2546 โดยแสดงไว้ในตารางที่ 3.2 และแผนภาพ 3.6

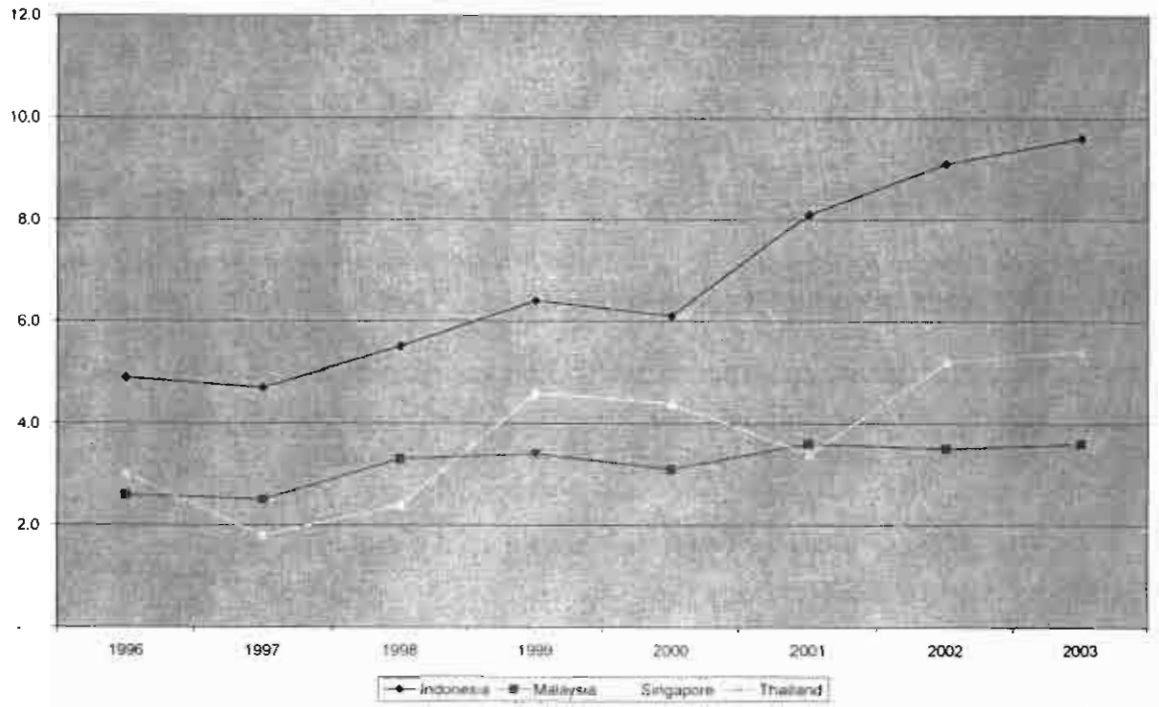
ตารางที่ 3.2 อัตราการว่างงานของประเทศอาเซียนระหว่างปี 2539 - 2546

หน่วย: %

ปี	อินโดนีเซีย	มาเลเซีย	สิงคโปร์	ไทย
2539	4.9	2.6	3.0	1.1
2540	4.7	2.5	1.8	0.9
2541	5.5	3.3	2.4	4.5
2542	6.4	3.4	4.6	3.3
2543	6.1	3.1	4.4	3.6
2544	8.1	3.6	3.4	2.4
2545	9.1	3.5	5.2	1.8
2546	9.6	3.6	5.4	1.8

ที่มา: *ASEAN Statistical Yearbook* (2005)

แผนภาพที่ 3.6 อัตราการว่างงานของประเทศอาเซียนระหว่างปี 2539 – 2546

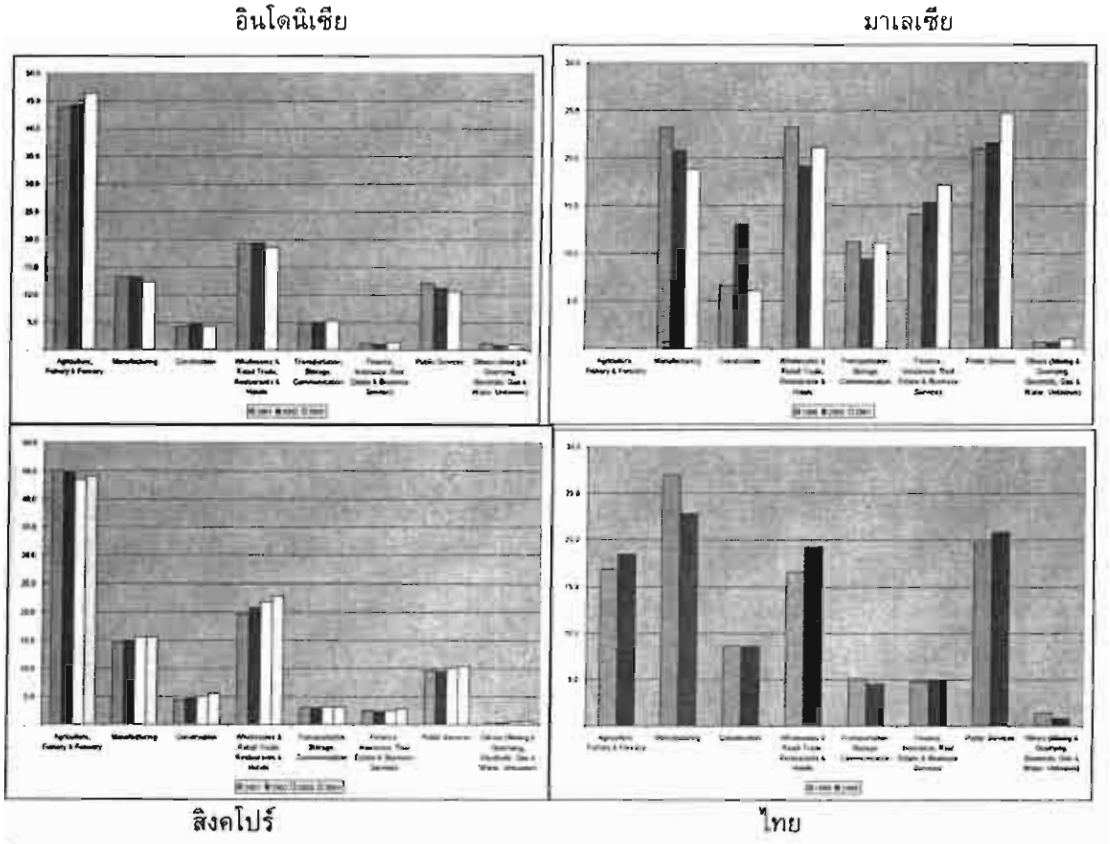


ที่มา: *ASEAN Statistical Yearbook* (2005)

ประเทศที่ประสบปัญหาการว่างงานสูงสุดคืออินโดนีเซีย และอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นมากกว่าประเทศอื่นๆ โดยเปรียบเทียบ โดยไทยเป็นประเทศเดียวที่อัตราการว่างงานอยู่ในระดับที่คงที่ จะเห็นได้ว่า ในปี 2541 ซึ่งเป็นปีหลังวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในภูมิภาค อัตราการว่างงานของทุกประเทศเพิ่มสูงขึ้น และมีไทยเพียงประเทศเดียวอัตราการว่างงานลดลงเป็นลำดับและอยู่ในอัตราที่ต่ำสุดเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ

สำหรับการจ้างงานในแต่ละประเทศเมื่อแยกตามสาขาการผลิตพบว่า มีการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา สำหรับสาขาการผลิตที่ได้มีการเก็บข้อมูลได้แก่ เกษตรกรรม (รวมประมงและป่าไม้) อุตสาหกรรม ก่อสร้าง ขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม คมนาคม/การสื่อสาร การเงิน/ประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์/ธุรกิจบริการอื่นๆ บริการสาธารณะ และอื่นๆ (เหมืองแร่/ไฟฟ้า/เชื้อเพลิง/ฯลฯ)

แผนภาพที่ 3.7 อัตราการจ้างงานของประเทศต่างๆ แยกตามสาขาการผลิต



ที่มา: *ASEAN Statistical Yearbook* (2005)

กรณีของอินโดนิเซีย ใช้ข้อมูลของปี 2544 – 2546 พบว่าอัตราการจ้างงานในภาคเกษตรกรรม รวมทั้งสาขาคมนาคม/สื่อสาร มีแนวโน้มการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นในขณะที่อัตราการจ้างงานในสาขาการผลิตอื่นๆ มีแนวโน้มการจ้างงานที่ลดลง สำหรับอินโดนิเซีย การจ้างงานในภาคเกษตรกรรมยังคงเป็นการจ้างงานที่สูงสุดเมื่อเทียบกับสาขาการผลิตอื่นๆ ในประเทศ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาคเกษตรกรรมที่มีต่อเศรษฐกิจของประเทศ ส่วนสาขาที่มีการจ้างงานสูงรองลงมาได้แก่สาขา ขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม ซึ่งเป็นสาขาที่เริ่มมีบทบาทมากขึ้น

สำหรับมาเลเซียใช้ข้อมูลเทียบระหว่างปี 2539 และ 2543 ซึ่งเป็นปีก่อนวิกฤตเศรษฐกิจและหลังวิกฤตเศรษฐกิจในภูมิภาค พบว่า ภาคเกษตรกรรม รวมทั้งด้านขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม การเงิน/ประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์/ธุรกิจบริการอื่นๆ และบริการสาธารณะ มีอัตราการจ้างงานเพิ่มขึ้น ในด้านของสาขาการผลิตที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ หากพิจารณาจากข้อมูลการจ้างงานพบว่า สาขาอุตสาหกรรมเป็นสาขาที่มีการจ้างงานสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับสาขาการผลิตอื่นๆ รองลงมาได้แก่สาขาบริการสาธารณะ สาขาเกษตรกรรม และ สาขาขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม ตามลำดับ

สำหรับสิงคโปร์ใช้ข้อมูลก่อนเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ (ปี 2539) และ หลังเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ (2543 และ 2544) เนื่องจากไม่มีพื้นที่ในการทำการเกษตร การจ้างงานในภาคนี้จึงไม่ปรากฏ ส่วนอัตราการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น

อย่างชัดเจนอย่างต่อเนื่องได้แก่การจ้างงานในบริการสาธารณะ และการจ้างงานในสาขา การเงิน/ประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์/ธุรกิจบริการอื่นๆ ส่วนการจ้างงานในสาขาอื่นๆ ช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจที่มีการเติบโตอย่างชัดเจนได้แก่ การจ้างงานในสาขาขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม และ สาขาคมนาคม/สื่อสาร สำหรับสาขาที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของสิงคโปร์นั้นได้แก่ สาขาบริการสาธารณะ สาขาขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม และสาขาอุตสาหกรรม ในขณะที่สาขาการเงิน/ประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์/และบริการธุรกิจอื่นๆ ก็มีบทบาทสูงเช่นกัน

กรณีของประเทศไทยใช้ข้อมูลหลังวิกฤตเศรษฐกิจตั้งแต่ปี 2544 - 2547 ซึ่งพบว่า อัตราการจ้างงานในสาขาขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ส่วนสาขาการผลิตอื่นๆ มีอัตราการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นจากปี 2544 ทุกสาขาการผลิตยกเว้นการจ้างงานในสาขาเกษตรกรรมเท่านั้น และจากข้อมูลการจ้างงานจะเห็นว่า สาขาเกษตรกรรมเป็นสาขาที่มีการจ้างงานสูงสุดสำหรับไทย ซึ่งแสดงถึงบาททางเศรษฐกิจที่สำคัญที่สาขาเกษตรกรรมยังคงมีอยู่ ส่วนสาขาขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรมมีบทบาทต่อเศรษฐกิจไทยที่สูงขึ้นเป็นลำดับ ในขณะที่สาขาอุตสาหกรรมมีบทบาทที่น้อยลงกว่าเดิม

จากข้อมูลการจ้างงานของประเทศอาเซียนแยกตามสาขาการผลิตข้างต้นจะพบว่า แนวโน้มการเติบโตของสาขาการผลิตเช่น สาขาการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม สาขาการเงิน/ประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์/ธุรกิจบริการอื่นๆ และสาขาบริการสาธารณะ มีแนวโน้มที่จะขยายตัวในทุกประเทศ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาคบริการที่มีบทบาทต่อเศรษฐกิจในภูมิภาคนี้สูงขึ้น

สำหรับการจ้างงานแยกตามสาขาอาชีพของประเทศในอาเซียนในปี 2546 พบว่ามีความสอดคล้องกับการจ้างงานในสาขาการผลิตข้างต้น กล่าวคือประเทศที่มีพื้นที่เกษตรกรรมจะมีการจ้างงานในสาขาอาชีพเกษตรกรรมที่สูงกว่าประเทศอื่นๆ โดยเปรียบเทียบ เช่นกรณีของอินโดนิเซียและไทย ตารางที่ 3.3 แสดงการจ้างงานแยกตามสาขาอาชีพของประเทศในอาเซียน

ตารางที่ 3.3 อัตราการจ้างงานแยกตามสาขาอาชีพของประเทศในอาเซียน

หน่วย: %

อาชีพ	อินโดนีเซีย (2539)	มาเลเซีย (2546)	สิงคโปร์ (2546)	ไทย (2546)
งานวิชาชีพ งานช่างเทคนิคและงานที่เกี่ยวข้อง (Professionals, technical and related workers)	3.9	17.8	28.9	7.3
งานบริหารจัดการ (Administrative, executive and managerial workers)	0.3	8.0	13.3	7.0
เสมียนและงานที่เกี่ยวข้อง (Clerical and related workers)	4.9	9.5	13.3	3.5
งานขายและบริการ (Sales workers and services workers)	23.6	26.7	10.7	24.4
งานด้านเกษตรกรรม ปศุสัตว์ ป่าไม้ ประมง และล่าสัตว์ (Agricultural, animal husbandry and forestry workers; fishermen and hunters)	43.0	12.7	0.1	36.8
งานด้านการผลิตและงานที่เกี่ยวข้อง, ผู้ปฏิบัติงานและแรงงานเกี่ยวกับอุปกรณ์การขนส่ง (Production and related workers, transport equipment operators and laborers)	24.0	25.4	29.8	7.8
อื่นๆ	0.3	-	3.9	13.3

ที่มา: *ASEAN Statistical Yearbook* (2005)

ในทางทฤษฎีการค้าระหว่างประเทศ จะสมมติให้ไม่มีการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตระหว่างประเทศ และจะมีข้อสรุปว่า ประเทศจะส่งออกสินค้าที่ตนมีความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบมากกว่าประเทศอื่นๆ และจะส่งสินค้าออกที่เน้นการใช้ปัจจัยที่มีอยู่มากในประเทศเป็นสำคัญ ซึ่งการค้าระหว่างประเทศของประเทศในอาเซียนก็เป็นไปตามบทสรุปของทฤษฎีเช่นกัน ผลต่อเนื่องจากทฤษฎีการค้าระหว่างประเทศที่มีต่อแรงงานหรือปัจจัยการผลิตในประเทศต่างๆ ที่ไม่สามารถเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศได้นั้น ก็มีข้อสรุปว่า การค้าระหว่างประเทศจะนำไปสู่การที่ปัจจัยการผลิตของประเทศต่างๆ จะได้รับผลตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Factor price equalization) อย่างไรก็ตาม ในโลกของความเป็นจริง การเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตระหว่างประเทศเกิดขึ้น โดยเฉพาะการเคลื่อนย้ายของแรงงานเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ

การยอมรับแรงงานจากต่างประเทศให้เข้ามาทำงานในประเทศของตนจะเป็นไปตามมาตรฐานความต้องการแรงงานของประเทศผู้รับเป็นสำคัญ ดังนั้น การพัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพที่ทัดเทียมกับแรงงานในประเทศ รวมทั้งการพัฒนาให้แรงงานมีผลิตภาพในการทำงานที่สูงขึ้นกว่าเดิมย่อมจะเป็นผลดีต่อต้นทุนการผลิตและความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบของประเทศนั้นๆ กล่าวคือ การพัฒนาผลิตภาพของแรงงานในด้านหนึ่งจะเป็นการเสริมให้ผลตอบแทนต่อแรงงานนั้นสูงขึ้นและมีโอกาสทำให้ต้นทุนการจ้างงานสูงขึ้นตาม แต่หากผลิตภาพ

การผลิตของแรงงานเติบโตในอัตราที่เร็วกว่าหรือสูงกว่าอัตราการเติบโตของค่าแรงที่สูงขึ้นแล้วย่อมทำให้ต้นทุนเฉลี่ยของการผลิตลดลงได้

การพัฒนาศักยภาพและผลิตภาพของแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ จะช่วยลดต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการลงและจะสามารถเพิ่มความสามารถในการแข่งขันได้ ข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบันในเรื่องระดับของผลิตภาพของแรงงานหรือระดับฝีมือที่เป็นที่ยอมรับในแต่ละสาขาอาชีพยังมีไม่มากพอและไม่ละเอียดในการจำแนกตามสาขาอาชีพจึงเป็นการยากที่จะวัดระดับที่จะกำหนดเป็น benchmark ที่ต้องการได้อย่างชัดเจน ซึ่งความร่วมมือระหว่างประเทศที่เป็นที่ต้องการคือ การเก็บข้อมูลในรายละเอียดของแต่ละสาขาอาชีพเพื่อที่จะใช้ข้อมูลดังกล่าวในการคำนวณหาผลิตภาพที่จะใช้เป็น benchmark ต่อไป

3.4 การคาดคะเนเกี่ยวกับตลาดแรงงานของประเทศต่างในอาเซียน[1]

ตารางที่ 3.4 ถึงตารางที่ 3.7 แสดงการประมาณการเกี่ยวกับแนวโน้มของอัตราการเปลี่ยนแปลงของประชากร กำลังแรงงาน รวมทั้งการเติบโตของผลผลิตและผลิตภาพแรงงานของอินโดนิเซีย มาเลเซีย สิงคโปร์ และไทยในช่วงปี 2549 – 2573 โดย The Economist Intelligence Unit

ตารางที่ 3.4 แนวโน้มอัตราการเปลี่ยนแปลงของประชากร กำลังแรงงาน การเติบโตของผลผลิตและผลิตภาพของแรงงาน ระหว่างปี 2549 – 2573: อินโดนิเซีย

	2549-2553	2554-2563	2564-2573	2549-2573
ประชากรและกำลังแรงงาน (อัตราการเปลี่ยนแปลงโดยเฉลี่ย/ปี)				
ประชากรโดยรวม	1.40	1.09	0.79	1.03
ประชากรวัยทำงาน	1.65	1.38	0.72	1.18
ประชากรโดยรวม – ประชากรวัยทำงาน	0.25	0.29	-0.07	0.14
กำลังแรงงาน	1.74	1.38	2.15	1.75
การเติบโตของผลผลิตและผลิตภาพแรงงาน				
การเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเฉลี่ยต่อหัว	3.8	4.1	3.8	3.9
การเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ	5.2	5.2	4.6	5.0
การเติบโตของผลิตภาพแรงงาน	4.4	3.8	2.4	3.4
การเติบโตของทุน	6.5	6.0	5.3	5.9
การเติบโตของผลิตภาพแรงงานโดยรวม	2.7	2.2	1.4	2.0

ที่มา: Economist Intelligence Unit (2006-2030)

[1] ข้อเสนอแนะจากการประชุมเสนอผลงานวิจัยและพัฒนา "การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน" โดย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สนับสนุนโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2550

ตารางที่ 3.5 แนวโน้มอัตราการเปลี่ยนแปลงของประชากร กำลังแรงงาน การเติบโตของผลผลิต และผลิตภาพของแรงงาน ระหว่างปี 2549 – 2573: มาเลเซีย

	2549-2553	2554-2563	2564-2573	2549-2573
ประชากรและกำลังแรงงาน (อัตราการเปลี่ยนแปลงโดยเฉลี่ย/ปี)				
ประชากรโดยรวม	1.85	1.64	1.40	1.59
ประชากรวัยทำงาน	2.27	1.79	1.29	1.69
ประชากรโดยรวม – ประชากรวัยทำงาน	0.42	0.15	-0.10	0.11
กำลังแรงงาน	2.59	1.96	1.44	1.88
การเติบโตของผลผลิตและผลิตภาพแรงงาน				
การเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเฉลี่ยต่อหัว	3.4	3.4	3.2	3.3
การเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ	5.3	5.1	4.7	5.0
การเติบโตของผลิตภาพแรงงาน	2.9	3.1	3.2	3.1
การเติบโตของทุน	4.2	4.6	4.8	4.6
การเติบโตของผลิตภาพแรงงานโดยรวม	2.3	2.2	2.1	2.2

ที่มา: Economist Intelligence Unit (2006-2030)

ตารางที่ 3.6 แนวโน้มอัตราการเปลี่ยนแปลงของประชากร กำลังแรงงาน การเติบโตของผลผลิต และผลิตภาพของแรงงาน ระหว่างปี 2549 – 2573: สิงคโปร์

	2549-2553	2554-2563	2564-2573	2549-2573
ประชากรและกำลังแรงงาน (อัตราการเปลี่ยนแปลงโดยเฉลี่ย/ปี)				
ประชากรโดยรวม	0.95	0.56	0.19	0.49
ประชากรวัยทำงาน	0.66	0.23	-1.01	-0.16
ประชากรโดยรวม – ประชากรวัยทำงาน	-0.29	-0.33	-1.19	-0.65
กำลังแรงงาน	0.68	0.77	-0.38	0.31
การเติบโตของผลผลิตและผลิตภาพแรงงาน				
การเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเฉลี่ยต่อหัว	3.5	3.7	3.3	3.5
การเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ	4.5	4.3	3.5	4.0
การเติบโตของผลิตภาพแรงงาน	3.5	3.5	3.9	3.7
การเติบโตของทุน	4.7	5.1	4.3	4.7
การเติบโตของผลิตภาพแรงงานโดยรวม	2.2	2.0	2.3	2.2

ที่มา: Economist Intelligence Unit (2006-2030)

ตารางที่ 3.7 แนวโน้มอัตราการเปลี่ยนแปลงของประชากร กำลังแรงงาน การเติบโตของผลผลิตและผลิตภาพของแรงงาน ระหว่างปี 2549 – 2573: ไทย

	2549-2553	2554-2563	2564-2573	2549-2573
ประชากรและกำลังแรงงาน (อัตราการเปลี่ยนแปลงโดยเฉลี่ย/ปี)				
ประชากรโดยรวม	0.84	0.52	0.22	0.47
ประชากรวัยทำงาน	1.19	0.62	-0.07	0.46
ประชากรโดยรวม – ประชากรวัยทำงาน	0.34	0.10	-0.29	0.00
กำลังแรงงาน	1.13	0.91	0.17	0.67
การเติบโตของผลผลิตและผลิตภาพแรงงาน				
การเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเฉลี่ยต่อหัว	4.2	3.9	3.4	3.8
การเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ	5.0	4.4	3.6	4.2
การเติบโตของผลิตภาพแรงงาน	2.9	3.5	3.5	3.4
การเติบโตของทุน	4.6	5.5	4.8	3.4
การเติบโตของผลิตภาพแรงงานโดยรวม	2.1	1.9	1.9	1.9

ที่มา: Economist Intelligence Unit (2006-2030)

จากการข้อมูลแนวโน้มด้านอัตราการเปลี่ยนแปลงของประชากร กำลังแรงงาน อัตราการเติบโตของผลผลิตและอัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานในตารางข้างต้น พบว่า ทั้งมาเลเซีย สิงคโปร์ และไทยจะมีแนวโน้มของอัตราการเติบโตของกำลังแรงงานที่ลดลง ซึ่งแตกต่างจากกรณีของอินโดนิเซียที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม อัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานของประเทศทั้งสามข้างต้นมีแนวโน้มปรับตัวสูงขึ้นเพื่อชดเชยกับแนวโน้มของอัตรากำลังแรงงานที่ลดลง

แม้ว่าการคาดคะเนด้านกำลังแรงงานจะเป็นการมองด้านอุปทานของแรงงานในภูมิภาคโดยยังไม่ได้เน้นเรื่องของอุปสงค์ต่อแรงงาน แต่ความจำเป็นด้านการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานในแต่ละประเทศเป็นสิ่งที่หากได้ดำเนินการร่วมกันแล้ว ทุกประเทศจะได้รับประโยชน์ที่เพิ่มขึ้น สำหรับการคาดคะเนด้านอุปสงค์ต่อแรงงานจำเป็นที่จะต้องรู้ทิศทางทางด้านการผลิตของแต่ละประเทศ ทั้งนี้เพราะ ความต้องการแรงงานในแต่ละสาขาการผลิตจะขึ้นอยู่กับความต้องการผลิตสินค้าและบริการเป็นสำคัญ การกำหนดทิศทางของการพัฒนาแรงงานและตลาดแรงงานจึงขึ้นกับภาคการผลิตของประเทศที่ต้องมีความชัดเจนเพื่อที่จะได้ดำเนินการกำหนดเรื่องมาตรฐานของฝีมือแรงงานต่อไป

3.5 ความต้องการแรงงานไทยในสิงคโปร์

ในปัจจุบัน แรงงานต่างชาติในประเทศสิงคโปร์ มีจำนวนทั้งสิ้นประมาณ 500,000 คน ประกอบด้วย

- มาเลเซีย ประมาณ 100,000 คน กระจายอยู่ในทุกภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะภาคการผลิตและภาคบริการ
- จีน ประมาณ 80,000 คน กระจายอยู่ทั่วไปในทุกภาคอุตสาหกรรม

- ฟิลิปปินส์ ประมาณ 80,000 คน ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลและทำงานรับใช้ในบ้าน
- อินโดนิเซีย ประมาณ 60,000 คน ส่วนใหญ่ทำงานรับใช้ในบ้าน
- อินเดีย ประมาณ 60,000 คน ส่วนใหญ่ทำงานก่อสร้างและอู่ต่อเรือ
- บังคลาเทศ ประมาณ 35,000 คน ส่วนใหญ่ที่งานก่อสร้างและอู่ต่อเรือ
- อื่นๆ (ศรีลังกา ปากีสถาน พม่า) ประมาณ 50,000 คน ส่วนใหญ่ทำงานก่อสร้างและอู่ต่อเรือ
- ไทย ประมาณ 45,000 คน ส่วนใหญ่ทำงานก่อสร้างและอู่ต่อเรือ[2]

สำหรับแรงงานไทย ณ สิ้นเดือนเมษายน 2548 ตัวเลขประมาณการแรงงานไทยจำนวน 45,000 คน จำแนกเป็นภาคก่อสร้างประมาณ 40,000 คน อู่ต่อเรือ/ซ่อมเรือ ประมาณ 3,000 คน คนรับใช้ในบ้าน ประมาณ 200 คน พ่อครัวแม่ครัวประมาณ 200 คน ภาคเกษตร 35 คน และส่วนที่เหลือกระจายอยู่ในภาคอื่นๆ ทั้งนี้ ทางการสิงคโปร์อนุญาตให้แรงงานไทยทำงานได้ในเฉพาะภาคการ อู่ต่อเรือและซ่อมเรือ และทำงานรับใช้ในบ้าน โดยมากกว่าร้อยละ 90 ของแรงงานไทยจัดอยู่ในกลุ่มไร้ฝีมือ ในภาคการก่อสร้างและอู่ต่อเรือซ่อมเรือ และบางส่วนทำงานรับใช้ในบ้าน ขณะนี้มีอีกสาขาที่คนไทยเข้าไปทำได้คือภาคเกษตรกรรม ส่วนที่เหลือร้อยละ 10 เป็นแรงงานฝีมือ อาทิ พ่อครัว สถาปนิก อาจารย์มหาวิทยาลัย ฯลฯ

จากข้อมูลตัวเลขดังกล่าว กล่าวได้ว่า ประเทศที่ถือเป็นคู่แข่งของแรงงานไทยได้แก่ประเทศอินเดีย บังคลาเทศ ศรีลังกา ปากีสถาน และพม่า รวมจำนวน 145,000 คน ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานในภาคการก่อสร้างและอู่ต่อเรือเช่นเดียวกับแรงงานไทย โดยแรงงานไทยมีจำนวนเป็น 1 : 3 ของจำนวนแรงงานประเทศดังกล่าวรวมกัน อย่างไรก็ดี จากการสอบถามนายจ้างและบริษัทจัดส่งคนงาน[3] สรุปได้ว่าแรงงานไทยฝีมือดีเรียนรู้เร็วและเชื่อฟังนายจ้าง จึงเป็นที่ต้องการของนายจ้างส่วนใหญ่ และได้รับค่าจ้างสูงกว่าแรงงานชาติอื่นๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะแรงงานไทยคือการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของสิงคโปร์ ซึ่งมีการเติบโตเพียงบางภาค และภาคก่อสร้าง ซึ่งจากอัตราการว่างงานที่สูง ทำให้เกิดกระแสสังคมที่บีบรัฐบาลให้ทบทวนนโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติเพื่อสงวนตำแหน่งงานให้กับคนสิงคโปร์หรือสร้างงานให้กับคนสิงคโปร์มากขึ้น ประกอบกับปริมาณความต้องการแรงงานต่างชาติในปี 2547 ที่เพิ่มสูงสุดในรอบ 4 ปี ทำให้รัฐบาลเร่งออกนโยบายเพื่อควบคุมปริมาณแรงงานต่างชาติโดยมุ่งหวังให้ผู้ประกอบการมีการใช้แรงงานต่างชาติในจำนวนเฉพาะเท่าที่จำเป็นและเกิดประโยชน์สูงสุด อย่างไรก็ตามแรงงานไทยยังมีโอกาสในตลาดแรงงานสิงคโปร์ ดังนี้[4]

<u>ด้านการก่อสร้าง</u> แม้ว่าภาวะเศรษฐกิจของสิงคโปร์ในปี 2547 มีการเติบโตร้อยละ 8.4 แต่แรงงานไทยในสิงคโปร์ส่วนใหญ่อยู่ในภาคก่อสร้าง ซึ่งสถานการณ์การเติบโตในภาคนี้ยังคงติดลบมาโดยตลอด เป็นผลให้การจ้างแรงงานในภาคนี้มีการชะลอตัวลงอย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจของประเทศสิงคโปร์เริ่มฟื้นตัวและมีแนวโน้มดีขึ้นเรื่อยๆ ประกอบกับมีโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่นการก่อสร้างโรงพยาบาลขนาด 400 เตียง ที่ Yishun การก่อสร้างทางเดินเชื่อมต่อใต้ดินระหว่างศูนย์การค้าใหญ่ๆ บริเวณถนน Orchard มูลค่ากว่า 59 ล้านเหรียญสิงคโปร์ การก่อสร้างรถไฟฟ้าสายวงกลม การก่อสร้าง College of the Arts ที่ Rochor การก่อสร้าง

---

[2] สถิติการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในสิงคโปร์ ปี 2545 จำนวน 15,354 คน ปี 2546 จำนวน 12,480 คน ปี 2547 จำนวน 11,338 คน

[3] เอกสารสถานการณ์แรงงานไทยในสิงคโปร์ โดยสถานเอกอัครราชทูตฯ สิงคโปร์. กุมภาพันธ์ 2548.

[4] *เพิ่งอ้าง.*

National University of Singapore และ High School ที่ Clementi การก่อสร้างที่พักอาศัย 1,000 ยูนิต ของ CDL ที่ Marina Boulevard ฯลฯ ซึ่งคาดว่ามูลค่าการก่อสร้างโดยรวมจะสูงกว่าหนึ่งหมื่นหนึ่งพันล้านเหรียญสิงคโปร์ขึ้นไป ซึ่งจะทำให้มีความต้องการแรงงานก่อสร้างเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2548 เป็นต้นไป รัฐบาลสิงคโปร์กำหนดให้แรงงานจากกลุ่มประเทศ NTS (Non-traditional sources) ซึ่งมีไทยรวมอยู่ด้วยนั้น หากจะเข้าทำงานในภาคก่อสร้างต้องเป็นผู้ผ่านการทำสอบและได้รับประกาศนียบัตร Skill Evaluation Certificate (SEC) เท่านั้น นโยบายที่เคยอนุญาตให้ผู้ที่ผ่านการทดสอบระดับ Basic Skill Certificate (BSC) เข้าทำงานเป็นแรงงานไร้ฝีมือจะถูกยกเลิก และแรงงานไทยซึ่งมีปัญหาในการทดสอบระดับ SEC จะมีโอกาสเดินทางไปทำงานในสิงคโปร์ได้ยากยิ่งขึ้น และจะส่งผลกระทบต่อโอกาสของแรงงานไทยในสิงคโปร์เป็นอย่างมาก

<u>ด้านอู่ต่อเรือ</u> ประเทศสิงคโปร์ได้วางนโยบายที่จะพัฒนาประเทศให้เป็นศูนย์กลางการค้าขายและเดินเรือทะเลนานาชาติ (International Maritime Centre) ซึ่งปัจจุบันได้มีการจ้างงานในอุตสาหกรรมนี้รวมทุกระดับจำนวน 116,800 คน และคาดว่าจะต้องการการจ้างงานในระดับทักษะอีกประมาณ 3,500 คน นอกจากนี้ภายในระยะเวลา 15 ปี สิงคโปร์จะมีความต้องการแรงงานในกิจการนี้ในทุกระดับฝีมืออีกกว่า 80,000 คน เพื่อรองรับการพัฒนาประเทศตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้

<u>ด้านงานรับใช้ในบ้าน</u> ประเทศสิงคโปร์มีความต้องการแรงงานต่างชาติในตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้าน (maid) เป็นจำนวนมาก เนื่องจากสตรีชาวสิงคโปร์ส่วนใหญ่ทำงานนอกบ้าน ไม่มีเวลาทำงานบ้าน จึงมีความต้องการแรงงานด้านนี้สูงมาก ซึ่งปัจจุบันมีแรงงานชาวฟิลิปปินส์ และอินโดนิเซียทำงานในตำแหน่งนี้มากกว่าหนึ่งแสนคน ในขณะที่แรงงานไทยที่ทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้าน (maid) มีจำนวนน้อยมาก ทั้งๆ ที่สิงคโปร์มีความต้องการสูงและเปิดรับแรงงานด้านนี้โดยไม่มีข้อจำกัด เนื่องจากปัญหาด้านภาษาและการสื่อสารกับนายจ้าง รวมทั้งอัตราค่าจ้างซึ่งไม่สูงมากนัก (300 – 350 เหรียญสิงคโปร์ หรือเท่ากับ 7,500 – 8,750 บาท) จึงไม่เป็นที่จูงใจของแรงงานไทย ซึ่งอัตราค่าจ้างดังกล่าวสูงกว่าอัตราค่าจ้างผู้ช่วยแม่บ้านชาวอินโดนิเซียอยู่แล้ว (250 เหรียญสิงคโปร์)

<u>ด้านงานพ่อครัว-แม่ครัว และพนักงานนวดสปา</u> สิงคโปร์ถือเป็นงานในระดับวิชาชีพเฉพาะและแรงงานฝีมือ โดยยังมีความต้องการแรงงานด้านนี้ แต่ไม่สามารถระบุจำนวนได้ชัดเจนเนื่องจากมีการลงทุนสูง สถานประกอบการแต่ละแห่งสามารถจ้างได้ในจำนวนไม่มาก และต้องจ้างเป็นระยะยาวเพราะเป็นงานฝีมือ หากลูกค้าติดใจในฝีมือแล้วมีการเปลี่ยนพ่อครัวหรือพนักงานนวดสปา ก็จะเสียลูกค้าไป ดังนั้น ตำแหน่งงานใหม่คาดว่าจะไม่มีการขยายตัวมากนัก และคาดว่าคงจะมีการจ้างงานในด้านนี้ปีละประมาณ 80 – 100 คน

<u>ด้านการเกษตร</u> ทางการสิงคโปร์ได้เริ่มอนุญาตให้นำแรงงานจากประเทศไทย อินเดีย และบังคลาเทศเข้าไปทำงานด้านเกษตรกรรมในประเทศสิงคโปร์ได้ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2547 เป็นต้นไป โดยกำหนดคุณสมบัติว่าจะต้องเป็นเพศชาย อายุไม่เกิน 40 ปี มีประสบการณ์ทำงานภาคเกษตรกรรมอย่างน้อย 3 ปี และผ่านการทดสอบจากศูนย์การทดสอบในต่างประเทศโดยหน่วยงาน Agri-food & Veterinary Authority (AVA) ซึ่งนับว่าเป็นโอกาสดีที่ประเทศไทยมีตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นจากที่มีอยู่แล้ว

ปัญหาของแรงงานไทยในการเข้าไปทำงานในสิงคโปร์ ได้แก่ คุณภาพฝีมือ ระดับการศึกษา ภาษา (ต้องใช้ภาษาอังกฤษ จีนกลาง) การแข่งขันด้านค่าจ้างแรงงานซึ่งแรงงานไทยต้องการค่าจ้างค่อนข้างสูง และการติดยาเสพติด ทะเลาะวิวาท ดื่มสุรา

3.6 ความต้องการแรงงานไทยในมาเลเซีย

ในภาพรวมนั้น ขั้นตอนการเข้าไปทำงานในมาเลเซียของแรงงานไทยมีเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะรัฐบาลมาเลเซียได้กำหนดให้แรงงานต่างชาติ ยกเว้น แรงงานจากอินโดนิเซียต้องเข้ารับการฝึกอบรมด้านภาษา วัฒนธรรมและกฎหมายของประเทศมาเลเซีย ณ ประเทศต้นทางก่อนที่จะเข้าไปทำงานในมาเลเซียได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องได้รับอนุมัติจากกระทรวงมหาดไทยมาเลเซียและกระทรวงทรัพยากรมนุษย์มาเลเซียก่อน จึงจะสามารถรองรับการตรวจลงตราอนุญาตให้ทำงาน สำหรับกรณีของประเทศไทยนั้น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 12 จังหวัดสงขลา เป็นผู้รับผิดชอบในการอบรมหลักสูตรให้แก่แรงงานไทย และความต้องการแรงงานไทยในสาขาการผลิตต่างๆ เป็นดังนี้[5]

<u>ภาคก่อสร้าง</u> ตลาดแรงงานภาคต่อสร้างในมาเลเซียเป็นตลาดล่าง ซึ่งมีคนงานไทยทำงานจำนวนไม่น้อย (แม้ปัจจุบันจะลดจำนวนลงแล้วก็ตาม) ตลาดนี้มีปัญหาในเรื่องสำคัญคือ *ค่าจ้างต่ำไม่ดึงดูดใจ การจ่ายค่าจ้างล่าช้า และการมีงานทำไม่เต็มที่ ตลอดจนปัญหาการขาดแคลนสวัสดิการ* แนวทางและแผนงานเป้าหมายของสำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย นอกจากรับรองตำแหน่งแล้ว คือการกลั่นกรอง เน้นคุณภาพของบริษัทนายจ้างในการพิจารณาอนุญาตให้นำเข้าแรงงานไทยมาทำงานในภาคก่อสร้าง

<u>ภาคบริการ</u> เป็นภาคที่มีการไหลเข้าของแรงงานไทยอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะกิจการร้านอาหาร จึงเป็นภาคที่มีศักยภาพในการขยายตลาด ปัจจุบันสำนักงานแรงงานฯ ได้ดำเนินการต่างๆ เช่น จัด Road show และฝึกอบรมระดับฝีมือพ่อครัว แม่ครัวไทย รวมทั้งตรวจเยี่ยมสถานประกอบการ ตลอดจนการให้ภาคนี้เป็นแหล่งซึมซับแรงงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยเฉพาะสำหรับประชากรวัยทำงานในเขต 5 จังหวัดภาคใต้ของไทย

<u>ภาคอุตสาหกรรมการเกษตร</u> หรืออุตสาหกรรมการผลิต แม้ว่าจะจ้างคนงานไทยไม่มาก แต่มีความต้องการแรงงานไทยเป็นระยะๆ ที่ผ่านมาไม่พบปัญหาเหมือนเช่นภาคก่อสร้าง อย่างไรก็ตาม ทางสำนักงานแรงงานฯ ได้ติดตามและพิจารณาให้การรับรองโดยปรับให้สอดคล้องกับแนวทางหรือกฎเกณฑ์ของไทย

<u>นวดแผนไทย</u> *ถือเป็นตลาดใหม่ที่มีศักยภาพ* เพราะปัจจุบันมีคนงานไทยทำงานในกิจการนวดแผนไทยจำนวนมาก โดยได้รับใบอนุญาตให้เข้ามาทำงานอย่างถูกต้อง อย่างไรก็ตาม การมาทำงานนวดแผนไทยจำเป็นต้องผ่านการฝึกอบรมมาจากประเทศไทย โดยเฉพาะจากสถาบันที่ได้รับการยอมรับ เช่น สถาบันการแพทย์แผนไทยของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีการอบรมนวดแผนไทย ตลาดนี้ขยายตัวมาตลอด โดยเฉพาะสำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมการนวดมาอย่างน้อย 372 ชั่วโมง พร้อมด้วยใบประกาศนียบัตร

---

[5] สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน (2549) *สถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: หจก. บางกอกบล็อก.

3.7 ผลกระทบทางเศรษฐกิจของการจ้างแรงงานต่างชาติ

งานศึกษาของ R. Black et al.[6] ชี้ให้เห็นว่า การย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงาน ส่งผลให้การเติบโตทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศต้นทางและประเทศปลายทางขาดดุลยภาพ และมีช่องว่างเพิ่มขึ้น โดยที่ประเทศปลายทางมักได้รับประโยชน์จากการย้ายถิ่นมากกว่าประเทศต้นทาง ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่ขัดแย้งกับแนวคิดทฤษฎีเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิกในเรื่องผลด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีดุลยภาพ

กระนั้นก็ตาม การวิเคราะห์งานวิจัยอีกหลายชิ้นสะท้อนให้เห็นว่า ผลของการย้ายถิ่นข้ามชาติต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทั้งของประเทศต้นทางและประเทศปลายทางว่าเป็นในเชิงบวกหรือลบนั้น ยังเป็นเรื่องถกเถียงกันไม่สิ้นสุด และต้องมีการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนมากขึ้น โดยควรพิจารณาถึงบริบทแวดล้อมซึ่งอาจแตกต่างกันทางเศรษฐกิจ การเมืองการปกครองและสังคมระหว่างประเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.8 การศึกษาเชิงเปรียบเทียบ: ตลาดแรงงานในอาเซียนกับยุโรป[7]

สำหรับภาพรวมของการจ้างงานในทุกภูมิภาคของโลกตามรายงานของ ILO ปี 2547 – 2548 พบว่าผลิตภาพโดยรวมของแรงงานเพิ่มขึ้นในทุกภูมิภาค และหากจะเน้นกรณีศึกษาของยุโรปซึ่งอยู่ในกลุ่มของประเทศอุตสาหกรรมจะพบว่าโดยเฉลี่ยแล้วอัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานจะอยู่ที่ประมาณร้อยละ 1.4 ซึ่งสูงกว่าอัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานของโลก แต่ต่ำกว่าอัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

---

[6] Richard Black, Claudia Natali and Jessica Skinner (2005). "Migration and Inequality," Equality& Development. World Development Report 2006 (Background Papers)

[7] ข้อเสนอแนะจากการสัมมนาระดมความคิดเห็นเบื้องต้นเรื่อง "ตลาดแรงงานภูมิภาคและผลิตภาพแรงงานข้ามชาติ: What is; What should be?" โครงการวิจัย "การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน" ณ ห้องประชุมสารนิเทศ หอประชุมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ชั้น 2 เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2549 ผู้เข้าร่วมประชุมเสนอให้มีการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างตลาดแรงงานในยุโรปและตลาดแรงงานในอาเซียน โดยมองว่า ตลาดแรงงานในยุโรปอาจเป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาตลาดแรงงานในอาเซียนไปในทิศทางนั้น

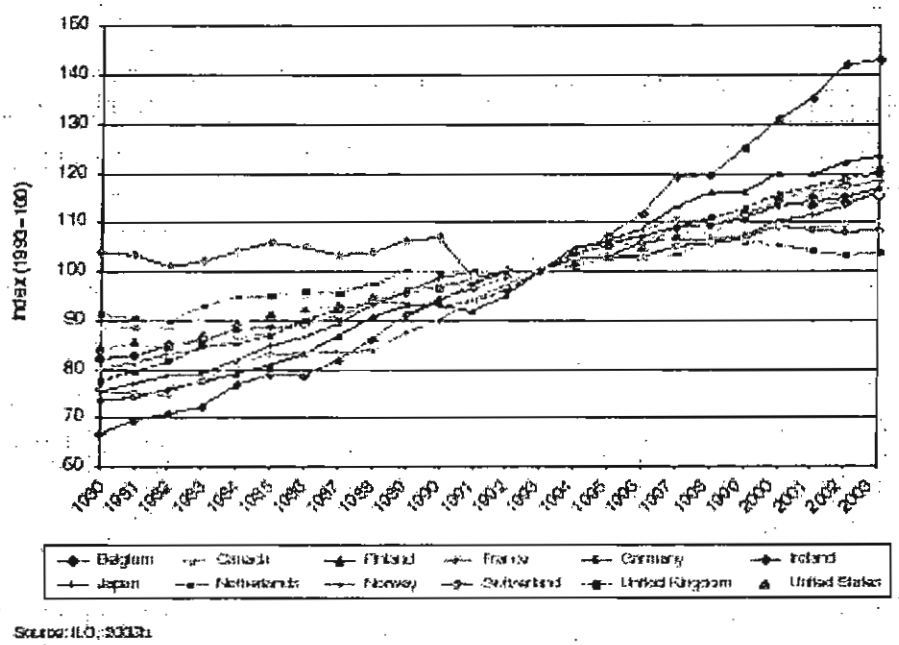
ตารางที่ 3.8 ตลาดแรงงานงานและดัชนีทางเศรษฐกิจของประเทศในภูมิภาคต่างๆ

Region	Unemployment rate			Employment-to-population ratio		Percentage change in labour productivity	Annual labour productivity growth rate	Annual labour force growth rate	Annual GDP growth rate
	1993	2002	2003	1993	2003	1993-2003	1993-2003	1993-2003	1993-2003
World	5.6	6.3	6.2	63.3	62.5	10.9	1.0	1.8	3.5
Latin America and the Caribbean	6.9	9.0	8.0	59.3	59.3	1.2	0.1	2.3	2.6
East Asia	2.4	3.1	3.3	78.1	76.6	75.0	5.8	1.3	8.3
South-East Asia	3.9	7.1	6.3	68.0	67.1	21.6	2.0	2.4	4.4
South Asia	4.8	4.8	4.8	57.0	57.0	37.9	3.3	2.3	5.5
Middle East and North Africa	12.1	11.9	12.2	45.4	46.4	0.9	0.1	3.3	3.5
Sub-Saharan Africa	11.0	10.8	10.9	65.6	66.0	–1.5	–0.2	2.8	2.9
Transition economies	6.3	9.4	9.2	58.8	53.5	25.4	2.3	–0.1	0.2
Industrialized economies	8.0	6.8	6.8	55.4	56.1	14.9	1.4	0.8	2.5

Source: ILO, 2003b; ILO, 2003c; IMF, 2003; see also ILO, 2004a, technical note.

ที่มา: ILO, *World Employment Report 2004-2005* (2004)

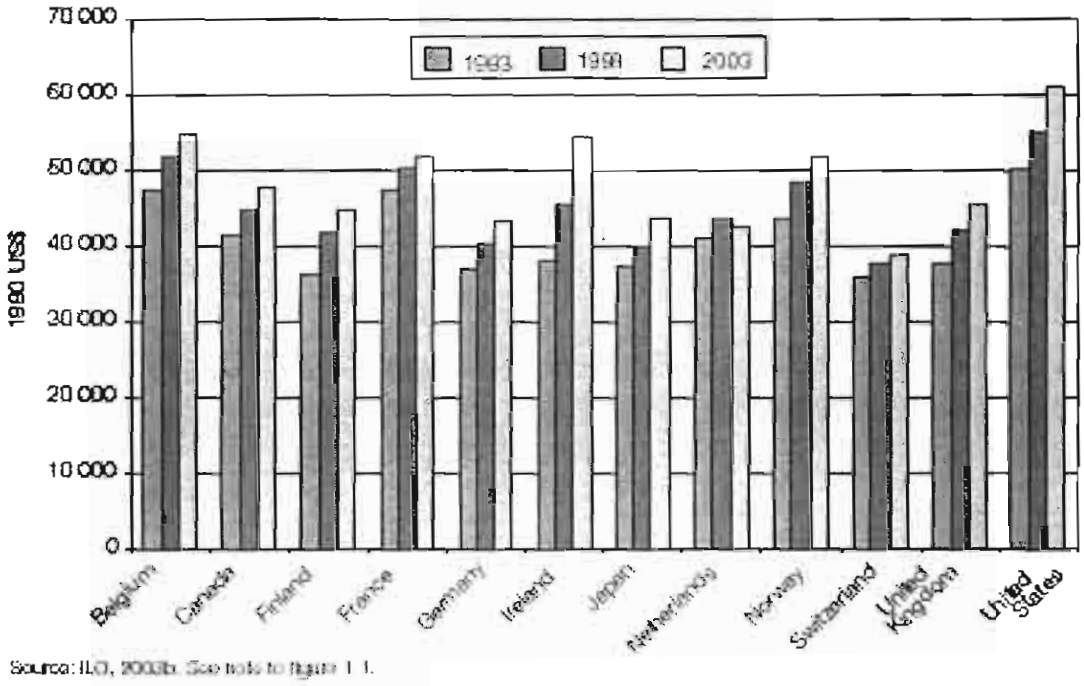
แผนภาพที่ 3.8 อัตราการเติบโตของผลผลิตต่อประชากรของประเทศอุตสาหกรรมบางประเทศ



Source: ILO, 2003a.

ที่มา: ILO, *World Employment Report 2004-2005* (2004)

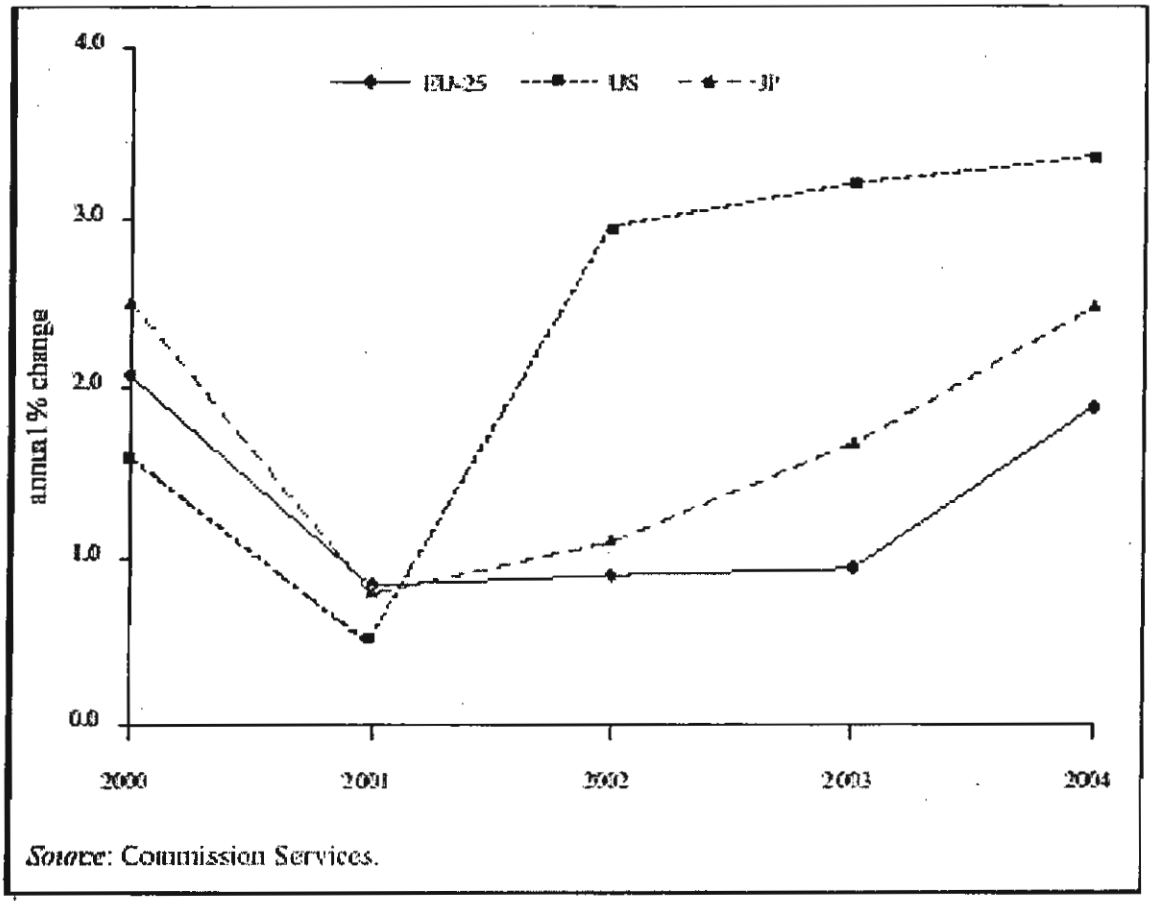
แผนภาพที่ 3.9 ผลิตภาพของแรงงานในแต่ละประเทศอุตสาหกรรม



ที่มา. ILO, *World Employment Report 2004-2005* (2004)

การเทียบระดับผลิตภาพแรงงานระหว่างประเทศอุตสาหกรรมและประเทศในอาเซียนจะพบว่า มูลค่าที่ประเมินเป็นตัวเลขของประเทศอุตสาหกรรมอยู่ในระดับที่สูงกว่ากรณีของประเทศอาเซียน สำหรับบทสรุปของผลิตภาพแรงงานในรายงาน Employment in Europe Report ปี 2548

แผนภาพที่ 3.10 Growth in Productivity per Person Employed, 2543 – 2547



ที่มา: DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, *Employment in Europe 2005: Recent Trend and Prospects*, (2005)

สำหรับบทสรุปของผลิตภาพแรงงานในรายงาน Employment in Europe Report ปี 2548 พบว่า ผลิตภาพของแรงงานในยุโรป 25 ประเทศ โดยเฉลี่ยมีแนวโน้มที่สูงขึ้นเป็นลำดับ สำหรับการจำแนกผลิตภาพของแรงงานในยุโรปรายประเทศ แสดงไว้ในตารางที่ 3.9

จากตารางจะเห็นได้ว่า ผลิตภาพของแรงงานโดยเฉลี่ยของกลุ่มประเทศ EU จำนวน 25 ประเทศมีแนวโน้มสูงขึ้นเป็นลำดับ

ตารางที่ 3.9 Annual Productivity Growth, 2543 – 2547

	2543	2544	2545	2546	2547
เบลเยียม (BE)	1.9	-0.7	1.2	1.2	2.1
สาธารณรัฐ เชค (CZ)	4.6	2.2	0.0	3.9	4.6
เดนมาร์ก (DK)	2.5	1.0	0.9	1.6	2.4
เยอรมนี (DE)	1.1	0.4	0.7	0.9	1.2
เอสโตเนีย (EE)	11.0	5.6	5.6	4.3	6.0
กรีซ (EL or GR)	4.2	4.6	3.7	3.2	1.0
สเปน (ES)	0.7	0.3	0.9	0.7	0.6
ฝรั่งเศส (FR)	1.0	0.2	0.2	0.4	2.8
ไอร์แลนด์ (IE)	5.0	2.9	4.3	1.6	2.4
อิตาลี (IT)	1.3	0.1	-0.9	-0.2	0.4
ไซปรัส (CY)	2.6	2.0	0.9	0.9	2.2
แลทเวีย (LV)	10.1	5.7	4.8	5.6	7.5
ลิธัวเนีย (LT)	8.3	10.0	2.7	7.2	7.0
ลักเซมเบิร์ก (LU)	3.2	-3.9	-0.5	1.1	1.7
ฮังการี (HU)	3.9	2.6	3.5	2.2	4.4
มอลตา (MT)	4.0	-3.7	2.9	-1.1	0.1
เนเธอร์แลนด์ (NT)	1.6	0.1	0.7	0.1	3.0
ออสเตรีย (AT)	2.0	0.3	1.1	0.7	1.0
โปแลนด์ (PL)	5.6	3.3	4.5	5.1	5.3
โปรตุเกส (PT)	1.6	0.0	0.0	-0.7	0.9
สโลเวเนีย (SI)	0.7	2.2	3.7	2.8	4.5
สาธารณรัฐ สโลวัค (SK)	3.9	3.2	5.2	2.6	5.9
ฟินแลนด์ (FI)	2.8	-0.4	1.3	2.4	3.5
สวีเดน (SE)	1.9	-0.8	1.8	1.6	4.0
สหราชอาณาจักร(UK)	2.7	1.5	1.0	1.3	2.1
EU-25	2.1	0.8	0.9	0.9	1.9
EU-15	1.6	0.5	0.6	0.7	1.6

ที่มา: DG Employment, *Social Affairs and Equal Opportunities, Employment in Europe 2005: Recent Trend and Prospects* (2005)

อย่างไรก็ดี ในปี 2540 ยุทธศาสตร์ด้านการจ้างงานของยุโรปได้ถูกกำหนดขึ้น ภายใต้ชื่อ European Employment Strategy (EES) โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะบรรเทาปัญหาการว่างงานที่เกิดขึ้น จากรายงานแสดงว่าสถานภาพของตลาดแรงงานในยุโรปมีความสัมพันธ์กับสถานภาพทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้พบว่า การเติบโตในอัตราที่ช้าลงของเศรษฐกิจในยุโรปมีผลในทางลบต่อการจ้างงานในภูมิภาค ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างอัตราการเติบโตทาง

เศรษฐกิจและการจ้างงานหรือสถานภาพของการจ้างงานสอดคล้องกับข้อมูลข้างต้นที่ว่า อุปสงค์ต่อแรงงานเป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง หรือเป็น derived demand ที่เป็นผลมาจากความต้องการของผู้ประกอบการในการผลิตสินค้านั่นเอง

สำหรับการพัฒนาไปสู่เป้าหมายของการลดอัตราการว่างงานหรืออีกนัยหนึ่งคือการเพิ่มอัตราการจ้างงานนั้นได้มีการเสนอแนวทางในการปรับตัวหลายประการ ซึ่งปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือ เรื่องการปรับปรุงผลิตภาพของแรงงานผ่านทางการศึกษาและการฝึกอบรม สำหรับข้อเสนอในการพัฒนาปรับปรุงให้ไปสู่ระดับการจ้างงานที่เป็นเป้าหมาย[8] ได้แก่

1) การมีนโยบายด้านแรงงานที่มุ่งให้เกิดการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) การปรับปรุงด้านคุณภาพและผลิตภาพในการทำงาน และการสร้างเอกภาพทางสังคมและทางดินแดนให้แข็งแกร่ง
2) การส่งเสริมแนวคิดด้านวัฏจักรชีวิตในการทำงาน (Lifecycle approach) ให้เกิดขึ้นในตลาดแรงงาน
3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของกำลังแรงงานต่างๆ ในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกำลังแรงงานที่เป็นสตรี แรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ โดยมีการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานลักษณะการทำงานที่ดี น่าดึงดูดใจ ด้วยค่าจ้างที่เหมาะสม
4) การสร้างความสอดคล้องกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน
5) การประสานตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่นเข้ากับความมั่นคงด้านการจ้างงาน มีการลดสัดส่วนของแรงงานนอกระบบ
6) การมีกลไกอำนวยให้เกิดความเหมาะสมระหว่างสมรรถนะการทำงานกับค่าจ้างในการทำงาน
7) การขยายความครอบคลุมและเพิ่มการลงทุนด้านทุนมนุษย์
8) การปรับระบบการศึกษาและการฝึกอบรมให้สอดรับกับความต้องการใหม่ๆ เกี่ยวกับทักษะในการทำงาน

3.9 แนวทางที่จำเป็นสำหรับอาเซียน

การกำหนดเป้าหมายข้างต้นสามารถนำมาใช้เป็นกรอบการดำเนินการสำหรับตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนได้เช่นเดียวกัน โดยแนวทางที่อาเซียนพึงผลักดันให้เกิดร่วมกันภายในภูมิภาคอย่างทั่วถึงคือ การมีนโยบายร่วมและการวางแผนร่วมกันด้านตลาดแรงงานและการจ้างงานภายในภูมิภาคสู่ตลาดแรงงานภูมิภาคที่แท้จริงและมีลักษณะร่วมกันภายในตลาดแรงงานของแต่ละประเทศสมาชิกดังนี้

1) เป็นตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่น อุดมไปด้วยกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพ ด้วยกลไกในการส่งเสริมคุณภาพเชิงผลิตภาพของกำลังแรงงานทั้งจากภายในประเทศและจากภายในภูมิภาคอาเซียน
2) เป็นตลาดแรงงานที่กำลังแรงงานต่างๆ ทั้งกำลังแรงงานที่เป็นสตรี แรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ และแรงงานต่างชาติ มีส่วนร่วมกันอย่างเต็มที่ในตลาดแรงงาน ด้วยการส่งเสริมลักษณะการทำงานที่ดี มีศักดิ์ศรี (Decent Work) มีความมั่นคงในการจ้างงานและค่าจ้าง ตลอดจนผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ ที่เหมาะสมให้เกิดแก่กำลังแรงงานทุกประเภท
3) เป็นตลาดแรงงานที่มีอุปสงค์และอุปทานสอดรับกันได้ดียิ่งขึ้น

---

[8] Employment in Europe Report ปี 2005 บทที่ 1 Panorama of the European Labor Market

4) มีการวางแผนด้านตลาดแรงงานเพื่อเติมจากที่มีอยู่ในระยะสั้น เป็นการขยายสู่การวางแผนระยะกลางและระยะยาว โดยมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดในลักษณะที่รองรับการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขัน และโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปของประเทศสมาชิกและภูมิภาคอาเซียน

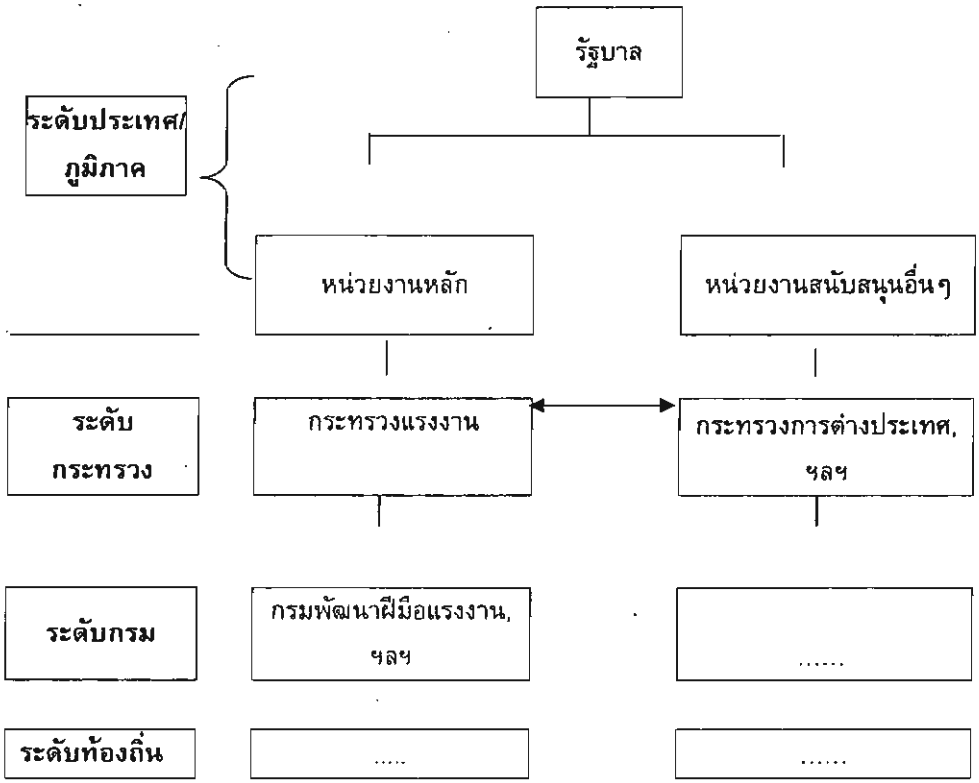
ทั้งนี้ เงื่อนไขเบื้องต้น คือ ความร่วมมือทั้งภายในแต่ละประเทศสมาชิก และระหว่างประเทศสมาชิกทั้งปวงของอาเซียน คือการมีฐานข้อมูลด้านตลาดแรงงานที่ทันสมัยอยู่เสมอ เปรียบเทียบกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับที่เจาะลึกเป็นรายอุตสาหกรรม และรายอาชีพ ในลักษณะที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึง อุปสงค์และอุปทานได้ รวมทั้งเรื่องของการยอมรับซึ่งศักยภาพของแรงงานและมาตรฐานของแรงงานที่จะได้รับการพัฒนาในอนาคต

3.10 กรอบแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ด้านตลาดแรงงาน

ประเด็นสำคัญที่จะนำไปสู่สภาพของตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนได้แก่การมองนโยบายร่วมกันของประเทศสมาชิกว่าในภูมิภาคอาเซียนจะมีตลาดแรงงานของภูมิภาคที่มีคุณภาพในเชิงผลิตภาพ ซึ่งการผลักดันให้แต่ละประเทศตระหนักถึงความสำคัญของผลิตภาพการผลิตเป็นเรื่องที่รัฐบาลของทุก ๆ ประเทศร่วมมือกันจัดการจากสภาพของตลาดแรงงานในภูมิภาคที่มีปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานที่ไม่สัมพันธ์กับความต้องการของผู้ผลิตทำให้บางประเทศขาดแคลนกำลังแรงงาน และบางประเทศมีกำลังแรงงานเกินความต้องการ ดังนั้น การกำหนดยุทธศาสตร์ด้านตลาดแรงงานในภูมิภาคจำเป็นที่จะต้องมีความเห็นพ้องกันของทุก ๆ ประเทศที่จะสร้างเครือข่ายในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับกำลังแรงงานในประเภทและอาชีพต่าง ๆ เพื่อที่จะได้เปิดโอกาสให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศได้ทันกับความต้องการที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ดี ยังมีประเด็นที่จะต้องตกลงร่วมกันระหว่างประเทศอาเซียนคือเรื่องของการยอมรับมาตรฐานของฝีมือหรือทักษะของแรงงาน โดยการยอมรับในมาตรฐานที่จะกำหนดขึ้นร่วมกัน

การผลักดันให้เกิดการยอมรับในมาตรฐานฝีมือหรือทักษะของกำลังแรงงานนั้นประเด็นที่แต่ละประเทศควรดำเนินการทันทีคือการดำเนินการให้เกิดการปรับปรุงด้านมาตรฐานในแต่ละประเทศ โดยจุดเริ่มต้นจะต้องมาจากการมีข้อมูลที่พร้อมสำหรับการจัดการในด้านต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะและฝีมือของแรงงานในส่วนที่ประเทศมีความเชี่ยวชาญ แผนภาพถัดไปจะเป็นการมององค์ประกอบของการทำงานร่วมกันเชิงยุทธศาสตร์

แผนภาพที่ 3.11 องค์ประกอบของ road map ภาครัฐและองค์กรท้องถิ่น



ที่มา: ผู้เขียน

องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ความร่วมมือระหว่างประเทศมีความเป็นไปได้สูงสุดคือความร่วมมือในระดับของรัฐบาลและความพร้อมที่หน่วยงานในแต่ละประเทศจะดำเนินการให้สอดรับกับนโยบายของประเทศ ทั้งนี้ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นขึ้นมา

สำหรับยุทธศาสตร์ภูมิภาคในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำให้ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนเป็นตลาดแรงงานที่ขยายตัว ยืดหยุ่น ด้วยกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพ (Growing, Flexible, and Productive Labor Market) รองรับการเป็นประชาคมอาเซียนซึ่งประเทศสมาชิกมีศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจร่วมกัน โดยสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสและขยายโอกาสจากการปันผลทางประชากรในแต่ละช่วงให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกันนั้น เงื่อนไขหรือกลไกสำคัญในระดับภูมิภาคคือการจัดตั้งโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเชื่อมโยงของข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งนี้ รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทักษะต่างๆ (competency) ที่แต่ละประเทศมีอยู่และที่แต่ละประเทศมีความต้องการ โดยแยกข้อมูลเป็นรายอาชีพและรายอุตสาหกรรม โดยอิงฐานข้อมูลและความร่วมมือขององค์การระหว่างประเทศ เช่น ILO เป็นต้น

การจะผลักดันให้ยุทธศาสตร์ภูมิภาคดังกล่าวนี้ควรที่จะดำเนินการในช่วงปี 2550 – 2253 ทั้งนี้เนื่องจากฐานข้อมูลจะมีส่วนช่วยให้การบริหารจัดการสามารถด้านความต้องการแรงงานและการจ้างงานสามารถรองรับกันได้ อย่างไรก็ดี เนื่องจากหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านฐานข้อมูลแรงงานในภาพรวมในปัจจุบันยังไม่มี ดังนั้น สิ่งที่แต่ละประเทศในอาเซียนจะต้องดำเนินการคือ การปรับปรุงฐานข้อมูลที่มีอยู่โดยตกลงร่วมกันด้านรูปแบบของการจัดทำฐานข้อมูลดังกล่าว

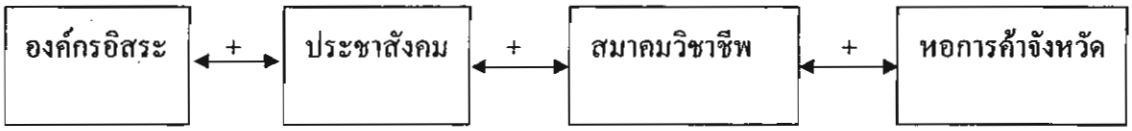
สำหรับการปรับตัวของประเทศไทยนั้น ได้มีข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิในหลายๆ ประเด็นที่จะนำไปสู่การปรับตัวได้ โดยเริ่มต้นจากที่กระทรวงแรงงานซึ่งมีการเสนอแนะว่า ควรที่จะปรับเปลี่ยนขยายบทบาทเป็นกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ โดยที่บทบาทของกระทรวงทรัพยากรมนุษย์นี้จะเป็นหลักในการกำกับดูแล สนับสนุน ส่งเสริม ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้สอดรับกับแนวทางการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคต โดยมองที่ผู้ที่อยู่ในตลาดแรงงานทั้งหมดของประเทศในทุกระดับและผู้ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน สำหรับหน่วยงานที่จะมีส่วนร่วมอื่นๆ ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ เป็นต้น

กรณีของกระทรวงศึกษาธิการนั้นจะมีบทบาทหลักในการกำกับดูแล สนับสนุนผู้ที่อยู่ในวัยเรียนให้เข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและแนวทางการยกระดับความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ สำหรับกรณีของกระทรวงอุตสาหกรรมและกระทรวงพาณิชย์ ที่มีส่วนดูแลด้านการผลิต การค้า และการบริการของประเทศ จะมีส่วนในการดำเนินการให้การผลิตในประเทศเป็นไปตามความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลกได้ โดยสามารถมีส่วนในการส่งเสริมการลงทุนและการค้าระหว่างประเทศ

เงื่อนไขอื่นๆ ที่จะช่วยผลักดันให้ยุทธศาสตร์ภูมิภาคที่เกี่ยวกับการให้ตลาดแรงงานอาเซียนเป็นตลาดแรงงานที่ขยายตัว ยืดหยุ่น ด้วยกำลังแรงงานที่มีประสิทธิภาพนั้น คือ การมียุทธศาสตร์ภูมิภาคด้านอื่นๆ ที่ต้องสอดคล้องและสอดรับกัน ได้แก่ ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับ (1) Regional Human-Capital Pooling Policy (2) Regional Partnership in Workforce-Productivity Enhancement on a Lifelong Basis ที่ต้องการพัฒนาคนให้มีผลิตภาพที่ใกล้เคียงกันระหว่างประเทศสมาชิก (3) ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังแรงงานอาเซียน (4) วิสัยทัศน์สู่การเป็นภูมิภาคแห่ง good practice ด้านมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน (5) คุณภาพชีวิตของแรงงานหลังเกษียณอายุ (6) วิสัยทัศน์สู่การที่อาเซียนเป็นภูมิภาคที่ปราศจาก Worst Form of Labor ภายในปี 2563 และ (7) การสร้างเสริมทัศนคติ "การเห็นคนเป็นคน มีคุณค่าของความเป็นมนุษย์" โดยที่ การปรับตัวของประเทศไทยจะต้องเริ่มจากการที่ประเทศมีนโยบายระดับชาติในการสร้างเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนสู่การเป็นหุ้นส่วนภูมิภาค โดยพยายามที่จะลดช่องว่างและยกระดับผลิตภาพทางการผลิตของแรงงานไทยสู่มาตรฐานสากล ทำให้แรงงานไทยเป็นกำลังแรงงานที่อยู่บนฐานของการเรียนรู้ที่จะพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองไปตลอดชีวิต

ประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่ประเทศไทยจำเป็นจะต้องมีความชัดเจนคือ การจัดทำแผนกำลังคนของประเทศ โดยที่จะต้องมองเห็นถึงกำลังแรงงานในระบบ กำลังแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกำลังแรงงานงานนอกระบบในชนบท กำลังแรงงานที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกาย และกำลังแรงงานสูงวัย การจัดทำแผนกำลังคนที่ครอบคลุมกลุ่มแรงงานข้างต้นนี้จะทำให้เห็นจำนวนแรงงานในประเทศที่ชัดเจนและจะช่วยให้สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพได้ โดยการดำเนินการจะต้องมีการติดตาม ประเมิน และปรับปรุงข้อมูลเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งหน่วยงานที่จะมีบทบาทที่สำคัญคือกระทรวงแรงงาน (ในปัจจุบัน) ที่จำเป็นจะต้องขยายการประสานงานกับองค์กรอาชีพ สมาคมวิชาชีพ สมาคมช่างฝีมือ สหภาพแรงงาน สมาคมอุตสาหกรรม สมาคมผู้ผลิต สมาคมนายจ้าง สถานประกอบการ รวมถึงหอการค้าแต่ละที่ ให้มากยิ่งขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้เพราะ เครือข่ายการดำเนินการด้านกำลังคนไม่ได้จำกัดแต่เฉพาะการกำหนดแผนโดยกระทรวงเพียงลำพัง

แผนภาพที่ 3.12 ตัวอย่างองค์ประกอบของ road map ของหน่วยงานสนับสนุน



ที่มา: ผู้เขียน

หน่วยงานอื่นๆ ต่างก็จะต้องเพิ่มบทบาทของตนในการดำเนินการให้มากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยสร้างให้ฐานของข้อมูลในประเทศมีความพร้อม รวมทั้งบทบาทในส่วนที่จะช่วยพัฒนาให้แรงงานในประเทศมีทักษะเพิ่มขึ้น ตัวอย่างของบทบาทที่องค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือจะช่วยเสริมได้ ได้แก่ การสำรวจความต้องการของตลาดแรงงานในสายอาชีพ/วิชาชีพ และอุตสาหกรรมที่ตนรองรับทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งการจำแนกและกำหนดระดับทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพต่างๆ ที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาคและระดับสากล ทั้งนี้รวมถึงการทดสอบเพื่อประเมินทักษะและการรับรองมาตรฐานความสามารถของกำลังแรงงาน การฝึกอบรมพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะฝีมือของกำลังแรงงาน นอกจากนี้ การทำหน้าที่ประสานงานเพื่อสร้างเครือข่ายและความร่วมมือในระดับภูมิภาคโดยองค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือควรจะขยายตัวมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม

สำหรับการดำเนินการในระยะถัดมาคือ ช่วงปี 2554 -2558 คือ การจัดตั้ง ASEAN Workforce Productivity and Standard Center ทั้งนี้โดยมีหน่วยงานที่ควรจะเป็นผู้รับผิดชอบคือสำนักงานเลขาธิการอาเซียน ซึ่งจำเป็นจะต้องมีประเทศสมาชิกบริหารงานร่วมกัน โดยมีความร่วมมือจากองค์กรระหว่างประเทศ และประเทศคู่เจรจาในด้าน technical and financial contribution ทั้งนี้ ประเทศไทยควรจะต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทในการผลักดันและประสานงานให้เกิดการจัดตั้ง ASEAN Workforce Productivity and Standard Center นี้ขึ้น ทั้งนี้ การผลักดันของไทยจะเริ่มได้จากกระทรวงแรงงานที่จะมองเห็นภาพรวมของการปรับตัว และสามารถเป็นหลักในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานและผลิตภาพของกำลังแรงงาน โดยหากสามารถยกระดับสำนักมาตรฐานต่างๆ ในกระทรวงแรงงาน เช่น สำนักมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) และสำนักมาตรฐานแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) เข้าด้วยกันเป็นหน่วยงานระดับกรมเพื่อกำกับดูแลมาตรฐานและผลิตภาพทรัพยากรมนุษย์ทั้งระบบได้ก็จะเป็นการดำเนินการที่นำร่องให้มีการพัฒนาต่อไป

บทที่ 4

นโยบายและกรอบกติกาในการกำกับดูแลการย้ายถิ่น และการทำงานของทุนมนุษย์และแรงงานข้ามชาติในอาเซียน*

4.1 ความนำ

Myron Weiner[1] จำแนกตัวแปรที่มีบทบาทในการกำหนดความเป็นไปของกระแสการย้ายถิ่นข้ามชาติออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรเกี่ยวกับความแตกต่าง (Differential Variables) กลุ่มตัวแปรเกี่ยวกับพื้นที่ กลุ่มตัวแปรเกี่ยวกับความผูกพันใกล้ชิด (Affinity Variables) และกลุ่มตัวแปรเกี่ยวกับการเข้าออกดินแดน (Access Variables) ซึ่งในบรรดากลุ่มตัวแปรทั้ง 4 นั้น เขาเห็นว่า กลุ่มตัวแปรเกี่ยวกับกรอบกติกากฎระเบียบด้านการเข้า- ออกดินแดน เป็นกลุ่มตัวแปรที่ควรอยู่ในรายการศึกษาวิจัยลำดับต้นๆ ต่อไปในอนาคต ด้วยเหตุผล 3 ประการคือ 1) ยังไม่มีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบอย่างเป็นระบบ เช่น เกี่ยวกับวิธีการและสาเหตุที่รัฐสร้างกรอบกติกากฎระเบียบขึ้นมาควบคุมการย้ายถิ่นข้ามชาติ 2) งานเขียนในเชิงทฤษฎีว่าด้วยการย้ายถิ่นข้ามชาติมักมองกลุ่มตัวแปรเกี่ยวกับกรอบกติกากฎระเบียบด้านการเข้า- ออกดินแดน ว่าเป็นเพียงตัวแปรภายนอก (Exogenous) และให้ความสำคัญเน้นไปที่ตัวแปรด้านความแตกต่างทางเศรษฐกิจ ระยะทางและตัวแปรด้านเครือข่ายมากกว่า 3) กรอบกติกากฎระเบียบด้านการเข้า- ออกดินแดนนั้น ไม่เพียงส่งผลต่อการย้ายถิ่นข้ามชาติ หากแต่ยังส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศด้วย

โครงการวิจัยนี้เห็นด้วยกับแนวคิดข้างต้น อย่างไรก็ตาม ในส่วนนี้เป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ไม่เฉพาะแต่ตัวแปรด้านกรอบกติกากฎระเบียบด้านการเข้า- ออกดินแดน เท่านั้นที่ควรมีการทำความเข้าใจและศึกษาให้ลึกซึ้งขึ้น หากแต่ยังมีตัวแปรด้านนโยบายแห่งรัฐ และเครื่องมือในทางนโยบายอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรอบความร่วมมือระดับทวิภาคี ภูมิภาค และพหุภาคี ซึ่งมีบทบาทสำคัญส่งผลต่อความเป็นไปของกระแสการย้ายถิ่นข้ามชาติทั้งในช่วงที่ผ่านมาและที่จะเป็นไปในอนาคต

ในงานศึกษาวิจัยเรื่อง การย้ายถิ่นข้ามชาติกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอาเซียน: นโยบายและผลกระทบ ซึ่งนำเสนอต่อคณะกรรมการวิสามัญขององค์การรัฐสภาอาเซียนด้านทุนมนุษย์ พัชราวลัยและคณะ (2544)[2] สะท้อนให้เห็นถึงสาระมุมมองเกี่ยวกับการย้ายถิ่นข้ามชาติ 3 ประการหลัก คือ

ประการแรก นโยบายด้านการย้ายถิ่นข้ามชาติ เป็นปัจจัยกำหนดหลักประการหนึ่งต่อกระแส ทิศทาง ตลอดจนแนวโน้มของการย้ายถิ่นข้ามชาติ

ประการที่สอง หลักการสำคัญในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายด้านการย้ายถิ่นข้ามชาติ คือ การที่นโยบายนั้นตั้งอยู่บนหลักการเรื่องอำนาจอธิปไตยแห่งรัฐ ซึ่งแก่นสาระของการทำความเข้าใจอยู่ที่ว่า

---

* โดย พัชราวลัย วงศ์บุญสิน สุภาค์พรรณ ตั้งตรงไพโรจน์

[1] Myron Weiner. (1985). "On International Migration and International Relations," *Population and Development Review* 11(3) September: 446.

[2] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน, วิพรรณ ประจวบเหมาะ, นพวรรณ จงวัฒนา, มยุรี นกยูงทอง, และ สุวัฒนา วิบูลย์เศรษฐ์. (2544). *รายงานการวิจัยเล่มที่ 1 การย้ายถิ่นข้ามชาติกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอาเซียน: นโยบายและผลกระทบ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การเดินทางย้ายถิ่นเข้าประเทศ การพำนักและประกอบกิจกรรมต่างๆ ในประเทศ ตลอดจนการเดินทางย้ายถิ่นออกจากประเทศ เป็นเรื่องอำนาจอธิปไตยแห่งรัฐ

ประการที่สาม การแสดงอำนาจอธิปไตยแห่งรัฐนั้น เป็นการแสดงออกในเชิงนโยบายผ่านเครื่องมือต่างๆ เช่นกรอบกติกาทางกฎหมาย ซึ่งการกำหนดนโยบายด้านการย้ายถิ่นนั้น กรอบกติกาทางกฎหมายระหว่างประเทศต่างๆ เป็นพื้นฐานส่วนหนึ่งของนโยบาย

กระนั้นก็ตาม มิได้หมายความว่า กรอบกติกาทางกฎหมายระหว่างประเทศต่างๆ นั้นจะส่งผลให้รัฐมีนโยบายในทำนองเดียวกันเสมอไป เนื่องจากมีกรอบกติกาทางกฎหมายระหว่างประเทศบางประการซึ่งบางรัฐไม่ประสงค์ที่จะเป็นภาคีผูกพันและปฏิบัติตาม เช่น เรื่องการเดินทางออกนอกรัฐ เป็นต้น

กล่าวคือ ในเรื่องการเดินทางออกนอกรัฐของบุคคลหนึ่งๆ นั้น หลักสิทธิมนุษยชนตาม Universal Declaration of Human Rights, art. 13. para. 2 ซึ่งให้สิทธิแก่บุคคลในการเดินทางออกนอกรัฐที่บุคคลนั้นเป็นพลเมืองหรือถือสัญชาติอยู่ด้วย[3] ส่งผลให้ประเทศเอเชียหลายประเทศอำนวยความสะดวกในการเดินทางออกนอกประเทศแก่บุคคลที่เป็นพลเมืองหรือถือสัญชาติของประเทศตน อย่างไรก็ตาม งานศึกษาของ Patcharawalai[4] พบว่า มีบางประเทศตามส่วนต่างๆ ของโลก รวมทั้งในเอเชียด้วย ที่ยังคงสงวนอำนาจอธิปไตยแห่งรัฐในการควบคุมพลเมืองหรือถือสัญชาติของประเทศตน อย่างเข้มงวดในการเดินทางออกนอกรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเดินทางย้ายถิ่นข้ามชาติไปทำงานในต่างแดน

ในเรื่องการเดินทางเข้าประเทศนั้น ประเทศต่างๆ ให้ความเคารพและปฏิบัติตามหลักทั่วไปของกฎหมายระหว่างประเทศซึ่งให้การรับรองสิทธิแก่คนชาติในอันที่จะเข้าไปในดินแดนของรัฐเจ้าของดินแดนที่ตนถือสัญชาติอยู่หรือเป็นพลเมืองอยู่ แต่สิทธิดังกล่าวยังไม่มีผลต่อบุคคลซึ่งมิได้เป็นเจ้าของดินแดนที่ตนถือสัญชาติอยู่หรือเป็นพลเมืองอยู่ เนื่องจากหลักทั่วไปของกฎหมายระหว่างประเทศยังไม่ได้ให้การรับรองสิทธินั้นตราบจนปัจจุบัน[5] อีกทั้งรัฐเจ้าของดินแดนต่างๆ ยังไม่มีพันธกรณีในระดับระหว่างประเทศหรือสากลที่จะต้องยอมรับบุคคลซึ่งไม่ได้ถือสัญชาติหรือเป็นพลเมืองในดินแดนตนให้เข้ามาในดินแดนของตนนั้น[6]

ดังนั้น การที่บุคคลต่างด้าวจะเข้าไปในรัฐประเทศหรือดินแดนอธิปไตยที่ตนไม่ได้ถือสัญชาติหรือเป็นพลเมืองอยู่นั้น จึงเป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับนโยบายแห่งรัฐของแต่ละรัฐเป็นสำคัญในระดับเอกภาคี ทั้งนี้ การที่จะให้บุคคลประเภทใดจากประเทศใดได้สิทธิพิเศษในการเดินทางเข้ามายังดินแดนของตนโดยสะดวก มักเป็นเรื่องที่รัฐประเทศหรือรัฐเจ้าของดินแดนนั้นทำความตกลงในระดับทวิภาคีหรือระดับภูมิภาคเป็นการเฉพาะตามเงื่อนไขที่ตกลงกันตามนโยบายความร่วมมือของรัฐประเทศหรือรัฐเจ้าของดินแดนนั้นๆ

นอกจากกรอบกติกาทางกฎหมายระหว่างประเทศต่างๆ แล้ว การกำหนดนโยบายแห่งรัฐยังเป็นการกำหนดจากประเด็นต่างๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นโดยตรงและที่ไม่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นโดยตรงด้วย นโยบายแห่งรัฐนั้นมีพื้นฐานมาจากผลประโยชน์แห่งชาติ (National Interest) ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติของ

---

[3] United Nation (1998) *International Migration.* Population Division, Department of Economic and Social Affairs, ST/EAS/SER.A/161 New York: United Nations.

[4] Patcharawalai Wongboonsin. (2001b). "Comparative Migration Policies in the ESCAP Region." Presented at the Ad Hoc Expert Group Meeting on Migration and Development: Opportunities and Challenges for Poverty Reduction in the ESCAP Region, organized by the Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, United Nations, 28-30 November, 2001.

[5] United Nation (1998) *Ibid.*

[6] พันทิพย์ กาญจนจิตรา สายสุนทร (2540). *การเข้ามาในประเทศไทยของคนต่างด้าวเพื่อทำงาน: ข้อสำรวจทางกฎหมาย ปัญหา และทางเลือกนโยบาย.* เอกสารประกอบการสัมมนาระดับชาติ ในชุดโครงการวิจัยเรื่อง ทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย โรงแรมรอยัลซิตี้ 26-28 พฤษภาคม 2540.

ประเทศหนึ่งสามารถแตกต่างกันไปจากผลประโยชน์แห่งชาติของอีกประเทศหนึ่ง นอกจากนี้ ผลประโยชน์แห่งชาติภายในแต่ละประเทศยังอาจแตกต่างไปตามช่วงเวลาหนึ่ง เนื่องจากขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอก[7]

ปัจจัยต่างๆ ข้างต้นย่อมส่งผลให้นโยบายด้านการย้ายถิ่นข้ามชาติของแต่ละประเทศแตกต่างกันออกไปได้ ซึ่งจากแนวคิดพื้นฐานดังกล่าว การทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายด้านการย้ายถิ่นในเอเชียจึงจำเป็นต้องอาศัยการศึกษาเปรียบเทียบทั้งในระหว่างประเทศเอเชียด้วยกันเอง และในระหว่างช่วงเวลา เช่น ในการทำความเข้าใจถึงนโยบายด้านการย้ายถิ่นในเอเชียในปัจจุบันตลอดจนแนวโน้มในอนาคตนั้น มีปัญหาเรื่องวิกฤตเศรษฐกิจเอเชียในฐานะปัจจัยแวดล้อมที่เกิดขึ้นในขณะที่ประเทศต่างๆ ในเอเชียกำลังยกระดับศักยภาพทางเศรษฐกิจแบบฟองสบู่ของประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีเศรษฐกิจโลก โดยอาศัยการปรับทิศทางของเศรษฐกิจสู่กระแสโลกาภิวัตน์และการอิงหลักที่เรียกว่า ภูมิภาคนิยมแบบเปิดซึ่งอาศัยแนวทางที่เรียกว่า การค้าและการลงทุนโดยเสรี[8]

เกี่ยวกับประเด็นความแตกต่างด้านนโยบายว่าด้วยการย้ายถิ่นข้ามชาตินั้น ถึงแม้ว่างานวิจัยของพัชราวลัยและคณะ (2544)[9] ได้ยืนยันเช่นนั้น แต่ก็ได้ชี้ให้เห็นถึงลักษณะร่วมกันบางประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาจากประเด็นที่ว่า นโยบายด้านการย้ายถิ่นของแต่ละประเทศมักประกอบด้วยนโยบายหลัก 2 ประการ คือ 1) นโยบายในการจัดระเบียบ (Regulating) และควบคุม (Controlling) จำนวนและประเภทของผู้ย้ายถิ่น และ 2) นโยบายที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยแวดล้อมหรือเงื่อนไขสำหรับคนต่างด้าว หรือผู้ย้ายถิ่นเมื่อเข้ามาอยู่ในดินแดนของรัฐอธิปไตยนั้น โดยมีกฎหมาย กฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติต่างๆ เป็นเครื่องมือทางนโยบายในการบริหารจัดการและควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายและนโยบายของประเทศนั้นๆ

4.2 การกำกับดูแลการย้ายถิ่นออกนอกประเทศ

การทบทวนและสังเคราะห์ผลงานศึกษาวิจัยที่ผ่านมา ทำให้กล่าวได้ว่า การมีนโยบายเกี่ยวกับการย้ายถิ่นออกนอกประเทศด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ หรือ การทำงานในต่างประเทศของบุคคลซึ่งเป็นพลเมืองของประเทศนั้น อาจแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มประเทศคือ

1) กลุ่มประเทศที่ไม่มีนโยบายส่งเสริมคนในชาติให้ย้ายถิ่นไปทำงานในต่างแดน ได้แก่ มาเลเซีย[10] และไทยในช่วงก่อนปี 2525[11]

---

[7] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2543). "ผลกระทบด้านวิกฤตเศรษฐกิจต่อนโยบายด้านการย้ายถิ่นของอาเซียน" *วารสารประชากรศาสตร์* 16 (1) มีนาคม: 25.

[8] พัชราวลัย (2543). *อ้างแล้ว.*

[9] พัชราวลัย, วิพรรณ, นพวรรณ, มยุรี นกยูงทอง, และสุวัฒนา (2544). *อ้างแล้ว.*

[10] สำหรับมาเลเซียนั้น นโยบายเกี่ยวกับการย้ายถิ่นออกของทุนมนุษย์ในประเทศนั้น มิใช่นโยบายในการส่งออกแรงงาน หากแต่เน้นที่การสกัดกั้นการไปทำงานอย่างผิดกฎหมายมากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มทุนมนุษย์ประเภทแรงงานระดับล่างไร้ทักษะฝีมือ และกึ่งทักษะซึ่งนิยมย้ายถิ่นไปทำงานในสิงคโปร์ ไต้หวัน และญี่ปุ่น

[11] สำหรับประเทศไทยนั้น ในช่วงทศวรรษแรก (2515-2524) ของการย้ายถิ่นข้ามชาติขนานใหญ่ไปทำงานในต่างแดนในลักษณะของธุรกิจจัดหางาน การส่งเสริมการไปทำงานในต่างประเทศยังไม่ได้มีฐานะนโยบาย ซึ่งพิจารณาได้จากการที่ประเด็นดังกล่าวไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ถึงแม้ว่าได้มีการหยิบยกเรื่องการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศขึ้นมาส่งเสริม ซึ่งแนวทางของประเทศไทยในขณะนั้น คือ ประชาชนอาจเลือกที่จะไปทำงานในต่างประเทศหรือทำงานในประเทศ (ตั้งแต่ช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (2525-2529) เป็นต้นมา ประเทศไทยได้ย้ายสถานภาพของตนเองจากกลุ่มนี้ไปสู่กลุ่มที่สาม หรือกลุ่มประเทศที่มีนโยบายในการสนับสนุนการย้ายถิ่นข้ามชาติไปทำงานในต่างแดน)

2) กลุ่มประเทศที่มีนโยบายควบคุมการไปทำงานในต่างแดนของคนในชาติอย่างเข้มงวด ได้แก่ เวียดนาม[12] พม่า[13] โดยทั้งสองประเทศนั้นมีนโยบายที่เด่นชัดด้านการแทรกแซงของรัฐอย่างเต็มที่ในการย้ายถิ่นข้ามชาติของทุนมนุษย์ตั้งแต่ก่อนวิกฤตเศรษฐกิจจนถึงปัจจุบัน โดยเน้นที่ความตกลงระดับทวิภาคีระหว่างรัฐบาลกับประเทศเป้าหมายปลายทางอื่นๆ ที่มีระดับพัฒนาการทางเศรษฐกิจในระดับสูงทั่วไป ทั้งนี้ ความแตกต่างระหว่างสองประเทศนี้ คือ ในระยะหลังนั้นเวียดนามเน้นที่การย้ายถิ่นเพื่อการฝึกอบรมฝีมือแรงงานมากขึ้น[14]

3) กลุ่มประเทศที่มีนโยบายว่าด้วยการส่งเสริมสนับสนุนคนในชาติให้ย้ายถิ่นไปทำงานในต่างแดน หรือที่บางคนเรียกว่า นโยบายสนับสนุนการส่งออกแรงงาน โดยในกรณีของอาเซียนนั้น ได้แก่ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ ไทย และสิงคโปร์[15]

---

[12] นับตั้งแต่ทศวรรษที่ 1980 แห่งคริสตกาลเป็นต้นมา เวียดนามได้จัดให้การไปทำงานในต่างแดนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งของนโยบายด้านการจ้างงาน การส่งออกแรงงานยังเป็นมาตรการทางนโยบายในการกำกับดูแลปัญหาการขาด ดุลยภาพในสังคมและในส่วนต่างๆ ของประเทศ ทั้งนี้ เวียดนามอาศัยแนวนโยบายด้านการกำกับควบคุมและวางแผนจากส่วนกลางและความร่วมมือระดับทวิภาคีระหว่างรัฐบาลต่อรัฐบาล (Government-to-Government Approach) ในการส่งออกแรงงานไปยังประเทศปลายทางแต่ละประเทศ โดยเริ่มตั้งแต่การส่งกำลังแรงงานไปยังเชคโกสโลวาเกีย และสหภาพโซเวียตในอดีตในช่วงต้นทศวรรษที่ 1980 ตามด้วยการส่งกำลังแรงงานไปยังอิรัก และอัลจีเรียในช่วงกลางทศวรรษที่ 1980 เยอรมนีและบัลกาเรียในช่วงปลายทศวรรษที่ 1980 และคูเวตในช่วงทศวรรษที่ 1990 ซึ่งการส่งกำลังแรงงานออกไปทำงานในต่างแดนนั้น เริ่มด้วยกำลังแรงงานในระดับที่มีทักษะฝีมือก่อน หลังจากนั้นจึงเริ่มมาให้ความสำคัญกับการส่งกำลังแรงงานในระดับไร้ทักษะฝีมือไปทำงานในต่างแดนโดยผ่านโครงการความร่วมมือระดับทวิภาคีด้านการฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน (on-the-job training programs) กับประเทศปลายทาง ทั้งนี้ ประเทศปลายทางหลักของกำลังแรงงานระดับไร้ทักษะฝีมือจากเวียดนาม คือ ญี่ปุ่นและเกาหลี (ดูเพิ่มเติมใน Anh, Nguyen Dang (1998) "Vietnam Country Paper: Academic Aspects." Paper presented at the Regional Workshop on Transnational Migration and Development in ASEAN Countries organized by Institute for Population and Social Research, Mahidol University, Bangkok, May 25-27.

[13] พม่ามีนโยบายส่งออกแรงงานตั้งแต่ระดับไร้ทักษะฝีมือไปจนถึงระดับวิชาชีพ โดยในระยะหลังนี้ ได้ให้ความสำคัญกับความร่วมมือกับประเทศปลายทางในการหางานให้กำลังแรงงานทำมากขึ้น ซึ่งนอกจากประเทศปลายทางหลักต่างๆ ในอาเซียนแล้ว ยังมีประเทศอุตสาหกรรมหลักต่างๆ ทั้งหลาย ทั้งนี้ รัฐบาลพม่าได้มีการนำมาตรการเสริมด้านการอำนวยข้อมูลที่เหมาะสมแก่แรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลด้านนโยบายและกรอบกติกาต่างๆ ทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนของการเข้าเมืองและในส่วนของการพำนักอาศัยอยู่ในประเทศปลายทาง ในขณะเดียวกัน รัฐบาลพม่ามีนโยบายชัดเจนในการกระตุ้นการย้ายถิ่นกลับโดยสมัครใจของกำลังแรงงาน ถึงแม้ว่ารัฐบาลพม่าจะมีการกำกับควบคุมการย้ายถิ่นออกนอกประเทศโดยอาศัยด่านตรวจตามจุดต่างๆ บริเวณชายแดน แต่พม่าก็เป็นประเทศหลักประเทศหนึ่งของแรงงานที่ลักลอบย้ายถิ่นข้ามชาติ (ดูเพิ่มเติมใน Nyan Myint, (1998). "Myanmar Country Paper: Academic Aspects." Paper presented at the Regional Workshop on Transnational Migration and Development in ASEAN Countries organized by Institute for Population and Social Research, mahidol University, Bangkok, May 25-27.

[14] Pong, 1992; Skeldon, 1992; Patcharawalai, 1998

[15] ในทางทฤษฎี โดยเฉพาะอย่างยิ่งทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิกและทฤษฎีระบบโลก หลายคนอาจคิดว่า ประเทศในกลุ่มนี้ เป็นประเทศยากจน ทั้งนี้ จากข้อค้นพบของงานวิจัยที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่า แนวคิดดังกล่าวเป็นจริงเพียงบางส่วนเท่านั้น โดยส่วนใหญ่เป็นประเทศส่งออกแรงงานที่มีรายได้ต่ำถึงปานกลาง และบางส่วนเป็นประเทศที่มีเศรษฐกิจก้าวหน้า ขาดแคลนกำลังแรงงาน และมีฐานะเป็นประเทศปลายทางของการย้ายถิ่นข้ามชาติด้วยซ้ำไป โดยมีจุดร่วมคือ ประเทศในกลุ่มนี้เล็งเห็นถึงประโยชน์ในทางเศรษฐกิจต่อประเทศจากการที่ประชากรในวัยกำลังแรงงานไปทำงานในต่างประเทศ ในขณะที่ประเทศในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ซึ่งมีรายได้ต่ำถึงปานกลางนั้น มีขนาดประชากรมากเกินกว่าที่เศรษฐกิจในประเทศจะรองรับได้ อยู่ในช่วงของการเปลี่ยนผ่านหรือการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจจากสังคมเกษตรเป็นสังคมอุตสาหกรรม เพื่อให้มีระดับการพัฒนาประเทศสูงขึ้น เช่น ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย ไทย ซึ่งเป็นกลุ่มประเทศที่มีนโยบายในการสนับสนุนการย้ายถิ่นข้ามชาติไปทำงานในต่างแดน เป็นต้น ดูใน พัชราวลัย วงษ์บุญลิน (2543). *อ้างแล้ว*.

4.2.1 สิงคโปร์

สิงคโปร์ เป็นประเทศที่มีรายได้สูง มีพัฒนาการทางเศรษฐกิจสูงและปลายทางของการย้ายถิ่นข้ามชาติ แต่สิงคโปร์ก็มิใช่ข้อยกเว้นของกลุ่มประเทศที่มีนโยบายในการสนับสนุนการย้ายถิ่นข้ามชาติไปทำงานในต่างประเทศของคนในชาติ ผลการศึกษาของ Yap Mui Teng[16] และข้อมูลของ AMPRN[17] ยืนยันตรงกันว่า มาตรการสำคัญของสิงคโปร์ตั้งอยู่บนหลักเศรษฐกิจทุนนิยมเสรี โดยกฎหมายภายในประเทศให้สิทธิเสรีแก่ชาวสิงคโปร์ในการเดินทางออกนอกประเทศไปทำกิจกรรมต่างๆ ยกเว้นเพียงพลเมืองชายในวัยที่จะต้องรับใช้ชาติด้านการทหาร สิ่งที่รัฐบาลสิงคโปร์กำลังพยายามดำเนินการคือ การหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดปัญหาสมองไหล และหาทางให้ทุนมนุษย์ที่เดินทางโยกย้ายไปทำงานในส่วนต่างๆ ของโลกนั้นตระหนักถึงความผูกพันที่มีต่อประเทศชาติและนำความรู้ประสบการณ์ต่างๆ กลับมาสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้แก่ประเทศชาติในที่สุด

4.2.2 ฟิลิปปินส์

ฟิลิปปินส์มีสถานะเป็นประเทศต้นทางของการย้ายถิ่นข้ามชาติ และเป็นประเทศที่ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับการคุ้มครองสิทธิของแรงงานและการนำเงินรายได้ส่งกลับประเทศพร้อมกลไกทางกฎหมายและสถาบันรองรับตั้งแต่แรก โดยถือเป็นลักษณะเด่นของฟิลิปปินส์ ทั้งนี้ นับตั้งแต่วิกฤตเศรษฐกิจ ทางการฟิลิปปินส์ได้ให้ความสำคัญต่อนโยบายด้านการส่งออกแรงงานของตนไปยังต่างประเทศมากขึ้น พร้อมเร่งดำเนินการผลักดันในเรื่องการคำนึงถึงสวัสดิการของแรงงานฟิลิปปินส์ในต่างแดนอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น เนื่องจากวิกฤตเศรษฐกิจซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม 2 ประการคือ[18]

1) การทำให้อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจได้ลดลงจากร้อยละ 5.2 ในปี 2540 เป็นร้อยละ 0.2 ในปี 2541 พร้อมไปกับอัตราการว่างงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 9.6 ตามสถิติ ณ เดือนตุลาคม 2541 โดยอัตราการทำงานต่ำระดับเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 20.8 เป็นร้อยละ 23.7 ทั้งนี้จากจำนวนประชากรในวัยแรงงาน 31.2 ล้านคน เป็นผู้ที่ว่างงานจำนวน 3 ล้านคน และทำงานต่ำระดับจำนวน 6.7 ล้านคน[19]

2) การจ้างงานชาวฟิลิปปินส์ในต่างประเทศลดน้อยลงประมาณร้อยละ 3.7 ในช่วง 5 เดือนแรกของปี 2541 จำนวนคนงานชาวฟิลิปปินส์ที่ทำงานทั้งในภาคพื้นดินและในกิจการทางทะเลลดลงร้อยละ 3.65 จากจำนวน 347,605 คน ในช่วงมกราคมถึงพฤษภาคม 2540 เหลือเป็นจำนวน 335,227 คน ในช่วงเดียวกันของปี 2541 ซึ่งจากข้อมูลของ Philippine Overseas Employment Agency (POEA) ทำให้ทราบว่า การลดลงของการจ้างงานชาวฟิลิปปินส์ในต่างแดนนั้น เกิดขึ้นในตลาดแรงงานในเอเชียด้วยกันเองมากกว่าในตลาดแรงงานนอกภูมิภาค ดังเห็นได้จาก จำนวนคนงานฟิลิปปินส์ในตลาดแรงงานในเอเชียซึ่งลดลงจากจำนวน 105,418 คน ในช่วงมกราคมถึงพฤษภาคม 2540 เหลือเพียงจำนวน 98,521 คน ในช่วงเดียวกันของปี 2541 โดยพื้นที่พบการจ้างงานคนฟิลิปปินส์ลดลงมากที่สุด คือมาเลเซีย เกาหลี และฮ่องกง ดังเห็นได้จาก

---

[16] Mui Teng Yap (1998). "Policy Options for Low Fertility Countries: The Singapore Experience." Paper presented at *International Population Conference/Congres International de la Population*. International Union for the Scientific Study of Population, Montreal, 24 August – 1 September.

[17] AMPRN (1998). "Migration Issues in the Asia Pacific." In Patcharawalai (2003). "Comparative Migration Policies in the ESCAP Region." pp. 67-95. In *Migration Patterns and Policies in the Asian and Pacific Region* Asian Population Studies Series No. 160, Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, New York: United Nations.

[18] พัชราวลัย (2543). *อ้างแล้ว*.

[19] Battistella, Graziano and Maruja M. B. Asis (1999). *The Crisis and Migration in Asia*. Scalabrini Migration Center, Quezon City, Philippines: 14-15; Philippines National Statistical Office (1998).

การที่จำนวนคนงานฟิลิปปินส์ในมาเลเซียมีจำนวนเหลือเพียง 2,400 คน ในปี 2541 จากจำนวน 6,351 คน ในปี 2540 โดยที่ในเกาหลีมีคนงานฟิลิปปินส์เหลือจำนวน 985 คน ในปี 2541 จาก 1,850 คน ในปี 2540 ในขณะที่คนงานฟิลิปปินส์ในฮ่องกงมีจำนวนลดลงจาก 43,143 คน ในปี 2540 เหลือเพียง 35,440 คน ในปี 2541[20]

4.2.3 อินโดนีเซีย

ประชากรอินโดนีเซียมีการย้ายถิ่นทั้งภายในเขตและข้ามเขตมาเป็นเวลานานตั้งแต่สมัยเป็นอาณานิคม ซึ่งก็มีทั้งย้ายโดยสมัครใจและถูกบังคับ ทั้งนี้ มีพื้นที่และแหล่งชุมชนที่เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางว่าเป็นสถานที่ที่กลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ อพยพเข้ามาอยู่อาศัย อาทิ เขตมินังกาเบาและบาตักในเกาะสุมาตรา เขตบูกิสและมากัสซารีสในสุลาเวสี บันจารีสในกาลิมันตัน และเขตมาดูรีสบนเกาะชวา ด้วยความหนาแน่นของประชากรที่กระจุกเฉพาะบนเกาะสำคัญของประเทศ ทำให้รัฐบาลอินโดนีเซียกำหนดนโยบายการอพยพย้ายถิ่น (Transmigration Policy) โดยบังคับให้ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตชุมชนหนาแน่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งบนเกาะชวาและบาหลี อพยพไปอยู่เกาะที่มีประชากรเบาบาง เช่นที่เกาะสุมาตรา กาลิมันตัน สุลาเวสี และปาปัว เป็นต้น

อินโดนีเซีย เป็นอีกประเทศหนึ่งที่มีสถานะเป็นประเทศกำลังพัฒนาและเป็นประเทศส่งออกแรงงาน เนื่องจากเศรษฐกิจในประเทศไม่อาจรองรับกำลังแรงงานขนาดใหญ่ภายในประเทศได้ ในช่วงก่อนเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ อินโดนีเซียมีนโยบายในการส่งออกแรงงานระดับล่างไปทำงานในต่างแดนทั้งใกล้และไกล โดยให้ความสำคัญกับมาตรการรองรับในลักษณะของการแทรกแซงของรัฐ 2 ลักษณะหลัก คือ 1) การจัดทำโครงการส่งออกแรงงานมาตั้งแต่ปี 2518 กำหนดให้แรงงานที่ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างแดนต้องจดทะเบียนอย่างเป็นทางการกับกระทรวงแรงงาน 2) การคุ้มครองแรงงานในลักษณะที่ภาครัฐมีบทบาทในการจัดทำความตกลงทวิภาคีกับประเทศปลายทางต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องค่าแรงและเงื่อนไขในการทำงานของแรงงาน กระนั้นก็ตาม อินโดนีเซียต้องประสบกับปัญหาการลักลอบย้ายถิ่นหรือการย้ายถิ่นอย่างผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก จนกลายเป็นกระแสหลักของการย้ายถิ่นข้ามชาติจากอินโดนีเซีย เนื่องจากการทวีตัวของนายหน้าคนกลางในการจัดหางานโดยที่ภาครัฐไม่มีแทรกแซงในการจัดการกับปัญหาการย้ายถิ่นผิดกฎหมาย[21] (Institute of Population Studies and Institute of Asian Studies, 1997; Hugo, 1995: 295).

สำหรับการย้ายถิ่นไปต่างประเทศของคนอินโดนีเซียเริ่มอย่างเป็นทางการตามนโยบายส่งออกแรงงานไร้ฝีมือในปี 2518 โดยมีจุดประสงค์ในช่วงแรก เพื่อต้องการระบายคนว่างงานที่มีอยู่จนล้นในประเทศ โดยมีจำนวนการอพยพเพิ่มมากขึ้นมาตลอด จาก 21,542 คน ในช่วงปี 2518 – 2523 เป็น 89,345 คน ในช่วง ปี 2533 - 2538[22] แรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศนี้มีทั้งไปแบบถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแบบหลังเสียมากกว่า ประเทศปลายทางในระยะแรกอยู่ในตะวันออกกลาง อย่างไรก็ดี แม้แรงงานเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเดินทางไปแบบผิดกฎหมาย แต่เมื่อได้ค่าจ้าง ก็จะส่งกลับประเทศส่วนหนึ่ง ซึ่งมีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก ในเวลาต่อมา จุดประสงค์ของนโยบายจึงไม่ใช่

---

[20] DOLE-BLES, 1998 อ้างใน UNFPA and ANU (1998). *Southeast Asian Populations in Crisis: Challenges to the Implication of the ICPD Programme of Action*. December 1998: 104.

[21] Sukamdi and Abdul Haris (1998). "A Brief Overview of International Migration." Mimeo.; Tjiptoherijanto (1995). "Indonesian Government Perception on International Migration and Its Policies." Paper presented to the Regional Workshop on Transnational Migration and Development in ASEAN Countries, May 25-27, Bangkok, Thailand

[22] Andrei Rogers, et al. (2004). *Indirect Estimates of Age-specific Interregional Migration Flows in Indonesia Based On the Mobility Propensities of Infants*. Research Program on Population Processes. Working Paper POP2001-0001. University of Colorado, p. 4.

เพียงแค่ระบายคนว่างงานเท่านั้น แต่ยังต้องการสร้างรายได้จากการส่งกลับเป็นหลักอีกด้วย ทั้งนี้ อินโดนีเซียประสบกับจำนวนที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของแรงงานที่เดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ จากจำนวน 5,624 คน ในแผนพัฒนาห้าปี (Rencana Pembangunan Lima Tahun – REPELITA) ฉบับแรก (2512/13 – 2516/17) เพิ่มขึ้นเป็น 877,310 คน ในแผนพัฒนาฉบับที่ 5 (2532/33 – 2536/37) และเป็น 1,461,236 คน ในแผนพัฒนาฉบับที่ 6 (2537 – 2542) ทั้งนี้ ประเทศปลายทางอันดับ 1 ของแรงงานอินโดนีเซียในระยะแรกคือ ซาอุดีอาระเบีย ต่อมาเริ่มถดถอยลง เนื่องจากโอกาสทางตลาดแรงงานในเอเชียตะวันออกและอาเซียนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ประเทศปลายทางหลักเปลี่ยนมาเป็นมาเลเซีย สิงคโปร์ เกาหลี ฮ่องกง และไต้หวัน

งานศึกษาของพัชราวลัย[23] ชี้ให้เห็นว่า วิกฤตเศรษฐกิจได้ส่งผลให้นโยบายของอินโดนีเซียเปลี่ยนแปลงไปใน 2 ประการหลัก คือ 1) การให้ความสำคัญแก่การส่งออกแรงงานและการเพิ่มการคุ้มครองแรงงานในต่างแดน และ 2) การหันมาให้ความสำคัญกับการส่งออกแรงงานในระดับฝีมือเป็นลำดับแรก ส่วนแรงงานในระดับไร้ฝีมือนั้น อินโดนีเซียหันมาใช้มาตรการที่เรียกว่า ระบบโควตา ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายดังกล่าว ประกอบด้วยเหตุผล 4 ประการคือ 1) เพื่อยกระดับศักยภาพของประเทศในการแข่งขันในตลาดแรงงานระหว่างประเทศที่มีความเข้มข้นขึ้นสำหรับแรงงานฝีมือซึ่งเป็นทุนมนุษย์ระดับบน 2) เพื่อจัดการกับปัญหาการย้ายถิ่นผิดกฎหมาย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับไร้ฝีมือ 3) เพื่อบรรเทาปัญหาการว่างงานภายในประเทศ 4) เพื่อป้องกันมิให้ปัญหาความยากจนภายในประเทศซ้ำร้ายไปกว่าเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาถึงจำนวนคนที่อยู่ต่ำกว่าระดับเส้นของความยากจน (Below the poverty line) ในอินโดนีเซียมีมากถึงประมาณ 30 ล้านคนในเขตเมือง และ 70 ล้านคนในเขตชนบท[24] ซึ่งนับเป็นดัชนีของความรุนแรงของวิกฤตเศรษฐกิจยิ่งกว่าดัชนีด้านการว่างงาน (Unemployment)

อย่างไรก็ตาม อินโดนีเซียยังคงมีความเชื่องช้าในการมีมาตรการรองรับด้านการฝึกฝีมือแรงงานอย่างจริงจัง ตลอดจนการจัดการกับปัญหานายหน้าและการลักลอบเดินทางออกนอกประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศใกล้เคียงซึ่งมีพรมแดนติดกัน จึงทำให้คาดการณ์ได้ว่า การลักลอบย้ายถิ่นอย่างผิดกฎหมายของแรงงานระดับไร้ฝีมือจากอินโดนีเซียจะยังคงดำเนินต่อไป

4.2.4 ไทย

สำหรับกรณีของไทยนั้น ในระยะเริ่มแรกเป็นการเคลื่อนย้ายไปทำงานในลักษณะที่ถาวร จากประเทศที่มีรายได้ต่ำไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง ผู้ที่อพยพเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศมักเป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีวิชาชีพ และมีประสิทธิภาพ โดยแรงงานในประเทศแถบเอเชียรวมทั้งแรงงานไทย มักจะอพยพไปทำงานในทวีปยุโรป และแถบอเมริกาเหนือ ลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่จะเป็นงานในโรงพยาบาล โรงแรม และโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ การอพยพไปทำงานก็เป็นในรูปของการเดินทางไปทำงานด้วยตัวเอง ไม่มีการติดต่อผ่านนายหน้าผู้จัดหางานหรือทางราชการ และไม่ได้มีการจัดส่งไปทำงานในรูปของธุรกิจ[25]

ในช่วงปี 2513 เมื่อเริ่มมีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชาติต่าง ๆ เข้าไปทำงานในประเทศแถบภูมิภาคตะวันออกกลาง เนื่องจากกลุ่มประเทศผู้ค้าน้ำมัน (OPEC) อันได้แก่ ประเทศซาอุดิอาระเบีย คูเวต

---

[23] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2543). *อ้างแล้ว.*

[24] UNFPA and ANU (1998). *Ibid.*

[25] สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงาน (2549). *สถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ.* กรุงเทพฯ: หจก. บางกอกบล็อก.

กาตาร์ ลิเบีย อิรัก อิหร่าน สาธารณรัฐอาหรับเอมิเรตส์ เนื่องจากมีการพัฒนาประเทศ มีการก่อสร้างตามโครงการพัฒนาประเทศ เริ่มจากโครงการพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมาก แรงงานในแถบเอเชีย รวมทั้งจากไทยจึงมีการหลั่งไหลไปทำงานในภูมิภาคแถบนี้ และมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น รูปแบบของการจ้างงานก็เปลี่ยนไปมีลักษณะเป็นการจ้างงานระยะสั้นเฉพาะโครงการ และการไปทำงานส่วนใหญ่จะผ่านตัวแทนจัดหางาน ซึ่งจะเป็นผู้ติดต่อกับนายจ้างในต่างประเทศในการจัดหาและจัดส่งคนงานตามที่นายจ้างต้องการ[26]

การจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศในรูปธุรกิจการจัดหางาน เริ่มขึ้นในปี 2515 - 2516 โดยมีสำนักงานเอกชนจัดส่งคนงานไทยไปทำงานตำแหน่ง AU PAIR (หญิงต่างประเทศที่ไปอาศัยอยู่กับเจ้าบ้านและศึกษาต่อ โดยได้ที่พักและค่าจ้างตอบแทนจากการทำงานให้แก่นายจ้าง) และระยะต่อมามีการจัดส่งคนงานไปทำงานด้านบริการในประเทศสหราชอาณาจักร[27]

ปี 2518 เริ่มมีการจัดส่งคนงานไทยไปทำงานในประเทศตะวันออกกลาง โดยเป็นช่วงที่ประเทศไทยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง มีการถอนทหารอเมริกันออกจากประเทศไทย ทำให้คนงานไทยที่เคยทำงานในฐานทัพอเมริกาและกิจการที่เกี่ยวข้องต้องว่างงานลงจำนวนมาก ประกอบกับประเทศในกลุ่มตะวันออกกลาง เช่น ซาอุดิอาระเบีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ บาห์เรน มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการขายน้ำมัน ยังต้องการจ้างแรงงานต่างชาติไปพัฒนาประเทศในโครงการต่างๆ จำนวนมาก จึงมีการจัดส่งแรงงานไทยเข้าไปทำงานในประเทศซาอุดิอาระเบียและบาห์เรนรุ่นแรกจำนวน 984 คน โดยค่าจ้างของคนงานไทยในระยะแรกๆ (ปี 2518 - 2522) อยู่ในอัตราที่สูง การทำงานล่วงเวลาก็มีมากเพื่อเร่งรัดงาน รายได้ส่งกลับของคนงานในระยะแรก จึงมีจำนวนที่ทำให้ครอบครัวคนงานในประเทศไทยเปลี่ยนฐานะความเป็นอยู่ขึ้นทันที และนับเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินธุรกิจจัดหางานต่างประเทศอย่างจริงจัง และมีการส่งคนงานไทยเข้าไปทำงานในตะวันออกกลางเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ[28]

อนึ่ง การนำเงินตราต่างประเทศเข้าสู่ประเทศจากการส่งเงินกลับของคนงานไทยเหล่านี้ ส่งผลในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประเทศในขณะนั้น นโยบายส่งเสริมการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศจึงเริ่มขึ้นด้วยเป้าหมายในการนำเงินตราต่างประเทศเข้ามาส่งเสริมการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศในช่วงที่ประเทศไทยปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจจากเกษตรแบบยังชีพสู่อุตสาหกรรมและเศรษฐกิจแบบการค้า เช่นเดียวกับฟิลิปปินส์และอินโดนีเซีย

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (ปี 2525-2529) กำหนดวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการไปทำงานในต่างประเทศไว้ 5 ประการคือ[29]

1) ส่งเสริมการย้ายถิ่นอย่างเหมาะสม เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของหน่วยงานจัดหางานเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อแรงงาน
3) ส่งเสริมและสนับสนุนธุรกิจก่อสร้างไทยเพื่อให้สามารถไปประมูลงานก่อสร้างในต่างประเทศได้

---

[26] Patcharawalai Wongboonsin (2006). "The State and Labour Migration Policies in Thailand," pp.248-273. In Amarjit Kaur and Ian Metcalfe (Editors). *Mobility, Labour Migration and Border Controls in Asia* Hampshire,UK: Palgrave Macmillan.

[27] สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงาน (2549). *เพิ่งอ้าง*.

[28] Patcharawalai Wongboonsin (2006). *Ibid.*

[29] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (มปพ.) "แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529)," ใน www.nesdb.go.th.

4) ให้บริการและส่งเสริมการจัดหางานให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเป็นธรรมแก่คนงานเพื่อป้องกันการฉ้อโกง

5) อำนวยความสะดวกในการส่งเงินกลับจากต่างประเทศ

ทั้งนี้ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของกระทรวงมหาดไทยให้ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศให้มากที่สุด โดยรัฐจะดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือคนงานให้ได้มาตรฐานตามที่ตลาดแรงงานต้องการ ในปี 2525 ซึ่งเป็นปีแรกของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 มีคนงานไทยไปทำงานในประเทศตะวันออกกลางมากที่สุดถึง 105,313 คน และในปีถัดมามีคนงานไทยไปทำงานประเทศตะวันออกกลางปีละไม่ต่ำกว่า 70,000 คน จนถึงปี 2533 - 2534 เกิดวิกฤติการณ์อ่าวเปอร์เซีย และกรณีโจรกรรมเครื่องเพชรในซาอุดิอาระเบียทำให้ตลาดแรงงานในภูมิภาคตะวันออกกลางซบเซาลง

เมื่อการไปทำงานต่างประเทศของคนงานไทยแพร่หลายขยายตัวสภาพต่างๆ จึงเปลี่ยนไป เอกชนซึ่งเป็นผู้หาตลาดติดต่อหาตำแหน่งงานในต่างประเทศ และเป็นผู้ติดต่อกับนายจ้างมีบทบาทมากขึ้น มีผู้สนใจเข้ามาประกอบธุรกิจจัดหางานเพิ่มขึ้น ทำให้มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ระบบการหาตำแหน่งงานต่างประเทศ และระบบการหาคนงานสลับซับซ้อนขึ้น มีบุคคลหลายกลุ่มเข้ามาเกี่ยวข้องในกลไกตลาดแรงงาน รูปแบบการดำเนินการจัดหางานต่างประเทศเปลี่ยนไปจากระบบที่นายจ้างในต่างประเทศเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้แรงงานไทยเดินทางไปทำงาน พร้อมทั้งจ่ายค่าตอบแทน (commission) ให้ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางาน มาเป็นระบบที่ผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานเป็นผู้จ่ายค่าตอบแทนในการซื้อตำแหน่งงานให้แก่นายจ้าง หรือนายหน้าในต่างประเทศ แล้วผลักภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมดให้กับแรงงานไทย

จากการที่ภาครัฐเห็นประโยชน์ด้านการส่งเงินกลับและการลดภาวะการขาดดุลกับต่างประเทศ ภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการไปทำงานในต่างประเทศของกำลังแรงงานไทยมากขึ้น ด้วยมาตรการที่ก้าวหน้ากว่าของอินโดนีเซีย เห็นได้จากการออกพระราชบัญญัติการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2528 เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบริษัทจัดหางานภาคเอกชนทำหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ แนวทางของไทยยังแตกต่างจากประเทศฟิลิปปินส์และอินโดนีเซียในแง่ที่ว่า ประเทศไทยนั้นเน้นที่การอำนวยความสะดวกและการลดอุปสรรคในการส่งออกแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการและพัฒนาแรงงานในลักษณะของการดำเนินนโยบายทางการทูตกับประเทศต่างๆ ซึ่งจ้างหรือจะสามารถจ้างแรงงานไทย การปรับปรุงระบบการจัดการส่งออกแรงงานไทยไปต่างประเทศ การสนับสนุนการขยายตลาดแรงงานไปยังภูมิภาคอื่นนอกเหนือจากเอเชียตะวันตก การยกระดับฝีมือแรงงานและทักษะด้านภาษาที่จำเป็น เพื่อสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน การทดสอบและออกใบรับรองระดับฝีมือแรงงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งออกแรงงาน ตลอดจนการวางแผนรับมือกับแรงงานที่จะเดินทางกลับมาในอนาคต

ปี 2534 ตลาดแรงงานไทยในภูมิภาคตะวันออกกลางซบเซาลง ได้มีตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชียเข้ามาทดแทน ได้แก่ ประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ บรูไน ฮ่องกง และไต้หวัน โดยเฉพาะตลาดแรงงานไต้หวันมีความต้องการแรงงานไทยเพิ่มขึ้นทุกปี ดังนั้น เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ จึงมีการระบุในแผนมหาดไทยแม่บท ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2535 - 2539) ให้ทบทวนนโยบายการส่งแรงงานจากชนบทยากจนไปทำงานต่างประเทศ โดยเน้นบทบาทของรัฐในการให้ความคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศให้ได้รับความเป็นธรรม ทั้งในด้านค่าจ้างและสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิตในต่างประเทศ โดยรัฐบาลต้องให้ความคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศอย่างเหมาะสม

ในขณะที่ความต้องการแรงงานไทยในตลาดแรงงานต่างประเทศมีจำนวนมาก แต่คนงานไทยที่สนใจไปทำงานต่างประเทศมีจำนวนมากกว่าตำแหน่งที่เปิดรับแรงงานไทย จึงเป็นช่องทางให้เอกชนผู้จัดส่ง

แข่งขันกันไปกว้านซื้อตำแหน่งงาน เพื่อรองรับความต้องการของแรงงานไทยและเรียกรับค่าบริการของคนหางานในอัตราที่สูงเกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยคนงานสมัครใจเพราะเห็นว่ารายได้จากการไปทำงานต่างประเทศคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไป นอกจากนี้ยังทำให้กลุ่มมิจฉาชีพ สาย นายหน้าเถื่อน หลอกลวงเรียกรับค่าบริการแล้วหลบหนี หลอกพาไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ถูกต้อง

เห็นได้ว่า ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการกับปัญหาการย้ายถิ่นข้ามชาติอย่างผิดกฎหมายมาตั้งแต่แรกเริ่มนโยบาย โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 ได้เน้นการติดตาม จับกุมและลงโทษผู้กระทำผิดพระราชบัญญัติการทำงานและคุ้มครองแรงงาน การลดต้นทุนในการส่งออกแรงงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เก็บจากคนงาน เช่น ค่าธรรมเนียมนายหน้า เป็นต้น การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานในต่างประเทศ[30]

กรอบกติกาทางกฎหมายของรัฐไทยที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานของคนไทย ได้แก่ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537)

(1) พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522[31] มาตรา 11 ระบุให้บุคคลที่เดินทางเข้าออกราชอาณาจักรผ่านช่องทางด่านตรวจคนเข้าเมือง หรือช่องทางอื่นๆ ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยกำหนดเอาไว้ ซึ่งเท่าที่ผ่านมา พระราชบัญญัตินี้ไม่มีผลในการกีดกันไม่ให้คนงานไทยไปทำงานต่างประเทศแต่อย่างใด

(2) พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537)[32] มาตรา 87 กำหนดให้ผู้ที่จะไปทำงานต่างประเทศเดินทางออก โดยผ่านด่านตรวจคนหางาน และยื่นรายการต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามแบบที่อธิบดีกรมการจัดหางานกำหนด

กระนั้นก็ตาม การย้ายถิ่นอย่างผิดกฎหมายข้ามชาติของแรงงานไทยยังคงเป็นปัญหาเช่นเดียวกับประเทศฟิลิปปินส์และอินโดนีเซีย ซึ่งปัญหาสำคัญประการหนึ่ง คือ ระบบการหาคนงานและการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศมีการพัฒนารูปแบบอย่างต่อเนื่องและสลับซับซ้อนมากขึ้น ในขณะที่มาตรการและกลไกต่างๆ ที่มีอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พระราชบัญญัติการทำงานและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2528 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น[33] ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะประสบความสำเร็จในการกระจายตลาดแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติไปยังส่วนอื่นๆ นอกเหนือจากเอเชียตะวันตก ในขณะที่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจหลังจากนั้นมีความก้าวหน้ามากขึ้น ส่งผลให้การทำงานในประเทศเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของกำลังแรงงานไทย[34]

วิกฤตเศรษฐกิจทำให้คนงานไทยมองหาโอกาสการทำงานในต่างแดนอีกครั้ง ในขณะที่ตลาดแรงงานในแถบประเทศเอเชียมีภาวะตึงตัวและหันมาใช้นโยบายเข้มงวดจำกัดการทำงานของคนงานจากต่างแดน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานในระดับที่ต่ำกว่าแรงงานมีฝีมือและวิชาชีพนั้น รัฐบาลไทยได้หันมามีบทบาทในการส่งเสริมให้คนงานไทยมีศักยภาพในการแข่งขันกับภายนอกด้วยการหันมาใช้มาตรการส่งเสริมการฝึกอาชีพยกระดับฝีมือแรงงานของตน และเริ่มมีบทบาทในการส่งเสริมการส่งคนงานไทยออกไปทำงานใน

---

[30] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (มปพ.) "แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534)," ใน www.nesdb.go.th.

[31] www.mol.go.th/law_labour html.

[32] www.wikipedia.go.th/data/lawabout_155.html.

[33] กฤตยา อาชวนิจกุล (2539) *ภาพรวมสถานการณ์คนข้ามชาติของประเทศไทย* เสนอในที่ประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง 'คนข้ามชาติ' ของประเทศไทย: นโยบาย แบบแผน และผลกระทบ. โรงแรมรอยัลซิตี้ กรุงเทพฯ วันที่ 10 มกราคม 2539.

[34] Patcharawalai (2006). *Ibid.*

ต่างประเทศ โดยมีการกำหนดเป้าหมายของการส่งคนงานไทยไปทำงานในต่างประเทศถึง 210,000 คน สำหรับปี 2541 ทั้งนี้มิใช่เพียงเพื่อการบรรเทาปัญหาการว่างงาน ที่รุนแรงขึ้นเนื่องจากวิกฤตเศรษฐกิจ หากแต่ยังเพื่อให้ได้มาซึ่งกระแสไหลเข้าประเทศของเงินตราต่างประเทศ โดยที่ทางการไทยได้คาดการณ์ไว้ว่าจะได้รับกว่า 100,000 ล้านบาท ในฐานะเงินส่งกลับ (remittances)[35] โดยเป้าหมายของการส่งคนงานไทยไปทำงานนั้น เน้นพื้นที่หลักในการเข้าไปทำงานของคนไทยในช่วงก่อนวิกฤตเศรษฐกิจ โดยเป้าหมายที่ใหญ่ที่สุดคือไต้หวัน (122,000 คน หรือกว่าครึ่งหนึ่งของเป้าหมายจำนวนคนงานไทยที่จะส่งไปทำงานในต่างประเทศในปี 2541) ตามด้วยบรูไน (22,000 คน) สิงคโปร์ (19,000 คน) และอิสราเอล (12,000 คน)[36]

การที่วิกฤตเศรษฐกิจได้ส่งผลให้ประเทศไทยหันมาใช้นโยบายส่งเสริมการส่งออกแรงงานไปทำงานต่างประเทศนั้น เป็นการสะท้อนให้เห็นว่า วิกฤตเศรษฐกิจเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งของการที่เปลี่ยนแปลงโอกาสที่ประเทศไทยจะก้าวล่วงสู่การเปลี่ยนสถานภาพของการย้ายถิ่นหรือข้ามประตู (Migration Transition) สู่การเป็นประเทศผู้ส่งออกแรงงานโดยสุทธิ (Net Importer) ดังที่เคยคาดการณ์กันไว้

กล่าวคือ จากกรอบความคิดเรื่อง การเปลี่ยนข้ามสถานภาพของการย้ายถิ่น หรือ Migration Transition Model นั้น การที่ประเทศหนึ่งจะข้ามประตูสู่การเป็นผู้ส่งออกแรงงานโดยสุทธิ จะเกิดขึ้นหลังจากที่ประเทศนั้นได้ผ่านจุดเปลี่ยนผ่าน 3 ด่าน ในเส้นทางการพัฒนาเศรษฐกิจไปสู่ระดับการพัฒนาเศรษฐกิจที่สูงขึ้น โดยด่านที่ 1 ครอบคลุมถึงการที่อัตราการไหลออกของแรงงานโดยสุทธิลดลง โดยเป็นอัตราที่เสมอหรือสอดคล้องกับอัตราที่เพิ่มขึ้นของกำลังแรงงาน ด่านที่ 2 เป็นระยะที่กระแสไหลออกของแรงงานได้ดุลกับกระแสไหลเข้าของแรงงาน และด่านที่ 3 เป็นระยะที่มีการไหลออกของแรงงานโดยสุทธิเป็นศูนย์ (zero net outflows) ซึ่งทำให้เกิดแรงบีบคั้นจากผู้ว่าจ้าง และส่งผลผลักดันให้รัฐยอมให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมาย ระยะดังกล่าวนี้เป็นระยะที่เกิดขึ้นพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านค่านิยมของคนต่องาน ในลักษณะที่ก่อให้เกิดการรังเกียจงานประเภทที่เรียกว่า 3D (Dirty, Dangerous, Difficult) หรืองานประเภทที่สกปรก อันตราย และยากลำบาก เช่น งานในด้านการก่อสร้าง ด้านการเกษตร เป็นต้น ซึ่งเป็นผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานท้องถิ่นในบางสาขา แม้แต่ในประเทศที่ยังไม่มีการจ้างงานอย่างเต็มที่ (Full Employment) ทั้งนี้ จะผ่านเมื่อใดและรวดเร็วเพียงใดในการผ่านด่านนั้นๆ ขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และปัจจัยอื่นๆ อีกบางประการ[37]

ในขณะที่ประเทศไทยเป็นประเทศสมาชิกอาเซียนที่ลักษณะของด่านที่ 3 ได้ปรากฏขึ้นบ้างแล้ว ในช่วงก่อนวิกฤตเศรษฐกิจ ประเทศสมาชิก อาเซียนอีกหลายประเทศ เช่น ฟิลิปปินส์ ยังไม่อาจผ่านแม้เพียงด่านที่ ๑ ตามกรอบความคิดดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้วิกฤตเศรษฐกิจได้ส่งผลให้ประเทศไทยไม่อาจก้าวล่วงผ่านด่านที่ 3 และประเทศอื่นๆ อย่างฟิลิปปินส์ยังคงไม่อาจก้าวสู่ด่านที่ 1 ดังกล่าวข้างต้น

ในปัจจุบัน ประเทศไทยมีแนวนโยบายที่เน้นการส่งเสริมแรงงานคุณภาพและในการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในต่างประเทศมากขึ้น คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีโดยพันตำรวจโท ดร.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ซึ่งแถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันจันทร์ที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2548 มี นโยบายหลักสำคัญอยู่ 9 ประการ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศนั้น ปรากฏอยู่ในข้อที่ 5

---

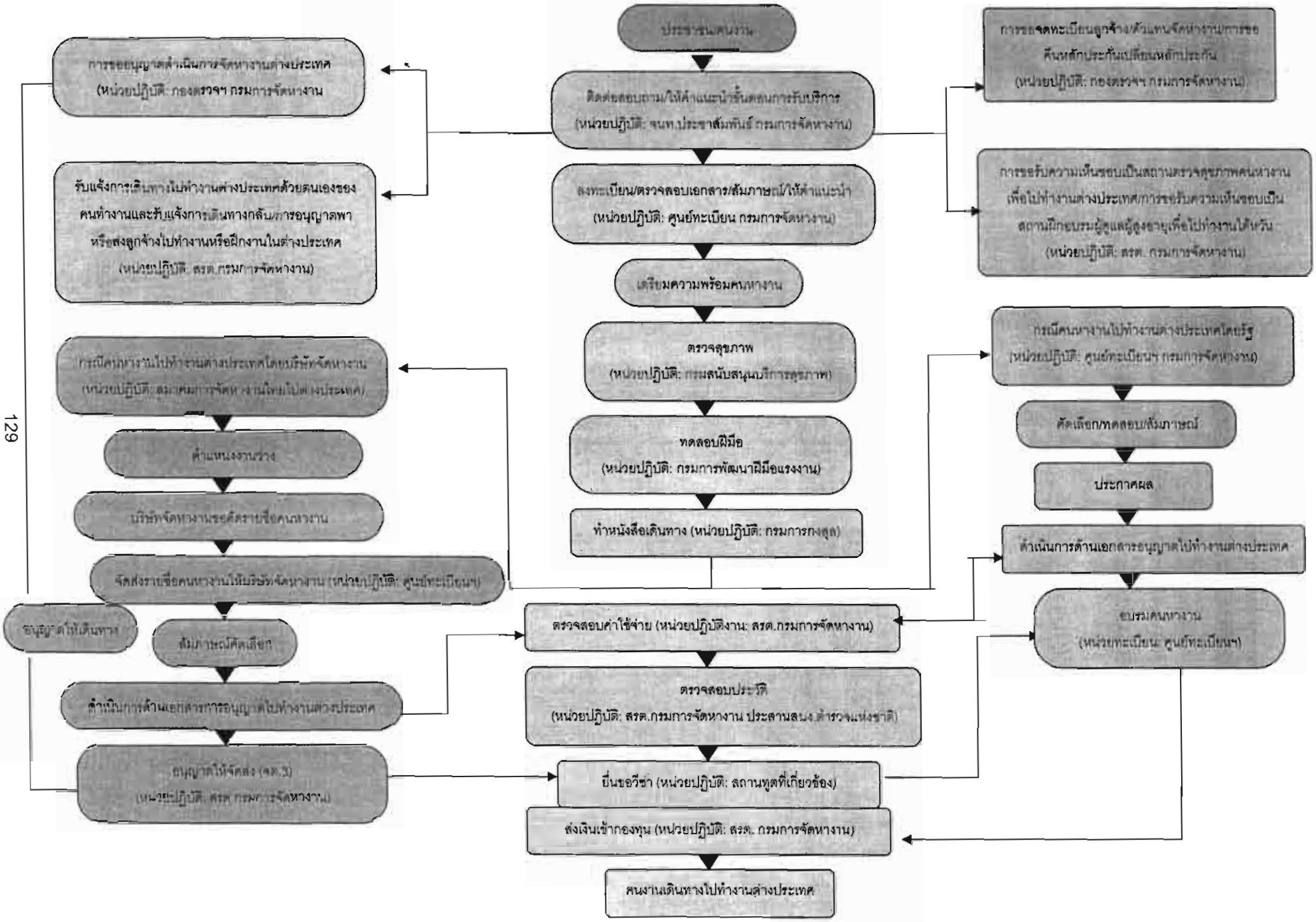
[35] Damrong Boonyoen, Viroj Tangjaroensatien, Kua Wongboonsin, Patcharawalai Wongboonsin (1998). "The Impact of the Crisis on Population and Reproductive Health in Thailand." A report prepared for the UNFPA/ANU Study on the Effects of the Financial and Economic Crisis on the Attainment of ICPD Goals in the East and Southeast Asia Region, Bangkok Seminar, Siam City Hotel, Bangkok, Thailand, 15-17 October.

[36] *มติชน*, 2 มิถุนายน 2541.

[37] Pang Eng Pong (1992). *Ibid.*

นโยบายการต่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ในมิติต่างๆ กับนานาประเทศ และด้านเศรษฐกิจระหว่างประเทศ โดยประเด็นแรงงานจะอยู่ในส่วนที่ 2 ข้อที่ 9 ดังนี้ "มุ่งส่งเสริม รักษา และคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของประเทศ ภาคเอกชนไทยแรงงานไทยและคนไทยในต่างประเทศ"

แผนภาพที่ 4.1 กระบวนการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการไปทำงานต่างประเทศ



4.3 การกำกับดูแลการย้ายถิ่นเข้าประเทศ

4.3.1 สิงคโปร์

จากโครงสร้างกำลังแรงงานของประเทศสิงคโปร์ที่มีกำลังแรงงานเพียง 2,192 ล้านคน และอัตราการเข้าสู่กำลังแรงงานร้อยละ 303 ส่งผลให้มีการขาดแคลนกำลังแรงงาน จำเป็นต้องนำเข้ากำลังแรงงานจากต่างประเทศ ทั้งในระดับผู้มีการศึกษาสูงที่มีความรู้เชี่ยวชาญงานด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านธุรกิจ การเงิน การธนาคาร การสื่อสาร คอมพิวเตอร์ เป็นต้น และในระดับผู้มีการศึกษาต่ำหรือแรงงานไร้ฝีมือสำหรับงานใช้แรงงานทั่วไป

จากงานศึกษาของ Mui Teng Yap[38] พบว่า สัดส่วนของชาวต่างชาติที่อาศัยและทำงานอยู่ในสิงคโปร์มีจำนวนเพิ่มขึ้นตามกาลเวลาเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรที่ถือสัญชาติสิงคโปร์ โดยงานศึกษาของ Patcharawalai (1998) ชี้ว่า แรงงานต่างชาติในสิงคโปร์เพิ่มขึ้นมากกว่า 2 เท่าตัว ภายในช่วงระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมา จาก 72,000 คน เป็นอย่างน้อยประมาณ 150,000 คน หรืออย่างมากประมาณ 300,000 คน ในต้นทศวรรษที่ 1990 ภาวการณ์ดังกล่าวจึงเป็นการสะท้อนถึงปัญหาการขาดแคลนแรงงานท้องถิ่นและความต้องการพึ่งพาแรงงานต่างชาติอย่างต่อเนื่อง

เนื่องจากระดับการพัฒนาเศรษฐกิจที่ดีกว่า และอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าโดยเปรียบเทียบในระดับภูมิภาคอาเซียน สิงคโปร์จึงเป็นแหล่งดึงดูดแรงงานจากประเทศอาเซียนอื่นๆ ทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากมาเลเซีย ซึ่งพบว่ามีมากถึงประมาณครึ่งหนึ่งของแรงงานต่างชาติทั้งหมดในสิงคโปร์ ตามด้วยแรงงานจากไทย ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามแผนงานของสิงคโปร์ในการยกระดับพัฒนาการทางเศรษฐกิจให้มีศักยภาพในการแข่งขันทัดเทียมประเทศอุตสาหกรรมทางตะวันตกทั้งหลาย สิงคโปร์ได้มีนโยบายจำกัดการพึ่งพิงแรงงานต่างชาติในระดับต่ำ ในขณะที่หันมาส่งเสริมการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานของทรัพยากรมนุษย์ในระดับที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีและทักษะความรู้สูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนต่างชาติที่มีเชื้อสายจีนและมาเลย์[39]

กระทรวงกำลังแรงงาน (Ministry of Manpower) เป็นหน่วยงานหลักในการควบคุมดูแลแรงงานต่างชาติทั้งหมดในสิงคโปร์ มีภารกิจที่เกี่ยวข้องคือกำหนดและปฏิบัติตามนโยบายว่าด้วยแรงงานต่างชาติ[40] ภายในกระทรวงจะมีอยู่ 2 กรม ที่รับผิดชอบเรื่องแรงงานต่างชาติ ได้แก่

1) กรมใบอนุญาตทำงาน (Work Pass Division)

กรมใบอนุญาตทำงานมีหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนากรอบกติกาการรับแรงงานต่างชาติที่มีประสิทธิภาพ โดยให้สอดรับกับความจำเป็นทางเศรษฐกิจของชาติ นอกจากนี้ ต้องอำนวยความสะดวกและกำหนดระดับอาชีพสำหรับคนต่างชาติ กรมใบอนุญาตทำงานยังแบ่งออกเป็น 2 กองคือ Work Permit Department มีหน้าที่ดูแลแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำ (low-skilled) โดยการออกใบอนุญาตประเภท R และกอง Employment Pass Department จะรับผิดชอบเฉพาะแรงงานต่างชาติทักษะสูง โดยการออกใบอนุญาตประเภท P, Q และ S

2) กองการจัดการแรงงานต่างชาติ (Foreign Manpower Management Division – FMMD)

FMMD รับผิดชอบเรื่องสวัสดิการของแรงงานระหว่างทำงานอยู่ในสิงคโปร์ โดยจะทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นภายในกระทรวงอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะกรมการจัดหางาน (Foreign Manpower Employment Division) กรมอนามัยและความปลอดภัยในอาชีพ (Occupational Safety and Health Division) กรมแรงงาน

---

[38] Mui Teng Yap (1993). *Ibid.*

[39] Patcharawalai (1998). *Ibid.*; Mui Teng Yap (1993). *Ibid.*; Skeldon, (1992). *Ibid.*

[40] www.mom.gov.sg

สัมพันธ์ (Labour Relations Division) และกองสื่อสารองค์กร (Corporate Communication Department) ภารกิจหลักของ FMMD ได้แก่ 1) ดูแลและปกป้องแรงงานต่างชาติ 2) ส่งเสริมอุตสาหกรรมบริษัทจัดหางานในฐานะธุรกิจหนึ่ง 3) เสริมสร้างขีดความสามารถในการบังคับใช้กฎเกณฑ์ต่างๆ

แรงงานต่างชาติในสิงคโปร์จะถูกจัดเป็นกลุ่ม 2 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มที่มีทักษะ/ฝีมือ (2) กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ (unskilled labor) และกึ่งฝีมือ (semi-skilled labor) ซึ่งจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 1,800 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน ทั้งนี้รัฐบาลสิงคโปร์มีนโยบายสนับสนุนแรงงานมีฝีมือและความรู้เข้ามารองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ และจำกัดการนำเข้าแรงงานไร้ฝีมือ โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าธรรมเนียม (levy) ให้แรงงานต่อเดือนในอัตราที่สูงพร้อมทั้งกำหนดสัดส่วนการจ้างงานแรงงานของชาวต่างชาติกับคนท้องถิ่น และกำหนดภาคอุตสาหกรรมที่แรงงานแต่ละสัญชาติจะทำงานได้ นอกจากนี้รัฐบาลสิงคโปร์ไม่มีนโยบายกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยปล่อยให้เป็นไปตามกลไกของตลาด

เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2548 สิงคโปร์โดยนายกรัฐมนตรี นายลี เซียน ลุง (Mr. Lee Sien Lung) ได้แถลงนโยบายประจำปีงบประมาณ 2548 ซึ่งมีประเด็นเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างชาติ คือมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติโดยอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเป็นการสร้างงานให้กับชาวสิงคโปร์ในทางอ้อม แรงงานต่างชาติถือเป็นผู้ค้ำยันเศรษฐกิจของสิงคโปร์ เพราะเป็นผู้มีส่วนสร้างงานในหลายภาคอุตสาหกรรมให้เกิดขึ้น และทำให้ชาวสิงคโปร์เองมีงานทำ แต่อย่างไรก็ดี รัฐบาลจำเป็นต้องควบคุมปริมาณของแรงงานต่างชาติให้มีความสมดุล เพราะแรงงานต่างชาติมากเกินไปก็มีส่วนสร้างความกดดันเรื่องค่าจ้างให้กับชาวสิงคโปร์ แรงงานต่างชาตินอ้ยเกินไปก็ทำให้ภาคอุตสาหกรรมมีปัญหา ซึ่งมีสาระสำคัญ 5 ประการ คือ

1) การขึ้นอัตราภาษีการจ้างแรงงานต่างชาติ (levy) ของแรงงานทักษะฝีมือ (skilled workers)

ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2548 อัตราการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างชาติที่เร็วกว่าแรงงานท้องถิ่นทำให้รัฐบาลต้องปรับนโยบายการเรียกเก็บค่า levy ของกลุ่มแรงงานฝีมือจาก 50เหรียญสิงคโปร์ต่อคนต่อเดือนเป็น 80 เหรียญฯ และตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2549 ปรับเพิ่มขึ้นอีกเป็น 100 เหรียญฯต่อคนต่อเดือน เพื่อให้ผู้ประกอบการใช้แรงงานต่างชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด และไม่นำเข้าแรงงานต่างชาติเกินความจำเป็น เพราะจะมีผลกระทบต่อค่าจ้างแรงงานท้องถิ่น

2) การขยายเพดานการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติในภาคการผลิตและการบริการ

เพื่อให้ผู้ประกอบการในภาคการผลิตและบริการมีโอกาสมากขึ้นในการขยายกิจการ หรือทำธุรกิจในสิงคโปร์ รัฐบาลจึงมีนโยบายยืดหยุ่นให้ผู้ประกอบการในภาคการผลิตและบริการสามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้เพิ่มขึ้นจากโควตาที่กำหนด หากไม่สามารถหาแรงงานท้องถิ่นได้ แต่ผู้ประกอบการต้องจ่ายค่าธรรมเนียม (levy) ในอัตราสูงเพื่อมิให้เป็นการจ้างแรงงานต่างชาติเพิ่มโดยไม่มีความจำเป็น ซึ่งนโยบายนี้รัฐบาลคาดว่าจะทำให้มีการสร้างงานเพิ่มขึ้นให้กับชาวสิงคโปร์เมื่อธุรกิจดังกล่าวเติบโต

3) การลดค่าธรรมเนียมการจ้างผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติ (Foreign Domestic Worker)

ตั้งแต่ 1 เมษายน 2548 รัฐบาลมีคำสั่งให้ลดค่าธรรมเนียมการจ้างผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติลง 50 เหรียญสิงคโปร์ ดังนี้[41]

[41] สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์. (เมษายน 2548). *นโยบายด้านการจ้างแรงงานต่างชาติปี 2548 ประเทศสิงคโปร์*, หน้า 3

ตารางที่ 4.1 ค่าธรรมเนียมการจ้างงานผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติในสิงคโปร์ ณ ปี 2548

ประเภทนายจ้าง	อัตราค่าธรรมเนียมเก่า (เหรียญสิงคโปร์)	อัตราค่าธรรมเนียมใหม่ (เหรียญสิงคโปร์)
ทั่วไป	345 (12 เหรียญต่อวัน)	295 (10 เหรียญต่อวัน)
ครอบครัวที่มีเด็กอายุต่ำกว่า 12 หรือมีผู้สูงอายุต้องดูแล หรือเป็นนายจ้างที่อายุเกิน 65 ขึ้นไป	250 (9 เหรียญต่อวัน)	200 (7 เหรียญต่อวัน)

ที่มา: สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงาน (2549)

ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนนโยบายส่งเสริมสถาบันครอบครัว และช่วยลดค่าใช้จ่ายให้นายจ้างโดยเฉพาะครอบครัวที่ต้องดูแลผู้สูงอายุและเด็ก และเป็นมาตรการเสริมนโยบายการเพิ่มคุณภาพของแรงงานต่างชาติในสาขาดังกล่าว ซึ่งออกมาก่อนหน้านี้ในเรื่องของการกำหนดอายุผู้ช่วยแม่บ้านต้องไม่ต่ำกว่า 23 ปี ต้องผ่านการศึกษาสามัญไม่ต่ำกว่า 8 ปี และต้องผ่านการทดสอบฝีมือด้วย โดยการลดค่าธรรมเนียมนี้ทำให้นายจ้างสามารถมีกำลังในการจ้างผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติ ที่มีแนวโน้มเพิ่มค่าแรงตามคุณภาพที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นการส่งเสริมนโยบายด้านเศรษฐกิจเพื่อให้ผู้หญิงสามารถออกมาทำงานนอกบ้านได้ เนื่องจากมีผู้ช่วยแม่บ้านแบ่งเบาภาระงานบ้าน แต่อย่างไรก็ดี ตลาดแรงงานด้านนี้ในปัจจุบันเป็นของฟิลิปปินส์และอินโดนีเซีย ตามด้วยมาเลเซีย อินเดีย ปากีสถาน เนื่องจากเหตุผลในเรื่องภาษาสื่อสารเป็นหลัก

4) การปรับกฎระเบียบการกำหนดจำนวนแรงงานต่างชาติต่องาน/โครงการ (Man – Year Entitlement – MYE) ในภาคการก่อสร้าง

ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2548 เป็นต้นไป กระทรวงแรงงานสิงคโปร์ได้ผ่อนปรนระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับ MYE เพื่อให้บริษัทนายจ้างสามารถรักษาแรงงานที่มีประสบการณ์และฝีมือให้ทำงานอยู่กับบริษัทได้ตลอด โดยเฉพาะในช่วงรอการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดสรรแรงงานต่างชาติในอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยอนุญาตให้มีการขอยืมแรงงานต่างชาติในความรับผิดชอบของบริษัทหนึ่งไปทำงาน และอยู่ในความรับผิดชอบของบริษัทก่อสร้างอื่นได้ในช่วงที่บริษัทเดิมไม่มีงานหรือรอโครงการใหม่

5) ไม่อนุญาตแรงงานไร้ฝีมือทำงานในภาคก่อสร้าง

ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2548 เป็นต้นไป แรงงานจากกลุ่มประเทศ Non – traditional Sources (NTS) ซึ่งมีไทยรวมอยู่ด้วยนั้น หากจะเข้าทำงานในภาคก่อสร้างต้องเป็นผู้ผ่านการทดสอบ และได้รับประกาศนียบัตร Skill Evaluation Certificate (SEC) เท่านั้น นโยบายที่เคยอนุญาตให้ผู้ที่ผ่านการทดสอบระดับ Basic Skill Certificate (BSC) เข้าทำงานเป็นแรงงานไร้ฝีมือจะถูกยกเลิก ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถในการสร้างผลผลิต และลดอุบัติเหตุในการทำงาน

นอกจากนี้ ประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดนโยบายในการออกใบอนุญาตให้คนต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่[42]

1) ใบอนุญาตให้ทำงานในประเภทที่เรียกว่า Employment Pass สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพระดับ Professionals และ Skill workers ที่มีเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 1,800 เหรียญสิงคโปร์ โดยแบ่งออกเป็นระดับย่อย ดังนี้

- ระดับ P1 ค่าจ้าง 7,000 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไป
- ระดับ P2 ค่าจ้างอยู่ระหว่าง 3,500 – 7,000 เหรียญสิงคโปร์
- ระดับ Q1 ค่าจ้าง 2,500 - 3,500 เหรียญสิงคโปร์
- ระดับ S-Pass ค่าจ้าง 1,800 เหรียญสิงคโปร์ขึ้นไป

นอกจากใบอนุญาตทำงานทั่วไปแล้ว ยังมีใบอนุญาตพิเศษอีกหลายประเภทภายใต้ Employment Pass นี้ อาทิ Short- Term Employment Pass (STEP), Training Visit Pass (TVP), EntrePass (Employment Pass for Entrepreneurs), Dependent Pass (DP) และ Long – Term Social Visit Pass (LTSVP) เป็นต้น ทั้งนี้ การออกใบอนุญาตทำงานประเภท Employment Pass นั้น นายจ้างสิงคโปร์สามารถจ้างได้โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องสัดส่วนการจ้างงาน

2) ใบอนุญาตให้ทำงานในประเภทที่เรียกว่า Work Permits สำหรับแรงงานกึ่งฝีมือ (semi skilled workers) และแรงงานไร้ฝีมือ (unskilled workers) ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 1,800 เหรียญสิงคโปร์ ให้มีการควบคุมโดยการเก็บค่าธรรมเนียม (levy) จากนายจ้าง และมีการกำหนดจำนวนสัดส่วนของท้องถิ่นโดยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมต่างๆ ซึ่งมีทั้งหมด 7 ภาค ได้แก่ ภาคการผลิต (Manufacturing) ก่อสร้าง (Construction) งานเรือ (ต่อเรือซ่อมเรือ) (Marine) อุตสาหกรรมแปรรูป (Process) บริการ (Services) งานบนเรือหรือลูกเรือพาณิชย์ (Harbor Craft) และงานรับใช้ในบ้าน (Domestic Services) แรงงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 1,800 เหรียญสิงคโปร์ นี้จะได้รับใบอนุญาตทำงานซึ่งมีอยู่ 2 ประเภทคือ R1 ออกให้กับแรงงานต่างชาติที่มีทักษะและมีคุณสมบัติ SPM เป็นอย่างน้อยหรือเทียบเท่า หรือได้รับประกาศนียบัตรทางเทคนิคแห่งชาติระดับ 3 (National Technical Certificate Grade 3) และ R2 ออกให้กับแรงงานต่างชาติฝีมือ

นอกจากการกำหนดสัดส่วนการจ้างงานก่อนการพิจารณาอนุญาต และจัดเก็บค่าธรรมเนียมจากนายจ้างแล้ว รัฐบาลสิงคโปร์ยังพิจารณาอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติสัญชาติต่างๆ เข้ามาทำงาน โดยมีการแบ่งกลุ่มประเทศที่อนุญาตให้เข้ามาทำงานเฉพาะระดับ Work Permit เป็น 3 กลุ่มประเทศ ได้แก่

1) กลุ่มประเทศ Traditional Sources (TS) ได้แก่ มาเลเซีย จีน

2) กลุ่มประเทศ Non – traditional Sources (NTS) ได้แก่ ไทย อินเดีย บังคลาเทศ ศรีลังกา พม่า ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และปากีสถาน

3) กลุ่มประเทศ North Asian Sources (NAS) ได้แก่ ฮ่องกง มาเก๊า เกาหลีใต้ และไต้หวัน

ทั้งนี้ โดยอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้แรงงานจากกลุ่มประเทศดังกล่าวทำงานในแต่ละภาคอุตสาหกรรม ดังนี้[43]

---

[42] Mizanur Rahman. (2006). *Foreign Manpower in Singapore: Classes, Policies and Management*. Asia Research Institute Working Paper Series No. 57. National University of Singapore, pp. 9 – 13.

[43] สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน. (2549), อ้างแล้ว, หน้า 140.

ตารางที่ 4.2 ประเทศที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานแบ่งตามภาคอุตสาหกรรม

ภาคอุตสาหกรรม	TS	NTS	NAS
ก่อสร้าง	มาเลเซีย จีน	ไทย อินเดีย บังคลาเทศ ศรีลังกา พม่า ฟิลิปปินส์ ปากีสถาน	ฮ่องกง มาเก๊า เกาหลีใต้ ไต้หวัน
อู่ต่อเรือ	มาเลเซีย จีน	ไทย อินเดีย บังคลาเทศ ศรีลังกา พม่า ฟิลิปปินส์ ปากีสถาน	ฮ่องกง มาเก๊า เกาหลีใต้ ไต้หวัน
งานรับใช้ในบ้าน	มาเลเซีย จีน	ไทย อินเดีย บังคลาเทศ ศรีลังกา พม่า ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย	-
การผลิต	มาเลเซีย จีน	-	ฮ่องกง มาเก๊า เกาหลีใต้ ไต้หวัน
บริการ	มาเลเซีย จีน	-	ฮ่องกง มาเก๊า เกาหลีใต้ ไต้หวัน

ที่มา: สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน (2549)

จำนวนแรงงานต่างชาติในสิงคโปร์ (ณ เดือนมิถุนายน 2548, กระทรวงแรงงานสิงคโปร์) มีจำนวนทั้งสิ้นประมาณ 642,400 คน แบ่งเป็น

1) มาเลเซีย ประมาณ 130,000 คน กระจายอยู่ทั่วไปในทุกภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะภาคการผลิตและภาคบริการ

2) จีน ประมาณ 110,000 คน กระจายอยู่ทั่วไปในทุกภาคอุตสาหกรรม

3) ฟิลิปปินส์ ประมาณ 95,000 คน ส่วนใหญ่เป็นพยาบาล และทำงานรับใช้ในบ้าน

4) อินโดนีเซีย ประมาณ 70,000 คน ส่วนใหญ่ทำงานรับใช้ในบ้าน

5) อินเดีย ประมาณ 100,000 คน ส่วนใหญ่ทำงานก่อสร้างและอู่ต่อเรือ

6) บังคลาเทศ ประมาณ 45,000 คน ส่วนใหญ่ทำงานก่อสร้างและอู่ต่อเรือ

7) อื่นๆ ศรีลังกา ปากีสถาน พม่า ประมาณ 48,600 คน ส่วนใหญ่ทำงานก่อสร้าง อู่ต่อเรือ

8) ไทย ประมาณ 43,800 คน ส่วนใหญ่ทำงานก่อสร้าง และอู่ต่อเรือ[44] (ทางการสิงคโปร์อนุญาตให้แรงงานไทยทำงานได้ในเฉพาะภาคการก่อสร้าง อู่ต่อเรือและซ่อมเรือ และทำงานรับใช้ในบ้าน) โดยมากกว่าร้อยละ 90 ของแรงงานไทยจะจัดอยู่ในกลุ่มไร้ฝีมือ ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 10 เป็นแรงงานมีฝีมือ อาทิ พ่อครัว สถาปนิก อาจารย์มหาวิทยาลัย ฯลฯ

จากข้อมูลตัวเลขดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ประเทศที่ถือเป็นคู่แข่งของแรงงานไทย ได้แก่ ประเทศอินเดีย บังคลาเทศ ศรีลังกา ปากีสถาน และพม่า ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานในภาคการก่อสร้างและอู่ต่อเรือเช่นเดียวกับแรงงานไทย โดยแรงงานไทยมีจำนวนเป็น 1 : 3 ของจำนวนแรงงานประเทศดังกล่าวรวมกัน อย่างไรก็ดี จากการสอบถามนายจ้างและบริษัทจัดส่งคนงาน[45] สรุปได้ว่าแรงงานไทยฝีมือดีเรียนรู้เร็ว และเชื่อฟังนายจ้าง จึงเป็นที่ต้องการของนายจ้างส่วนใหญ่ และได้รับค่าจ้างสูงกว่าแรงงานชาติอื่นๆ

[44] สถิติการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในสิงคโปร์ ปี 2545 จำนวน 15,354 คน ปี 2546 จำนวน 12,480 คน ปี 2547 จำนวน11,338 คน

[45] เอกสารสถานการณ์แรงงานไทยในสิงคโปร์ โดยสถานเอกอัครราชทูต ณ สิงคโปร์, กุมภาพันธ์ 2548.

ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างชาติของสิงคโปร์[46]

นโยบายการนำเข้าแรงงานต่างชาติของสิงคโปร์จะสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่แรงงานที่ประเทศต้องการอย่างเต็มที่ ในขณะเดียวกันก็จะมีนโยบายกีดกันแรงงานต่างชาติที่ไม่พึงปรารถนา รัฐบาลสิงคโปร์ตรากฎหมายหลายฉบับ เพื่อให้จัดการกับแรงงานต่างชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพมาตั้งแต่ทศวรรษ 1980 โดยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่ยังคงบังคับใช้ ได้แก่

1. กฎหมายแรงงาน (Employment Act: Chapter 91)

เป็นกฎหมายพื้นฐานที่ผู้ทำงานต้องศึกษาและรับทราบโดยเฉพาะในกรณีการเกิดข้อขัดแย้งกับนายจ้างเกี่ยวกับการทำงาน (Labour Relations) เนื้อหากฎหมายประกอบด้วยความหมายของสัญญาจ้างงาน การสิ้นสุดสัญญา อายุของสัญญา การละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามสัญญา ความรับผิดจากการละเมิดสัญญา การเปลี่ยนนายจ้าง การย้ายนายจ้าง การจ่ายเงินเดือน การคำนวณเงินเดือนกรณีทำงานไม่ครบเดือน การคำนวณภาษี การหักภาษี วันพัก ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด การทำงานในวันพัก การทำงานเป็นกะ วันหยุดประจำปี การลาป่วย การจ่ายค่าจ้างกรณีปลดงาน การเกษียณอายุ การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ งานรับเหมาช่วง ลูกจ้างไม่เต็มเวลา แรงงานท้องถิ่น การจ้างแรงงานเด็กและเยาวชน การคุ้มครองลูกจ้างสตรีซึ่งตั้งครรภ์ สุขภาพ อนามัยและที่พักอาศัยของลูกจ้าง การละเมิดกฎหมาย คณะกรรมการตรวจแรงงาน การสอบสวนข้อเรียกร้อง ขั้นตอนและการปฏิบัติตามข้อกฎหมาย

2. กฎหมายการจ้างแรงงานต่างชาติ (Employment of Foreign Workers Act: Chapter 91A)

เป็นกฎหมายสำคัญที่ชาวต่างชาติที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์ต้องศึกษาในการขอใบอนุญาตทำงาน และรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองระหว่างถือใบอนุญาตทำงาน (Work Pass) เนื้อหาของกฎหมายประกอบด้วย การตีความของคำเฉพาะ เช่น Foreign Worker, Levy หน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบการอนุญาตทำงาน ข้อห้ามการจ้างแรงงานต่างชาติโดยไม่ได้รับอนุญาต การขอใบอนุญาตทำงาน การสิ้นสุดการจ้างงาน การขอยกเลิกใบอนุญาตทำงาน การขึ้นทะเบียนลูกจ้างชาวต่างชาติ การจ่ายค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติ (levy) การต่ออายุใบอนุญาตทำงาน การเปลี่ยนที่อยู่ สิทธิในการตรวจสอบใบอนุญาตทำงาน สิทธิในการตรวจจับแรงงาน การละเมิดกฎหมายและบทลงโทษ

3. กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย

กฎหมายโรงงาน (Factories Act) เป็นกฎหมายพื้นฐานที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในสถานที่ทำงานและการทำงาน (Occupational Safety) คุ้มครองด้านสุขภาพอนามัยและสวัสดิการของพนักงาน ซึ่งกระทรวงแรงงานสิงคโปร์กำลังอยู่ในระหว่างการปรับเนื้อหาของกฎหมายให้มีความรัดกุมมากขึ้นเพื่อแก้ปัญหาการเพิ่มขึ้นของอัตราการเกิดอุบัติเหตุในระหว่างทำงาน โดยฉบับปรับปรุงจะแล้วเสร็จประมาณปลายปี 2548

4. กฎหมายเงินทดแทน (Workmen's Compensation Act: Chapter 354)

เป็นกฎหมายที่แรงงานต่างชาติโดยเฉพาะในกลุ่มผู้ใช้แรงงานควรศึกษาเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเองเมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน เนื้อหาของกฎหมายประกอบด้วยการตีความของคำ

---

[46] Southeast Asia research Center, City University of Hong Kong (n.d.) "Database of Labour Laws in Southeast Asian Countries" www.cityu.edu.hk/searc/labourlaw.

เฉพาะ เช่น approved hospital, total incapacity ความรับผิดชอบของนายจ้าง กรณีใดที่จะได้รับเงินทดแทน บุคคลที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน อัตราเงินทดแทน การคำนวณรายรับ การจ่ายเงินทดแทน การตรวจประเมินความรับผิดของผู้รับเหมางานช่วงต่อลูกจ้าง คณะกรรมการพิจารณาการจ่ายเงินทดแทนและอื่นๆ

5. กฎหมายว่าด้วยการเข้าเมือง (Immigration Act: Chapter 133)

แรงงานต่างชาติจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการเข้าเมืองนอกเหนือไปจากกฎหมายด้านการจ้างงานต่างๆ ข้างต้นด้วยโดย Immigration and Checkpoint (ICA) เป็นหน่วยงานที่มีระบบเชื่อมโยงกับกระทรวงแรงงาน (Ministry of Manpower: MOM) ในการตรวจสอบการพำนักหรือทำงานในประเทศสิงคโปร์ของชาวต่างชาติโดยมีบทลงโทษสำหรับการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายหรือการพำนักอยู่ในสิงคโปร์เกินกว่าวีซ่า คือจำคุกไม่เกิน 6 เดือนและโบยไม่ต่ำกว่า 3 ครั้ง หรือปรับไม่เกิน 6,000 เหรียญสิงคโปร์

สภาพปัญหาของแรงงานไทย[47]

ปัญหาที่เกิดจากนายจ้าง

ปัญหาที่เกิดจากนายจ้างมีตั้งแต่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง (ไม่จ่ายค่าจ้างหรือค่าล่วงเวลาตามที่ระบุในสัญญา เลิกจ้างก่อนครบสัญญา เป็นต้น) ค้างจ่ายค่าจ้างและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ลักลอบจ้างคนงานโดยไม่ได้รับอนุญาตเพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าธรรมเนียมจ้างคนต่างชาติ (levy) จัดที่พักอาศัยให้คนงานในลักษณะที่ไม่เหมาะสม และนายจ้างบางรายนำโควตาคนงาน (Man – years Entitlements –MYE) ไปขายให้แก่ผู้รับเหมาช่วง เป็นต้น

ปัญหาที่เกิดจากแรงงานไทย

ปัญหาของแรงงานไทยในการเข้าไปทำงานในสิงคโปร์ ได้แก่ คุณภาพฝีมือ ระดับการศึกษา ภาษา (ต้องใช้ภาษาอังกฤษ จีนกลาง) การแข่งขันด้านค่าจ้างแรงงานซึ่งแรงงานไทยต้องการค่าจ้างค่อนข้างสูง หลบหนีนายจ้างก่อนหมดสัญญา และการติดยาเสพติด ทะเลาะวิวาท ดื่มสุรา เป็นต้น

4.3.2 มาเลเซีย[48]

มาเลเซียเป็นประเทศที่มีกำลังแรงงานน้อย มีทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์ ความต้องการแรงงานต่างชาติยังมีอยู่สูงโดยเฉพาะตลาดแรงงานระดับล่าง เนื่องจากตลาดล่างคนท้องถิ่นไม่นิยมเลือกและมีโอกาสเลือกไปทำงานบนตลาดบนที่ให้ค่าตอบแทนหรือจัดสวัสดิการได้ดีกว่า

ในแง่ของตลาดแรงงานระดับบน มาเลเซียได้ประกาศชัดเจนว่าจะยกฐานะประเทศขึ้นเป็นประเทศอุตสาหกรรมหรือเป็นประเทศพัฒนาในปี 2563 หรือก่อนหน้านั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการค้าและอุตสาหกรรม Datuk Seri Rafidah ได้ให้สัมภาษณ์และมีการลงข่าวในหนังสือพิมพ์ท้องถิ่น "News Strait Time" ว่าทางการมาเลเซียจะปรับปรุงโครงสร้างภายในเพื่อรองรับการลงทุนการค้า โดยเฉพาะในกิจการทางด้านบริการและสาขาซึ่งใช้เทคโนโลยีระดับสูง ซึ่งคลุมตั้งแต่เทคโนโลยีทางด้านอุตสาหกรรม สุขภาพ อนามัย การศึกษา การท่องเที่ยวและการเงิน

การผลักดันข้างต้นทำให้มาเลเซียมีโอกาสในการขยายตลาดแรงงานในระดับบนมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดช่องว่างของตลาดระดับล่าง เนื่องจากกำลังแรงงานท้องถิ่นมีไม่เพียงพอทำให้ความต้องการแรงงานต่างชาติมีอยู่ตลอดเวลา

---

[47] สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน, 2549.

[48] *เพิ่งอ้าง.*

ปัจจุบัน มาเลเซียมีแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานมากกว่า 1.7 ล้านคน ในจำนวนร้อยละ 83 เป็นแรงงานจากอินโดนีเซีย ที่เหลือเป็นแรงงานจากชาติต่างๆ มีจำนวนมากตามลำดับ คือ บังคลาเทศ เวียดนาม เนปาล อินเดีย พม่า และไทย นอกจากนั้นยังมีแรงงานจากกัมพูชาและลาวด้วย ซึ่งแรงงานเหล่านี้มีทั้งผู้ที่เข้าไปทำงานอย่างถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ปัจจุบัน (มีนาคม 2549) มีแรงงานไทยในมาเลเซียประมาณ 23,000 คน เป็นแรงงานถูกกฎหมายประมาณ 20,000 คน ทำงานในภาคอุตสาหกรรมและก่อสร้าง ส่วนผู้ทำงานในภาคเกษตรส่วนใหญ่เป็นผู้มีภูมิลำเนาอยู่ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ดูตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 นโยบายการนำเข้าแรงงานต่างชาติของมาเลเซีย[49]

ประเทศต้นกำเนิด	ภาค
1. ไทย 2. กัมพูชา 3. เนปาล 4. พม่า 5. ลาว 6. เวียดนาม 7. ฟิลิปปินส์ (ชาย) 8. ปากีสถาน 9. ศรีลังกา	ภาคการจ้างงานที่ได้รับอนุมัติ ได้แก่ การผลิต การเพาะปลูก เกษตรกรรม ก่อสร้าง และบริการ
10. เติร์กเมนิสถาน 11. อุซเบกิสถาน 12. คาซัคสถาน	ภาคการจ้างงานที่ได้รับอนุมัติ ได้แก่ การผลิต ก่อสร้าง และบริการ

ที่มา: สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน (2549)

[49] สถิติการจัดส่งแรงงานไทยไปมาเลเซีย ปี 2545 จำนวน 14,619 คน ปี 2546 จำนวน 7,479 คน ปี 2547 จำนวน 5,853 คน

ตารางที่ 4.4 มาตรการป้องกันและควบคุมแรงงานต่างด้าวของมาเลเซีย

มาตรการกฎหมาย	มาตรการอื่น ๆ	มาตรการภาษี
1. จะทำงานได้เมื่อมีใบอนุญาตเท่านั้น 2. ต้องเข้ามาก่อนได้รับอนุญาตทำงาน 3. มีใบรับรองแพทย์ 4. อายุ 18 – 45 ปี 5. หนังสือเดินทางมีอายุไม่น้อยกว่า 12 เดือน 6. ไม่อนุญาตให้นำสมาชิกครอบครัวเข้ามา 7. ไม่อนุญาตให้เปลี่ยนนายจ้าง 8. อนุญาตให้ทำงานชั่วคราว 9. การต่ออายุใบอนุญาตต้องทำอย่างน้อย 30 วันก่อนหมดอายุ 10. นายจ้างรับผิดชอบในการวางเงินประกัน จ่ายค่าวีซ่าและภาษีล่วงหน้า 11. เงินประกันคืนให้เมื่อพิสูจน์ว่าคนงานกลับออกไปแล้ว 12. ตั้งหน่วยงานอาสาสมัครสอดส่อง แจ้งข่าวแรงงานลักลอบ 13. มีบทลงโทษรุนแรง	1. หาแรงงานท้องถิ่นทำงานก่อน 2. ตั้งคณะกรรมการกำหนดประเภทงานที่อนุญาตให้ทำ 3. กำหนดประเภทของงานให้กับบางประเทศ 4. ทำข้อตกลงกับประเทศผู้ส่ง 5. กำหนดมาตรฐานคุณสมบัติของงานบางประเภท (โดยมีคณะกรรมการกลั่นกรอง)	1. เก็บล่วงหน้า 1 ปี 2. เก็บแพงเข้าไว้ 3. เรียกเงินค้ำประกัน

ที่มา: สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงาน (2549)

จากตารางที่ 4.4 มาตรการป้องกันและควบคุมแรงงานต่างด้าวของมาเลเซียจะเห็นได้ว่าประเทศมาเลเซียมีกฎหมายบังคับให้นายจ้างซึ่งว่าจ้างแรงงานต่างชาติ ต้องซื้อประกันให้คนงาน ตกประมาณ 70 ริงกิตต่อคน ผลประโยชน์การประกันครอบคลุมถึงการจ่ายค่าทดแทน กรณีต่างๆ ดังนี้

(1) <u>สิทธิประโยชน์กรณีเสียชีวิต</u>

- ได้รับค่าทดแทนไม่เกิน 18,000 เหรียญริงกิต และได้รับเงินเพิ่มพิเศษตามโครงการประกันคนงานต่างชาติ 2,000 เหรียญริงกิต หรือ 60 เท่าของเงินเดือน แล้วแต่จำนวนใดน้อยกว่า
- กรณีเสียชีวิต รวมการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุนอกเวลาทำงานด้วย ยกเว้นการเสียชีวิตตามธรรมชาติ การฆ่าตัวตาย หรือการตายเนื่องจากการเสพยาเสพติด
- ลำดับทายาท ได้แก่

(1) ภรรยา หรือสามี
(2) บุตร
(3) บิดามารดา
(4) พี่น้องที่ไม่ได้ทำงาน

- ขั้นตอนการดำเนินการเมื่อเกิดเสียชีวิต

(1) นายจ้างต้องทำหนังสือแจ้งเรื่องการเกิดอุบัติเหตุทำให้เสียชีวิตของลูกจ้างให้สำนักงานแรงงานประจำรัฐทราบภายใน 10 วัน นับจากวันเกิดเหตุพร้อมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องรวมทั้งใบมรณะบัตรของคนงานที่เสียชีวิต

(2) สำนักงานแรงงานประจำรัฐแจ้งกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ในการติดต่อกับสำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย เพื่อติดต่อทายาทของคนงานผู้เสียชีวิตให้กรอกแบบฟอร์มและแนบเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- แบบฟอร์มการเรียกร้องค่าทดแทน (Form H) จำนวน 3 ชุด โดยทายาทของผู้เสียชีวิตลงชื่อในช่อง Applicant ทุกชุด
- บันทึกปากคำที่ยืนยันว่า ผู้เรียกร้องค่าทดแทนเป็นทายาทของผู้เสียชีวิตจริง ให้ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับการได้รับการเลี้ยงดูส่งเสียจากผู้เสียชีวิต รวมทั้งรายละเอียดบุตรทุกคน โดยเจ้าหน้าที่บันทึกเป็นหลักฐานและให้ทายาทลงนาม
- หนังสือมอบอำนาจให้สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซียดำเนินการเรียกร้องค่าทดแทนให้
- หลักฐานทะเบียนสมรส (กรณีทายาทเป็นภรรยา) และสำเนาบัตรประชาชน
- สำเนาทะเบียนบ้านและฉบับแปลเป็นภาษาอังกฤษ
- หลักฐานแสดงลำดับการเป็นทายาท และระดับการได้รับการเลี้ยงดูจากผู้เสียชีวิต โดยให้เจ้าหน้าที่ระบุว่า ทายาทของผู้เสียชีวิตมีใครบ้าง (เรียงลำดับทายาท เช่น ภรรยา บุตร บิดามารดา) พร้อมทั้งกำหนดอัตราส่วนของทายาทแต่ละคนในการรับค่าทดแทนด้วย

(3) ส่งหลักฐานและแบบฟอร์มตามข้อ (2) ให้สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซียดำเนินการรับรองเอกสารและส่งเอกสารดังกล่าวไปยังกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ของมาเลเซีย และกระทรวงทรัพยากรมนุษย์จะส่งหลักฐานต่อไปยังสำนักงานแรงงานเจ้าของเรื่อง เพื่อสั่งจ่ายเงินทดแทนให้ทายาทของผู้เสียชีวิตต่อไป ในการจ่ายเงินให้ทายาทจะส่งเป็นดร๊าฟเงินสดระบุชื่อทายาทและโดยผ่านสำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซียมายังสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อส่งต่อให้ทายาทคนงานไทยต่อไป ทั้งนี้ต้องส่งหลักฐานการรับเงินคืนสำนักงานแรงงานของมาเลเซียต่อไป

(2) <u>สิทธิประโยชน์กรณีบาดเจ็บ</u> จำแนกดังนี้

(2.1) พิการจนไม่สามารถทำงานได้หรือเป็นอัมพาต ได้รับเงินค่าทดแทนไม่เกิน 23,000 เหรียญริงกิต

(2.2) พิการบางส่วน คิดเป็นสัดส่วนตามสภาพความพิการ โดยได้รับเงินค่าทดแทนสูงสุดไม่เกิน 20,000 เหรียญริงกิต

(2.3) พิการชั่วคราว ได้รับเงินช่วยเหลือเดือนละ 165 เหรียญริงกิต หรือหนึ่งในสามของค่าจ้างรายเดือนแล้วแต่จำนวนใดจะน้อยกว่า

- <u>ขั้นตอนการดำเนินการ</u>

1. ลูกจ้างต้องแจ้งการเกิดอุบัติเหตุและบาดเจ็บในขณะทำงานให้นายจ้างทราบภายใน 7 วัน
2. นายจ้างต้องทำหนังสือแจ้งเรื่องอุบัติเหตุให้สำนักงานแรงงานประจำรัฐนั้นๆ ทราบภายใน 10 วันหลังเกิดเหตุ
3. สำนักงานแรงงานส่งแบบฟอร์มให้นายจ้างกรอกรายละเอียดเกี่ยวกับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นรวมทั้งความเห็นของแพทย์ที่ทำการรักษาผู้บาดเจ็บ โดยส่งกลับสำนักงานแรงงานภายใน 2 สัปดาห์

4. เมื่อสำนักงานแรงงานได้รับแบบฟอร์มที่นายจ้างกรอก รวมทั้งหนังสือความเห็นจากแพทย์แล้ว จะวินิจฉัยเงินค่าทดแทนจากใบความเห็นแพทย์ โดยตรวจสอบกับคนงานที่ได้รับ บาดเจ็บประกอบการพิจารณาซึ่งใช้เวลาในการพิจารณาค่าทดแทนประมาณ 1 เดือน
5. การจ่ายค่าทดแทน สำนักงานแรงงานจะสั่งให้บริษัทประกันจ่ายเงินทดแทนให้กับคนงานที่บาดเจ็บโดยตรง สำหรับกรณีที่นายจ้างไม่ได้ทำประกันให้คนงาน สำนักงานแรงงานจะบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินค่าทดแทนให้คนงานนั้นๆ

(1) <u>การทำใบมรณะบัตรฉบับภาษาไทย</u>

1. หลักฐานที่ต้องใช้ ประกอบด้วย
   1.1 หลักฐานประจำตัวญาติ อาทิ บัตรประชาชน หนังสือเดินทาง สำเนาทะเบียนบ้าน
   1.2 หลักฐานประจำตัวผู้เสียชีวิต อาทิ บัตรประชาชน หนังสือเดินทาง สำเนาทะเบียนบ้าน
   1.3 ใบมรณะบัตรซึ่งออกโดยทางการมาเลเซีย (Death Certificate) พร้อมคำแปลภาษาอังกฤษ
   1.4 ใบชันสูตรพลิกศพออกโดยโรงพยาบาล (Autopsy Report)
   1.5 ใบเผา/ฝังออกโดยองค์กรเจ้าของสถานที่ที่ทำการเผาหรือฝังศพ (Burial/ Cremate Certificate)

   ทั้งนี้ หลักฐานทุกฉบับข้างต้น หากเป็นสำเนาต้องได้รับการรับรองสำเนาถูกต้องด้วย
2. บันทึกปากคำทายาทของผู้เสียชีวิตที่ร้องขอใบมรณะบัตร และควรให้กรอกข้อมูลลงในสำเนาแบบฟอร์ม ทร.11 (แบบใบมรณะบัตร) เพื่อให้ใบมรณะบัตรมีข้อมูลที่สมบูรณ์
3. จัดส่งเอกสารตามข้อ 1 และ 2 ให้สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อส่งต่อสำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซียดำเนินการต่อไป

ทั้งนี้ กรณีเจ็บป่วย ประสบอันตรายและเสียชีวิตนอกเวลางาน ไม่ได้รับการคุ้มครอง

ศักยภาพของตลาดแรงงานมาเลเซียสำหรับแรงงานไทยในภาพรวม ถือว่ายังคงมีศักยภาพที่จะรองรับแรงงานไทย แต่แรงงานไทยกลับไม่มีการหลั่งไหลเข้ามามากนัก ทั้งๆ ที่ตลาดแรงงานมาเลเซียต้องการแรงงานไทยทุกสาขา แต่คนหางานไทยกลับไม่ต้องการเดินทางไปทำงานในมาเลเซีย เนื่องจากค่าจ้างต่ำ ไม่แตกต่างจากทำงานในเมืองไทยมากนัก และสำหรับคนที่ไม่ใช่มุสลิมยังต้องเผชิญกับอุปสรรคทางด้านภาษาและวัฒนธรรมอีกด้วย

มาเลเซียมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายออกนอกประเทศ และต้องการจัดระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ โดยระงับการนำเข้าแรงงานต่างชาติชั่วคราว และประกาศนิรโทษกรรมผู้เข้าเมืองและแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย ติดตามด้วยการกวาดล้างจับกุมครั้งใหญ่ทั่วประเทศเมื่อครบกำหนดการนิรโทษกรรม นอกจากนี้ ยังมีนโยบายจัดทำความตกลงกับประเทศที่จัดส่งแรงงานเข้าไปในมาเลเซีย เพื่อให้การคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานต่างชาติ โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายทั้งนายจ้างลูกจ้าง บริษัทจัดหางานทั้งฝ่ายประเทศผู้ส่งและฝ่ายมาเลเซีย สำหรับประเทศไทย กระทรวงแรงงานไทยและกระทรวงทรัพยากรมนุษย์มาเลเซีย ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างไทย – มาเลเซีย ไปเมื่อเดือนตุลาคม ปี 2546

ผลจากการระงับการนำเข้าแรงงานต่างชาติชั่วคราวและประกาศนิรโทษกรรมแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย รวมทั้งการรณรงค์ผลักดันแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายออกนอกประเทศ ทำให้มีแรงงานต่างชาติ

เดินทางกลับกว่า 300,000 คน ประกอบกับมาตรการนำคนเก่าเข้ามาใหม่อย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยลดขั้นตอนต่างๆ ลง เพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานของทางการมาเลเซีย ไม่ประสบความสำเร็จในทางปฏิบัติ รวมถึงแรงงานอินโดนีเซียซึ่งครองตลาดมาเลเซีย ยังไม่สามารถกลับเข้าทำงานในมาเลเซียได้ เนื่องจากมีการเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายในอัตราสูง ทำให้คนงานลังเล อีกทั้งทางการมาเลเซียเองมีขั้นตอนการพิจารณาล่าช้า และปัญหากระทบกระทั่งระหว่างมาเลเซียและอินโดนีเซียในเรื่องแหล่งน้ำมันก็เป็นปัจจัยหนึ่งด้วย

นอกจากนี้ การที่คนท้องถิ่นเองปฏิเสธไม่ทำงานที่มีลักษณะ 3 D (dirty / dangerous / difficulties) จึงทำให้ขณะนี้มาเลเซียประสบปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงานในประเทศ และส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของภาคเอกชนอย่างกว้างขวาง สถานประกอบการและร้านอาหารขนาดเล็กจำนวนมากต้องปิดกิจการลง หรือเปิดได้เพียงครึ่งวัน เนื่องจากขาดแคลนแรงงาน ปัจจุบัน ประมาณได้ว่ามาเลเซียมีความต้องการแรงงานต่างชาติมากถึง 250,000 คน ซึ่งทางการมาเลเซียระบุว่า หากแรงงานอินโดนีเซียเดินทางเข้ามาล่าช้าจะเปิดโอกาสให้แรงงานต่างชาติประเทศอื่นๆ เข้ามามากขึ้น รวมทั้งแรงงานจากประเทศไทย โดยเฉพาะจะพิจารณาแรงงานต่างชาติชาวปากีสถานจำนวน 100,000 คน เข้ามาทดแทนแรงงานอินโดนีเซีย

อนึ่ง ทางการมาเลเซียมีระเบียบใหม่กำหนดให้แรงงานต่างชาติทุกประเทศผ่านการอบรม และทดสอบในเรื่องภาษา วัฒนธรรมและกฎหมาย ก่อนได้รับอนุญาตให้เข้าไปทำงาน ระเบียบนี้กำหนดให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2547 และกำหนดให้มีการอบรม ณ ประเทศต้นทาง โดยมาเลเซียได้แต่งตั้งหน่วยงานเอกชนเรียกว่า Malaysia Training Providers (MTP) ทำหน้าที่ให้บริการประสานการอบรมและการออกประกาศนียบัตรกับฝ่ายประเทศผู้ส่งแรงงาน โดยประเทศไทยจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นศูนย์อบรมคนหางาน ทั้งนี้ โครงการดังกล่าวมีประโยชน์ต่อมาเลเซีย เนื่องจากช่วยให้คนงานมีความรู้ด้านภาษาบ้าง สามารถสื่อข้อความและเข้าใจวัฒนธรรม กฎหมายเพื่อป้องกันและลดปัญหาทางสังคมที่เกิดขึ้นจากแรงงานต่างชาติ โครงการเก็บค่าลงทะเบียนจากคนหางานคนละ 10 ดอลลาร์สหรัฐฯ ซึ่งเป็นรายได้ของมาเลเซีย และยังต้องจ่ายค่าบริการให้หน่วยงาน MTP ด้วย

4.3.3 อินโดนีเซีย

อินโดนีเซียไม่ส่งเสริมการนำเข้าแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือ เนื่องจากกำลังแรงงานประเภทนี้ภายในประเทศมีมากจนล้นงาน แรงงานที่นำเข้าจึงเป็นแรงงานระดับกลางขึ้นไป คือต้องใช้ทักษะระดับหนึ่ง ได้แก่ตำแหน่งลักษณะ technical staff, professionals, foreman และ supervisor อย่างไรก็ดี ด้วยเหตุที่ว่าแรงงานลักษณะนี้ทำให้รัฐบาลอินโดนีเซียต้องจ่ายค่าตอบแทนในจำนวนที่สูง ซึ่งไม่เป็นการประหยัดการแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ดังนั้น เพื่อลดการแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ และเพื่อบรรเทาการว่างงานของคนท้องถิ่น บริษัทต่างๆ จึงเริ่มส่งกลับคนงานชาวต่างชาติในปลายปี 2540 นอกจากนี้ เหตุการณ์ความไม่สงบและจลาจลทางการเมืองกลางปี 2542 ทำให้คนต่างชาติอพยพกลับประเทศเป็นจำนวนมาก สำหรับแรงงานผิดกฎหมายมีบ้างในภาคบริการซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากประเทศไทยและฟิลิปปินส์[50]

[50] Patcharawalai Wongboonsin (2003). *Ibid.*

4.3.4 ไทย[51]

ประเทศไทย เพิ่งมีสถานะเป็นประเทศปลายทางของแรงงานย้ายถิ่นเมื่อปลายทศวรรษที่ 2520 อันเป็นผลจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจ โดยแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับต่ำที่ลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายจากพม่า กัมพูชา ลาว จีนตอนใต้ ปากีสถาน บังคลาเทศ และอินเดีย ในขณะที่แรงงานฝีมือยังคงมีน้อยโดยมาจากฟิลิปปินส์ และประเทศทางตะวันตกในฐานะส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการเกี่ยวกับการลงทุนจากต่างประเทศ

ทั้งนี้ เป็นที่น่าสังเกตว่านโยบายด้านการย้ายถิ่นของไทยเป็นนโยบายที่เน้นในส่วนของการจัดการแก้ไขปัญหาแรงงานอพยพต่างชาติ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานผิดกฎหมาย โดยในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาแรงงานอพยพต่างชาตินั้น เป็นการขยายต่อจากนโยบายด้านความมั่นคงแห่งชาติ ซึ่งเป็นนโยบายแม่บท ควบคู่ไปกับการคำนึงถึงประโยชน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจให้สามารถบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ทั้งนี้ สาระของนโยบายเน้นในการป้องกันปราบปรามการลักลอบเข้าเมืองและการจัดระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานอพยพต่างชาติ ซึ่งเริ่มมีการดำเนินนโยบายมาตั้งแต่ปี 2524 ที่นโยบายของไทยต่อพม่า และได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเนื้อหาให้สอดคล้องกับสถานการณ์เรื่อยมา รวมถึงการผ่อนปรนการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติด้วย

นับตั้งแต่ทศวรรษ 2530 แรงงานต่างชาติจากลาว พม่า กัมพูชา ได้หลั่งไหลหลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ประเทศไทย อยู่ระหว่างการแสวงหามาตรการและแนวทางดำเนินการที่เหมาะสมในการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติลาว พม่า กัมพูชา โดยอาศัยมติคณะรัฐมนตรีในการประกาศใช้มาตรการควบคุมและจดทะเบียนแรงงานต่างชาติมาโดยต่อเนื่อง เริ่มจากนโยบายผ่อนผันให้มีการว่าจ้างแรงงานอพยพต่างชาติ การจัดระบบและควบคุมการทำงานของแรงงานอพยพต่างชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมายโดยมิได้กำหนดจำนวนแรงงานที่อาจผ่อนผัน ในระหว่างปี 2539 – 2543 ตามด้วยการปรับปรุงแก้ไขปัญหาเฉพาะด้านซึ่งส่งผลให้ไม่สามารถควบคุมและสกัดกั้น

ในปี 2547 กระทรวงแรงงานได้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำและกำหนดแผนยุทธศาสตร์ 7 ประการคือ 1) จัดระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ 2) กำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างชาติ 3) สกัดกั้นแรงงานต่างชาติลักลอบเข้ามาทำงาน 4) ปราบปราม จับกุมดำเนินคดีแรงงานต่างชาติ 5) ผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างชาติ 6) ประชาสัมพันธ์การจัดระบบแรงงานต่างชาติ 7) ติดตามและประเมินผล เพื่อไปสู่เป้าหมายหลักคือ "การจ้างแรงงานต่างชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย" โดยใช้การบริหารแบบบูรณาการให้สอดคล้องกับผู้ว่าราชการจังหวัด CEO ในการเน้นบริหารจัดการในระดับล่างคือ การปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดและอำเภอ จะต้องประสานและสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้แรงงานต่างชาติทุกคนมารายงานทำทะเบียนประวัติ มีระบบการจ้างแรงงานต่างชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีการจัดเก็บค่าธรรมเนียมในการทำงานหรือค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติ และเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจดทะเบียน นายจ้างใดที่จ้างลูกจ้างที่ไม่ได้จดทะเบียนจะต้องถูกดำเนินคดี และคนต่างชาติที่ไม่ได้จดทะเบียนไว้จะต้องถูกส่งกลับทันที ทำให้ทุกพื้นที่จะต้องมีฐานข้อมูลที่ชัดเจนเพื่อรองรับการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

---

[51] Patcharawalai Wongboonsin (2003). *Ibid.* สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2546). *โครงการวิจัยเรื่อง* รายงานวิจัย*การศึกษาความต้องการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติในประเทศไทย ในช่วงปี 2546-2548.* เสนอต่อ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี ตุลาคม 2546

การจัดระบบแรงงานต่างชาตินับจากในปี 2547 เป็นการทำงานร่วมกันระหว่าง 5 หน่วยงานหลัก คือ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- ด้านการจัดทำทะเบียนประวัติคนต่างชาติ เพื่อทราบจำนวนคนต่างชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา อายุตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ที่หลบหนีเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทย (Supply) หน่วยงานรับผิดชอบหลักคือ กระทรวงมหาดไทย เริ่มจากการกำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้เข้าไปสำรวจจำนวนคนต่างชาติหลบหนีเข้าเมือง โดยสำรวจเป็นรายครัวเรือน พร้อมแจกและรับแบบคำร้องจดทะเบียนคนต่างชาติ จากเจ้าบ้านซึ่งกรอกประวัติคนต่างชาติเรียบร้อยแล้ว ส่งให้เจ้าหน้าที่ ณ ที่ว่าการอำเภอหรือกิ่งอำเภอหรือสำนักทะเบียนท้องถิ่น หรือเจ้าบ้านหรือนายจ้างจะกรอกแบบคำร้อง แล้วนำไปยื่นด้วยตัวเอง ณ ที่ว่าการอำเภอหรือกิ่งอำเภอ ตามด้วยการจัดทำทะเบียนประวัติ ถ่ายรูป พิมพ์ลายนิ้วมือ และออกเอกสารการจัดทำทะเบียนประวัติให้คนต่างชาติ ณ ที่ว่าการอำเภอ/กิ่งอำเภอ/เขต/สำนักการทะเบียนท้องถิ่น ภายในเวลาที่กำหนด
- การจดทะเบียนนายจ้าง เพื่อทราบความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติ (Demand) ผู้รับผิดชอบหลักคือ กระทรวงแรงงาน เริ่มจาก 1) การรับแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างที่ประสงค์จะจ้างแรงงานต่างชาติไม่ว่าจะมีหรือยังไม่มีแรงงานต่างชาติก็ตาม 2) การประกาศรับสมัครแรงงานไทย เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานไทยได้มีงานทำก่อนการจ้างแรงงานต่างชาติ 3) การพิจารณาจำนวนที่จะอนุญาต (Quota) สำนักงานจัดหางานจังหวัดจะรวบรวมประเภทกิจการที่ได้รับแจ้งความต้องการจ้างแรงงาน เพื่อเสนอคณะอนุกรรมการระดับจังหวัด (ซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ในส่วนกรุงเทพมหานคร อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นประธาน) พิจารณาจำนวนและประเภทกิจการที่จะอนุญาต โดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานที่แท้จริงของแต่ละจังหวัด แล้วออกหนังสือแจ้งผลการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติให้นายจ้างไว้เป็นหลักฐาน
- การตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพคนต่างชาติ แรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติลาว พม่า กัมพูชา ซึ่งได้จัดทำทะเบียนประวัติและประสงค์จะทำงาน จะต้องเข้ารับการตรวจสุขภาพภายในเวลาที่กำหนด โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่ไม่ประสงค์จะทำงานแต่สมัครใจจะตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพด้วย ผู้รับผิดชอบหลักคือ กระทรวงสาธารณสุข
- การพิจารณาอนุญาตทำงาน ผู้รับผิดชอบหลักคือ กระทรวงแรงงาน หลังจากนายจ้างได้รับจัดสรรจำนวนคนต่างชาติเข้าทำงาน (โควตา) และผ่านการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแล้ว ให้ดำเนินการยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างชาติตามจำนวนที่ได้รับอนุญาต ณ สำนักจัดหางานจังหวัดหรือสำนักจัดหางานกรุงเทพ 1-10 ภายในเวลาที่กำหนด รวมค่าธรรมเนียม ซึ่งคนต่างชาติที่ประสงค์จะทำงานต้องชำระคนละ 3,800 บาท ต่อปี
- การสกัดกั้นการไหลทะลักเข้ามาของแรงงานต่างชาติรายใหม่ ผู้รับผิดชอบหลักคือ กระทรวงกลาโหม ครอบคลุมมาตรการด้านการข่าวในการสืบหาขบวนการ/ผู้นำพา/ผู้ลักลอบนำแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมือง เพิ่มการลาดตระเวน/เฝ้าตรวจตามจุดตรวจและดำเนินการจัดตั้งจุดตรวจ จุดสกัดกั้นตามช่องทางสำคัญบริเวณแนวชายแดน เพิ่มความถี่และความเข้มข้นในการลาดตระเวนบริเวณพื้นที่ล่อแหลมและช่องทางสำคัญตามแนวชายแดนและน่านน้ำของประเทศทั้งทางบกและทางทะเล ดำเนินการปิดล้อมตรวจค้นในพื้นที่เป้าหมายหรือพื้นที่ที่ต้องสงสัยจะเป็นที่หลบซ่อน/พักพิงก่อนที่จะมีการนำพาเข้าพื้นที่ตอนในภายในเวลาที่กำหนด
- การสกัดกั้นและปราบปรามจับกุมแรงงานต่างชาติที่ลักลอบเข้ามาทำงาน ผู้รับผิดชอบหลักคือ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งจะดำเนินการภายหลังสิ้นสุดการจัดทำทะเบียนประวัติคนต่างชาติ ภายในเวลาที่กำหนด

ปี 2545-2549 ประเทศไทยริเริ่มมาตรการด้านบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลพม่า ลาว กัมพูชา ในฐานะความร่วมมือทวิภาคีรองรับความพยายามที่จะจัดระเบียบแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมืองจากประเทศทั้งสาม การเปลี่ยนสถานะของแรงงานที่ผิดกฎหมายที่อยู่ในประเทศไทยให้เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งครอบคลุมถึงขั้นตอนที่เหมาะสมในการจ้างแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งรวมถึงการดำเนินมาตรการในการเปลี่ยนสถานะแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย (โดยการขึ้นทะเบียนแรงงานที่ผิดกฎหมาย การพิสูจน์สัญชาติและออกเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น ใบอนุญาตทำงาน หนังสือเดินทางชั่วคราว เป็นต้น) มาตรการในการส่งแรงงานที่ครบวาระการจ้างกลับภูมิลำเนาโดยการจัดตั้งกองทุน การคุ้มครองแรงงานตามที่ระบุไว้ในกฎหมายของประเทศ ตลอดจนความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการข้ามแดนโดยผิดกฎหมาย การค้าแรงงานเถื่อนและการจ้างแรงงานข้ามแดนผิดกฎหมาย และให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการกระทำเหล่านี้ ซึ่งกระทรวงแรงงานไทย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สปป. ลาว สถานเอกอัครราชทูตไทยประจำ สปป. ลาว ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมจังหวัดภาคใต้ ได้มีความคิดริเริ่มและร่วมผลักดันให้ดำเนินโครงการนำร่องในการนำแรงงานลาวที่ถูกต้องตามกฎหมายเข้าไปทำงานในไทย เพื่อแก้ปัญหาแรงงานลาวที่ผิดกฎหมายในลักษณะ "น้ำดีไล่น้ำเสีย" ควบคู่กับการเร่งรัดการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายในไทย

ปี 2549-2550 ประเทศไทยยังคงแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงมาตรการและแนวทางดำเนินการต่างๆ ข้างต้น รวมถึงประเด็นที่เป็นปัญหาและยังหาข้อยุติที่เหมาะสมไม่ได้ดังนี้

- ระยะเวลาการดำเนินการ การผ่อนผัน
- ค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนแรงงานต่างชาติ
- การจ่ายค่าประกันตนเพื่อลดแรงจูงใจในการจ้างแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมือง
- การยกเว้นโทษแก่นายจ้าง
- การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว การจัดตั้งศูนย์ One-Stop Service การจัดที่พักเพื่อส่งกลับประเทศ ตามจังหวัดที่เป็นช่องทางหลบหนีเข้าประเทศไทย ประกอบด้วย จังหวัดระนอง ตาก เชียงราย กาญจนบุรี
- มาตรการรองรับ กรณีแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมืองยังไม่เข้าสู่การประกันตัว ทั้งในด้านการปราบปราม การจับกุม การสกัดกั้น การผลักดันออกนอกประเทศ และการเร่งรัดนำแรงงานถูกต้องเข้ามาทำงาน
- ความแตกต่างระหว่างสิทธิของแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมือง และสิทธิของแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย
- ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง
- ภาระด้านงบประมาณดำเนินการ ความพร้อมด้านเครื่องมือทางการแพทย์ และวิธีการรักษาในการรองรับความต้องการของแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมืองในการขอรับบริการสุขภาพที่โรงพยาบาลโดยเฉพาะอย่างยิ่งตามเขตชายแดน
- ผลกระทบจากการปฏิบัติตามมติ ครม. ซึ่งครอบคลุมถึงการให้รางวัลผู้ชี้เบาะแส ในการก่อให้เกิดอาชีพใหม่ คือ อาชีพชี้เบาะแสการใช้แรงงานผิดกฎหมาย
- การปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลพม่า ลาว กัมพูชา

4.4 ความร่วมมือระดับภูมิภาคด้านการเปิดเสรีการย้ายถิ่น

อาเซียนมีแนวนโยบายระดับภูมิภาคในการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ประกอบอาชีพจากประเทศสมาชิกหนึ่งไปทำงานในอีกประเทศสมาชิกหนึ่ง แบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1) ระดับบน ได้แก่ ระดับวิชาชีพ ผู้บริหารทางธุรกิจ (Expatriates) เป็นการดำเนินการตามกรอบความตกลงอาเซียนว่าด้วยการบริการ[52] ซึ่งอาเซียนมีท่าทีชัดเจนที่ต้องการเจรจาโดยใช้รูปแบบการเปิดตลาดแบบ Positive List Approach เนื่องจากสอดคล้องกับ GATS รวมทั้งปัจจุบันมีบริการใหม่เกิดขึ้นตลอดเวลา หากใช้รูปแบบการเปิดตลาดแบบ Negative List อาจทำให้ไม่สามารถเขียนระเบียบข้อบังคับให้ครอบคลุมได้ครบถ้วน และอาศัยความยืดหยุ่นในการกำกับดูแล โดยแนวทางของการเปิดเสรีการค้าบริการในกรอบองค์การการค้าโลก ซึ่งในปัจจุบัน มีเป้าหมายการเจรจาเปิดเสรีการค้าบริการอย่างชัดเจนมากขึ้นในการเปิดเสรีต่อกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนอย่างก้าวหน้าและมากกว่าที่ประเทศสมาชิกอาเซียนเปิดให้แก่ประเทศสมาชิกองค์การการค้าโลก (GATS plus) เพื่อให้การค้าบริการของอาเซียนเป็นไปอย่างเสรีมากขึ้น และพัฒนาระบบการยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) เพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบวิชาชีพในสาขาบริการ รวมทั้งส่งเสริมการร่วมลงทุนของอาเซียนไปยังประเทศที่สาม รวมถึงมีความคืบหน้าด้านการจัดทำกรอบกติกาการยอมรับทักษะความสามารถในการทำงานร่วมกันสำหรับบางวิชาชีพแล้ว

2) ระดับกลาง ได้แก่ ระดับทักษะ ซึ่งอาเซียนยังไม่มีท่าทีชัดเจนด้าน หลักเกณฑ์ รูปแบบและการเจรจาใดที่นอกเหนือไปจากการนำมาตรการด้านการยอมรับทักษะความสามารถในการทำงานร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) มาใช้เป็นกรอบกติกา ซึ่งอาเซียนยังอยู่ระหว่างการแสวงหาแนวทางที่เหมาะสม

4.5 การวิเคราะห์สรุปแนวทางที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ภาพรวมของอาเซียนมองจากการแบ่งกลุ่มตามการปันผลประชากรเป็น 3 กลุ่ม จะเห็นว่าในกลุ่มแรก สิงคโปร์เปิดเสรีการนำเข้าทุนมนุษย์ได้มาก แต่พบว่าไปเอื้อให้กับคนจากประเทศนอกภูมิภาคที่พัฒนาแล้วมากกว่าที่จะเอื้อให้คนในอาเซียนด้วยกัน ส่วนประเทศไทยก็พยายามปรับในทุกส่วนเพื่อที่จะรองรับการเคลื่อนย้ายโดยเสรี

ในขณะที่ในกลุ่มที่สอง มาเลเซีย พบว่าไม่ค่อยสนับสนุนการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ จากการที่พยายามรักษาคนภายในประเทศไม่ให้ออกไปทำงานข้างนอก ในขณะเดียวกันก็กีดกันคนจากข้างนอกรวมทั้งอาเซียนไม่ให้เข้าไป จะให้ก็ในส่วนที่ผ่านการอบรมจากประเทศต้นทางมาแล้ว ส่วนอินโดนีเซียก็มีการปรับทักษะ แต่เรื่องการฝึกอบรมยังไม่ชัด ส่วนกลุ่มสุดท้ายมีลาว กัมพูชา บรูไน พบว่ายังไม่ค่อยมีการเตรียมตัวอะไรที่จะมารองรับ

ประเทศสมาชิกอาเซียนยังไม่ให้ความสำคัญกับการเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายระดับล่าง หากแต่เน้นการจัดระบบแรงงานย้ายถิ่นหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งครอบคลุมถึงการผ่อนผันและปรับสถานะของแรงงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศสมาชิกเดิมของอาเซียนที่มีกำลังแรงงานระดับล่างย้ายถิ่นเข้าไปทำงานเป็นจำนวนมาก

---

[52] ASEAN (1995). "ASEAN Framework Agreement on Services"

เห็นภาพค่อนข้างชัดว่าประเทศอาเซียนที่มีวิสัยทัศน์ในเรื่องการเคลื่อนย้ายข้ามชาติของกำลังแรงงานนั้นจะอยู่ในกลุ่มแรกและกลุ่มที่สอง และแม้ว่าอาเซียนมีความพยายามที่จะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายโดยเสรีของแรงงานในส่วนที่เป็น professional services แต่กรอบเวลาที่อาเซียนเปิดให้ เป็นการเอื้ออำนวยให้กันในเชิงการบริหารมากกว่า ซึ่งผู้ที่มาลงทุนในด้านนี้ส่วนใหญ่จะไม่ใช่สมาชิกอาเซียน กล่าวได้ว่าเพราะกระบวนการที่เอื้ออำนวยให้เกิดการไหลเวียนของกำลังแรงงานในภูมิภาคยังไม่ลงตัว จึงทำให้ free flow ในส่วนของทุนมนุษย์มีน้อยมาก

4.6 แนวทางที่ควรจะเป็นต่อไปในอนาคต

4.6.1 ระดับภูมิภาค

อาเซียนและประเทศสมาชิกควรเร่งดำเนินการตามประกาศปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการปกป้องและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างชาติ (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers) ของมติของผู้นำอาเซียนในการประชุมอาเซียนซัมมิตครั้งที่ 12 (The 12th ASEAN Summit) เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2550 ณ เมืองเซบู (Cebu) ประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งเน้นถึงการที่ "...สมาชิกอาเซียนต่างมีความรับผิดชอบและตระหนักร่วมกันเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนที่มั่นคงและมั่งคั่ง ทั้งนี้ โดยการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างความแน่นแฟ้นทางวัฒนธรรมโดยผ่านทางประชาชน และสร้างเสริมมาตรการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปกป้องและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างชาติ...." โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหลักการสำคัญของปฏิญญาดังนี้

1) ประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งแรงงานต้องเสริมสร้างเสาหลักทั้ง 3 ให้มั่นคง อันได้แก่ ด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม โดยการส่งเสริมศักยภาพและเกียรติภูมิของแรงงานต่างชาติอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ภายใต้บรรยากาศแห่งเสรีภาพ ความยุติธรรม และเสถียรภาพอันเนื่องมาจากกฎหมาย ระเบียบและนโยบายของประเทศสมาชิกอาเซียน

2) ด้วยเหตุผลทางมนุษยธรรม ประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งแรงงานจำเป็นต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด เพื่อแก้ปัญหาในกรณีแรงงานต่างชาติเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

3) ประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งแรงงานต้องตระหนักถึงสิทธิและเกียรติภูมิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างชาติและสมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วย ทั้งนี้ โดยปราศจากการทำลายการบังคับใช้กฎหมายและนโยบายของประเทศผู้รับ

ปฏิญญาฉบับนี้ ไม่มีนัยยะเกี่ยวกับการทำให้แรงงานผิดกฎหมาย กลายเป็นแรงงานถูกกฎหมาย

4.6.2 ประเทศไทย

ยุทธศาสตร์การปรับตัวของไทยควรเป็นไปในลักษณะดังนี้

1) การบริหารจัดการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานข้ามชาติ ควรยกระดับขึ้นเป็นวาระแห่งชาติ มีการจัดทำวิสัยทัศน์ นโยบายและยุทธศาสตร์ระดับชาติ มีแผนระยะกลาง-ยาวว่าด้วยการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้ต้องมีองค์กรอิสระขึ้นตรงต่อสำนักนายกรัฐมนตรีทำหน้าที่ในการดูแลบริหารจัดการ โดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในภาครัฐ ภาคผู้ประกอบการ ภาคประชาสังคม โดยใช้เป้าหมายจัดการแรงงานเป็นตัวตั้ง และใช้กลไกภาครัฐดำเนินการร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของประเทศ

2) การบริหารจัดการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานข้ามชาติ ควรมีลักษณะบูรณาการระหว่างการติดตามเฝ้าระวัง เชื่อมโยงกับการจัดทำนโยบายการอนุญาต/หรือกำหนดทิศทางของการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ เพื่อให้มาตรการและนโยบายต่างๆ ที่ออกมา เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3) ควรมีการศึกษาวิจัยพิจารณาศักยภาพของกระทรวงแรงงานว่าสามารถบริหารจัดการในเรื่องการบริหารจัดการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานข้ามชาติได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้ ควรแสวงหาแนวทางและจัดตั้งองค์กรอิสระเป็นกลไกบริหารจัดการระดับชาติบริหารจัดการและกำกับดูแลการย้ายถิ่นข้ามชาติ โดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในภาครัฐ ภาคผู้ประกอบการ ภาคประชาสังคม

4) ยกระดับศักยภาพและประสิทธิภาพความร่วมมือกันระหว่างกลไกต่างๆ ในและนอกภาครัฐในการกำกับ ควบคุม จัดระเบียบ กำหนดพื้นที่อนุญาตให้ทำงาน เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายหลั่งไหลเข้าสู่พื้นที่ชั้นในของประเทศ และผลักดันกลับประเทศต้นทาง

5) ส่งเสริมการนำเข้าแรงงานตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงานที่รัฐบาลไทยได้ทำร่วมกับลาว กัมพูชา และพม่า ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตกลงกัน โดยควรมีการกำหนดจำนวนแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน และประเมินผลการดำเนินการร่วมกับภาคเอกชน เพราะมีส่วนได้เสียเกี่ยวข้อง เพื่อการปรับปรุงในการกำหนดนโยบายต่อไป

6) พัฒนาระบบการจ้างกำลังแรงงานรวมทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงาน

7) มีนโยบายและมาตรการรองรับแรงงานไทยคืนถิ่นอย่างครอบคลุม ประสบการณ์จากการทำงานในต่างประเทศจะทำให้แรงงานท้องถิ่นมีผลิตภาพมากขึ้น ซึ่งสามารถเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจแก่ประเทศบ้านเกิด นอกจากนี้ ควรหางานให้แรงงานไทยที่ประสงค์จะกลับมาทำงานในประเทศโดยได้ค่าตอบแทนตามความสามารถ หรือให้มีการถ่ายทอดความรู้แก่แรงงานที่จะไปทำงานต่างประเทศ

8) ควรมีการทำประมาณการความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ และระบบอุตสาหกรรมรายอาชีพเพื่อดูสัดส่วนและความจำเป็นในการนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน

9) ต้องทำการศึกษาวิจัยให้ชัดเจนว่า งาน 4D ที่แรงงานต่างชาติทำ เป็นงานที่คนไทยไม่ทำจริง โดยควรมีความคิดเห็นร่วมกันของทุกภาคส่วนว่า ประเภทใดที่คนไทยส่วนใหญ่ไม่ประสงค์จะทำแล้วเพื่อที่จะได้หาแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงาน

10) ควรมีการสำรวจความคิดเห็นของแรงงานไทย และประชาชนทุกภาคส่วน ทั้งด้านบวกและลบ เนื่องจากกลุ่มเหล่านี้มีความเชื่อมโยงกันทั้งทางโครงสร้างเศรษฐกิจและทางสังคม ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างความยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรมในประเทศ

11) ควรมีการตรวจสอบติดตาม สิทธิหรือผลประโยชน์ที่พึงได้รับตามหลักสิทธิมนุษยชนของแรงงานที่เคลื่อนย้ายเข้าเมืองทุกประเภท

12) ควรมีการพิจารณาผลได้ ผลเสีย และภัยคุกคามจากการใช้แรงงานข้ามชาติ และทำแนวทางแก้ไข/ปรับปรุงหากมีปัญหาเกิดขึ้น

13) ส่งเสริมให้มีการอำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานคุณภาพ จากภายในภูมิภาคอย่างเป็นระบบ ในลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการและทิศทางการยกระดับความสามารถด้านการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสากลร่วมกัน แต่ทั้งนี้ ไทยจำเป็นต้องจัดระบบแรงงานภายในประเทศให้เรียบร้อยก่อน

14) ให้ความสำคัญกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยกำหนดเป็นเงื่อนไขทั้งในการส่งและรับแรงงานเข้าทำงาน เนื่องจากการมีทักษะฝีมือจะช่วยสร้างความมั่นใจให้ประเทศรับ (receiving countries) มีความมั่นใจว่าแรงงานดังกล่าวมีทักษะที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การใช้

ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ ยังเป็นการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานทางหนึ่ง รวมทั้งสามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกันในสังคมของประเทศผู้รับได้

แนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของไทยในระยะต่อไป

เพื่อให้การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในประเทศไทยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น หน่วยงานราชการของไทยควรกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในประเทศไทยเสียใหม่ โดยให้กำหนดในลักษณะเป็นยุทธศาสตร์ที่จะสามารถแก้ไขปัญหาได้เบ็ดเสร็จเด็ดขาดทั้งระบบในระยะยาว โดยยุทธศาสตร์ดังกล่าวนั้นให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการตอบสนองต่อความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการ ไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการมีงานทำของแรงงานไทย การไม่สร้างการพึ่งพาแรงงานราคาถูกจนกระทบต่อแนวทางการพัฒนาประเทศในระยะยาวที่จะต้องยกระดับการผลิตของประเทศให้สูงขึ้น รวมทั้งไม่ก่อจุดอ่อนขึ้นในทางความมั่นคงของชาติด้วย ลักษณะแนวทางสำคัญควรเป็น ดังนี้

(1) ให้เร่งรัดการนำเข้าแรงงานต่างชาติอย่างถูกต้อง หรือปรับเปลี่ยนในส่วนที่ผิดกฎหมายให้ถูกต้องตามกฎหมาย ในส่วนที่ผิดกฎหมายให้เร่งรัดดำเนินการสกัดกั้น จับกุมดำเนินคดีตามกฎหมาย โดยเฉพาะให้ดำเนินการกับนายจ้างที่ลักลอบจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายอย่างจริงจัง

(2) ให้ยุติการแก้ไขปัญหาโดยการผ่อนผันการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายเป็นคราวๆ ดังที่เคยปฏิบัติมา และให้จัดระบบการนำเข้าแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

(3) ให้มีองค์กรบริหารจัดการเป็นเฉพาะ ดำเนินการแก้ไขปัญหานี้โดยทำหน้าที่ศึกษา วิจัยขนาดความต้องการแรงงานต่างชาติทั้งระบบในแต่ละห้วงเวลา พิจารณากำหนดจำนวนและประเภทแรงงานที่ควรอนุญาตให้จ้างโดยพิจารณาให้เกิดผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศ ไม่เป็นการแย่งงานคนไทยและกระทบต่อแนวทางการพัฒนาการผลิตของประเทศในระยะยาว รวมทั้งไม่สร้างผลกระทบหรือจุดอ่อนต่อความมั่นคงของชาติ ตลอดจนวางระบบการบริหารและติดตามประเมินผลการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ในส่วนของการจัดตั้งองค์กรบริหารจัดการเป็นการเฉพาะนั้น ได้มีแนวคิดของการจัดตั้งเป็นองค์กรอิสระที่มีหลายหน่วยงานเข้ามาดูแลเป็นการเฉพาะ เนื่องจากเห็นว่าการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาตินั้นมีขอบข่ายกว้างขวางเกินขอบเขตของกระทรวงแรงงาน จึงควรมีโครงการจัดตั้งองค์กรอิสระ เพื่อให้มีอำนาจหน้าที่ดูแลเรื่องคนต่างชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย ซึ่งไม่ใช่เฉพาะแรงงานเท่านั้น แต่รวมไปถึงคนต่างชาติทุกประเภทที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย อย่างไรก็ตามการสร้างองค์กรขึ้นมาใหม่นี้จะต้องไม่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานรัฐที่ทำงานด้านนี้อยู่แล้ว เช่น ในเรื่องของผู้ลักลอบเข้าเมืองก็มีสำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (สตม.) เป็นผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบอยู่แล้ว และในส่วนของแรงงานต่างชาติก็มีสำนักงานจัดระบบแรงงานต่างชาติของกระทรวงแรงงานฯ อยู่แล้วเช่นกัน ทั้งนี้ ควรจะได้มีการพิจารณาให้ถี่ถ้วนและรอบคอบถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีองค์กรใหม่ เมื่อเทียบกับการปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานที่ดำเนินการเดิมอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของความรวดเร็วในการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความต่อเนื่องในการดำเนินงาน และการขยายขอบข่ายของงานให้ครอบคลุมทุกๆ ด้าน ที่เป็นเรื่องสำคัญที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของแรงงานต่างชาติ มิฉะนั้นจะเป็นการตั้งหน่วยงานซ้ำซ้อนและสูญเสียงบประมาณโดยไม่จำเป็น อนึ่ง สำหรับองค์กรที่ดำเนินงานด้านนโยบายที่มีอยู่ในปัจจุบัน ควรมีผู้แทนของหน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมเป็นกรรมการด้วย เพื่อที่จะได้สะท้อนความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่ต้องการใช้แรงงาน เพื่อการกำหนดนโยบายจะได้ครอบคลุมและเหมาะสมกับสถานการณ์

นอกจากนี้ การอนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายในอาชีพและอุตสาหกรรมที่มีหลักฐานแสดงว่ามีการขาดแคลนแรงงานไทยจริง อาจเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาเรื่องแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในประเทศไทยได้ เนื่องจากผู้ประกอบการซึ่งมีความต้องการใช้

แรงงานไร้ฝีมือมาทำงานในกิจการของตน และไม่สามารถหาแรงงานไทยมาทำงานในกิจการนั้นได้ ก็จะหันมาใช้วิธีนำเข้าแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่อาจตามมาจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ทั้งนี้ ต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านแรงงานของผู้ประกอบการอาจสูงขึ้น เนื่องจากจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และการจัดสวัสดิการขั้นต่ำให้กับแรงงานต่างชาติเช่นเดียวกับแรงงานไทยด้วย แต่ต้นทุนด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายที่ผู้ประกอบการต้องจ่ายให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแต่เดิมนั้น อาจหักลบกลบหายกันไปได้ และถ้าเป็นเช่นนี้ผู้ประกอบการก็จะหันมาใช้แรงงานที่นำเข้าอย่างถูกต้องตามกฎหมายมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ในสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายมักจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานในอัตราที่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำอย่างมาก และสวัสดิการที่จัดให้แรงงานก็มีค่อนข้างน้อย ซึ่งเมื่อรวมค่าสินบนที่จ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อไม่ให้เอาผิดต่อการกระทำที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ก็ยังต่ำกว่าการจ่ายค่าจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ดี และในกรณีที่ยังมีการลักลอบข้ามเขตชายแดนเข้ามาประเทศไทยได้อย่างไม่ยากนัก และเจ้าหน้าที่ของรัฐยังรับสินบนจากผู้ประกอบการอยู่ การลักลอบจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในไทยก็ยังคงมีอยู่ การแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้หมดไปหรือให้เหลือน้อยลงที่สุด จะต้องมีมาตรการประกอบกันที่เข้มงวดและเอาจริงเอาจัง เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการรับ "ส่วย" หรือรับสินบนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ทำหน้าที่สกัดกั้นตรวจตราและจับกุมด้วย รวมทั้งการสนับสนุนหน่วยงานปฏิบัติที่เกี่ยวข้องทั้งในเรื่องกำลังคนและงบประมาณ เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามนโยบายของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 5

นโยบายด้านสังคมรองรับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของทุนมนุษย์และแรงงานข้ามชาติ*

5.1 ความนำ

การศึกษาในส่วนนี้เป็นการเน้นถึงนโยบายด้านสังคมที่รองรับคุณภาพชีวิตในการทำงานของทุนมนุษย์และแรงงานข้ามชาติ การนำเสนอเริ่มจากลักษณะแนวทางเชิงสังคมรองรับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต กรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน บทบาทของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อผลิตภาพการผลิต ปัจจัยเงื่อนไขกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานตามลำดับ

5.2 ลักษณะแนวทางเชิงสังคมรองรับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5.2.1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

การพัฒนาได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายประการในสังคมเพราะเหตุที่สังคมมีลักษณะเป็นพลวัต และในสภาพการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ทำให้เกิดความต้องการแสวงหาแนวทางเพื่อความเข้าใจที่จะนำไปสู่การลดภาวะความเสี่ยงที่อาจจะได้รับผลลบจากการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่ไม่พึงประสงค์ ในกระบวนการพัฒนาตามแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาสังคมจะบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่นั้น การมองไปถึงคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ของคนในสังคมว่าดีขึ้นหรือไม่ เป็นแนวคิดหนึ่งที่ ได้มีนักวิชาการและนักปฏิบัติการพัฒนานำมาใช้เป็นกรอบสำหรับการพัฒนาโดยมุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิต เช่น UNESCO[1] ได้กำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตไว้ 7 ด้าน ได้แก่ 1) อาหาร 2) สุขภาพ 3) การศึกษา 4) สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร 5) ที่อยู่อาศัยและการตั้งถิ่นฐาน 6) การมีงานทำ และ 7) ค่านิยม ศาสนา จริยธรรม กฎหมาย และปัจจัยด้านจิตวิทยา และ ESCAP[2] ก็ได้กำหนดตัวแปรที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตไว้ 7 ด้านเช่นกัน คือ 1) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ 2) สุขภาพ 3) ชีวิตการทำงาน 4) ชีวิตครอบครัว 5) ชีวิตการใช้สติปัญญา 6) ชีวิตชุมชน และ 7) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สำหรับ UNDP ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดการพัฒนาที่เน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลางได้จัดทำรายงานที่ชื่อว่า Human Development Report[3] ตั้งแต่ปี 2533 เป็นต้นมา ในเอกสารดังกล่าวได้ใช้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตเป็นเครื่องมือประเมินสถานภาพการพัฒนา ที่ทำให้เห็นรูปธรรมได้ชัดเจนมากกว่าใน

---

* โดย ศิริเชษฐ์ สังขะมาน, พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และสุภาค์พรรณ ตั้งตรงไพโรจน์

[1] UNESCO (1991). *Science for All and Quality of Life*. Bangkok: UNESCO

[2] ESCAP (1990). *Survey on the Quality of Life as an Aspect of Human Resource Development Report 1990*. New York: Oxford University Press. Bangkok: UNESCAP.

[3] UNDP (1990). Human Development Report 1990. New York: Oxford University Press.

อดีต ภายใต้ชื่อว่า "ดัชนีความก้าวหน้าของคน" (Human Achievement Index: HAI) ซึ่งใช้ 8 องค์ประกอบได้แก่ 1) สุขภาพ 2) การศึกษา 3) การทำงาน 4) รายได้ 5) ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม 6) ชีวิตครอบครัวและชุมชน 7) การคมนาคมและการสื่อสาร และ 8) การมีส่วนร่วม

กล่าวโดยสรุปก็คือเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตนั้น นับว่าได้รับความสนใจและมีการนำเสนอโดยนักวิชาการ นักปฏิบัติการพัฒนาและหน่วยงานด้านการพัฒนาจำนวนมาก เพื่อไปสู่การพัฒนามนุษย์ที่เป็นการพัฒนาแบบองค์รวม (Holistic) อันเกิดจากการผนวก ผนึกหรือบูรณาการทุกด้านของมนุษย์ตามความหมายที่เป็นจริงของชีวิตนั่นเอง

คุณภาพชีวิตโดยทั่วๆ ไป พอจะสรุปได้ใจความว่าหมายถึง สภาวะความพร้อมของบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและด้านอื่นๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย รายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น เป็นการดำรงชีวิตในระดับที่เหมาะสมของมนุษย์ตามสภาพความจำเป็นพื้นฐานในสังคมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตก็คือ ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจเพราะชีวิตต้องประกอบด้วยร่างกายและจิตใจ[4]

นอกจากนี้ คณะวิจัยของสถาบันวิจัยสังคม จุฬาฯ[5] ได้วางกรอบของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตและการพัฒนาสังคมเป็นด้านต่างๆ เป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ตัวชี้วัดด้านสภาพพื้นฐานและสิ่งแวดล้อม
2. ตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจ
3. ตัวชี้วัดด้านสุขภาพอนามัยและสาธารณสุข
4. ตัวชี้วัดด้านข้อมูลข่าวสารและการเรียนรู้
5. ตัวชี้วัดด้านการศึกษาและทรัพยากรมนุษย์
6. ตัวชี้วัดด้านวัฒนธรรมและจิตใจ
7. ตัวชี้วัดด้านประชาสังคม ความมั่นคงของชีวิตและสิทธิเสรีภาพ
8. ตัวชี้วัดด้านครอบครัวและชุมชน

5.2.2 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญ ของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ในการทำงาน "คน" ซึ่งเป็นแรงงานเข้ามาใช้ชีวิตร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ให้ความสนใจ และมีความเกี่ยวข้องกันทั้งในระดับเสมอกันและต่างกัน ทำให้ส่งผลโดยตรงกับความสำเร็จของคนงาน แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม

---

[4] มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2541). หน้า 11 อ้างถึงใน http://202.29.15.3/plurnpit/eleaning47/page1.htm; พรสุข อัศวนิเวศน์, ร.อ.หญิง (2541), "คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีโรงงานวัตถุระเบิดทหารกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรม ป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์); อัจฉรา นวจินดา และขจีจรัส ภิรมยะศิริ (2534), หน้า 10 อ้างถึงใน http://202.29.15.3/plumpit/eleaning47/page1.htm.

[2] สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2547). *การสร้างและพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตและพัฒนาสังคมโดยชุมชนมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คุณภาพชีวิตการทำงานมองเน้นในแง่มุมที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสังคมนิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย และญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานอาจมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล

หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีความหมาย หรือคำนิยามไว้หลายประเด็น คือ เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

ชาญชัย[6] ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (human dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดีดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุมงาน
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ

---

[6] ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2536). *พฤติกรรมในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.

6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าท้าย
8. ควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
10. โอกาสเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจในหน้าที่การงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. มีอนาคต
15. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจและความคาดหวัง

พลดา[7] ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานในเรื่องพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีโอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถ และใช้ชีวิตการทำงานอย่างสัมพันธ์กันกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วๆ ไป

จากความหมายต่างๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

5.2.3 บทบาทของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อผลิตภาพการผลิต

เห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คน นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงาน ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้แรงงานพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญทางด้านอื่น ๆ ดังเช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ

---

[7] พลดา เดชพลมาตย์. (2538). "บทบาทสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง," วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Hackman และ Suttle[8] ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานมากมาย ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เกิดความผูกพันต่อองค์การ

Gordon[9] กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้แรงงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ "งาน" จะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้าง พื้นฐานของงาน และระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัล ให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงาน และผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจทำโดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุน ด้วยการอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่ม คล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ จะมีการประชุมกันภายในกลุ่ม ให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ จะพบว่า พนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

Schuler และคณะ[10] กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง
   4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพ
   4.2 การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิ์จากการประกัน จากปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์การ จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์การ

---

[8] Hackman, R.J. and L. J. Suttlfe. (1977). *Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organizational Change.* อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคูณ. (2542). "คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์: 18.

[9] Gordon, Judith R. (1991). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior* (3rd ed.) อ้างถึงใน สมหวัง โอชารส, ร.ต.อ. (2542). "คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักแพทย์ใหญ่กรมตำรวจ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์: 45.

[10] Schuler, R.S., N.J. Beutell and S.A. Youngblood. (1989). *Effective Personal Management* (3d ed) อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร (2541). "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด," วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์: 16.

7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพในสิทธิของพนักงาน

Greenberg และ Baron[11] กล่าวเสริมว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ประการ คือ

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์การ (เช่น ในเรื่องของผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์การ)

อย่างไรก็ตาม ภารที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและแรงงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกัน และแผนนั้นต้องได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์

Greenberg และ Baron[12] กล่าวเสริมว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การโดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจ ทำให้แรงงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักพัฒนาองค์การจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันในองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งก็คือคุณภาพในการทำงานนั่นเอง

<u>แนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน</u>

Mondy และ Noe[13] ได้เสนอแนวทางที่ใช้เป็นหลักในการเริ่มต้นการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแผนงานในระยะยาว และต้องดำเนินงานอย่างจริงจัง
2. องค์การจะต้องกำหนดความหมาย ทิศทางของการทำงาน เมื่อเริ่มแผนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเข้ามาใช้
3. พนักงานทุกระดับต้องมีส่วนร่วมในโครงการ
4. ผู้นำองค์การจะต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง
5. องค์การจะต้องมีความสามารถในการนำเป้าหมายกลยุทธ์มาปฏิบัติในงานประจำวัน
6. ทั้งฝ่ายบริหารและผู้นำแรงงาน จะร่วมลงประชามติในเรื่องราวและปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นการร่วมกันแก้ไขปัญหา (ในกรอบขอบเขตที่ฝ่ายบริหารกำหนด)
7. จะได้แนวทางและกระบวนการทำงานใหม่ ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

---

[11] Greenberg, J. and R.B. Baron. (1995). *Behavior in Organizations* (5th ed.) อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร. (2541). *เพิ่งอ้าง*, 17.

[12] Opcit.

[13] Mondy และ Noe. (1996). อ้างถึงใน นฤดล. (2541), *อ้างแล้ว*, 44-45.

5.1.4 ปัจจัยเงื่อนไขต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton[14] ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์การในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม

---

[14] Walton, R.E. (1973), "Quality of Working Lift: What Is It?," *Stone Management Review* 15 (September 1973): 12-16.

เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

House และ Cumming[15] (1985 อ้างถึงใน พรสุข, 2541: 32-33) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์เชิงบูรณาการ (social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

จีระ หงส์ลดารมย์[16] ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในวันหนึ่งๆ นั้น การใช้เวลาในช่วงการทำงานจะมีมากที่สุด คุณภาพชีวิตใน

---

[15] House, E.F. and T.G. Cummings. (1985). *Organization Development and Change* อ้างถึงใน พรสุข อัศวนิเวศน์, ร.อ.หญิง. (2541). "คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีโรงงานวัตถุระเบิดทหารกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรม ป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์: 32-33.

[12] จีระ หงส์ลดารมย์ (2533), "ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ," *วารสารคน* 4 (พฤศจิกายน 2533): 27-28.

การทำงานจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญก็คือ ค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการคุ้มครองแรงงาน คือ

1. ค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงาน คือ โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการของตลาดแรงงานทุกประเภทจะจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตลาดแรงงานภาคเอกชน โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการจะให้ความสำคัญมากแก่แรงงานที่มีทักษะสูงในขณะที่แรงงานที่มีทักษะน้อยจะเสียเปรียบ ความแตกต่างของโครงสร้างและสวัสดิการตามทักษะแรงงาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานแตกต่างกัน แรงงานที่มีทักษะสูงจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าแรงงานระดับต่ำ อย่างไรก็ตามสังคมของมนุษย์เป็นสังคมที่ต้องอยู่รวมกัน การแบ่งปันผลประโยชน์และความสุขในชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน

2. สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรมในสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน ลงมา ส่วนมากไม่สามารถจัดสภาพการทำงานให้ได้ตามกฎหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพราะสถานประกอบการขนาดเล็กไม่มีความสามารถเพียงพอในเรื่องทุนและการแข่งขัน

3. ความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากมีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งในปัจจุบันแรงงานในสถานประกอบการมีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุ เช่น อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ อุตสาหกรรมผลิตน้ำมัน และธนาคาร เป็นต้น แต่อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมีสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากแรงงานในสถานประกอบการ อันเนื่องมาจากปัญหาด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต จึงสรุปว่ากฎหมายประกันสังคมจะช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์ในเรื่องการเจ็บป่วยนอกงาน ควบคู่ไปกับกองทุนเงินทดแทน และถ้าความมั่นคงและความพอใจมีอยู่ ก็อาจจะทำให้การเจ็บป่วยในงานดีขึ้น

การคุ้มครองแรงงาน เป็นกลไกหนึ่งของภาครัฐ โดยอาศัยมาตรฐานแรงงาน ซึ่งเป็นกฎเกณฑ์การปฏิบัติการใช้แรงงาน เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่งโมงการทำงาน วันหยุด และความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองอย่างทัดเทียม เสมอภาค ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิต มีความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ที่ดี และขวัญกำลังในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ประเภทหลักๆ ดังนี้

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คืออนุสัญญา และข้อแนะ รวมทั้งประกาศอื่นๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

มาตรฐานแรงงานตามกฎหมาย คือ ข้อบังคับตามกฎหมาย ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานและพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มาตรฐานแรงงานเอกชน คือ ข้อกำหนดที่ประกาศใช้โดยองค์กรพัฒนาเอกชน กลุ่มธุรกิจ และผู้ผลิตสินค้า ได้แก่ SA 8000 WRAP ETI ฯลฯ รวมทั้งหลักปฏิบัติของผู้ผลิต

ในระดับสากลนั้น อนุสัญญาถือว่าเป็นมาตรฐานแรงงานพื้นฐานที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ตราขึ้น และประสงค์ให้ประเทศสมาชิกถือปฏิบัติให้ได้อย่างเคร่งครัด แม้จะให้สัตยาบันหรือไม่ก็ตาม โดยไม่คำนึงถึง

ความแตกต่างในระดับการพัฒนาของประเทศ ซึ่งมาตรฐานแรงงานหลักมีทั้งสิ้น 8 ฉบับด้วยกัน แต่ละฉบับสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้[17]

1. อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (Forced Labour) ค.ศ. 1930

ประเทศสมาชิกต้องปราบปรามการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานทุกรูปแบบภายในระยะเวลาที่สั้นที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งนี้ คำว่า "แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน" ต้องหมายถึง งานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งบีบบังคับเอาจากบุคคลใดๆ โดยการใช้บทลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง แต่ไม่รวมถึง

(ก) งานหรือบริการใดๆ ซึ่งเกณฑ์โดยกฎหมายว่าด้วยการเกณฑ์ทหาร สำหรับงานที่มีลักษณะทางการทหารอย่างแท้จริง

(ข) งานหรือบริการใดๆ ซึ่งรูปแบบเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่พลเมือง ที่โดยปกติประชาชนต้องปฏิบัติ

(ค) งานหรือบริการใดๆ ซึ่งเกณฑ์จากบุคคลใดๆ อันเนื่องมาจากการถูกตัดสินลงโทษ โดยบุคคลนั้นมิได้ถูกจ้างหรือถูกกำหนดให้อยู่ภายใต้อำนาจจัดการของสมาคม บริษัท หรือบุคคลซึ่งเป็นเอกชน

(ง) งานหรือบริการใดซึ่งเรียกเกณฑ์ในกรณีฉุกเฉิน

(จ) บริการต่างๆ ของชนกลุ่มน้อย ซึ่งดำเนินการโดยสมาชิกชุมชน เพื่อประโยชน์โดยตรงของชุมชนนั้นเอง

2. อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Abolition of Forced Labour) ค.ศ. 1957

ประเทศสมาชิกต้องปราบปราม และไม่ใช้รูปแบบใดๆ ของการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับเพื่อ

(ก) เป็นวิถีทางหนึ่งของการให้การศึกษาหรือข่มขู่ทางการเมือง หรือเป็นการลงโทษต่อการแสดงออกซึ่งความเห็นทางการเมือง หรือการยึดถืออุดมการณ์ ซึ่งขัดกับระบบการเมือง สังคม หรือเศรษฐกิจที่มีอยู่

(ข) เป็นวิธีหนึ่งของการระดม และใช้แรงงานเพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเศรษฐกิจ

(ค) เป็นวิถีทางของการลงโทษทางวินัย

(ง) เป็นการลงโทษต่อการมีส่วนร่วมในการนัดหยุดลางาน

(จ) เป็นวิถีทางหนึ่งของการเลือกปฏิบัติอันเนื่องจากเชื้อชาติ สังคม สัญชาติ หรือศาสนา

3. อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration) ค.ศ. 1951

ประเทศสมาชิกต้องส่งเสริมการพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทน และสร้างความมั่นใจว่า ได้นำหลักการว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากันมาใช้บังคับกับคนงานทั้งหมด หลักการนี้ อาจใช้บังคับโดยอาศัย

(ก) กฎหมายหรือกฎระเบียบแห่งชาติ

(ข) กลไกที่จัดตั้งขึ้นหรือได้รับการยอมรับทางกฎหมายสำหรับพิจารณากำหนดค่าจ้าง

(ค) ข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและคนงาน หรือ

---

[17] ILO (n.d.) "ILOLEX Database of International Labour Standard" in www.ilo.org/ilolex.; ADB (2006). *Core Labour Standard Handbook*. Manila: Asian Development Bank.

(ง) วิธีการทั้งหลายเหล่านี้ผสมกัน ทั้งนี้ คำว่า "ค่าตอบแทน" หมายความรวมถึงค่าจ้างหรือเงินเดือนปกติ พื้นฐาน หรือขั้นต่ำ และค่าตอบแทนเพิ่มเติมใดๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินสดหรือสิ่งของที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างตามผลของการจ้างงานคนงานนั้น ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม และ คำว่า "ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน" หมายถึง อัตราค่าตอบแทนที่กำหนดโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติทางเพศ

4. อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและการประกอบอาชีพ) (Discrimination (Employment and Occupation)) ค.ศ. 1958

ให้ประเทศสมาชิกดำเนินนโยบายแห่งชาติ ซึ่งกำหนดขึ้นด้วยระเบียบวิธีที่เหมาะสมกับสภาพและแนวปฏิบัติภายในประเทศ เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ เพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติใดๆ เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว โดยที่มาตรการใดๆ ที่ส่งผลต่อปัจเจกบุคคลผู้ต้องสงสัยหรือเกี่ยวข้อง ผู้นั้นมีสิทธิในการอุทธรณ์ รวมถึง การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใดๆ ในเรื่องงานเฉพาะ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการอย่างแท้จริงของงานนั้น ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ คำว่า "การจ้างงาน" และ "อาชีพ" หมายความรวมถึง การเข้ารับการฝึกอาชีพ การเข้าทำงานและประกอบอาชีพบางประเภท และข้อกำหนดและเงื่อนไขต่างๆ ของการจ้างงาน และคำว่า "การเลือกปฏิบัติ" หมายความรวมถึง

(ก) การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใดๆ ที่กระทำบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือพื้นฐานทางสังคม ซึ่งมีผลลบล้างหรือทำความเสียหายต่อความเสมอภาค ในโอกาสหรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ

(ข) การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงอื่นที่มีผลลบหรือทำความเสียหายแก่ความเสมอภาคในโอกาสหรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ ซึ่งอาจพิจารณากำหนดได้โดยประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้อง

5. อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise) ค.ศ. 1948

ให้ประเทศสมาชิกดำเนินมาตรการที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งปวง เพื่อให้มั่นใจว่า

(ก) คนงานและนายจ้างสามารถใช้สิทธิในการรวมตัวกันได้อย่างเสรีโดยไม่ต้องได้รับการอนุญาตล่วงหน้าจากหน่วยงานของรัฐ

(ข) เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องละเว้นการแทรกแซงใดๆ ซึ่งจะเป็นการจำกัดสิทธิในการดำเนินกิจกรรมขององค์การของคนงานและนายจ้าง

(ค) องค์การนายจ้างและคนงานต้องมีเสรีภาพในการเข้าร่วมองค์กรใดๆ ทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศได้

ทั้งนี้ คำว่า "องค์การ" หมายถึง องค์การใดๆ ของคนงานหรือของนายจ้างที่มุ่งส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของคนงานหรือนายจ้างเอง

6. อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Organise and Collective Bargaining) ค.ศ. 1949

ประเทศสมาชิกต้องสร้างกลไกที่เหมาะสม เพื่อ

(ก) คุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำใดๆ อันเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน ด้วยสาเหตุที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน โดยทำให้คนงานต้องไม่เข้าร่วมสหภาพ หรือ ต้องการสละการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และเป็นเหตุไล่ออกจากงาน หรือมีอคติต่อคนงาน

(ข) องค์การของคนงาน และของนายจ้างต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอจากการกระทำใดๆ อันเป็นการแทรกแซงซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านการก่อตั้งองค์การ การปฏิบัติงาน หรือการบริหาร หรือการมุ่งสนับสนุนการก่อตั้งองค์การของคนงาน ให้อยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง หรือองค์การของนายจ้าง

(ค) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากกลไกการเจรจาโดยสมัครใจระหว่างนายจ้างหรือองค์การนายจ้าง กับองค์การของคนงาน ในเรื่องกฎเกณฑ์ และเงื่อนไขของการจ้างงาน

การนำหลักการของอนุสัญญานี้ไปใช้บังคับกับทหารและตำรวจ ต้องได้รับการพิจารณากำหนดโดยกฎหมายและกฎระเบียบแห่งชาติเท่านั้น และอนุสัญญานี้ไม่ใช้บังคับกับข้าราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทางการบริหารการปกครอง

7. อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (Minimum Age) ค.ศ. 1973

ประเทศสมาชิกต้องดำเนินนโยบายแห่งชาติที่กำหนดขึ้นมาเพื่อ

(ก) ยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเพิ่มอายุขั้นต่ำในการจ้างงานให้สูงขึ้น

(ข) กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงานไว้ไม่ต่ำว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ และในกรณีใดๆ ก็ตามต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี และอาจกำหนดอายุขั้นต่ำเป็น 14 ปี ก็ได้ แต่ต้องแจ้งถึง (ก) เหตุผลในการยังคงอายุขั้นต่ำไว้ 14 ปี หรือ (ข) วันที่จะยกเลิกอายุขั้นต่ำ

(ค) อายุขั้นต่ำในการจ้างงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของผู้เยาว์ ต้องไม่ต่ำว่า 18 ปี หรืออาจอนุญาตให้มีการจ้างงานตั้งแต่อายุ 16 ปี ได้ โดยมีเงื่อนไขว่าสุขภาพ ความปลอดภัยและศีลธรรม ของผู้เยาว์ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ และผู้เยาว์ได้รับการสอนหรือได้รับการฝึกอาชีพเฉพาะด้าน ในสาขางานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ

(ง) บทบัญญัติของอนุสัญญาต้องนำมาใช้บังคับกิจการต่อไปนี้ ได้แก่ การทำเหมืองแร่และการทำเหมืองหิน การผลิต การก่อสร้าง การไฟฟ้า แก๊สและน้ำ บริการสุขาภิบาล การขนส่ง คลังสินค้าและการสื่อสาร และการเพาะปลูกและกิจการทางการเกษตรอื่นๆ ซึ่งส่วนใหญ่ทำการผลิตเพื่อจุดประสงค์ทางการค้า แต่ยกเว้น การผลิตภายในครอบครัว และการผลิตขนาดเล็กเพื่อการบริโภคภายในท้องถิ่น และไม่มีการจ้างคนงานเป็นประจำ

(จ) อนุสัญญานี้ไม่ใช้บังคับกับงานที่เด็กและผู้เยาว์กระทำในโรงเรียนเพื่อการศึกษาทั่วๆ ไป การศึกษาทางอาชีวะหรือทางเทคนิค หรือในสถาบันการฝึกอบรมอื่นๆ

(ฉ) กฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศอาจอนุญาตให้มีการจ้างงานหรือการทำงานของบุคคลอายุ 13 ถึง 15 ปี ในงานเบาได้ ซึ่งเป็นงานที่ (ก) ไม่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือการพัฒนา และ (ข) ไม่ส่งผลเสียหายต่อการศึกษา

(ช) อาจยอมให้มีข้อยกเว้นเพื่อการเข้าร่วมในการแสดงทางศิลปะ โดยได้รับใบอนุญาตเป็นรายราย ไป ใบอนุญาตที่ออกให้ต้องจำกัดจำนวนชั่วโมงทำงาน และกำหนดเงื่อนไขซึ่งการจ้างงานหรือการทำงานนั้นได้รับอนุญาต

8. อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก
(Worst Forms of Child Labour) ค.ศ. 1999

ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการเพื่อการห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก โดยฉับพลันในฐานะเป็นเรื่องเร่งด่วน และคำว่า "เด็ก" ต้องหมายถึง บุคคลทั้งปวง ผู้มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ส่วนคำว่า "รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก" ประกอบด้วย

(ก) รูปแบบทั้งปวงของระบบทาส หรือแนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกับระบบทาส แรงงานเกณฑ์หรือบังคับ รวมทั้ง การเกณฑ์ หรือบังคับเด็กเพื่อใช้ในการต่อสู้ด้วยอาวุธ

(ข) การใช้ การจัดหาหรือการเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามกอนาจาร หรือเพื่อการแสดงลามกอนาจาร

(ค) การใช้ การจัดหา หรือการเสนอเด็ก เพื่อกิจกรรมที่ฝ่าฝืนกฎหมาย

(ง) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการที่มีกำหนดเวลาและมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความสำคัญของการศึกษาในการขจัดแรงงานเด็ก เพื่อ

(ก) ป้องกันการจ้างงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก

(ข) จัดให้ความช่วยเหลือที่จำเป็นโดยตรงและเหมาะสม เพื่อให้เด็กพ้นออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก และเพื่อการฟื้นฟูและการบูรณาการทางสังคมของเด็ก

(ค) ให้มั่นใจว่า เด็กทั้งปวงที่ออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก สามารถได้รับการศึกษาพื้นฐานและการฝึกอบรมอาชีพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย หากเป็นไปได้และเหมาะสม

(ง) ระบุและให้ความช่วยเหลือเด็กที่มีความเสี่ยงเป็นพิเศษได้

(จ) คำนึงถึงสถานการณ์พิเศษของเด็กหญิง

ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือกันและกันในการให้บทบัญญัติของอนุสัญญานี้เป็นผล โดยอาศัยความช่วยเหลือและ/หรือความร่วมมือระหว่างประเทศ รวมทั้งการให้การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม การให้การสนับสนุนโครงการขจัดความยากจนให้หมดไป และการให้การสนับสนุนการศึกษาทั่วไป

Walton[18] ได้ชี้ให้เห็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

[18] Walton, R.E. (1973). "Quality of Working Lift: What Is It?," *อ้างแล้ว.*

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์การ
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

Cascio[19] กล่าวถึงประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานสหรัฐอเมริกา จะต้องประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในงาน
4. การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5. ความเครียดในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
7. มีการปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันผลกำไร
9. สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ
10. มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
11. การทำงาน 4 วัน ใน 1 สัปดาห์

Greenberg และ Baron[20] กล่าวว่า การที่จะสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในลักษณะที่เกิดประโยชน์นั้น ฝ่ายบริหารและแรงงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกัน และแผนนั้นต้องได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์

5.3 การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างระดับ

Sue Bearfield[21] พบว่ามีความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างแรงงานระดับสูงกับระดับล่าง โดยประเด็นต่อไปนี้ มีน้ำหนักที่แตกต่างกันออกไประหว่างการทำงานในระดับบนกับระดับล่าง: ลักษณะของงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน การที่ความพยายามต่างๆ ได้รับการยอมรับ โอกาสในเชิงพัฒนาการ การบริหารจัดการ ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทนและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง ดังตารางต่อไปนี้ กระนั้นก็ตาม ตารางดังกล่าว ได้สะท้อนให้เห็นว่า ลักษณะของงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน/เงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง และชั่วโมงการทำงาน ได้รับ

---

[19] Cascio. W.F. (1989). *Managing Human Resources* อ้างถึงใน นฤดล. (2541). *อ้างแล้ว*, 40-41.

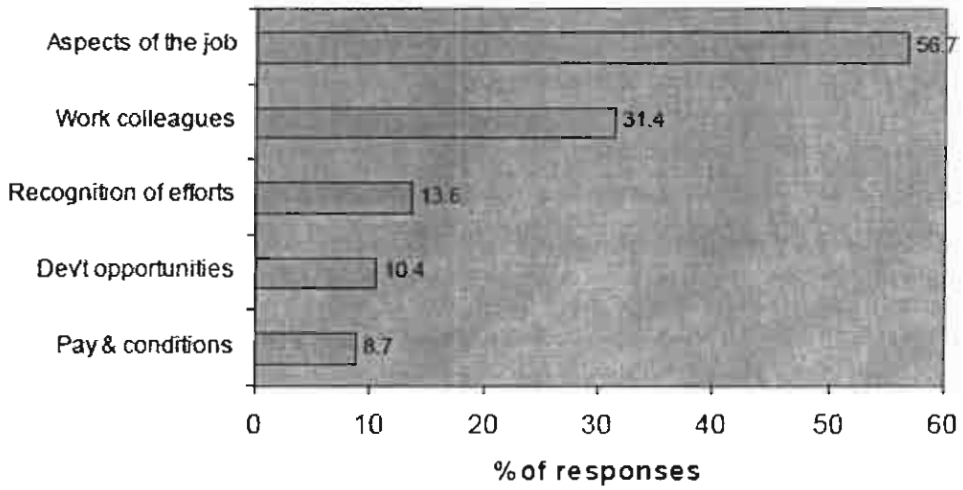
[20] Greenberg, J. and R.B. Baron (1995), *Behavior in Organizations* อ้างถึงใน นฤดล (2541), *อ้างแล้ว*, 17.

[16] Sue Bearfield (2003), "Quality of working life: comparing the perceptions of professionals and clerical sales and service workers," (Working paper). Acirrt, University of Sydney.

ความสำคัญในเชิงคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับการทำงานในทั้งสองระดับ โดยการทำงานระดับล่างให้ความสำคัญกับโอกาสในเชิงพัฒนาการมากกว่าการทำงานในระดับบน (ดูแผนภาพที่ 5.1 ถึง 5.3)

แผนภาพที่ 5.1 ตัวแปรที่ก่อให้เกิดประสบการณ์ด้านบวกของแรงงานระดับบน

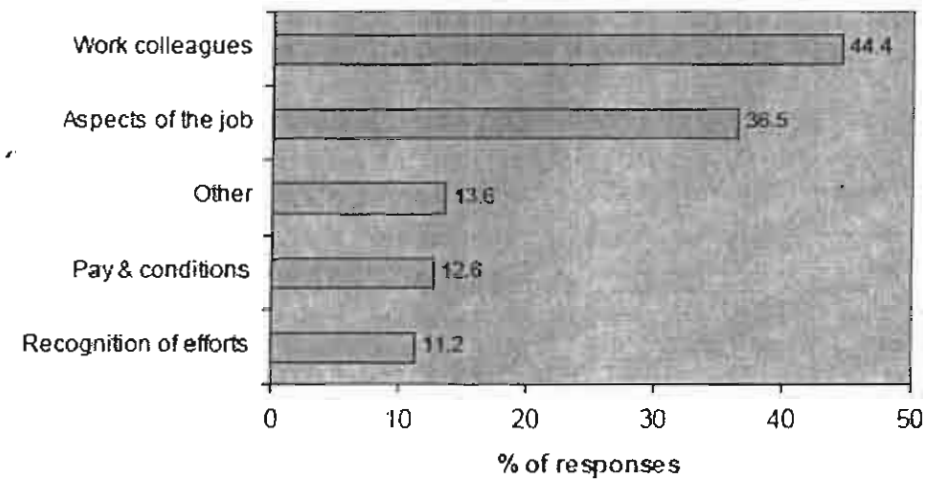
Chart 10: What makes work a positive experience for professionals? (the five most frequent responses)



ที่มา: Sue Bearfield, *Quality of working life: comparing the perceptions of professionals and clerical sales and service workers* (2003)

แผนภาพที่ 5.2 ตัวแปรที่ก่อให้เกิดประสบการณ์ด้านบวกของแรงงานระดับล่าง

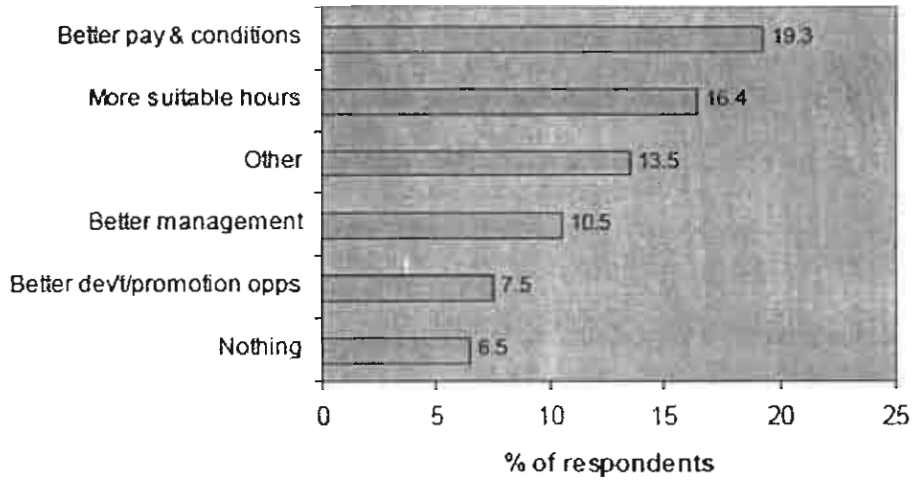
Chart 11: What makes work a positive experience for intermediate clerical, sales & service workers? (the five most frequent responses)



ที่มา: Sue Bearfield, *Quality of working life: comparing the perceptions of professionals and clerical sales and service workers* (2003)

แผนภาพที่ 5.3 ตัวแปรที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานระดับบน

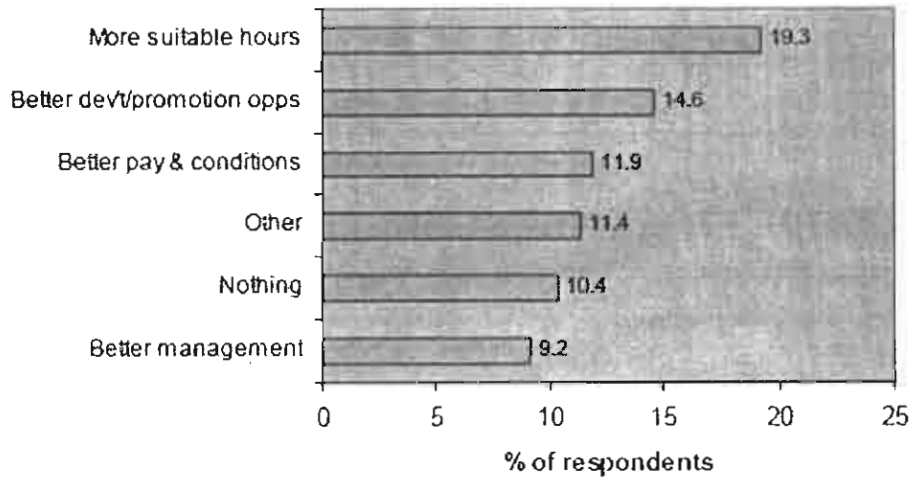
Chart 12: What would improve the quality of working life of professionals?



ที่มา: Sue Bearfield, *Quality of working life: comparing the perceptions of professionals and clerical sales and service workers* (2003)

แผนภาพที่ 5.4 ตัวแปรที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานระดับล่าง

Chart 13: What would improve the quality of working life of intermediate clerical, sales & service workers?



ที่มา: Sue Bearfield, *Quality of working life: comparing the perceptions of professionals and clerical sales and service workers* (2003)

5.4 กรณีศึกษานโยบายทางสังคมต่อกำลังแรงงานย้ายถิ่นในยุโรป[22]

เรื่องการอพยพย้ายถิ่นข้ามชาติของประชากรในยุโรปนี้มีมาตั้งแต่เป็นสหภาพยุโรป ที่สำคัญคือสหภาพยุโรปไม่มีพรมแดนระหว่างกัน ทุกประเทศไปมาหาสู่ได้โดยเสรี ทั้งผู้คนในสหภาพยุโรป และนอกสหภาพยุโรป โดยผู้ย้ายถิ่นจากภายในสหภาพยุโรปนั้นได้รับสิทธิต่างๆ ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองสู่การบรรลุซึ่งความสำเร็จในการดำรงชีวิตและทำงานมากกว่าผู้ย้ายถิ่นจากนอกสหภาพ ทำให้กล่าวกันว่า ผู้ย้ายถิ่นจากภายในสหภาพยุโรปเป็น "ผู้ย้ายถิ่นระดับชั้นนำ" (Elite Migrants)

เงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จในการดำรงชีวิตและทำงานของผู้ย้ายถิ่นข้ามชาติในสหภาพยุโรปซึ่งเป็นสังคมนานาชาติที่ไม่มีกำแพงกั้น แบ่งออกได้ 2 ประการคือ 1) มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพของตนอย่างดีจนเป็นที่ยอมรับด้านสถานภาพทางสังคมว่าเป็นพวกเดียวกัน และ 2) มีความสามารถในการปรับตัวผสมกลมกลืนกับสังคม/วัฒนธรรมเข้ากับสังคมในประเทศใหม่ ซึ่งการที่สหภาพยุโรปมีแนวนโยบายในการอำนวยความสะดวกต่อการเดินทางไปกลับเยี่ยมเยียนภูมิลำเนาเดิมเอื้อให้ผู้ย้ายถิ่นเหล่านี้สามารถนำความรู้ใหม่กลับไปพัฒนาบ้านเดิมได้

นโยบายสังคมกับการจ้างงาน

ตลาดแรงงานในสหภาพยุโรปมีการประสานความสามารถในการจ้างงานและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเงื่อนไขพื้นฐานของความมั่นคงและความเป็นพลเมือง ตลาดแรงงานมุ่งให้ความสนใจไปที่นโยบายจ้างแรงงานเชิงรุกมากกว่าเดิม ระบบการปกป้องสังคมที่สร้างนโยบายการรวมกลุ่มทางสังคมและความสัมพันธ์อุดสาหกรรม และการพูดคุยกันบนพื้นฐานการเจรจาเพื่อแลกเปลี่ยนระหว่างความยืดหยุ่นกับความมั่นคง การปรับกรอบดังกล่าวยังต้องดำเนินต่อไปเพื่อสร้างความมั่นใจว่า สังคมนั้นมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์สำหรับประชาชนทุกคน

การวิเคราะห์แง่มุมทุนทางสังคมและทุนมนุษย์ ก่อให้เกิดการริเริ่มนโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานและนโยบายสังคม ระบบเศรษฐกิจที่มีรากฐานจากความรู้ต้องพึ่งพาทุนมนุษย์ (ในฐานะปัจจัย) มากกว่าเดิม ต้องมีการให้ความสำคัญในนโยบายเพื่อเพิ่มปริมาณและคุณภาพของการจ้างงาน <u>เพื่อเป็นหลักประกันว่าจะได้ทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงที่สุด นั่นคือ ในการสร้างทุนมนุษย์นั้นต้องสร้างแรงงานที่มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง การตอบรับต่อเทคโนโลยีใหม่ และต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ในการสร้างทุนดังกล่าวนั้นการเรียนรู้ตลอดชีพเป็นสิ่งจำเป็นเพราะเป็นกระบวนการต่อเนื่องในสังคมแห่งการเรียนรู้ บริษัทต่างๆ ควรจัดการให้ทุนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตก็จริง แต่รัฐเองก็ต้องพิจารณาเข้ามาช่วยให้ทุนในส่วนนี้ด้วย</u>

กองทุนโครงสร้างสหภาพยุโรปและโดยเฉพาะอย่างยิ่งกองทุนสังคมยุโรป (ESF) ได้ให้ทุนโครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริมทุนมนุษย์ อันที่จริงแล้ว ESF ก็คือ การลงทุนในทุนมนุษย์นั้นเอง การริเริ่มโครงสร้างเพื่ออนาคตผ่านกองทุนการรวมกลุ่มหรือผ่านกองทุนภูมิภาค เช่น เงินกู้จากธนาคาร การลงทุนในยุโรปจะต้องเน้นและเชื่อมโยงกับการสร้างทุนมนุษย์ให้มากกว่าเดิม ไม่ว่าจะเป็นการให้เงินสร้างโรงเรียนหรือโครงสร้าง E-learning รวมทั้งโครงการสร้างทุนทางสังคมอย่างโครงการวิจัยและพัฒนา ล่าสุดกองทุนสังคมยุโรปมุ่งไปที่การสร้างทักษะการ

---

[22] Adrian Favell (2003). "Games without Frontiers? Questioning the Transnational Social Power of migrants in Europe" *Archives Europeenes de Sociologie Writer XLIV 3*: 106-136; J. Maguire and R. Pearton (2000) "The Impact of Elite Labour migration on the identification, selection and development of European Soccer Players" *Journal of Sports Science* 18/9 September: 759-769.

ทำงานที่ถูกต้องให้แก่ประชาชนพร้อมกับการพัฒนาทักษะการปฏิสัมพันธ์กับสังคมโดยการสร้างความมั่นใจตัวเองและความสามารถในการปรับตัวในตลาดงานให้ประชาชนไปด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญในสังคมแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากความสามารถในการปรับตัวและการตอบรับต่อเทคโนโลยีใหม่เป็นหัวใจสำคัญของสังคมแห่งการเรียนรู้

การไม่ถูกกีดกันทางสังคม (Social inclusion) มีความสำคัญในสังคม เพื่อเสริมทุนทางสังคม ในการเป็นหุ้นส่วนทางสังคมเพื่อการพูดคุยเพื่อลดความเสี่ยงของการไม่เชื่อใจกัน กลุ่มประเทศสมาชิกสามารถส่งเสริมแง่มุมนี้ได้ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการประกันสังคม การทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น การใช้เทคโนโลยีเพื่อทำให้สมาชิกแรงงานใกล้ชิดกันมากขึ้น ทำให้สมาชิกสหภาพแรงงานในและประเทศติดต่อกันมากขึ้น การริเริ่มนโยบายที่กล่าวทั้งหมดภายใต้กลยุทธ์การจ้างงานยุโรป มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างทุนมนุษย์และทุนทางสังคม ซึ่งนโยบายเหล่านั้นและนโยบายอื่นๆมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความมั่นใจว่า สังคมแห่งการเรียนรู้สามารถสร้างงานที่มากขึ้นและเป็นงานที่ดีกว่าเดิม และสามารถสร้างการรวมกลุ่มทางสังคมในสหภาพยุโรป

5.5 การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศสิงคโปร์

ทุนมนุษย์และแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศสิงคโปร์อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ได้รับการคุ้มครองทางสังคมเช่นเดียวกับคนสิงคโปร์ ซึ่งจากการศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของสิงคโปร์ปรากฏว่าพระราชบัญญัติและข้อบังคับแรงงานที่สำคัญเพื่อคุ้มครองแรงงานทั่วไป การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานหญิง และแรงงานทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time work) ดังนี้[23]

- The Employment Act
- The Employment (Children and Young Persons) Regulations 1976
- The Employment (Female Workmen) Regulation 1988
- The Employment (Part-Time Employees) 1996

The Employment Act เป็นกฎหมายหลักของประเทศสิงคโปร์ที่กำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานทั่วและใช้บังคับกับลูกจ้าง (employee) ทุกคน (โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติของลูกจ้าง) รวมถึงคนงานซึ่งทำงานให้ตามสัญญาว่าจ้างให้ทำงานที่มีอยู่กับนายจ้างด้วย แต่ไม่รวมถึง 1) บุคคลที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานในตำแหน่งงานที่เกี่ยวกับการจัดการบริหาร หรือการรักษาความลับ 2) คนทำงานประมง 3) คนทำงานบ้าน และ 4) บุคคลที่ถูกว่าจ้างโดยรัฐบาลหรือคณะบริหารที่จัดตั้งตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

คนทำงาน (Workman) ที่อยู่ภายใต้การคุ้มครองแรงงานของ The Employment Act ครอบคลุมกลุ่มคนทำงานต่างๆ หลายประเภท โดยพิจารณาจากคำนิยามคำว่า "คนทำงาน" (Workmen) คือลูกจ้างผู้ซึ่งทำงานที่ต้องใช้กำลัง (Manual labour) รวมถึงคนทำงานในประเภทดังต่อไปนี้

- บุคคล (ไม่ว่าจะมีทักษะการทำงานหรือไม่มีทักษะการทำงาน) ซึ่งทำงานที่มีลักษณะต้องใช้แรงงาน (Manual Work) รวมถึงช่างฝีมือ และช่างฝึกหัดงาน แต่ไม่รวมถึงคนทำงานประมง หรือคนงานบ้าน
- บุคคลที่มิใช่พนักงานเสมียน ซึ่งทำงานในการดำเนินงานควบคุมหรือบำรุงรักษายานพาหนะเพื่อการขนส่งคนโดยสารในทางการที่ว่าจ้างหรือในเชิงพาณิชย์

[23] Southeast Asia Research Center (n.d.) "Database of Labour Laws in Southeast Asian Countries"

- บุคคลที่ถูกว่าจ้างให้ควบคุมดูแล (Supervise) คนทำงานและทำงานที่มีลักษณะที่ต้องใช้แรงงาน (Manual Work) ด้วย
- บุคคลตามที่ระบุดังต่อไปนี้
  - คนควบคุมรถโดยสาร
  - คนช่วยดูแลรถบรรทุก
  - คนขับรถโดยสาร รถบรรทุก หรือรถบรรทุกเล็ก
  - นายตรวจรถโดยสาร
  - ช่างทองและช่างเงินที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง
  - คนทำงานท่าเรือ
  - คนทำงานทุกคนที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนเป็นอัตราตามชิ้นส่วนของงาน

การให้ความคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไปภายใต้กฎหมาย The Employment Act แก่ลูกจ้าง (Employee) และคนทำงาน (Workman) ในประเทศสิงคโปร์ในด้านสภาพแวดล้อมและสุขลักษณะในสถานที่ทำงาน หรือสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการตรวจและรักษาพยาบาล มีลักษณะเป็นการคุ้มครองพื้นฐาน (Basic Requirements) มักจะไม่มีความแตกต่างกันแต่ประการใด อย่างไรก็ตามการให้ความคุ้มครองแรงงานแก่คนทำงาน (Workman) หรือลูกจ้างในประเทศสิงคโปร์ตามกฎหมาย The Employment Act ก็มีความแตกต่างกันออกไปบ้าง ขึ้นอยู่กับปัจจัยและข้อพิจารณาหลายประการ อาทิ จำนวนเงินค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับเกินกว่าเกณฑ์ที่ประกาศกำหนดหรือไม่ ข้อจำกัดเรื่องอายุและเพศของคนทำงาน เป็นต้น แต่มิได้มีการประกาศกำหนดการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้าง (Employee) หรือคนทำงาน (Workman) ในสถานบริการแยกไว้ต่างหากภายใต้กฎหมายหรือข้อบังคับเฉพาะแต่ประการใด ดังนั้น การคุ้มครองแรงงานในสถานบริการของประเทศสิงคโปร์จึงอยู่ภายใต้ข้อบังคับของกฎหมาย The Employment Act นั่นเอง

นอกจากนี้ประเทศสิงคโปร์มีข้อบังคับกำหนดแนวทางการคุ้มครองแรงงานเฉพาะสำหรับเด็ก สตรี และลูกจ้างที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time employee) ไว้เป็นการเฉพาะอีกด้วย สำหรับแนวทางมาตรการคุ้มครองแรงงานทั่วไปตามกฎหมาย The Employment Act พอสรุปหลักการและสาระสำคัญได้ดังนี้

<u>การคุ้มครองแรงงานทั่วไป</u>

- ข้อตกลงการว่าจ้าง: ไม่ว่ากระทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจา ต้องไม่มีข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่ทำให้ลูกจ้าง (Employee) เสียเปรียบเกินกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมาย The Employment Act นี้ หากฝ่าฝืนให้เงื่อนไขหรือข้อกำหนดดังกล่าวตกเป็นโมฆะ (มาตรา 8)
- การบอกกล่าวเลิกจ้างเป็นหนังสือ: ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าสำหรับการเลิกจ้างลูกจ้าง (Employee) ขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง (Employee) (มาตรา 9 (3))

<u>ระยะเวลาทำงาน</u>	<u>ระยะการบอกกล่าว</u>
น้อยกว่า 26 สัปดาห์	1 วัน
ตั้งแต่ 26 สัปดาห์แต่ไม่ถึง 2 ปี	1 สัปดาห์
2 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	2 สัปดาห์
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	4 สัปดาห์

นายจ้างอาจจ่ายเงินชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างสำหรับระยะเวลาที่ควรมีการบอกกล่าวก็ได้ (มาตรา 11)

- การคุ้มครองเรื่องอายุในการทำข้อตกลงการจ้าง: บุคคลอายุต่ำกว่า 21 ปี สามารถเข้าทำสัญญาว่าจ้างเพื่อทำงานตามกฎหมายกำหนดไว้ แต่ไม่อาจเรียกร้องให้บุคคลดังกล่าวต้องรับผิดใดๆ ชดใช้ค่าเสียหายใดๆ ตามสัญญาได้ (มาตรา 12)
- การปฏิบัติผิดสัญญาจ้าง: หากลูกจ้าง (Employee) ขาดงานเกิน 2 วัน โดยไม่มีการลาล่วงหน้าหรือไม่มีเหตุอันควร ให้ถือว่าลูกจ้าง (Employee) ปฏิบัติผิดสัญญาจ้าง (มาตรา 13 (2)
- การจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานล่วงเวลา: นายจ้างสามารถกำหนดระยะเวลาการคำนวณค่าจ้างได้ไม่เกิน 1 เดือน (มาตรา 20) โดยต้องจ่ายค่าจ้างในเวลาไม่เกิน 7 วัน หลังจากวันสุดท้ายของระยะเวลาการคำนวณค่าจ้าง สำหรับการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา ต้องจ่ายไม่เกิน 14 วัน หลังจากวันสุดท้ายของระยะเวลาคำนวณค่าจ้าง (มาตรา 21)
- การจ่ายเงินเมื่อออกจากงาน: ต้องจ่ายเงินค่าจ้างที่ลูกจ้าง (Employee) ควรได้รับเพราะเหตุเลิกจ้างหรือให้ออกจากงานในวันที่มีผลดังกล่าว แต่หากไม่อาจกระทำได้ ต้องจ่ายภายใน 3 วัน ภายหลังจากนั้น (มาตรา 22)
- การหักเงินค่าจ้าง: นายจ้างไม่อาจหักเงินใดๆ จากค่าจ้างของลูกจ้าง (Employee) เว้นแต่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือโดยคำสั่งศาล หรือโดยคำสั่งของเจ้าหน้าที่รัฐที่มีอำนาจ (มาตรา 26) นายจ้างสามารถหักเงินค่าจ้างของลูกจ้าง (Employee) สำหรับการขาดงาน ค่าเสียหายที่เกิดขึ้นกับทรัพย์สินที่อยู่ในความดูและของลูกจ้าง (Employee) สำหรับการขาดงาน ค่าเสียหายที่เกิดขึ้นกับทรัพย์สินที่อยู่ในความดูแลของลูกจ้าง (Employee) อันเนื่องมาจากการประมาทเลินเล่อหรือจงใจทำให้เกิดความเสียหาย ค่าอาหารและที่พักที่จัดให้ตามที่ลูกจ้างร้องขอ เงินจ่ายล่วงหน้า เงินกู้หรือเงินที่ได้จ่ายไว้เกินที่ลูกจ้างควรได้รับ ภาษีเงินได้ ส่วนแบ่งสมทบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือการหักเงินเพื่อการอื่นใดที่รัฐมนตรีกำหนด (มาตรา 27 (1)) การหักเงินทุกประเภทรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 50% ของเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา 32)
- การคุ้มครองคนทำงานและลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างน้อย: สำหรับคนทำงาน (Workmen) ทุกคน และลูกจ้าง (Employee) เฉพาะที่ได้รับค่าจ้างไม่เกิน 1,600 ดอลลาร์สิงคโปร์/เดือน (ไม่รวมค่าทำงานล่วงเวลา โบนัส เบี้ยเลี้ยง ฯลฯ) หากมีการบังคับขายทรัพย์สินที่ใช้ในการประกอบกิจการของนายจ้าง หรือมีการยึดเงินใดๆ ที่นายจ้างควรได้รับเนื่องจากงานที่กระทำโดยลูกจ้าง ศาลจะสั่งให้จ่ายเงินจากการขายทรัพย์สินหรือเงินที่ยึดมาเพื่อชำระค่าจ้างที่ค้างชำระให้แก่คนงาน และลูกจ้างดังกล่าว ก่อนการจ่ายให้บุคคลที่เป็นผู้ควรได้รับเงินดังกล่าว โดยที่จำนวนเงินที่จ่ายให้จะไม่เกินค่าจ้าง 5 เดือน (มาตรา 33)
- การคุ้มครองคนทำงานและลูกจ้างที่มีรายได้น้อยเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน เวลาพักและวันหยุด: สำหรับคนทำงานทุกคน และลูกจ้างเฉพาะที่ได้รับค่าจ้างไม่เกิน 1,600 ดอลลาร์สิงคโปร์/เดือน (ไม่รวมค่าทำงานล่วงเวลา โบนัส เบี้ยเลี้ยง ฯลฯ) พอสรุปหลักการและสาระสำคัญได้ดังนี้
  1. วันหยุดพัก: 1 วัน/สัปดาห์ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งต้องเป็นวันอาทิตย์หรือวันอื่นใดตามที่นายจ้างกำหนด (มาตรา 36 (1))
  2. เวลาพักสำหรับการทำงานกะ: 30 นาที/กะ (มาตรา 36 (2))

3. การทำงานในวันหยุด: นายจ้างไม่อาจบังคับให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ แต่หากลูกจ้างยินยอมทำงานในวันหยุดจะได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่กำหนด (มาตรา 37)
4. การทำงานระยะยาว: ลูกจ้างจะไม่ถูกบังคับให้ทำงานเกิน 6 ชั่วโมง โดยไม่มีเวลาพัก หรือทำงานเกิน 8 ชั่วโมง/วัน หรือเกิน 44 ชั่วโมง/สัปดาห์ (มาตรา 38) หากงานที่ทำจำเป็นต้องกระทำต่อเนื่องเป็นเวลา 8 ชั่วโมง ต้องได้พักอย่างน้อย 45 นาที หากงานที่ทำกำหนดการทำงานปกติไว้น้อยกว่า 8 ชั่วโมง/วันในสัปดาห์ สามารถทำงานเกิน 8 ชั่วโมง/วัน ได้ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 9 ชั่วโมง/วัน หรือ 44 ชั่วโมง/สัปดาห์ หากมีการกำหนดการทำงานปกติไว้น้อยกว่า 5 วัน/สัปดาห์ สามารถทำงานเกิน 8 ชั่วโมง/วันได้ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 9 ชั่วโมง/วัน หรือ 44 ชั่วโมง/สัปดาห์ หากมีการกำหนดเวลาการทำงานปกติสลับกันของแต่ละสัปดาห์ไว้น้อยกว่า 44 ชั่วโมง/สัปดาห์ สามารถทำงานเกิน 44 ชั่วโมง บางสัปดาห์เพื่อสลับกับการทำงานบางสัปดาห์ได้ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือ 88 ชั่วโมง ในช่วงเวลา 2 สัปดาห์
5. ค่าทำงานล่วงเวลา: หากทำงานเกิน 8 ชั่วโมง/วัน หรือ 44 ชั่วโมง/สัปดาห์ จะได้รับค่าทำงานล่วงเวลา 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติ (มาตรา 38 (4)) แต่ทั้งนี้ ไม่อาจทำงานล่วงเวลาเกิน 72 ชั่วโมง/เดือน (มาตรา 38 (5)) สำหรับข้อกำหนดเกี่ยวกับชั่วโมงทำงานเกินปกติหรือค่าล่วงเวลาไม่ใช้บังคับแก่การทำงานที่มีลักษณะไม่มีการทำงานอย่างแท้จริง หรือเป็นการรอเรียกให้ทำงาน (Inactive หรือ Stand-by employment)
6. การทำงานกะ: ในการทำงานกะตามปกติอาจมีการทำงานเกิน 6 ชั่วโมงติดต่อกันหรือเกิน 8 ชั่วโมงในบางวัน หรือเกิน 44 ชั่วโมง ในบางสัปดาห์ แต่ทั้งนี้จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยของ 3 สัปดาห์ต้องไม่เกิน 44 ชั่วโมง/สัปดาห์ (มาตรา 40 (1) และไม่อาจทำงานเกิน 12 ชั่วโมง ในวันใดๆ (มาตรา 40(3))
7. สิทธิได้รับค่าจ้างวันหยุดตามประเพณี: หากวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดพักงาน วันทำงานถัดจากวันหยุดพักงานให้ได้รับวันหยุดชดเชยในวันถัดไป หากตรงกับวันซึ่งลูกจ้างไม่ต้องทำงาน นายจ้างเลือกได้ว่าจะจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างหรือให้ลูกจ้างหยุดงานชดเชยวันหยุด
8. การลาพักผ่อนประจำปี: ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีได้ 7 วัน โดยได้รับค่าจ้างในช่วงเวลา 12 เดือนแรก ของการทำงาน และมีสิทธิได้รับวันหยุดเพิ่มอีก 1 วัน/ปี สำหรับการทำงานในปีต่อๆ มา แต่สูงสุดไม่เกิน 14 วัน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปีในปีใด จะได้รับสิทธิการลาตามสัดส่วน (มาตรา 43)
9. การลาป่วย: ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้ว 6 เดือน มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างเป็นเวลา 14 วัน/ปี กรณีไม่จำเป็นต้องเข้ารับการรักษาพยาบาล และเป็นเวลา 60 วัน/ปี กรณีมีการเข้ารับการรักษาตัว (มาตรา 44)
    - การทำงานของลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time employee) ซึ่งหมายถึงลูกจ้างที่ทำงานไม่เกิน 30 ชั่วโมง/สัปดาห์ โดยกำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกประกาศยกเว้นหรือแก้ไขบัญญัติเกี่ยวกับการทำงานหรือประเภทของลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time employee) ก็ได้ (มาตรา 66B)
    - การทำงานของเด็ก: ห้ามจ้างเด็กอายุไม่ถึง 14 ปี เว้นแต่ทำงานในสถานประกอบการประเภทงานอุตสาหกรรมที่บุคคลในครอบครัวเดียวกันทำงานอยู่ด้วย หรือการทำงาน

ของเด็กอายุตั้งแต่ 12 ปี ซึ่งทำงานที่มีลักษณะเบาเหมาะสมกับความสามารถของเด็กในสถานประกอบการที่มิใช่งานอุตสาหกรรม (มาตรา 68)

- การลาคลอด: ลูกจ้างหญิง (Female employee) มีสิทธิลาในช่วง 4 สัปดาห์ ก่อนและ 4 สัปดาห์หลังการคลอด โดยได้รับค่าจ้าง แต่ลูกจ้างที่ทำงานน้อยกว่า 180 วันก่อนวันคลอด ไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างการลาคลอด และสิทธิการได้รับค่าจ้างในช่วงลาคลอดจะไม่ใช้บังคับกรณีมีบุตรแล้ว 2 คน หรือเกิน 2 คน ขณะลาคลอด (มาตรา 76) สำหรับลูกจ้างรายวัน จะได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอด 2 งวด คือ งวดแรกสำหรับช่วงแรกจนถึงการคลอด โดยจ่ายภายใน 7 วัน นับแต่วันคลอด งวดสองสำหรับช่วงภายหลังคลอดโดยจ่ายภายใน 7 วัน นับแต่สิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าว
- สิ่งอำนวยความสะดวก: นายจ้างต้องจัดหาน้ำดื่ม ห้องน้ำ และสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสุขอนามัยให้เพียงพอแก่คนทำงาน ตลอดจนอุปกรณ์การปฐมพยาบาลไว้ในสถานประกอบการ (มาตรา 91 และ 93)
- ในกรณีที่บุคคลใดปฏิบัติฝ่าฝืนบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย The Employment Act อาจได้รับโทษปรับไม่เกิน 1,000 ดอลลาร์สิงคโปร์หรือจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือทั้งปรับและจำคุก เว้นแต่ความผิดดังกล่าวมีบทกำหนดโทษไว้อย่างอื่นโดยเฉพาะเจาะจง และหากกระทำผิดซ้ำอีกในความผิดเดียวกัน อาจได้รับโทษเพิ่มขึ้นอีกเท่าตัว คือ ปรับไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือทั้งปรับและจำคุก (มาตรา 112)

<u>การคุ้มครองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ</u>

ประเทศสิงคโปร์ไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีลักษณะเป็นการบังคับให้มีการปฏิบัติตามโดยมีคณะกรรมการที่เรียกกว่า Tripartite National Wage Council (NWC) ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากภาครัฐ องค์กรนายจ้าง และ สหภาพแรงงานร่วมกันพิจารณาและกำหนดข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอัตราการปรับค่าจ้างรายปีสำหรับคนทำงานซึ่งไม่ได้มีลักษณะบังคับให้ปฏิบัติตาม แต่ให้เป็นแนวทางที่ผู้ประกอบการสามารถเลือกปฏิบัติตามได้ ทั้งนี้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างรายปีของ NWC ไม่ใช้บังคับแก่คนทำงานที่ไม่มีความรู้ความชำนาญงานและคนทำงานต่างชาติในประเทศสิงคโปร์

<u>การคุ้มครองแรงงานเด็ก</u>

กฎหมาย The Employment (Children and Young Persons) Regulations 1976 ของประเทศสิงคโปร์กำหนดมาตรการเฉพาะสำหรับการคุ้มครองแรงงานเด็ก (นอกเหนือจากมาตรการคุ้มครองทั่วไปตามกฎหมาย The Employment Act) โดยมีหลักการและสาระสำคัญดังนี้

- ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 12 ปี ทำงานทุกประเภท (ข้อ 3)
- ห้ามว่าจ้างวัยรุ่นอายุ 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี ทำงาน เว้นแต่มีการตรวจสุขภาพและมีใบรับรองแพทย์ว่าสามารถทำงานได้ (ข้อ 4)
- ห้ามเด็ก (อายุไม่ถึง 14 ปี) หรือวัยรุ่น (อายุ 14 ปีแต่ไม่ถึง 16 ปี) ทำงานในเวลากลางคืนหรือบางช่วงของเวลากลางคืน (ข้อ 5)

- ห้ามว่าจ้างเด็ก (อายุไม่ถึง 14 ปี) ให้ทำงานเป็นคนทำงาน (Workman) โดยทำงานเกิน 3 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับการพัก 30 นาที หรือทำงานเกิน 6 ชั่วโมง ในแต่ละวัน (ข้อ 6)
- ห้ามว่าจ้างวัยรุ่น (อายุ 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี) ให้ทำงานเป็นคนทำงาน (Workman) โดยทำงานเกิน 4 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับการพัก 30 นาที่ หรือทำงานเกิน 7 ชั่วโมง ในแต่ละวัน เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากเลขาธิการการคุ้มครองแรงงาน (ข้อ 7)
- สำหรับเด็ก (อายุไม่ถึง 14 ปี) หรือวัยรุ่น (อายุ 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี) ที่กำลังศึกษาเล่าเรียน เวลาสำหรับการเรียนและการทำงานเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 6 ชั่วโมงสำหรับเด็ก และไม่เกิน 7 ชั่วโมง สำหรับวัยรุ่นในแต่ละวัน ยกเว้นกรณีทำงานให้แก่รัฐบาลหรือโรงเรียนฝึกหัดอาชีพหรือโครงการฝึกอบรมงานที่ได้รับอนุมัติ (ข้อ 8)
- ห้ามว่าจ้างเด็ก (อายุไม่ถึง 14 ปี) หรือวัยรุ่น (อายุ 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี) ให้ทำงานในวันหยุด เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากเลขาธิการการคุ้มครองแรงงาน (ข้อ 9)
- ห้ามว่าจ้างเด็ก (อายุไม่ถึง 14 ปี) หรือวัยรุ่น (อายุ 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี) ให้ทำงานในงานหรือสถานที่หรือสภาพการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของเด็กหรือวัยรุ่นดังกล่าว (ข้อ 10) หรือทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการหรือดูแลเครื่องจักรในระหว่างทำงาน เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากเลขาธิการการคุ้มครองแรงงาน (ข้อ 12) หรือทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ดูแล หรือใกล้ชิดกับอุปกรณ์ไฟฟ้าที่ยังไม่มีการตัดกระแสไฟฟ้า (ข้อ 13) หรือทำงานใต้ดิน (ข้อ 14)
- นายจ้างต้องแจ้งให้เลขาธิการคุ้มครองแรงงานทราบพร้อมข้อมูลที่กำหนดภายใน 30 วัน นับแต่มีการว่างจ้างวัยรุ่นให้ทำงานในสถานประกอบการ (ข้อ 15)

<u>การคุ้มครองแรงงานหญิง</u>

กฎหมาย The Employment (Female Workmen) Regulations 1988 ของประเทศสิงคโปร์กำหนดมาตรการเฉพาะสำหรับการคุ้มครองแรงงานหญิง (นอกเหนือจากมาตรการคุ้มครองทั่วไปตามกฎหมาย The Employment Act) โดยมีหลักการและสาระสำคัญดังนี้

- กำหนดเวลากลางคืนหมายถึง ช่วงเวลา 11.00 – 6.00 นาฬิกา (ข้อ 2)
- ห้ามว่าจ้างคนทำงานหญิง (Female workman) ที่ตั้งครรภ์ให้ทำงานในเวลากลางคืน หรือบางส่วนของเวลากลางคืน เว้นแต่ได้ให้ความยินยอมเป็นหนังสือและมีใบรับรองแพทย์ว่าสามารถทำงานได้ (ข้อ 3) บุคคลที่ฝ่าฝืนว่าจ้างคนทำงานหญิงที่ตั้งครรภ์ให้ทำงานโดยขัดต่อบทบัญญัติดังกล่าวมีความผิดอาจได้รับโทษปรับไม่เกิน 1,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ และหากกระทำผิดซ้ำอีกภายในเวลา 1 ปีอาจได้รับโทษปรับไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์สิงคโปร์

<u>การคุ้มครองแรงงานลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time employee)</u>

กฎหมาย The Employment (Female Workmen) Regulations 1996 ของประเทศสิงคโปร์กำหนดมาตรการเฉพาะสำหรับการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา โดยมีหลักการและสาระสำคัญดังนี้

- กำหนดความหมายของลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลา (full-time employee) หมายถึงลูกจ้างซึ่งทำงานตามสัญญาว่าจ้างไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง/สัปดาห์ และลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time employee) หมายถึงลูกจ้างซึ่งทำงานตามสัญญาว่าจ้างน้อยกว่า 30 ชั่วโมง หากต้องมีการคำนวณ

สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา ควรได้รับโดยไม่มีลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลาในงานทำนองเดียวกันสำหรับการเปรียบเทียบ ให้ถือเกณฑ์ว่าลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง/วัน และ 44 ชั่วโมง/สัปดาห์ (ข้อ 2)

- ให้กำหนดรายละเอียดในสัญญาว่าจ้างทำงานเกี่ยวกับค่าจ้างรายชั่วโมง จำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวันหรือสัปดาห์ จำนวนวันทำงานในแต่ละสัปดาห์หรือเดือน ค่าจ้างที่ได้รับและเบี้ยเลี้ยง (ข้อ 3)
- หากลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลาขอทำงานในวันหยุด จะได้รับค่าตอบแทนดังนี้
    ก. สำหรับช่วงเวลาทำงานไม่เกินครึ่งของจำนวนชั่วโมงทำงานปกติ/วัน จะได้รับค่าตอบแทนครึ่งวันทำงาน
    ข. สำหรับช่วงเวลาทำงานเกินครึ่งแต่ไม่เกินจำนวนชั่วโมงทำงานปกติ/วัน จะได้รับค่าตอบแทนหนึ่งวันทำงาน
    ค. สำหรับช่วงเวลาทำงานเกินจำนวนชั่วโมงทำงานปกติ/วันแต่ไม่เกินจำนวนชั่วโมงปกติของลูกจ้างทำงานเต็มเวลา จะได้รับค่าตอบแทนหนึ่งวันทำงานและค่าตอบแทนรายชั่วโมงในแต่ละชั่วโมงที่ทำงานเกินกว่าชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา
    ง. สำหรับช่วงเวลาทำงานเกินจำนวนชั่วโมงทำงานปกติ/วันของลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลา จะได้รับค่าตอบแทนหนึ่งวันทำงานและค่าตอบแทนรายชั่วโมงในแต่ละชั่วโมงที่ทำงานไม่เกินกว่าชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลา และได้รับค่าตอบแทน 1.5 เท่า สำหรับชั่วโมงการทำงานที่เกินชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลา
- หากนายจ้างขอให้ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลาทำงานในวันหยุด จะได้รับค่าตอบแทนดังนี้ (ข้อ 4 (2))
    ก. สำหรับช่วงเวลาทำงานไม่เกินครึ่งของจำนวนชั่วโมงทำงานปกติ/วัน จะได้รับค่าตอบแทนหนึ่งวันทำงาน
    ข. สำหรับช่วงเวลาทำงานเกินครึ่งแต่ไม่เกินจำนวนชั่วโมงทำงานปกติ/วัน จะได้รับค่าตอบแทน 2 วันทำงาน
    ค. สำหรับช่วงเวลาทำงานเกินจำนวนชั่วโมงทำงานปกติ/วัน แต่ไม่เกินจำนวนชั่วโมงปกติของลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลา จะได้รับค่าตอบแทน 2 วันทำงานและค่าตอบแทนรายชั่วโมงในแต่ละชั่วโมงที่ทำงานเกินกว่าชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา
    ง. สำหรับช่วงเวลาทำงานเกินจำนวนชั่วโมงทำงานปกติ/วันของลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลา จะได้รับค่าตอบแทน 2 วันทำงานและค่าตอบแทนรายชั่วโมง ในแต่ละชั่วโมงที่ทำงานไม่เกินกว่าชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลา และได้รับค่าตอบแทน 1.5 เท่า สำหรับชั่วโมงการทำงานที่เกินชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลา
- ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลาทำงานล่วงเวลา จะได้รับค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา ดังนี้ (ข้อ 5)
    ก. ค่าตอบแทนรายชั่วโมง สำหรับเวลาทำงานเกินชั่วโมงทำงานปกติแต่ไม่เกินชั่วโมงทำงานปกติของลูกจ้างแบบทำงานเต็มเวลา
    ข. ค่าตอบแทน 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติรายชั่วโมง สำหรับเวลาทำงานเกินชั่วโมงทำงานปกติของลูกจ้างแบบทำงานเต็มเวลา

- ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา มีสิทธิได้รับวันหยุดตามประเพณีโดยได้รับค่าจ้าง วันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง วันลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างโดย คำนวณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด (ข้อ 6, 7, 8)
- ลูกจ้างหญิงที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ที่กำหนดในช่วงการลาคลอด โดยได้รับสิทธิประโยชน์เท่ากับจำนวนค่าตอบแทนที่ควรได้รับในการทำงานและสำหรับวันหยุดตามประเพณี (ข้อ 9)

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

หน่วยงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย มีหน่วยงานที่น่าสนใจต่างๆ เช่น

1. Occupational Safety and Health Division (OSHD) เป็นหน่วยงานรัฐบาลที่อยู่ในสังกัด Ministry of Manpower มีหน่วยงานย่อยประกอบด้วย Occupational Safety Department (OSD) ซึ่งมีหน้าที่หลักประกอบด้วยการบังคับใช้กฎหมายซึ่งอยู่ภายใต้ Factory Act. การสืบสวนอุบัติเหตุ การพิจารณาอนุญาตการประกอบกิจการโรงงาน นอกจากนี้ OSHD ยังประกอบด้วยอีกหน่วยงานหนึ่งคือ Occupational Health Department (OHD) ซึ่งมีหน้าที่หลักคือการออกกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัย ประเมินสภาพแวดล้อมของโรงงานตามมาตรฐานสุขภาพ งานวิจัยด้านสุขภาพ และงานสนับสนุนต่างๆ เช่น ให้คำแนะนำด้านข้อมูล สื่อการสอน ชักจูงให้สถานประกอบกิจการมีการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยที่ดีด้วยมาตรการต่างๆ เช่น ด้านภาษี การให้รางวัล เป็นต้น

2. Occupational Safety and Health Training and Promotion Centre (OSHTC) เป็นหน่วยงานหลักที่ให้การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้แก่ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย หัวหน้างานและคนงาน จัดดำเนินกิจกรรมส่งเสริมด้านความปลอดภัยต่างๆ รวมทั้งเผยแพร่ความรู้ด้านความปลอดภัยให้แก่ทางสถานประกอบกิจการโดยผ่านตามสื่อต่างๆ

3. Work Injury Compensation Department (WICD) เป็นหน่วยงานที่ให้การดูแลในด้านค่าชดเชย ให้แก่ผู้ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ตามกฎหมาย Workmen's Compensation Act รวมถึงหน้าที่อื่นๆ อาทิ ร่วมกัน OSD และ SHD ในการประเมินผลกระทบของการเจ็บป่วยระยะยาว เป็นต้น

สภาพปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างชาติ

สภาพปัญหากระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างชาติในสิงคโปร์นั้น เนื่องจากข้อจำกัดด้านข้อมูล โครงการวิจัยนี้จึงสะท้อนจากสภาพปัญหาของแรงงานไทยที่ทำงานในสิงคโปร์[24] ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีทักษะในระดับล่าง พบว่า ปัญหาหลักสำคัญประกอบด้วย ปัญหาด้านคุณภาพฝีมือ ระดับการศึกษา ภาษา (ต้องใช้ภาษาอังกฤษ จีนกลาง) การแข่งขันด้านค่าจ้างแรงงานซึ่งแรงงานไทยต้องการค่าจ้างค่อนข้างสูง และการติดยาเสพติด ทะเลาะวิวาท ดื่มสุรา

ปัญหาข้างต้น ส่วนใหญ่มิใช่ปัญหาจากการขาดการคุ้มครองทางสังคมในประเด็นที่มีกฎหมายคุ้มครองข้างต้น หากแต่เป็นปัญหาด้านสมรรถนะและการปรับตัวของแรงงานในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพเป็นสำคัญ

---

[24] สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงาน (2549). *สถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: หจก. บางกอกบล็อก.

และไม่เกี่ยวข้องกับการควบคุมอย่างเข้มงวดในการเก็บค่าธรรมเนียม (levy) จากนายจ้าง ข้อจำกัดในเรื่องสัดส่วนการจ้างงาน หรือการกำหนดจำนวนสัดส่วนของท้องถิ่นโดยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นมาตรการการใช้แรงงานต่างชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด ป้องกันการนำเข้าแรงงานต่างชาติเกินความจำเป็น อันจะส่งผลกระทบต่อค่าจ้างแรงงานท้องถิ่นดังได้กล่าวมาแล้วในบทก่อน

สำหรับปัญหาด้านค่าจ้างแรงงานนั้น เหตุผลหลักอยู่ในส่วนของแรงงานไทยซึ่งต้องการค่าจ้างค่อนข้างสูง ในขณะที่การจัดสรรค่าจ้างแรงงานสำหรับชาวต่างชาติในสิงคโปร์ เป็นไปตามกลไกตลาด ตราบใดที่ไม่ขัดต่อกรอบกติกาทางการด้านค่าจ้างขั้นต่ำและเพดานค่าจ้างในการจ้างงานระดับต่างๆ ดังได้กล่าวมาแล้วในบทก่อน

5.6 การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศมาเลเซีย

ทุนมนุษย์และแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในประเทศมาเลเซียตามที่ได้รับอนุญาตอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ได้รับการคุ้มครองทางสังคมเช่นเดียวกับคนมาเลเซีย ทั้งในด้านการจ้างงานตามข้อตกลงการจ้างงานซึ่งต้องมีสัญญาการจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร เงื่อนไขการจ้างงาน ค่าจ้าง ระยะเวลาการทำงาน การหยุดพักผ่อน

อนึ่ง การทำข้อตกลงการจ้าง สำหรับการจ้างงานที่เกินกว่า 1 เดือน จะต้องมีสัญญาการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร โดยจะต้องกล่าวถึงข้อตกลงเงื่อนไขต่างๆ ที่เกี่ยวกับลักษณะของการจ้าง ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่นๆ (ถ้ามี) ระยะเวลาการทดลองงาน ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา การลาพัก การเลิกจ้าง เป็นต้น

พระราชบัญญัติการจ้างงาน พ.ศ. 2498 (Employment Act 1955) กำหนดเงื่อนไขขั้นต่ำในการจ้างงานไว้ โดยมีผลบังคับใช้กับลูกจ้างทุกคนที่มีค่าจ้างต่อเดือน ไม่มากไปกว่า 1,500 ริงกิต และลูกจ้างที่ใช้แรงงานอื่นๆ โดยไม่ต้องคำนึงถึงค่าจ้าง สถานประกอบกิจการด้านการเกษตร อุตสาหกรรม หรือธุรกิจใดๆ ที่มีการจ้างงานจะต้องแจ้งให้กรมแรงงานทราบภายใน 90 วัน หลังจากเปิดทำการแล้ว[25]

ในการทำงานนั้น เวลาทำงานปกติจะต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในกรณีที่มีการทำงานมากกว่า 5 ชั่วโมง และห้ามไม่ให้มีการทำงานล่วงเวลาเกินกว่า 64 ชั่วโมง นอกจากนี้นายจ้างจะต้องจัดให้มีเวลาพักระหว่างการทำงานอย่างน้อย 30 นาที และห้ามไม่ให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันมากกว่า 10 ชั่วโมงต่อวัน ในการหยุดพักผ่อนนั้น ลูกจ้างมีวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างตามวันหยุดราชการ อย่างน้อย 10 วันต่อปี (Holiday Act 1951) วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์นายจ้างต้องจัดให้มีวันพักผ่อน 1 วันเต็ม ให้แก่ลูกจ้าง และต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบเป็นลายลักษณ์อักษร วันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง ตามระยะเวลาทำงาน ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลาป่วยตามระยะเวลาทำงาน

ระยะเวลาทำงาน	จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี	จำนวนวันลาป่วยตามสิทธิ
2 ปี	8 วัน	14 วัน
2-5 ปี	12 วัน	18 วัน
มากกว่า 5 ปี	16 วันขึ้นไป	22 วัน

ที่มา: สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงาน (2549).

[25] Southeast Asia Research Center (n.d.) *Ibid.*

การคุ้มครองแรงงานหญิง

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานหญิงและมารดา มีสาระสำคัญ ดังนี้[26]

1. พระราชบัญญัติการจ้างงานฉบับ พ.ศ. 2498 เป็นกฎหมายฉบับหลักที่ใช้กำกับความสัมพันธ์ด้านแรงงานทั้งหมด เช่น สัญญาให้บริการ เงินเดือน ชั่วโมงพัก ชั่วโมงทำงาน วันหยุดตามประเพณี วันลาประจำปี ลาป่วย สิทธิประโยชน์จากการคลอดบุตร การเลิกจ้าง และสิทธิประโยชน์ที่ได้จากการถูกเลิกจ้าง

2. การห้ามไม่ให้ทำงานตอนกลางคืน โดยให้เป็นไปตามบทเฉพาะกาล ซึ่งให้อำนาจผู้อำนวยการแรงงานในการยกเว้นพนักงานหญิงเป็นลายลักษณ์อักษร

3. สิทธิประโยชน์จากการตั้งครรภ์ ตามมาตรา 43 ของกฎหมายจ้างงานประเทศมาเลเซีย ข้อ 40 (3) หญิงตั้งครรภ์ตามกฎหมายจ้างงานมีสิทธิลาคลอดบุตร 60 วัน โดยได้รับค่าจ้างครบทั้งจำนวนในช่วงเวลาดังกล่าว ซึ่งหลังครบ 60 วันยังสามารถลาต่อโดยไม่ได้รับค่าจ้างจนถึง 3 เดือน ลูกจ้างหญิงในประเทศมาเลเซียมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนในการคลอดบุตร 5 ครั้ง

4. กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายรายได้ ได้รับการแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้หญิงทำงานที่จะจ่ายภาษี และสะสมบำเหน็จ

การคุ้มครองแรงงานเด็ก

การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กมีสาระสำคัญ ดังนี้[27]

1. พระราชบัญญัติเด็กและเยาวชน ฉบับปี พ.ศ. 2491 (Children and Young Person's Act of 1947) โดยทั่วไปใช้บังคับกับทุกสาขาเศรษฐกิจของประเทศมาเลเซีย

2. กฎหมายของประเทศมาเลเซียห้ามจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปี กฎหมายอนุญาตให้มีข้อยกเว้นบางประการ เช่น งานเบาๆ ในกิจการครอบครัว งานในสถานบันเทิงของรัฐ งานที่ทำให้กับรัฐบาลในโรงเรียน หรือสถาบันฝึกงาน หรืองานในฐานะเด็กฝึกงานที่ได้รับความเห็นชอบ แต่กฎหมายไม่อนุญาตให้เด็กทำงานเกิน 6 ชั่วโมงต่อวันในทุกกรณี หรือเกิน 6 วันต่อสัปดาห์ หรือในเวลากลางคืน

3. กระทรวงทรัพยากรมนุษย์มีเจ้าหน้าที่ที่คอยบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งห้ามมิให้เด็กทำงานเกิน 6 ชั่วโมงต่อวัน 6 วันต่อสัปดาห์ หรือทำงานตอนกลางคืน

4. แรงงานเด็กทำงานในอาชีพทางการเกษตรที่มีความเสี่ยงในมาเลเซีย ขณะนี้ยังไม่มีกฎหมายในประเทศมาเลเซียที่ห้ามเด็กไม่ให้ทำงานอย่างชัดเจน มีเพียงกฎหมายที่กำกับสภาพการทำงานของเด็ก และคุ้มครองเด็กที่ทำงานไม่ให้ถูกทำร้าย

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

สาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างและค่าล่วงเวลา

1. กฎหมายการจ้างงานมาเลเซียฉบับปี พ.ศ. 2549 (Malaysia Employment Act, 1955) ระบุสิ่งต่อไปนี้ในส่วนที่ 2 ของสัญญาให้บริการ (Contracts of Service) มีรายละเอียดดังนี้[28]

---

[26] www.mohr.gov.my/laws

[27] *Ibid.*

[28] www.mohr.gov.my/laws

1.1 นายจ้างให้ลูกจ้างในฟาร์มเพราะปลูกทำงานเป็นจำนวนวันเท่ากับจำนวนวันขั้นต่ำในแต่ละเดือน หากแรงงานได้รับการว่าจ้างให้ทำงานในกิจการเกษตรในไร่นาตามสัญญาจ้าง ซึ่งภายในสัญญาดังกล่าว ตนจะได้รับเงินค่าจ้างซึ่งคำนวณตามจำนวนวันที่ทำงานในแต่ละเดือนที่ให้บริการ นายจ้างผูกพันที่จะให้งานแก่แรงงานทำโดยต้องเหมาะสมกับความสามารถ เป็นเวลาไม่เกิน 24 วันในแต่ละเดือน ระหว่างระยะเวลาทั้งหมดที่แรงงานได้รับการว่าจ้าง หรือหากนายจ้างไม่สามารถ หรือไม่ได้จัดหางานให้เป็นเวลา 24 วันในแต่ละเดือน โดยที่ลูกจ้างประสงค์ และพร้อมจะทำงาน นายจ้างยังคงผูกพันที่จะต้องจ่ายค่าจ้างตามวันดังกล่าวให้กับลูกจ้างแต่ละวันในอัตราเดิมเสมือนหนึ่งว่าลูกจ้างได้ทำงานในวันนั้นๆ

1.2 ระยะเวลาที่คิดค่าจ้าง

- สัญญาให้บริการจะกำหนดระยะเวลาที่ใช้คำนวณค่าจ้าง ซึ่งไม่เกิน 1 เดือน
- หากสัญญาให้บริการไม่ได้ระบุระยะเวลาใช้คำนวณค่าจ้าง เพื่อวัตถุประสงค์ของสัญญา ให้ถือว่าระยะเวลาใช้คำนวณค่าจ้างเท่ากับ 1 เดือน
- ข้อกำหนดพื้นฐานตามกฎหมายมาเลเซียมีดังนี้ กล่าวคือ ไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ คนงานสามารถทำงานสูงสุด 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่เกิน 6 วันต่อสัปดาห์ รัฐบาลกำหนดให้อัตราเงินค่าล่วงเวลาเท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้างรายชั่วโมงตามปกติ และไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งมีผลทำให้ค่าจ้างแรงงานไร้ฝีมือต่ำมาก

2. การจ้างค่าจ้างจะต้องจ่ายให้ไม่เกิน 7 วัน หลังจากวันกำหนดจ่ายค่าจ้างโดยจะต้องมีหลักฐานการจ่ายเงิน และการหักเงินต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

3. ลูกจ้างมีสิทธิที่จะทำงานในวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างเป็น 2 เท่าของค่าจ้างปกติ

4. หากลูกจ้างทำงานในวันหยุด และได้รับการว่าจ้างเป็นอัตรารายวัน รายชั่วโมง หรืออัตราอื่นๆ ที่คล้ายคลึง ให้ลูกจ้างคนดังกล่าวได้รับค่าจ้างในลักษณะเดียวกับช่วงเวลาที่ทำงานปกติ

5. หากลูกจ้างทำงานไม่เกินครึ่งหนึ่งของชั่วโมงทำงานปกติของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้าง 1 วัน ในอัตราค่าจ้างปกติ

6. หากลูกจ้างทำงานมากกว่าครึ่งหนึ่ง แต่ไม่เกินชั่วโมงทำงานปกติของตน ให้ลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้าง 12 วัน ในอัตราค่าจ้างปกติ

7. ในกรณีเป็นลูกจ้างที่ได้รับการว่าจ้างเป็นอัตรารายเดือน ซึ่งทำงานในวันพักของตน ให้ลูกจ้างคนดังกล่าวได้รับเงินค่าจ้าง ดังนี้

7.1 หากงานไม่เกินครึ่งหนึ่งของชั่วโมงทำงานปกติของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้าง ครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างปกติสำหรับงานที่ทำวันนั้น

7.2 หากลูกจ้างทำงานมากกว่าครึ่งหนึ่ง แต่ไม่เกินชั่วโมงทำงานปกติของตน ให้ลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้าง 1 วัน ในอัตราค่าจ้างปกติ สำหรับงานที่ทำงานวันนั้น

7.3 สำหรับงานที่ทำซึ่งเกินชั่วโมงทำงานปกติ ลูกจ้างจะได้รับเงินค่าจ้างในอัตราที่ไม่ต่ำกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง

7.4 ในกรณีที่ลูกจ้างคนใดได้รับการว่าจ้างในอัตราตามชิ้นงาน และทำงานในวันพักของตน ให้ลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้าง 2 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติต่อชิ้นงาน

ค่าจ้างขั้นต่ำ[29]

ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยรัฐบาลนั้นได้ถูกยกเลิกไปแล้วนานกว่า 80 ปี แต่ค่าจ้างขั้นต่ำนั้นอาจถูกกำหนด โดยคณะกรรมการค้าจ้าง (Wage Councils) ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการค่าจ้าง (Wage Council Acts) ที่ได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการค่าจ้างเป็นผู้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเฉพาะในธุรกิจ 4 ประเภท คือ การค้าปลีก ภาพยนตร์ อาหาร และโรงแรม และมีแนวทางที่จะครอบคลุมสาขาอื่นๆ เช่น เกษตรกรรม และการบริการ ทั้งที่ปัจจุบันนี้มีแรงงานเพียงแค่ 15,000 คน จาก 8 ล้านคน ที่ได้รับความคุ้มครองจากคณะกรรมการค่าจ้างดังนี้ ค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศมาเลเซียจึงเป็นค่าจ้างที่กำหนดโดยกลไกของตลาดแรงงานมากกว่า

สวัสดิการ[30]

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2543 (Employee Provident Fund Act, 1991)

1.1 ลูกจ้างสมทบเงินเข้ากองทุนเป็นจำนวนร้อยละ 12 ของค่าจ้าง และนายจ้างต้องสมทบให้อีกร้อยละ 12 โดยลูกจ้างจะได้ประโยชน์จากกองทุน เมื่อมีความจำเป็นต้องใช้เงินในการรักษาพยาบาลฉุกเฉิน หรือเมื่อครบ 55 ปีเท่านั้น หากเสียชีวิตทายาทจะเป็นผู้รับประโยชน์จากกองทุน

1.2 การเบิกเงินจากกองทุนก่อนอายุครบ 55 ปี อาจทำได้โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

- หลังจากส่งเงินสมทบเข้ากองทุนมาแล้ว 5 ปี
- การเบิกเงินออกมาเพียงบางส่วน เพื่อการซื้อบ้านพักอาศัย (ได้เพียง 1 หลังเท่านั้น) และเบิกได้เพียงร้อยละ 30 ของเงินที่มีอยู่ในกองทุน

2. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2512 (Social Securities Organization Act 1969) พระราชบัญญัติมีครอบคลุมถึงสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน รายได้ไม่เกิน 2,000 ริงกิต/เดือน ลักษณะของประกันสังคมแบ่งออกเป็น 2 แบบคือ การประกันการบาดเจ็บจากการทำงาน และบำเหน็จบำนาญหากทุพพลภาพ

- แบบประกันการบาดเจ็บจากการทำงาน คุ้มครองค่ารักษาพยาบาล และเงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้าง หากเกิดการบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการทำงาน โดยนายจ้างเป็นผู้ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนร้อยละ 1.25 ของค่าจ้างของลูกจ้าง/เดือน
- แบบบำเหน็จบำนาญหากทุพพลภาพให้ความคุ้มครองตลอด 24 ชั่วโมง ลูกจ้างจะให้รับประโยชน์ หากทุพพลภาพ หรือเสียชีวิตก่อนอายุ 55 ปี โดยสาเหตุใดๆ ก็ตามทั้งนี้นายจ้าง และลูกจ้างต่างต้องส่งเงินเข้ากองทุนเป็นจำนวนร้อยละ 1

3. พระราชบัญญัติเงินชดเชยแรงงาน พ.ศ. 2495 (Workman's Compensations Act 1952) พระราชบัญญัตินี้คุ้มครองแรงงานในภาคเอกชนที่มีรายได้น้อยกว่า 500 ริงกิต/เดือน และลูกจ้างที่ใช้แรงงานอื่นๆ โดยครอบคลุมถึงแรงงานต่างด้าวด้วย ทั้งนี้ลูกจ้างไม่มีสิทธิรับประโยชน์จากพระราชบัญญัตินี้หากได้รับประโยชน์จากการประกันสังคมแล้ว

---

[29] www.mohr.gov.my/laws

[30] *Opcit.*

- พระราชบัญญัตินี้ บัญญัติให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบเงินชดเชย หรือค่ารักษาพยาบาลของลูกจ้างไม่ว่าบาดเจ็บนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกสถานประกอบการ ซึ่งนายจ้างจะต้องใช้บริการจากบริษัทประกันภัย
- ที่พักในสถานการณ์ที่ต่างจากคนงานในเมือง และผู้ที่ทำงานในโรงงานคนงานที่ดินต่างๆ และครอบครัวส่วนใหญ่จะถูกบังคับให้อาศัยในที่ดินนั้น เนื่องจากลักษณะของงาน และมีเอกชนเป็นเจ้าของ ดังนั้นการตัดสินใจทั้งหมดที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานจึงตกอยู่ในกำมือของฝ่ายบริหารทั้งสิ้น กฎหมายมาตรฐานที่พัก และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนงานฉบับปี พ.ศ. 2533 (Workers Minimum Standards of Housing and Amenities Act 1990) กำหนดให้เจ้าของที่ดิน หรือนายจ้างต้องจัดให้มีที่พักสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และอยู่ในมาตรฐานที่ดี

<u>ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>

พระราชบัญญัติความปลอดภัย และสุขภาพในการทำงาน พ.ศ. 2537 (Occupational Safety and Health Act 1994) ซึ่งครอบคลุมแรงงานในทุกภาคเศรษฐกิจ ยกเว้นด้านการทหารและธุรกิจการเดินเรือกำหนดสภาพการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะทัดเทียมกับมาตรฐานในประเทศอุตสาหกรรมอื่นๆ พระราชบัญญัตินี้มีจุดประสงค์ที่ก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ปลอดภัยสำหรับลูกจ้างและนายจ้าง หน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ กระทรวงความปลอดภัย และอาชีวอนามัย (Department of Occupational Safety and Health (DOSH) พระราชบัญญัตินี้ให้นายจ้างป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับสุขภาพสวัสดิภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างโดยการบริหารจัดการให้มีระบบการป้องกันอุบัติภัยที่เหมาะสมในสถานประกอบกิจการ

นายจ้างจะต้องมีการฝึกอบรม ให้ข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และปลอดภัยแก่ลูกจ้าง รวมถึงปฏิบัติตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด และหากมีการจ้างลูกจ้างมากกว่า 40 คนขึ้นไป จะต้องจัดให้มีคณะกรรมการด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยขึ้นในสถานที่ทำงาน ซึ่งเป็นตัวแทนจากรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ทำหน้าที่ร่วมกันในการกำหนดมาตรฐานดูแลให้ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

การตรวจแรงงาน ในพระราชบัญญัติความปลอดภัย และสภาพของสถานที่ทำงานส่วนที่ 6 บัญญัติให้มีพนักงานตรวจด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงานด้วย ทั้งนี้หน้าที่ในส่วนของนายจ้างจะต้องจัดเก็บข้อมูล และรายงานต่อหน่วยงานที่มีอำนาจของรัฐเกี่ยวกับอุบัติเหตุและโรคที่เกิดขึ้น

ในเรื่องของนโยบายระดับประเทศนั้น มาเลเซียได้จัดตั้งสถาบันความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแห่งชาติ (NIOSH) ขึ้นเพื่อดูแลและรับผิดชอบด้านการดำเนินนโยบายและการบังคับใช้กฎหมาย รวมถึงการทบทวนกฎหมายด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย

<u>การเลิกจ้าง และการจ่ายค่าชดเชย</u>

สาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างและการจ่ายจ่าชดเชย มีดังนี้

1. หากมีการเลิกจ้าง ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยตามข้อกำหนดการจ้างงาน (การเลิกจ้างและเงินชดเชย) ดังนี้

1.1 อายุงาน 1 ถึง 2 ปี ได้รับเงินชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 10 วัน ต่อการทำงาน 1 ปี

1.2 อายุงานมากกว่า 2 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี ได้รับเงินชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 15 วัน ต่อการทำงาน 1 ปี

1.3 อายุงานมากว่า 5 ปี ได้รับเงินชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 20 วัน ต่อการทำงาน 1 ปี

1.4 ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยจากการเลิกจ้าง ยกเว้นในกรณีดังต่อไปนี้

- ทำงานมาน้อยกว่า 12 เดือน
- ลูกจ้างเป็นผู้บอกเลิกสัญญาจ้างเอง
- ลูกจ้างกระทำความผิด หรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่
- ลูกจ้างเกษียณอายุตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง
- เมื่อมีการต่อสัญญาจ้าง
- นายจ้างเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างที่ไม่น้อยกว่าเงื่อนไขแรก

2. การบอกเลิกสัญญาจ้าง

2.1 ลูกจ้างและนายจ้าง มีสิทธิยกเลิกสัญญาจ้างได้โดยการแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้า หากไม่มีการกำหนดไว้ในสัญญาจ้าง ระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการจ้างงานเป็นดังต่อไปนี้

- สำหรับการจ้างที่น้อยกว่า 2 ปี แจ้งล่วงหน้า 4 สัปดาห์
- สำหรับการจ้างงานที่มากกว่า 2 ปี แต่น้อยกว่า 5 ปี แจ้งล่วงหน้า 6 สัปดาห์
- สำหรับการจ้างงานที่มากกว่า 5 ปี แจ้งล่วงหน้า 8 สัปดาห์

2.2 การเลิกจ้างนั้นกระทำได้หาก

- ลูกจ้างตั้งใจละเมิดเงื่อนไขในสัญญาจ้าง
- ลูกจ้างประพฤติไม่ดี
- ลูกจ้างขาดงานมากว่า 2 วันโดยไม่แจ้งล่วงหน้า หรือมีเหตุผลอันควร

<u>การคุ้มครองแรงงานต่างชาติตกงาน</u>[31]

ประเทศมาเลเซียมีความโดดเด่นเหนือประเทศอื่นๆ ในอาเซียนด้านการคุ้มครองการตกงานของชาวต่างชาติที่ทำอยู่ในมาเลเซียอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีมาตรการบังคับให้นายจ้างซึ่งว่าจ้างแรงงานต่างชาติ ต้องซื้อประกันให้คนงาน ตกประมาณ 70 ริงกิตต่อคน ผลประโยชน์การประกันครอบคลุมถึงการจ่ายค่าทดแทน กรณีต่างๆ ดังนี้

<u>การคุ้มครองกรณีบาดเจ็บ</u>

สิทธิประโยชน์กรณีบาดเจ็บสำหรับชาวต่างชาติที่ทำอยู่ในมาเลเซียอย่างถูกต้องตามกฎหมายครอบคลุมกรณีต่อไปนี้

1) พิการจนไม่สามารถทำงานได้หรือเป็นอัมพาต ได้รับเงินค่าทดแทนไม่เกิน 23,000 เหรียญริงกิต
2) พิการบางส่วน คิดเป็นสัดส่วนตามสภาพความพิการโดยได้รับเงินค่าทดแทนสูงสุดไม่เกิน 20,000 เหรียญริงกิต
3) พิการชั่วคราว ได้รับเงินช่วยเหลือเดือนละ 165 เหรียญริงกิต หรือหนึ่งในสาม ของค่าจ้างรายเดือนแล้วแต่จำนวนใดจะน้อยกว่า

[31] สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงาน (2549). *อ้างแล้ว*.

ขั้นตอนการดำเนินการ

1) ลูกจ้างต้องแจ้งการเกิดอุบัติเหตุและบาดเจ็บในขณะทำงานให้นายจ้างทราบภายใน 7 วัน
2) นายจ้างต้องทำหนังสือแจ้งเรื่องอุบัติเหตุให้สำนักงานแรงงานประจำรัฐนั้น ๆ ทราบภายใน 10 วันหลังเกิดเหตุ
3) สำนักงานแรงงานส่งแบบฟอร์มให้นายจ้างกรอกรายละเอียดเกี่ยวกับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น รวมทั้งความเห็นของแพทย์ที่ทำการรักษาผู้บาดเจ็บ โดยส่งกลับสำนักงานแรงงานภายใน 2 สัปดาห์
4) เมื่อสำนักงานแรงงานได้รับแบบฟอร์มที่นายจ้างกรอก รวมทั้งหนังสือความเห็นจากแพทย์แล้ว จะวินิจฉัยเงินค่าทดแทนจากใบความเห็นแพทย์ โดยตรวจสอบกับคนงานที่ได้รับ บาดเจ็บประกอบการพิจารณาซึ่งใช้เวลาในการพิจารณาค่าทดแทนประมาณ 1 เดือน
5) การจ่ายค่าทดแทน สำนักงานแรงงานจะสั่งให้บริษัทประกันจ่ายเงินทดแทนให้กับคนงานที่บาดเจ็บโดยตรง สำหรับกรณีที่นายจ้างไม่ได้ทำประกันให้คนงาน สำนักงานแรงงานจะบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินค่าทดแทนให้คนงานนั้น ๆ

<u>การคุ้มครองกรณีเสียชีวิต</u>

สิทธิประโยชน์กรณีเสียชีวิตสำหรับชาวต่างชาติที่ทำอยู่ในมาเลเซียอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ครอบคลุมถึง การได้รับค่าทดแทนไม่เกิน 18,000 เหรียญริงกิต และได้รับเงินเพิ่มพิเศษตามโครงการประกันคนงานต่างชาติ 2,000 เหรียญริงกิต หรือ 60 เท่าของเงินเดือน แล้วแต่จำนวนใดน้อยกว่า ทั้งนี้ กรณีเสียชีวิต รวมถึง การเสียชีวิตจากอุบัติเหตุนอกเวลาทำงานด้วย แต่ไม่ครอบคลุมยกเว้นการเสียชีวิตตามธรรมชาติ การฆ่าตัวตาย หรือการตายเนื่องจากการเสพยาเสพติด

ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดลำดับทายาทในการรับสิทธิประโยชน์ ได้แก่

1) ภรรยา หรือสามี
2) บุตร
3) บิดามารดา
4) พี่น้องที่ไม่ได้ทำงาน

ขั้นตอนการดำเนินการเมื่อเกิดเสียชีวิต

1) นายจ้างต้องทำหนังสือแจ้งเรื่องการเกิดอุบัติเหตุทำให้เสียชีวิตของลูกจ้างให้สำนักงานแรงงานประจำรัฐทราบภายใน 10 วัน นับจากวันเกิดเหตุพร้อมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องรวมทั้งใบมรณบัตรของคนงานที่เสียชีวิต
2) สำนักงานแรงงานประจำรัฐแจ้งกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ในการติดต่อกับสำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย เพื่อติดต่อทายาทของคนงานผู้เสียชีวิตให้กรอกแบบฟอร์มและแนบเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
   - แบบฟอร์มการเรียกร้องค่าทดแทน (Form H) จำนวน 3 ชุด โดยทายาทของผู้เสียชีวิตลงชื่อในช่อง Applicant ทุกชุด
   - บันทึกปากคำที่ยืนยันว่า ผู้เรียกร้องค่าทดแทนเป็นทายาทของผู้เสียชีวิตจริง ให้

- ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับการได้รับการเลี้ยงดูส่งเสียจากผู้เสียชีวิต รวมทั้งรายละเอียดบุตรทุกคน โดยเจ้าหน้าที่บันทึกเป็นหลักฐานและให้ทายาทลงนาม
- หนังสือมอบอำนาจให้สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซียดำเนินการเรียกร้องค่าทดแทนให้
- หลักฐานทะเบียนสมรส (กรณีทายาทเป็นภรรยา) และสำเนาบัตรประชาชน
- สำเนาทะเบียนบ้านและฉบับแปลเป็นภาษาอังกฤษ
- หลักฐานแสดงลำดับการเป็นทายาท และระดับการได้รับการเลี้ยงดูจากผู้เสียชีวิต
- โดยให้เจ้าหน้าที่ระบุว่า ทายาทของผู้เสียชีวิตมีใครบ้าง (เรียงลำดับทายาท เช่น ภรรยา บุตร บิดามารดา) พร้อมทั้งกำหนดอัตราส่วนของทายาทแต่ละคนในการรับค่าทดแทนด้วย

3) ส่งหลักฐานและแบบฟอร์มตามข้อ (2) ให้สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซียดำเนินการรับรองเอกสารและส่งเอกสารดังกล่าวไปยังกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ของมาเลเซียและกระทรวงทรัพยากรมนุษย์จะส่งหลักฐานต่อไปยังสำนักงานแรงงานเจ้าของเรื่องเพื่อสั่งจ่ายเงินทดแทนให้ทายาทของผู้เสียชีวิตต่อไป ในการจ่ายเงินให้ทายาทจะส่งเป็นดร๊าฟเงินสดระบุชื่อทายาทและโดยผ่านสำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซียมายังสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อส่งต่อให้ทายาทคนงานไทยต่อไป ทั้งนี้ต้องส่งหลักฐานการรับเงินคืนสำนักงานแรงงานของมาเลเซียต่อไป

การทำใบมรณบัตรฉบับภาษาไทย

1. หลักฐานที่ต้องใช้ ประกอบด้วย
   1.1 หลักฐานประจำตัวญาติ อาทิ บัตรประชาชน หนังสือเดินทาง สำเนาทะเบียนบ้าน
   1.2 หลักฐานประจำตัวผู้เสียชีวิต อาทิ บัตรประชาชน หนังสือเดินทาง สำเนาทะเบียนบ้าน
   1.3 ใบมรณบัตรซึ่งออกโดยทางการมาเลเซีย (Death Certificate) พร้อมคำแปลภาษาอังกฤษ
   1.4 ใบชันสูตรพลิกศพออกโดยโรงพยาบาล (Autopsy Report)
   1.5 ใบเผา/ฝังออกโดยองค์กรเจ้าของสถานที่ที่ทำการเผาหรือฝังศพ (Burial/Cremate Certificate)

   ทั้งนี้ หลักฐานทุกฉบับข้างต้น หากเป็นสำเนาต้องได้รับการรับรองสำเนาถูกต้องด้วย
2) บันทึกปากคำทายาทของผู้เสียชีวิตที่ร้องขอใบมรณบัตร และควรให้กรอกข้อมูล
3) ลงในสำเนาแบบฟอร์ม ทร.11 (แบบใบมรณบัตร) เพื่อให้ใบมรณบัตรมีข้อมูลที่สมบูรณ์
4) จัดส่งเอกสารตามข้อ 1 และ 2 ให้สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อส่งต่อสำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซียดำเนินการต่อไป

   ทั้งนี้ กรณีเจ็บป่วย ประสบอันตรายและเสียชีวิตนอกเวลางาน ไม่ได้รับการคุ้มครอง

การตรวจตราด้านแรงงาน

สาระสำหรับของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการตรวจตราด้านแรงงาน มีดังนี้[32]

1. ตามพระราชบัญญัติสมาคมเกษตรกรฉบับปี พ.ศ. 2510 (Farmer's Association Act, 1967) (Act of Parliament No. 22 of 1967) นายทะเบียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษรให้ทำการในนามทะเบียนเป็นผู้ที่มีอำนาจดังนี้

1.1 ตรวจสอบบัญชี ทรัพย์สิน และสภาพการทำงานของสมาชิกคนใดในรัฐที่อยู่ในพื้นที่ หรือในสมาคมชาวนาระดับประเทศ (Federal Farmer's Association)

1.2 ไต่สวนการทำงานของธุรกิจ สถานะการเงิน และการจ้างงานของแรงงาน ทั้งหมดนี้มีส่วนปรับปรุงข้อมูลสมาชิกจดทะเบียนของสมาคมชาวนาให้ทันสมัย และยังช่วยกำกับดูแลอุตสาหกรรมการเกษตรอีกด้วย

2. อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศมาเลเซียให้สัตยาบัน และขณะนี้มีการใช้บังคับโดยถือเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายแรงงานของประเทศมาเลเซียคือ อนุสัญญาฉบับที่ 81 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน พ.ศ. 2490 (Labour Inspection 1963)

3. การตรวจแรงงานในประเทศมาเลเซียเป็นหน้าที่ของสำนักงานแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบสถานประกอบกิจการของเอกชนทุกแห่ง และเป็นกลไกในการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานของรัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง

3.1 การตรวจแรงงานของมาเลเซียเป็นไปตามอนุสัญญาว่าด้วยการตรวจสอบแรงงาน ฉบับที่ 81 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. 2490 (ILO conventions No.81 on Labor Inspection 1947) ซึ่งคุ้มครองแรงงาน โดยสาระการตรวจแรงงานดังต่อไปนี้

- ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม
- เงื่อนไขขั้นต่ำในการจ้างงาน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดราชการโดยได้รับค่าจ้าง วันลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เป็นต้น
- ข้อกำหนดพิเศษสำหรับแรงงานหญิง แรงงานเด็ก และผู้เยาว์
- การลาคลอดบุตร และเงินสงเคราะห์การคลอดบุตร
- ค่าจ้างขั้นต่ำ
- เงินสงเคราะห์เมื่อมีการบาดเจ็บหรือเสียชีวิต
- การเลิกจ้าง และค่าชดเชย

4. พนักงานตรวจแรงงานมีสิทธิในการตรวจสอบเอกสาร ข้อมูล และสถานที่ทำงาน และยังครอบคลุมไปถึงการตรวจสอบด้านความปลอดภัยและชีวอนามัย ประกันสังคม และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วย พนักงานตรวจแรงงานจะต้องให้ข้อแนะนำแก่นายจ้าง หากมีการละเมิดกฎหมาย หรือมาตรฐานใดๆ ขึ้น และมีหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบหากมีการละเมิดข้อกำหนดใดๆ

[32] www.mohr.gov.my/laws

แรงงานสัมพันธ์[33]

ในด้านแรงงานสัมพันธ์มีกฎหมายให้การคุ้มครอง ดังนี้

1. พระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน พ.ศ. 2502 (Trade Unions Act 1959) บัญญัติให้สิทธิลูกจ้างในการจัดตั้ง เข้าร่วมกิจกรรมหรือเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เกี่ยวกับการปกป้องสิทธิของนายจ้าง ลูกจ้าง และสหภาพแรงงาน และการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างนายจ้างและตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง รวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน ขอบเขตของการเจรจาต่อรองร่วมฯ นั้น ได้จำกัดไม่ให้มีเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น การย้ายงาน การรับสมัครงาน การเลิกจ้าง การกลับเข้ามาทำงานหลังการเลิกจ้าง การนัดหยุดงาน พระราชบัญญัตินี้จำกัดให้สมาชิกของแต่ละสหภาพแรงงานนั้นต้องอยู่ในขอบข่ายอาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเท่านั้น จำนวนสมาชิกขั้นต่ำในการจัดตั้งสหภาพแรงงานที่จดทะเบียนได้คือ 7 คน และการเจรจาต่อรองร่วมฯ จะทำได้หากสภาพแรงงานนั้นเป็นตัวแทนของลูกจ้างส่วนใหญ่ในสถานประกอบกิจการ

2. พระราชบัญญัติสมาคมเกษตรกร พ.ศ. 2516 (Farmers Organization Act 1973) ให้สิทธิเกษตรกรจัดตั้งสมาคมเกษตรท้องถิ่นได้ โดยจะต้องมีสมาชิก 50 คนขึ้นไป และสมาคมเกษตรกรท้องถิ่น 2 สมาคม สมารถจัดตั้งเป็นสมาคมเกษตรกรระดับมณฑล และสมาคมเกษตรระระดับมณฑล 2 สมาคม สามารถจัดตั้งสมาคมเกษตรกรแห่งชาติได้

5.7 การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย[34]

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้การคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกันระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างชาติที่ถูกกฎหมาย การดูแลแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามให้มีมาตรฐานในการดำรงชีพและได้รับการคุ้มครองตามสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน เป็นนโยบายหนึ่งของรัฐบาล โดยกระทรวงต่างๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนได้ร่วมกันกำหนดขึ้น

ตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา มีการจัดระบบแรงงานต่างด้าว นอกจากให้สิทธิในการอยู่ ทำงาน และรักษาพยาบาลแล้ว รัฐบาลยังให้สิทธิแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามที่ประสงค์จะย้ายการทำงานจากจังหวัดหนึ่งไปยังอีกจังหวัดหนึ่งได้อีกด้วย ซึ่งไม่เคยมีการให้สิทธินี้มาก่อน โดยการขออนุญาตให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด คือ ต้องขออนุญาตย้ายจังหวัดจากผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคนต่างด้าวที่จดทะเบียนไว้กับทางราชการมีสิทธิมากขึ้น และในขณะเดียวกันก็มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ เพื่อคงไว้ซึ่งความสงบสุขของสังคมไทยด้วย

อนุสัญญาที่เป็นมาตรฐานแรงงานซึ่งประเทศไทยให้สัตยาบันแล้ว ประกอบด้วย

- อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา (Convention concerning Final Articles Revision Convention, 1946) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2490 (1947)

- อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา (Convention concerning the Final Articles (Revision), 1961) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 24 กันยายน 2505 (1962)

---

[33] www.mohr.gov.my/laws

[34] www.mol.go.th/law.labour.html

- อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการยกเลิกการลงโทษทางอาญาแก่คนงานพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง (Convention concerning the Abolition of Penal Sanctions for Breaches of Contact of Employment by Indigenous Workers, 1955) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2507 (1964)

- อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Convention concerning the Abolition of Forced Labour, 1957) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2510 (1967)

- อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ (Convention concerning the Maximum Permissible Weight to be Carried by One Worker, 1967) ข้อแนะนำประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 128 ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2511 (1968)

- อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม (Convention concerning the Application of Weekly Rest in Industrial Undertaking, 1921) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2511 (1968)

- อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับและคนงานชาติในบังคับและคนงานต่างชาติ (Convention concerning Equality of Treatment for National and Foreign Workers as regards Workmen's Compensation for Accidents, 1925) ข้อแนะนำประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 25 ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2511 (1968)

- อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน (Convention concerning the Minimum Age for Admission to Employment Underground in Mines, 1965) ข้อแนะนำประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 124 ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2511 (1968)

- อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการจัดเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (Convention concerning Forced of Compulsory Labour, 1930) ข้อแนะนำประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 35 ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512 (1969)

- อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดตั้งบริหารจัดหางาน (Convention concerning the Organization of the Employment Service, 1948) ข้อแนะประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 83 ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512 (1969)

- อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการทำงาน (Convention concerning Employment Policy, 1964) ข้อแนะประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 122 ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2512 (1969)

- อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Convention concerning Equal Remuneration, 1951) ข้อแนะนำประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 90 ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2542 (1999)

- อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (Convention concerning the Worst Form of Child Labour, 1999) ข้อแนะประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 190 ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544 (2001)

กระทรวงแรงงานประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2546) ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย เพื่อให้มีบรรทัดฐานการปฏิบัติต่อแรงงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบทางสังคมอันนำไปสู่การส่งเสริมโอกาสทางการค้าของธุรกิจไทย และยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน ทั้งนี้ได้มีนโยบายสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการทั้งหลายนำไปปฏิบัติและให้การรับรอง โดยมีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

ในการบริหารมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2546) เพื่อให้การรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2546) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สอดคล้องตามหลักเกณฑ์มาตรฐานสากล

เพื่อให้การกำหนดระดับของการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2546) มีความชัดเจน สอดคล้องกับการปฏิบัติของสถานประกอบกิจการต่อแรงงานตามมาตรฐานแรงงานไทย และมีกำหนดระยะเวลาในการรับรองที่เหมาะสมยิ่งขึ้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดระดับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ครอบคลุมระดับพื้นฐาน โดยให้มีระยะเวลาในการรับรอง 1 ปี นับแต่วันที่ได้รับการรับรองระดับสมบูรณ์ โดยให้มีการรับรองแบ่งเป็นขั้นดังต่อไปนี้

ก. ขั้นริเริ่ม หมายถึง การรับรองสถานประกอบกิจการที่ได้ปฏิบัติต่อแรงงานสอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2546) ทุกข้อและได้กำหนดให้มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาไว้ไม่เกิน 36 ต่อสัปดาห์

ข. ขั้นพัฒนา หมายถึง การรับรองสถานประกอบกิจการที่ได้ปฏิบัติต่อแรงงานสอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2546) ทุกข้อและได้กำหนดให้มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 24 ต่อสัปดาห์

ค. ขั้นก้าวหน้า หมายถึง การรับรองสถานประกอบกิจการที่ได้ปฏิบัติต่อแรงงานสอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2546) ทุกข้อและได้กำหนดให้มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 18 ต่อสัปดาห์

ง. ขั้นสูงสุด หมายถึง การรับรองสถานประกอบกิจการที่ได้ปฏิบัติต่อแรงงานสอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2546) ทุกข้อและได้กำหนดให้มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 12 ต่อสัปดาห์

หลักสากลที่ใช้กันในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย ก) สิทธิการรวมตัวกันต่อรองเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ข) สิทธิการไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ค) แรงงาน 15-18 ปี ต้องได้รับการคุ้มครอง และ ง) สิทธิที่จะไม่ถูกบังคับ ซึ่งประเทศไทยให้สัตยาบันเพียง ข้อ ค. และ ข้อ ง. ถึงแม้ว่าประเทศไทยไม่ได้ให้สัตยาบัน ในส่วนของข้อ ก) และ ข้อ ข) ทั้งนี้ เนื่องจากเกิดปัญหาอุปสรรคในนโยบายบางอย่างที่ออกมาแล้ว แต่ยังไม่มีการปฏิบัติชัดเจน เช่น การเจรจาระหว่างประเทศ ที่ต้องอาศัยระยะเวลาและมีปัญหาทางเทคนิคระหว่างการเจรจาตกลงกัน ทำให้เกิดความล่าช้า และส่งผลให้การดำเนินนโยบายจัดระเบียบแรงงานที่ผ่านมาไม่ชัดเจน กระนั้นก็ตามได้ให้ความสำคัญในประเด็นนี้ และมาตรฐานแรงงานของไทย ได้รับเป็นตัวแบบแนวทางความร่วมมือที่จะผลักดันในระดับอาเซียนต่อไป

วรวิทย์ เจริญเลิศ และคณะ[35] กล่าวว่า เนื่องจากในปัจจุบันแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองจากประเทศเพื่อนบ้าน 3 ประเทศ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ได้กลายเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจไทย จนทำให้รัฐต้องยอมรับให้แรงงานส่วนนี้มีสถานภาพถูกกฎหมายเป็นการชั่วคราว โดยการเปิดให้คนงานมารายงานตัวเพื่อลงทะเบียนขอใบอนุญาตทำงาน การพัฒนาสวัสดิการสังคมสำหรับลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมจึงหลีกเลี่ยง

[35] วรวิทย์ เจริญเลิศ และคณะ. (2546). *การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส: กลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรม.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: 16.

ไม่ได้ที่จะต้องครอบคลุมถึงแรงงานข้ามชาติด้วย *เพียงแต่มิติของสวัสดิการสังคมอาจเป็นเรื่องในระดับของการคุ้มครองสิทธิแรงงาน และการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐาน* เนื่องจากสถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบัน แรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มลูกจ้างที่มีสถานภาพต่ำสุดในเรื่องของค่าจ้าง ความมั่นคงในการทำงานและการได้รับการปกป้องคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน ตลอดจนการเข้าถึงสวัสดิการสังคมในฐานะที่เป็นลูกจ้าง

แรงงานต่างชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและลักลอบทำงานซึ่งยังคงมีอยู่เป็นส่วนใหญ่ของแรงงานต่างชาติในประเทศไทย ยังไม่ได้รับการคุ้มครองตามกรอบกติกาทางกฎหมายที่มีอยู่ ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยที่มีอยู่ ครอบคลุมเฉพาะในส่วนของแรงงานระดับล่าง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า แรงงานระดับล่างข้ามชาติส่วนใหญ่ในประเทศไทยยังคงเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย และมีคุณภาพชีวิตค่อนข้างต่ำจากการเอารัดเอาเปรียบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านอัตราค่าจ้าง ถึงแม้ว่า อัตราค่าจ้างที่ได้รับในประเทศไทยจะยังคงสูงกว่าอัตราค่าจ้างในประเทศต้นทางของแรงงานอพยพต่างชาติ เช่น พม่า ลาว กัมพูชา เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมักมีสภาพที่อยู่อาศัยที่แออัด ไม่ถูกสุขอนามัย สภาพการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน มีความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยการระบาดของโรค เป็นอันตรายต่อสุขภาพ สาเหตุเนื่องจาก

- ความเคยชินในการใช้ชีวิตและวัฒนธรรมของแรงงานเอง
- เกิดจากการปล่อยปละละเลยของนายจ้าง
- ขาดการคุ้มครองจากหน่วยงานตามกฎหมาย
- แรงงานไม่มีอำนาจต่อรอง (จำนวนแรงงานที่เข้ามามาก ทำให้นายจ้างมีทางเลือก เกิดการเอาเปรียบเรื่องค่าแรง ไม่มีการปรับปรุงสภาพการจ้างและสวัสดิการค่าจ้างและสวัสดิการ)

ในอนาคตแรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะได้รับการคุ้มครองมากขึ้นเมื่อมีการปรับเปลี่ยนสถานะจากคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งรัฐบาลปัจจุบันนี้ได้จัดทำบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (MOU) กับประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา และได้ประชุมร่วมกันเป็นระยะเพื่อกำหนดรูปแบบ วิธีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมให้สามารถปฏิบัติได้ในเร็ววันนี้

5.8 แนวทางที่ควรจะเป็นสำหรับอาเซียน

จากกรณีศึกษาข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า อาเซียนยังห่างไกลอยู่มากจากการดำเนินการที่ควรจะเป็นในการบูรณาการทางเศรษฐกิจและสังคมสู่ตลาดแรงงานที่กำลังแรงงานทั้งหลายในภูมิภาคเป็นทั้งทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม และทุนทางวัฒนธรรม แนวทางดังกล่าวนับว่ามีความจำเป็นสำหรับประชาคมอาเซียน ทั้งนี้ การปรับตัวที่เหมาะสม แบ่งออกได้ 2 ส่วนคือ

1) การปรับในเชิงทัศนคติ ซึ่งเงื่อนไขที่สำคัญเบื้องต้น คือ การปรับทัศนคติใหม่ในลักษณะของการสร้างจิตวิญญาณของการเป็นคนอาเซียนด้วยกันจำเป็นต้องลงลึกถึงระดับประชาชน ทั้งในระดับประชาชนทั่วไปและประชาชนวัยแรงงาน

2) การปรับตัวในเชิงปฏิบัติ แบ่งออกได้ 2 ระดับ คือ

ระดับประเทศสมาชิก แบ่งออกได้เป็น

- การปรับตัวสานต่อจากแนวทางที่มีอยู่คือ แนวทางการให้ความคุ้มครองชาวต่างชาติที่ทำงานในมาเลเซีย ซึ่งนอกจากการคุ้มครองในส่วนต่างๆ ที่พบได้ในประเทศอื่นแล้ว ยังมีการคุ้มครองด้านการกีดกันในการจ้างงาน การคุ้มครองกรณีตกงาน กรณีบาดเจ็บ กรณีเสียชีวิต นับเป็นตัวอย่างที่ดีในการที่ประเทศปลายทางทั้งหลายในภูมิภาค รวมถึงประเทศไทยและสิงคโปร์ ซึ่งเป็นประเทศในกลุ่มแรกของอาเซียนที่การปันผลทางประชากรกำลังจะหมดลงนั้น น่าจะปรับปรุงมาตรการภายในประเทศที่มีอยู่ในเบื้องต้น
- ในระดับองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงแรงงาน ในแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น ควรมีการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติ โดยในการเริ่มต้นการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาตินั้น ควรพิจารณานำประเด็นต่อไปนี้เป็นองค์ประกอบ
  - (ก) มีการวางแผนงานในระยะยาว และต้องดำเนินงานอย่างจริงจัง
  - (ข) มีการกำหนดความหมาย ทิศทางของการทำงาน เมื่อเริ่มแผนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเข้ามาใช้
  - (ค) แรงงานทุกระดับต้องมีส่วนร่วม
  - (ง) ผู้นำองค์กรจะต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง
  - (จ) องค์กรจะต้องมีความสามารถในการนำเป้าหมายกลยุทธ์มาปฏิบัติในงานประจำวัน
  - (ฉ) ทั้งฝ่ายบริหารและผู้นำแรงงาน ร่วมลงประชามติในเรื่องราวและปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นการร่วมกันแก้ไขปัญหา (ในกรอบขอบเขตที่ฝ่ายบริหารกำหนด)

ระดับภูมิภาคอาเซียน ได้แก่

การปรับตัวในแนวทางใหม่ในลักษณะที่เอื้อต่อผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกอย่างยั่งยืน นั่นคือ การที่ประเทศปลายทางคืนผลประโยชน์จากการลงทุนในการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ประเทศต้นทางได้ลงทุนไปกลับคืนสู่ประเทศต้นทาง ในรูปของการถ่ายโอนผลประโยชน์ด้านปำนาญที่แรงงานข้ามชาติได้รับจากประเทศปลายทางกลับไปยังประเทศบ้านเกิด ซึ่งควรจะเป็นโครงการริเริ่มนโยบายที่จำเป็นต้องได้รับความเห็นชอบและร่วมมือกันของทุกประเทศสมาชิกอาเซียน

บทที่ 6

มาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน*

6.1 ความนำ

งานศึกษาที่ผ่านมา[1]ชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์ของประเทศที่เคยได้รับการปันผลทางประชากร เช่น ประเทศญี่ปุ่นและประเทศในยุโรป ได้สะท้อนให้เห็นว่า การที่มีประชากรวัยแรงงานมากขึ้นในสัดส่วนที่มากกว่าประชากรวัยพึ่งพิงเป็นการเปิดโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงทางประชากรอำนวยที่แต่ละประเทศได้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ แต่การจะได้รับประโยชน์ดังกล่าวนั้น ขึ้นกับปัจจัยอื่นๆ อีกหลายประการ[2] โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยในด้านคุณภาพเชิงผลิตภาพ (Productivity) ของแรงงาน ทั้งนี้ เพราะช่วงการปันผลทางประชากรนั้น จะเกิดเพียงครั้งเดียว และหากประเทศหนึ่งมิได้ใช้ช่วงเวลาการปันผลทางประชากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด โอกาสดังกล่าวจะเปลี่ยนเป็นภาวะคุกคาม กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศจะประสบกับภาวะคุกคามหากสัดส่วนประชากรสูงอายุเริ่มเพิ่มมากขึ้นในขณะที่สัดส่วนประชากรวัยแรงงานเริ่มลดลงโดยผลิตภาพต่อประชากรไม่ได้เพิ่มขึ้น ซึ่งในช่วงนั้น ปัญหางบประมาณในการดูแลผู้สูงอายุจะเป็นปัญหาที่เพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ[3]

---

* โดย พัชราวลัย วงศ์บุญสิน

[1] Mason, A. (2002). Population and human resource trends and challenges. Reprinted from: *Key* indicators of developing Asia and Pacific countries 2002. Volume XXXIII. Manila: Asian Development Bank; Engardio, P. (2002, March 25). The chance of a lifetime: Poor nations gets a "demographic dividend." (Online). Available: http://www.businessweek.com/magazine/content/02-12/b3775013.htm; พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2547). "การปันผลทางประชากร: ความท้าทายอาเซียนในศตวรรษที่ 21" หน้า 237-277. ใน เกื้อ วงศ์บุญสิน. บรรณาธิการ. *6 ปีทองสุดท้ายของโอกาสการแข่งขันทางเศรษฐกิจ: ผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากร* รวมบทความชุดโครงการทักษะแรงงานระยะที่ 2 (การเตรียมแผนรับช่วงปัจจุบัน และช่วงหลังของโอกาสการรับการปันผลทางประชากร) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; Wongboonsin, P. and Kinnas, J. (2005). Maximizing the demographic dividend via regional cooperation in human resource development. In K Wongboonsin & P. Guest (Eds.), *Policy synthesis on demographic change and demographic dividend in Asia* (pp. 90-128). Bangkok: College of Population Studies, Chulalongkorn University; Asian Development Research Forum; and the Thailand Research Fund; Patcharawalai Wongboonsin and Kua Wongboonsin (2004). 'Modern Population Trends and the Familiy: The Southeast Asian Example." Presented at the Asia-Pacific Dialogue, Kuala Lumpur, Malaysia, October.

[2] ปัจจัยที่จำเป็นได้แก่ การมีตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่น มาตรการแรงจูงใจในการลงทุนและการออม การจัดเตรียมด้านสุขภาพอนามัย การศึกษาที่มีคุณภาพสูง ดูรายละเอียดใน Asian Development Bank (1997). *Emerging Asia*. Manila: ADB.

[3] David E. Bloom, David Canning and Jaypee Sevilla (2003). *The Demographic Dividend: A New Spective on the Economic Consequence of Population Change*. Santa Monica: Rand; เกื้อ (2546). *การปันผลทางประชากรอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรของไทย*. วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เอกสารหมายเลข 295 พฤษภาคม กรุงเทพฯ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การพิจารณาถึงในช่วงแห่งการปรับตัวในการใช้ประโยชน์จากการปันผลทางประชากรที่เหลืออยู่ในอีกไม่กี่ปีในกลุ่มประเทศแรก และประเทศที่สองของช่องหน้าต่างด้านโอกาสแห่งการปันผลทางประชากร ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการยกระดับผลิตภาพของทรัพยากรมนุษย์ ในช่วงวัยกำลังแรงงานในอาเซียน ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความสำคัญต่อการพิจารณาถึงศักยภาพของอาเซียนต่อการได้รับประโยชน์จากการปันผลทางประชากร

6.2 บทบาทเชิงผลิตภาพของมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ

เป็นที่ยอมรับกันทั้งโดยทั่วไปและในทางวิชาการว่า ประเทศต่างๆ ล้วนกำลังอยู่ในบริบทการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นอย่างเป็นพลวัต ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับสากล ท่ามกลางภาวะดังกล่าว ประเทศต่างๆ ได้พากันปรับตัวจนก่อให้เกิดแนวโน้มใหม่ในการพยายามเพิ่มมูลค่าต่อหน่วยการผลิตเพื่อธำรงรักษาหรือยกระดับความสามารถในการแข่งขัน[4]

แนวโน้มการเพิ่มมูลค่าต่อหน่วยการผลิต (Value-added) ในการที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่นนั้น ประเทศหนึ่งๆ อาจเลือกวิธีการลดค่าจ้างแรงงานที่แท้จริง (Real wages) (ซึ่งการดำเนินการวิธีนี้อาจส่งผลลบต่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศได้) หรืออาจเลือกการเพิ่มมูลค่าต่อหน่วยการผลิต (Value-added) ให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ โดยอาจปรับเปลี่ยนวิธีการผลิตสู่การใช้เทคโนโลยีในระดับสูงขึ้น ทั้งนี้ทางเลือกประการแรก หรือวิธีการลดค่าจ้างแรงงานนั้นไม่ใช่ทางเลือกระยะยาว เพราะเป็นการกระทำที่ค้านกับแนวคิดในการพัฒนาให้เศรษฐกิจมีการพัฒนาแบบยั่งยืน ซึ่งต้องเป็นเศรษฐกิจที่พัฒนา และเจริญเติบโต โดยระดับค่าครองชีพ และวิถีชีวิตความเป็นอยู่ไม่ด้อยลง ในขณะที่ทางเลือกที่สองซึ่งหมายถึงการเน้นเพิ่มมูลค่าต่อหน่วยการผลิตนั้น กำลังเป็นที่สนใจของประเทศต่างๆ อย่างไรก็ตาม หลายประเทศยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจนว่าจะเพิ่มมูลค่าต่อหน่วยด้วยวิธีอย่างไร กระนั้นก็ตาม การเปลี่ยนแปลงวิธีการผลิตสู่การเน้นเทคโนโลยีขั้นสูงขึ้นดูจะเป็นแนวโน้มที่มีความเด่นชัดมากขึ้นเป็นลำดับ[5]

การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในการผลิต เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันดังกล่าว มีความสัมพันธ์อันใกล้ชิดต่อแนวโน้มใหม่อีกประการหนึ่ง คือ แนวโน้มความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความยืดหยุ่นและทักษะฝีมือที่สามารถรองรับพัฒนาการอันเป็นพลวัตทางเทคโนโลยี[6] การทำงานที่มีคุณภาพซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตที่ดีขึ้นนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การที่

---

[4] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ (2545). "ทางเลือกทางเศรษฐกิจในบริบทการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอ" *เอกสารประกอบการการประชุมวิชาการโครงการทักษะการทำงาน*. 30 กันยายน 2545. สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.). โรงแรมนารายณ์, กรุงเทพฯ; International Labour Organization (2001). *Key Indicators of the Labour Market*. Employment Sector, Geneva; Asian Productivity Organization (2001). "In a knowledge-based economy." *Monthly Newsletter of the Asian Productivity Organization*. 31/4. April. Tokyo

[5] Kua Wongboonsin and Patcharawalai Wongboonsin. "To Reposition Thailand via Effective Vocation Education in Response to Changing Needs in the Globalization Era." Paper presented at the APEC Forum on Human Resources Development 2003 "Effective Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Response to the Changing Needs due to Technological Innovation and Globalization". Chiba, Japan, 4-6 February 2004; เกื้อ วงศ์บุญสิน (2545) "การปรับฐานทรัพยากรมนุษย์ของไทย: แนวทางวิเคราะห์" เอกสารประกอบการประชุมโครงการทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์ สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), 6 กันยายน 2545 ณ ห้องเชียงแสน โรงแรมนารายณ์กรุงเทพมหานคร.

[6] เกื้อ วงศ์บุญสิน (2545) *อ้างแล้ว*.

แรงงานมีผลิตภาพสูงขึ้น ทำให้การผลิตโดยรวมมีผลิตภาพสูงขึ้น เป็นผลให้การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศก้าวหน้า สามารถยกระดับการแข่งขันของประเทศในเวทีโลกได้อย่างต่อเนื่อง [7]

แรงงานมีผลิตภาพบนฐาน ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) พฤติกรรมหรือลักษณะที่ต้องการให้เป็น (Attributes) หรือที่เรียกโดยรวมว่า ความสามารถ (Competency) ที่ได้มาตรฐานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งอาชีพต่างๆ จัดเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเพิ่มมูลค่าต่อหน่วยการผลิตเพื่อธำรงรักษาหรือยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสากล ซึ่งนอกจากการผลิตในภาคอุตสาหกรรมและการเกษตรอันเคยเป็นหัวใจสำคัญของการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอาเซียนแล้ว การค้าภาคบริการย่อมจะมีบทบาทมากขึ้นตามแนวโน้มที่เกิดขึ้นในเวทีเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค และระดับสากล[8]

6.3 บทบาทของกลไกการยอมรับมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ

การสร้างมาตรฐานความสามารถขั้นพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความสามารถที่เกี่ยวข้องในระดับสูงขึ้นไปในการประกอบอาชีพอย่างเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับได้ร่วมกันทั้งภายในและภายนอกประเทศ เป็นเรื่องจำเป็นในยุคของการแข่งขัน และยุคของการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติที่จะมีความเสรีมากขึ้น ในขณะที่ใบรับรองคุณภาพของความสามารถในการประกอบอาชีพในฐานะเป็นกลไกหนึ่งของการเพิ่มอุปสงค์และอุปทานของแรงงานที่มีคุณภาพกลายเป็นกระแสหลักสากลของศตวรรษที่ 21 ซึ่ง Peter Drucker[9] กล่าวว่าจะเป็นสังคมแห่งความรู้ที่ไร้พรมแดน ซึ่งทำให้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จพอๆ กับโอกาสที่จะล้มเหลว ภาวะดังกล่าวเกิดขึ้นภายใต้ลัทธิปกป้อง เศรษฐกิจแนวใหม่ (new protectionism) ในรูปของการปกป้องอุตสาหกรรมการผลิต เนื่องมาจากการลดลงของอุตสาหกรรมการผลิตที่จะพบได้ทั่วไปในประเทศต่างๆ [10]

ในบริบทของการบูรณาการทางเศรษฐกิจ และการไหลเวียนของกำลังแรงงานจากประเทศหนึ่งไปทำงานในอีกประเทศหนึ่งนั้น EUROPA (2003) กล่าวว่า การที่ประเทศต่างๆ มีมาตรการให้การยอมรับซึ่งกันและกันต่อคุณสมบัติในการประกอบอาชีพด้านความสามารถที่ได้มาตรฐานของทรัพยากรมนุษย์ เป็นเครื่องมือทางนโยบายที่ทรงพลังต่อการบูรณการทางเศรษฐกิจอีกทั้งเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้จริง

ทั้งนี้ เป็นที่ยอมรับในระดับสากลว่า Mutual Recognition Arrangements (MRAs) เป็นเครื่องมือทางนโยบายในการส่งเสริมการบูรณาการทางเศรษฐกิจและส่งเสริมความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการค้าระหว่างประเทศสมาชิกต่างๆ ในแต่ละกลุ่มประเทศที่รวมตัวกันในทางเศรษฐกิจ บนหลักการของการลดอุปสรรคหรือข้อจำกัดด้านกฎระเบียบต่อการเคลื่อนย้ายสินค้าและบริการ รวมถึงปัจจัยการผลิตประเภททุนมนุษย์ระหว่างประเทศสมาชิก ในลักษณะของการตกลงร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกว่าจะยอมรับหลักการคุณสมบัติความสามารถในการประกอบอาชีพบางส่วนที่สอดคล้องกันหรือทั้งหมดจากมาตรฐานความสามารถหรือแนวทางที่เป็นหลักของแต่ละประเทศสมาชิก ซึ่งอาจมีการจัดทำกรอบความสามารถพื้นฐานขั้นต่ำที่ประเทศ

---

[7] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ (2545). *อ้างแล้ว;* International Labour Organization (2001). *Ibid.;* Asian Productivity Organization (2001). *Ibid.*

[8] มีแนวโน้มที่การค้าภาคบริการจะทวีความสำคัญขึ้นอย่างมากในระดับภูมิภาคและระดับสากล โดยจะมีการแข่งขันกันมากขึ้นในอนาคตอันใกล้นี้ต่อไป ในลักษณะที่การค้าบริการจะกลายเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมากปัจจัยหนึ่งต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ

[9] Peter Drucker, 2002, "The Next Society." **Economist**[Online] in http://economist.com/surveys/displayStory.cfm?Story_id=770819 [2002, January 14, 2002.

[10] การปกป้องอุตสาหกรรมการผลิตนี้น่าจะเป็นในทำนองเดียวกันกับการปกป้องราคาสินค้าเกษตรในอดีต

สมาชิกจะยอมรับร่วมกันได้เพื่อใช้เป็นมาตรการเทียบเคียงสำหรับที่ประเทศสมาชิกหนึ่งจะยอมรับคุณสมบัติความสามารถในการทำงานหรือการประกอบอาชีพของทุนมนุษย์จากอีกประเทศสมาชิกหนึ่ง

คุณประโยชน์ของเครื่องมือทางนโยบายการยอมรับคุณสมบัติซึ่งกันและกันดังกล่าวของทรัพยากรมนุษย์นั้นมีอยู่มากมาย ดังเห็นได้จากเหตุผลเบื้องหลังต่อกระแสความตกลงยอมรับคุณสมบัติซึ่งกันและกันต่อคุณสมบัติในการประกอบอาชีพด้านมาตรฐานของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอาจจำแนกได้ 7 ประการคือ[11]

1) การลดต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการ ตลอดจนการพัฒนาทุนมนุษย์ที่แต่ละประเทศต้องแบกรับ

2) การสร้างเสริมความสามารถในการแข่งขันร่วมกันทั้งในระดับระหว่างประเทศที่ร่วมมือกันและระดับภูมิภาคที่ประเทศนั้นๆ เป็นสมาชิก

3) การสร้างเสริมโอกาสในการเข้าสู่ตลาด (Market access)

4) การส่งเสริมการบูรณาการทางเศรษฐกิจและส่งเสริมความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการค้าระหว่างประเทศสมาชิกต่างๆ ในแต่ละกลุ่มประเทศที่รวมตัวกันในทางเศรษฐกิจ

5) การเพิ่มความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบ (Comparative advantage) ในบางสาขาอาชีพ กล่าวคือ ความตกลงยอมรับซึ่งกันและกันต่อคุณสมบัติในการประกอบอาชีพด้านความสามารถที่ได้มาตรฐานของทรัพยากรมนุษย์ อาจเป็นหนทางหนึ่งให้ประเทศที่เกี่ยวข้องใช้ประโยชน์จากความสามารถของทุนมนุษย์ได้มากขึ้นในการยกระดับความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบที่ตนมีอยู่ในบางสาขาอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศปลายทาง

6) การประหยัดเวลาและทรัพยากรในการจัดการเกี่ยวกับการแบ่งงานกันทำ (Division of Labour) กล่าวคือ เป็นการอำนวยให้หน่วยงานทางการของภาครัฐ ทั้งในประเทศปลายทางและประเทศต้นทางประหยัดเวลาและทรัพยากรในการควบคุมเกี่ยวกับกรอบกติกาเกี่ยวกับการอนุญาตการประกอบอาชีพโดยการร่วมมือกันในการจัดการเกี่ยวกับการแบ่งงานกันทำอย่างมีประสิทธิภาพ

7) การส่งเสริมการยกระดับมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ และโอกาสในการเข้าถึงตลาดอาชีพในระดับสากลของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ กล่าวคือ ความตกลงยอมรับซึ่งกันและกันต่อคุณสมบัติในการประกอบอาชีพด้านความสามารถที่ได้มาตรฐานของทรัพยากรมนุษย์ เป็นการกระตุ้นให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศปลายทางและประเทศต้นทาง ปรับตัวด้านกรอบกติกาและสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมภายในประเทศในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ และโอกาสในการเข้าถึงตลาดวิชาชีพในระดับสากลของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ โดยอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านกรอบกติการ่วมกันระหว่างประเทศปลายทางและประเทศต้นทาง

6.4 หลักการและแนวทางปฏิบัติด้านการยอมรับมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ

การยอมรับคุณสมบัติในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ หรือการยอมรับมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ เป็นแนวคิดที่เริ่มมาตั้งแต่ปี 2501 ในฐานะหลักการทั่วไป (General principle) ในการส่งเสริมการเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนโดยเสรีของทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นประชากรวัยแรงงาน

"การยอมรับซึ่งกันและกัน" หรือที่เรียกกันในทางกรอบกติการะหว่างประเทศว่า Mutual Recognition นั้น เป็นความร่วมมือของภาครัฐในการยอมรับคุณสมบัติของทุนมนุษย์จากประเทศต้นทางว่า

---

[11] K. Nicolaidis (n.d.) "Managed Mutual Recognition: The New Approach to the Liberalization of Professional Services." <http://users.ox.ac.uk/~ssfc0041/managemr.htm> , p. 3.; University of Queensland (2007). "Mutual Recognition Arrangements (MRA) Concepts." <http:www.uq.edu.au>

เท่ากัน (Equivalence) หรือ เทียบเท่า (Compatibility) หรืออย่างน้อย ยอมรับได้ (Acceptability) ตามระบบหรือกรอบกติกาภายในประเทศปลายทาง ทั้งนี้ คำว่า "ซึ่งกันและกัน" หรือ Mutual หมายถึง การดำเนินการในลักษณะต่างตอบแทน (Reciprocal) พร้อมกันไป (Simultaneous) โดยอาศัยการตกลงร่วมกันระหว่างประเทศต่างๆ

กล่าวคือ เมื่อทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นพลเมืองของประเทศ ก ในฐานะประเทศต้นทางเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศ ข ในฐานะประเทศปลายทาง ประเทศปลายทาง ข ให้การยอมรับว่าคุณสมบัติในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นพลเมืองของประเทศ ก นั้นเท่ากัน หรือ เทียบเท่า หรืออย่างน้อย ยอมรับได้ตามระบบหรือกรอบกติกาภายในประเทศปลายทาง ข ในทำนองเดียวกันเมื่อทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นพลเมืองของประเทศ ข ในฐานะประเทศต้นทางไปทำงานในประเทศ ก ในฐานะประเทศปลายทาง ประเทศปลายทาง ก ให้การยอมรับว่าคุณสมบัติในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นพลเมืองของประเทศ ข ว่าเท่ากัน หรือเทียบเท่า หรืออย่างน้อย ยอมรับได้ ตามระบบหรือกรอบกติกาภายในประเทศปลายทาง ก ทั้งนี้เป็นไปตามความตกลงระหว่างรัฐบาลของประเทศ ก และประเทศ ข ว่าจะร่วมมือกันในการยอมรับซึ่งกันและกันต่อคุณสมบัติในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์จากทั้งสองประเทศนั้น ในการนี้ทั้งประเทศ ก และประเทศ ข เป็นประเภทภาคีคู่สัญญาและมีพันธะต่อกันในการปฏิบัติตามสัญญาหรือความตกลงที่ให้ไว้ต่อกัน

ลักษณะดังกล่าวข้างต้น เป็นความตกลงระหว่างประเทศ 2 ประเทศ ซึ่งเรียกว่า ความตกลงระดับทวิภาคี ซึ่งพบได้ทั่วไป เช่น ในการเปิดเสรีทางการค้าระหว่างออสเตรเลียกับนิวซีแลนด์ ตามกรอบความตกลงที่เรียกว่า Australian-New Zealand Closer Economic Relations Trade Agreement (ANZCERTA) ตลอดจนการจัดตั้งเขตการค้าเสรี หรือที่เรียกว่า Free Trade Area (FTA) ซึ่งกำลังเป็นแนวโน้มหลักของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในศตวรรษที่ 21 นี้ ซึ่งสามารถทำได้ตั้งแต่ 2 ประเทศขึ้นไป ดังเห็นได้ในกรณีการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจหรือการบูรณาการทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค เช่นที่พบในกรณีสหภาพยุโรป (European Union: EU) NAFTA, APEC, CARICOM ตลอดจนการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจในระดับพหุภาคีซึ่งครอบคลุมหลากหลายประเทศในส่วนต่างๆ ของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของการเปิดเสรีด้านการค้าบริการ (Trade in service) ในองค์การการค้าโลก (World Trade Organization: WTO) ซึ่งมีกรอบความตกลงที่เรียกว่า General Agreement on Trade in Services (GATS) ซึ่งประเทศภาคีของ WTO ตกลงร่วมกันที่จะอำนวยให้ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศภาคีหนึ่งเคลื่อนย้ายเข้าไปให้บริการต่างๆ เช่น การบริการทางวิชาชีพในอีกประเทศภาคีหนึ่งของ WTO

ทั้งนี้ ความตกลงในการการยอมรับคุณสมบัติมาตรฐานทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพของทรัพยากรมนุษย์มักเป็นความตกลงที่แยกต่างหาก ในลักษณะรองรับความตกลงในการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ โดยหลักการทางทฤษฎีแล้ว การยอมรับคุณสมบัติมาตรฐานทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพหรือในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศปลายทางและประเทศต้นทางนั้น ครอบคลุมองค์ประกอบด้านคุณสมบัติในการประกอบอาชีพ (Professional qualifications) 3 ประการ ซึ่งในทางปฏิบัตินั้นอาจเน้นข้อใดข้อหนึ่ง หรือเพียงบางส่วนข้างต้นตามแต่ที่รัฐบาลของแต่ละประเทศจะตกลงร่วมมือกัน คือ

1) คุณสมบัติด้านการศึกษาที่ใช้ในการประกอบอาชีพ (Professional education) ซึ่งพิจารณาได้จากวุฒิบัตรทางการศึกษา

2) คุณสมบัติด้านประสบการณ์จากการประกอบอาชีพ (Professional experience) และ

3) คุณสมบัติด้านการได้รับใบอนุญาต (License) หรือ ใบรับรอง (Certification) การประกอบอาชีพนั้นๆ อย่างเป็นทางการ รวมทั้งการสอบและการเป็นสมาชิกขององค์กรอาชีพที่เกี่ยวข้อง

6.5 รูปแบบการยอมรับมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ

งานศึกษาของ K. Nicolaidis (n.d.)[12] สะท้อนว่า รูปแบบการยอมรับคุณสมบัติมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ อาจแบ่งออกได้ 2 แนวทาง คือ

1) การยอมรับอย่างเต็มรูปแบบ เป็นการยอมรับโดยปราศจากเงื่อนไข ทรัพยากรมนุษย์จากประเทศหนึ่งได้รับสิทธิที่เปิดกว้างอย่างเต็มที่ในการเข้าสู่ตลาดงานของอีกประเทศหนึ่ง

2) การยอมรับบนฐานของกระบวนการจัดการ เป็นการยอมรับด้วยชุดกรอบกติกาและกระบวนการที่ซับซ้อน ซึ่งมักประกอบด้วย 4 มิติหลัก คือ มิติเงื่อนไขเบื้องต้น (Pre-requisite) มิติของการบังคับใช้ว่าเป็นไปโดยอัตโนมัติหรือไม่ มิติขอบเขต และมิติการควบคุมตรวจสอบ

6.5.1 การยอมรับมาตรฐานความสามารถในระดับสากล

ในระดับพหุภาคีหรือระดับสากลนั้น การยอมรับมาตรฐานความสามารถหรือคุณสมบัติในการประกอบอาชีพยังไม่ก้าวไกลนัก หากแต่เน้นไปที่การกำหนดมาตรฐานทางวิชาชีพเป็นรายประเภท โดยในปัจจุบันนั้นยังมีเพียงไม่กี่วิชาชีพนัก ในกรอบความตกลงพหุภาคีที่เรียกว่า GATS ภายใต้องค์การการค้าโลกนั้น วิชาชีพบัญชี เป็นวิชาชีพแรกที่มีการจัดทำด้านมาตรฐานสากลทางวิชาชีพ ตลอดจนกรอบการประเมินว่ามาตรฐานด้านคุณสมบัติทางวิชาชีพในแต่ละประเทศนั้นเท่ากันหรือไม่ ในขณะเดียวกัน องค์กรทางวิชาชีพในระดับสากลหลายแห่งได้พยายามจัดทำมาตรฐานร่วมขั้นต่ำทางวิชาชีพให้ใช้ร่วมกันระหว่างประเทศต่างๆ เช่น การประชุมสมัชชาสหภาพสากลแห่งสถาปนิก (Assembly of the International Union of Architects: UIA) ได้บรรลุข้อตกลงที่เรียกว่า UIA Accord on International Recommended Standards of Professionalism in Architectural Practice เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2539 ที่กรุงบาเซโลนา ประเทศสเปน ในฐานะมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพสถาปนิก ทั้งนี้ เป็นที่คาดกันว่าข้อตกลงดังกล่าวจะเป็นต้นแบบสำหรับวิชาชีพอื่นๆ ในเวลาต่อมา ข้อตกลงดังกล่าวพัฒนาปรับปรุงมาจากข้อตกลงระดับทวิภาคีระหว่างสหรัฐอเมริกาและแคนาดาเมื่อปี 2521 ในฐานะส่วนหนึ่งของ US-Canada Free Trade Agreement (FTA) หรือความตกลงเปิดเสรีทางการค้าระหว่างสองประเทศนั้น

ข้อจำกัดในการที่ประเทศต่างๆ จะให้การยอมรับซึ่งกันและกันต่อคุณสมบัติของทรัพยากรมนุษย์นั้นอาจแบ่งออกได้ 2 ประการคือ

1) ข้อจำกัดด้านขอบเขตในการทำความตกลงให้การยอมรับ

2) ข้อจำกัดด้านการนำความตกลงไปใช้

6.5.2 การยอมรับมาตรฐานความสามารถในระดับภูมิภาคอื่นๆ นอกอาเซียน

จากการศึกษากรอบกติกาความตกลงการจัดการด้านการยอมรับซึ่งกันและกันเกี่ยวกับคุณสมบัติด้านทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพ หรือในการทำงาน ใน EU, NAFTA, APEC และ ANZCERTA กล่าวได้ว่ามีกระแสร่วมซึ่งอาจสรุปได้ 2 ประการ คือ

1) การเน้นเกี่ยวกับมิติด้านเงื่อนไขเบื้องต้น

เงื่อนไขเบื้องต้นใน EU, NAFTA, APEC และ ANZCERTA นั้นเกี่ยวข้องกับมาตรฐานด้านสาระวัดทักษะความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

---

[12] K. Nicolaidis (n.d.) "Managed Mutual Recognition: The New Approach to the Liberalization of Professional Services." <http://users.ox.ac.uk/~ssfc0041/managemr.htm> , p. 4.

1.1) การประเมินคุณสมบัติผ่านใบประกาศนียบัตรหรือวุฒิบัตรตามระบบทางการศึกษาและการฝึกอบรมที่แต่ละประเทศออกให้

1.2) การได้รับเอกสารสิทธิในการประกอบอาชีพ เช่น ใบอนุญาต ใบรับรอง (Certification) ซึ่งในบางกรณีอาจจำเป็นต้องผ่านการจดทะเบียนเป็นผู้ประกอบอาชีพแล้วในแต่ละประเทศ

1.3) การเป็นไปตามกำหนดมาตรฐานทักษะความสามารถเฉพาะอาชีพซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างประเทศต่างๆ โดยอาจให้มีการสอบผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

2) การเน้นแนวทางการยอมรับบนฐานของกระบวนการจัดการ

ในกลุ่มประเทศที่มีการบูรณาการทางเศรษฐกิจก้าวหน้า เช่น EU นั้น การยอมรับบนฐานของกระบวนการจัดการมีการปรับรูปแบบในการจัดการเป็นระยะๆ ซึ่งอาจจำแนกออกได้เป็น 4 รูปแบบ ดังต่อไปนี้ คือ

2.1) การปรับเงื่อนไขเบื้องต้น ให้สอดคล้องกันในเชิงปริมาณ (Quantitative harmonization) เพื่อการยอมรับวุฒิบัตรหรือหลักฐานคุณสมบัติทางการในประเทศภาคีหนึ่งว่า "เทียบเท่ากัน" (Equivalence) กับของอีกประเทศภาคีหนึ่ง เงื่อนเบื้องต้นดังกล่าวได้แก่ การปรับมาตรฐานการฝึกอบรมทางวิชาชีพให้สอดคล้องกันด้วยขอบเขตที่ครอบคลุมหลากหลายวิชาชีพ หลักการเหตุผลของแนวทางนี้ คือ การบูรณาการทางเศรษฐกิจโดยอาศัยการปรับตัวเข้าหากันแทนที่จะแข่งขันกัน

แนวทางนี้ริเริ่มขึ้นในปี 2501 จัดเป็นแนวทางเริ่มแรกที่สหภาพยุโรปนำมาใช้ในการยอมรับคุณสมบัติทางวิชาชีพของทรัพยากรมนุษย์ และนิยมใช้กันถึงช่วงปี 2520 รองรับข้อกำหนดใน Treaty of Rome มาตรา 57.1 ซึ่งว่าด้วยการที่ประเทศภาคีของประชาคมยุโรป (หรือสหภาพยุโรปในปัจจุบัน) จะต้องออกกรอบกติกาทางกฎหมายที่ให้สามารถใช้บังคับในระดับภูมิภาคในการให้มีการยอมรับวุฒิบัตรทางการศึกษา ใบรับรองและหลักฐานอื่นใดเกี่ยวกับคุณสมบัติทางการของทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละประเทศภาคี เพื่อให้การบริการต่างๆ เกิดขึ้นและเคลื่อนย้ายไปตามส่วนต่างๆ ของสหภาพยุโรปได้อย่างเสรี ซึ่งแบ่งออกได้ 3 กรอบกติกา (Directives) คือ 1) การขจัดอุปสรรคทางกฎหมายต่อการเคลื่อนย้ายโดยเสรี 2) การยอมรับคุณสมบัติซึ่งกันและกัน และ 3) การประสานงานกันด้านเงื่อนไขในการประกอบวิชาชีพต่างๆ ทั้งนี้ ส่งผลให้ European Commission และผู้แทนประเทศภาคีต่างๆ ต้องจัดทำกรอบข้อกำหนดด้านการฝึกอบรมทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพระดับวิชาชีพให้ชัดเจนเป็นที่ยอมรับกันได้ในแต่ละประเทศภาคีกว่า 20 ประเภท เช่น วิการแพทย์ ทันตแพทย์ สัตวแพทย์ จักษุแพทย์ พยาบาล เภสัชกร วิศวกร สถาปนิก นักการบัญชี นักกฎหมาย เป็นต้น กรอบข้อกำหนดดังกล่าวเน้นในเชิงปริมาณ เช่น การกำหนดจำนวนชั่วโมงขั้นต่ำในแต่ละหลักสูตรก่อนที่สถานศึกษาจะสามารถออกวุฒิบัตรให้ได้ เป็นต้น เมื่อทรัพยากรมนุษย์ของประเทศหนึ่ง มีคุณสมบัติตามเงื่อนไขในกรอบข้อกำหนดด้านการฝึกอบรมทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพระดับวิชาชีพดังกล่าวแล้ว อีกประเทศภาคีจึงสามารถให้การยอมรับคุณสมบัติอย่างเต็มรูปแบบและเข้าไปประกอบกิจกรรมทางวิชาชีพต่างๆ ได้ทั้งหมดทุกประเภทในตลาดแรงงานของประเทศภาคีนั้นโดยปราศจากเงื่อนไขอื่นใด

2.2) การปรับเงื่อนไขเบื้องต้น ให้สอดคล้องกันในเชิงคุณภาพ (Qualitative harmonization) ด้วยข้อกำหนดพื้นฐานด้านทักษะความสามารถซึ่งเปรียบเทียบกันได้ว่าเทียบเท่ากันในเชิงคุณภาพเป็นรายสาขาอาชีพ (Sectoral approach) แทนที่จะเน้นข้อกำหนดเกี่ยวกับสาระของการศึกษาหรือการฝึกอบรมข้างต้น

สหภาพยุโรปเริ่มนำแนวทางนี้มาใช้ช่วงต้นทศวรรษที่ 2520 ดังเห็นได้จากการออกกฎกติกาทางกฎหมายระดับภูมิภาคซึ่งเรียกว่า Directives หลายฉบับเกี่ยวกับวิชาชีพแพทย์ ที่เกี่ยวกับการแพทย์

สถาปนิก เป็นต้น อย่างไรก็ตาม งานศึกษาของ Nicolaidis (n.d.)[13] ชี้ให้เห็นว่าในช่วง 2 ทศวรรษแรกของสหภาพยุโรปนั้น การกำหนดเงื่อนไขเบื้องต้นด้านความสามารถสำหรับอีกหลายวิชาชีพไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นข้อกำหนดสำหรับนักการบัญชี นักกฎหมาย วิศวกร หรือแม้แต่การดำรงตำแหน่งเป็นศาสตราจารย์

3) การยอมรับซึ่งกันและกันเป็นการทั่วไปโดยปราศจากเงื่อนไขเบื้องต้นสำหรับทุกกิจกรรมในการประกอบอาชีพระดับวิชาชีพ แต่ไม่ใช่ทุกวิชาชีพ หรือที่เรียกว่า การเปิดเสรีด้านการบริการทางวิชาชีพในแนวนอน (Horizontal approach)

3.1) ในเมื่อการประกอบวิชาชีพหนึ่งๆ นั้นมีหลายกิจกรรมด้วยกัน แนวทางนี้ เป็นการป้องกันมิให้รัฐประเทศปลายทางปิดกั้นหรือจำกัดเฉพาะบางกิจกรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพที่ไม่ใช่พลเมืองของตนแทนที่จะทำได้ทุกกิจกรรมดังเช่นพลเมืองของตน

3.2) แนวทางนี้สหภาพยุโรปริเริ่มนำมาใช้ในปี 2527 แทนระบบที่สองเพื่อเร่งให้กระบวนการเปิดเสรีมีความก้าวหน้าโดยเร็วมากขึ้นโดยเรียกว่า ระบบทั่วไป หรือ General System Directives (GSD) ซึ่งเน้นที่ระยะเวลาและลักษณะของการศึกษาหรือการฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่วิชาชีพเพื่อให้เกิดการยอมรับคุณสมบัติของทรัพยากรมนุษย์ที่เคลื่อนย้ายจากประเทศภาคีหนึ่งไปยังอีกประเทศภาคีหนึ่งว่า มีคุณสมบัติเท่ากัน (Equivalence) ไม่ว่าจะเป็นคุณสมบัติประเภทการฝึกอบรมและประสบการณ์ทางวิชาชีพ หรือ วุฒิบัตรทางการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย 2 ฉบับด้วยกัน คือ Directive 89/48 CEE และ Directive 92/51 CEE โดยฉบับแรกซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อเดือนมกราคม 2534 กำหนดเกี่ยวกับการได้รับวุฒิบัตรชั้นสูงซึ่งต้องใช้เวลาในการศึกษา 3 ปีขึ้นไป ส่วนฉบับที่สองซึ่งมีผลบังคับใช้ในปี 2537 กำหนดเกี่ยวกับการได้รับวุฒิบัตรหรือใบรับรองในกรณีการศึกษาต่ำกว่า 3 ปี

4) แนวทางที่เปิดกว้างด้านขอบเขตด้านอาชีพมากขึ้นด้วยกระบวนการที่ยืดหยุ่นมากขึ้น มีกระบวนการบังคับใช้ที่เป็นอัตโนมัติมากขึ้น ทั้งนี้เป็นความพยายามตั้งแต่ปี 2545 ในการที่จะปรับปรุงกระบวนการทั้งหมดให้เป็นระบบเดียวแทนที่การแยกบังคับใช้ภายใต้กรอบกติกาที่เรียกว่า Directives ซึ่งมีมากถึง 15 ฉบับ ด้วยกันที่เกี่ยวข้องในการนี้[14] เพื่อรองรับการขยายตัวด้านสมาชิกภาพของสหภาพยุโรป

เมื่อเปรียบเทียบกับการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคในอเมริกาเหนือ ตามกรอบ NAFTA หรือเขตการค้าเสรีระหว่างสหรัฐอเมริกา แคนาดา และเม็กซิโกแล้ว พบว่า NAFTA มีความคืบหน้ากว่าอาเซียนในแง่ของการเปิดเสรีในการย้ายถิ่นของทุนมนุษย์จากประเทศภาคีหนึ่งไปยังอีกประเทศภาคีหนึ่งโดยมีการยอมรับซึ่งกันและกันด้านคุณสมบัติของทุนมนุษย์ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากการที่ NAFTA จำกัดขอบเขตไว้เพียงการบริการทางวิชาชีพ (Professional services) จึงอาจกล่าวได้ว่า ความพยายามในกรอบของ NAFTA ยังห่างไกลอยู่มากเมื่อเปรียบเทียบกับสหภาพยุโรป โดยในส่วนของ NAFTA นั้นผู้ที่จะได้รับสิทธิเข้าไปทำงานในประเทศสมาชิกใดในเขตการค้าเสรีนั้น ต้องเป็นพลเมืองของประเทศสมาชิกที่จบการศึกษาด้านวิชาชีพจากสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือระดับมหาวิทยาลัย หรือมีประสบการณ์การทำงานและการฝึกอบรมเทียบเท่า

---

[13] Nicolaidis (n.d.) *Ibid.*, p. 4

[14] ดูรายละเอียดใน COM (2002) 119, final 7 March 2002 ใน <www.europa.eu.int/comm/internal_market/en/qualifications/02-393.htm> และใน Commission of the European Communities (2002). *Report from the Commission to the Council, the European Parliament and the Economic and Social Committee: Second Biennial Report on the Application of the Principle of Mutual Recognition in the Single Market.* COM (2002) 419 final, Brussels, 23 July 2002.

เป้าหมายหลักประการหนึ่งของ NAFTA คือการจัดทำกรอบกติกาในลักษณะพิมพ์เขียวด้านกฎระเบียบ แนวทางและกระบวนการปฏิบัติในการกระตุ้นให้วิชาชีพต่างๆ บรรลุความตกลงในการยอมรับคุณสมบัติทางวิชาชีพของผู้ประกอบการทางวิชาชีพจากประเทศสมาชิกทั้งสาม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำหรับสถาปนิก วิศวกร และนักกฎหมาย ทั้งนี้ วิชาชีพวิศวกรเป็นวิชาชีพแรกในกระบวนการยอมรับคุณสมบัติทางวิชาชีพในกรอบของ NAFTA[15] สำหรับการยอมรับคุณสมบัติทางวิชาชีพในกรอบ ANZCERTA หรือการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจระหว่างออสเตรเลียกับนิวซีแลนด์นั้น เป็นเรื่องที่สมาคมวิชาชีพเจรจากันเองเป็นส่วนใหญ่ในการยอมรับคุณสมบัติทางวิชาชีพใด

เป็นที่น่าสังเกตว่า ทั้งในกรอบของสหภาพยุโรป NAFTA และ ANZCERTA ผู้ประกอบการทางวิชาชีพจากประเทศภาคีหนึ่งสามารถดำเนินกิจกรรมได้ทุกกิจกรรมในวิชาชีพนั้นในอีกประเทศภาคีหนึ่ง โดยมีเป้าหมายให้ครอบคลุมสาขาวิชาชีพต่างๆ อย่างกว้างขวางมากขึ้น กระนั้นก็ตาม ในกรอบของ NAFTA นั้น การยอมรับคุณสมบัติทางวิชาชีพมิได้ส่งผลเป็นการทั่วไป กล่าวคือ ส่งผลเฉพาะวิชาชีพที่ประเทศภาคีหนึ่งกระทำกับอีกประเทศภาคีหนึ่งเท่านั้น ซึ่งในทางปฏิบัติมักเป็นการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างสหรัฐอเมริกากับแคนาดา โดยไม่ส่งผลโดยอัตโนมัติถึงการที่ผู้ประกอบวิชาชีพจากเม็กซิโกจะพลอยได้รับการยอมรับคุณสมบัติในการเข้าไปประกอบวิชาชีพในสหรัฐอเมริกาหรือในแคนาดาแต่อย่างใด ในขณะเดียวกันประเทศภาคี NAFTA ยังคงสงวนสิทธิ์ในการจัดทำความตกลงด้านการยอมรับคุณสมบัติกับประเทศอื่นที่ไม่ใช่ภาคี NAFTA เช่น ระหว่างสหรัฐอเมริกากับประเทศใดประเทศหนึ่งในสหภาพยุโรป เป็นต้น ซึ่งไม่มีการขยายผลโดยอัตโนมัติไปยังประเทศภาคีอื่นของ NAFTA ในทำนองเดียวกัน การขยายผลดังกล่าวไม่เป็นไปโดยอัตโนมัติสำหรับประเทศอื่นๆ ของสหภาพยุโรป

6.6 แนวทางการยอมรับมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพในอาเซียน

ในขณะที่สหภาพยุโรปใช้แนวทางการเปิดเสรีแบบกว้างๆ กับพลเมืองชาวยุโรปโดยทั่วไปในการย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งไปทำงานในตลาดงานของอีกประเทศหนึ่งในสหภาพยุโรปด้วยกันเอง การเปิดเสรีทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคในอาเซียน (ASEAN) หรือสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ยังไม่ก้าวหน้าไปถึงขั้นนั้น ถึงแม้ว่าจะมีความพยายามในการจัดตั้งเขตการค้าเสรีที่เรียกว่า ASEAN Free Trade Area หรือ AFTA การส่งเสริมการเปิดเสรีด้านการค้าบริการภายใต้กรอบความตกลงระดับภูมิภาคที่เรียกว่า ASEAN Framework Agreement on Services (AFAS) ซึ่งครอบคลุมการเคลื่อนย้ายไปให้บริการของผู้ให้บริการทางวิชาชีพจากประเทศภาคีหนึ่งในอีกประเทศภาคีหนึ่ง ตลอดจนการจัดตั้งเขตการลงทุนอาเซียน (ASEAN Investment Area: AIA) ซึ่งมีส่วนในการอำนวยความสะดวกแก่ทรัพยากรมนุษย์ในระดับทักษะและวิชาชีพในการเคลื่อนย้ายไปทำงานในระหว่างประเทศภาคีด้วยกัน

แผนปฏิบัติการเวียงจันทน์ (ปี 2547-2553) มีแนวความคิดหลักในการนำอาเซียนสู่ความมั่งคั่งและจุดมุ่งหมายร่วมกันในประชาคมอาเซียนที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีสันติสุข และเอื้ออาทร โดยการจัดตั้งประชาคมอาเซียนที่เปิดกว้าง มีพลวัต และฟื้นตัวได้เร็ว ภายในปี 2558 เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์อาเซียน 2563 (ASEAN Vision 2020) ซึ่งเจตนารมณ์ให้อาเซียนเป็นองค์กรที่มีการรวมตัวของกลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่มีความสัมพันธ์กับภายนอก อยู่ด้วยกันอย่างสันติสุข มีความมั่นคงและมั่งคั่ง อีกทั้ง

---

[15] ดูเพิ่มเติมใน APEC (2004) "APEC Engineer Mutual Recognition Project – Evaluation Report." Purpose: Information, Submitted by Korea. 2004/HRDWG/016-8 Agenda Item XI(b) 26th Human Resource Development Working Group, Jeju Island, Korea, 11-14 May 2004.

เชื่อมโยงกันในฐานะหุ้นส่วนในการพัฒนาที่มีพลวัต และในประชาคมที่เอื้ออาทร ประกอบกับปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมือในอาเซียน ฉบับที่ 2 ซึ่งได้ขยายแนวคิดหลักต่างๆ ของวิสัยทัศน์อาเซียน ปี 2563 โดยการกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจนในการบรรลุเป้าหมายในการจัดตั้งประชาคมอาเซียนที่เปิดกว้างและคลอบคลุมความร่วมมือรอบด้าน โดยตั้งอยู่บนสามเสาหลัก กล่าวคือ ความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคง การรวมตัวทางเศรษฐกิจ และความร่วมมือด้านสังคมและวัฒนธรรม เพื่อให้มีประชาคมความมั่นคงอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ภายในปี 2558 ในอันที่จะรองรับสภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจโลกและภายในภูมิภาคได้มีการเปลี่ยนแปลงและถูกท้าทายอย่างต่อเนื่องด้วยพัฒนาการใหม่ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อการค้าและการไหลเวียนของการลงทุน ตลอดจนขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของอาเซียน และอาเซียนจำเป็นต้องดำเนินงานไปท่ามกลางสภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ใหม่

การพัฒนาขีดความสามารถ และการอำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายของนักธุรกิจ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาชีพ แรงงานมีฝีมือและผู้มีความชำนาญ เป็นประเด็นที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการเวียงจันทน์ในส่วนที่เกี่ยวกับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ข้อ 2.4.1) โดยมีการกำหนดขอบข่ายและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องดังนี้ ประกอบด้วย

- การจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันในเรื่องคุณสมบัติของสาขาบริการวิชาชีพที่สำคัญให้เสร็จสมบูรณ์เพื่ออื้ออำนวยต่อการเคลื่อนย้ายของผู้มีความสามารถพิเศษในอาเซียนอย่างเสรี (31 ธันวาคม 2551)
- การเห็นชอบกับความตกลงในการอำนวยความสะดวกเรื่องการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของนักธุรกิจ แรงงานมีฝีมือ และผู้มีความสามารถพิเศษในภูมิภาค
- การจัดทำ "การแลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญ" เพื่อส่งเสริมการใช้บริการของผู้เชี่ยวชาญของอาเซียน (ปี 2551)

ในการเร่งพัฒนามาตรฐานการยอมรับร่วมในระดับภูมิภาคอาเซียนนั้น ในปัจจุบันยังคงจำกัดเพียงในระดับของบุคลากรสาขาวิชาชีพ โดยเริ่มจากสาขาวิศวกรรม ตามด้วยสาขาพยาบาล ซึ่งในปี 2550 เป็นการดำเนินการตาม MRA ที่ได้ลงนามไปแล้วในสาขาวิศวกรรม และสาขาพยาบาล โดยอยู่ระหว่างการพัฒนาในด้าน สาขาการท่องเที่ยง สาขาแพทย์ สาขาสถาปนิก สาขาบัญชี สาขาการสำรวจ และสาขาทันตแพทย์ เพื่อเสนอที่ประชุมรัฐมนตรีเศรษฐกิจอาเซียน (AEM) ลงนาม MRA ในสาขานั้นต่อไปในปี 2551 ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกด้านการเคลื่อนย้ายบุคลากรระดับวิชาชีพ สาขาดังกล่าวภายในภูมิภาค[16]

สำหรับการพัฒนามาตรฐานความสามารถอันเป็นที่ยอมรับร่วมกันในระดับภูมิภาคอาเซียนในระดับต่ำกว่าวิชาชีพ เช่น ระดับทักษะนั้น ยังอยู่ระหว่างการแสวงหาแนวทางที่เหมาะสม ตลอดจนท่าทีที่ชัดเจนมากขึ้นระหว่างประเทศสมาชิก ถึงแม้ว่าตารางต่อไปนี้ แสดงให้เห็นว่า อาชีพของผู้ย้ายถิ่นระดับล่างและกลางเริ่มเข้าสู่กระแสแนวโน้มของภูมิภาคด้านการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยบางอาชีพได้ก้าวขึ้นสู่การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับชาติ บางอาชีพมีมาตรฐานฝีมือในระดับอุตสาหกรรม ในขณะที่บางอาชีพยังไม่ก้าวถึงขั้นนั้น หากแต่ยังจำกัดอยู่ที่การเรียนรู้ทักษะจากการทำงานเท่านั้น (ตารางที่ 6.1)

---

[16] กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2548). "ผลการประชุมรัฐมนตรีเศรษฐกิจอาเซียน (AEM) ครั้งที่ 37 วันที่ 28 กันยายน 2548 ณ กรุงเวียงจันทน์ สปป. ลาว," กระทรวงพาณิชย์ กันยายน; สำนักเจรจาการค้าบริการและการลงทุน และสำนักอาเซียน กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ (2550) "แผนการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของอาเซียน เพื่อไปสู่การจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC BLUEPRINT) as of 19 February 2007", 19 กุมภาพันธ์.

ตารางที่ 6.1 อาชีพของผู้ย้ายถิ่นและมาตรฐานฝีมือในอาเซียน

อาชีพ	มาตรฐานฝีมือ	ประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
ช่างเชื่อม (Welder)	มีการจัดทำมาตรฐานระดับชาติในหลายประเทศสมาชิกอาเซียน แตกต่างกันไป ทว่า มี MRA ในระดับอนุภูมิภาค ถึงแม้ว่ายังไม่มีมาตรฐานระดับภูมิภาคอาเซียน แต่มีความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการสร้างความสอดคล้องสอดรับกันเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือด้านช่างเชื่อมระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ทั้งนี้ ยังต้องอาศัยการเจรจาต่อรอง และบางประเทศยังต้องจัดทำกลไกทดสอบระดับชาติในการผลักดันมาตรฐานสู่ภาคปฏิบัติและ MRA ที่มีประสิทธิภาพ	มีการย้ายถิ่นมากระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน เนื่องจากเป็นทักษะที่ใช้ในหลายอุตสาหกรรมและหลายอาชีพ อาจเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาขนาดใหญ่ โครงสร้างพื้นฐานต่างๆ
	มีหลายชุดมาตรฐานสากลด้านคุณสมบัติของช่างเชื่อมที่ International Organization for Standardization (ISO) กำหนดขึ้น เช่น ISO 9606 โดยยังไม่มีกรอบความตกลงสากลร่วมที่สามารถใช้เป็นการทั่วไปเกี่ยวกับทักษะที่ช่างเชื่อมพึงมีในขณะที่มีประเทศและภูมิภาคอื่นอาจใช้มาตรฐานแตกต่างกันไป เช่น มาตรฐานคุณสมบัติช่างเชื่อมของยุโรป ใช้มาตรฐานที่เรียกว่า EN 287 ซึ่งอิงมาตรฐานสากลที่เรียกว่า ISO 9606 ส่วนสหรัฐอเมริกาใช้ SMAW111 แคนาดา ใช้ GTAW 141 เป็นต้น	มีการฝึกอบรมกันมาก ทั้งการฝึกทักษะพร้อมกับการทำงาน (On-the-job training) การมีหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น ระยะยาว
	Arc Welding เป็นทักษะที่มีการจัดการแข่งขันด้านทักษะในระดับอาเซียน (ASEAN Skills Competition)	
คนงานในไร่ (Plantation worker)	ส่วนใหญ่ไม่ต้องการมาตรฐานชาติ เรียนรู้ทักษะจากการทำงาน	มีการย้ายถิ่นมากระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน เช่น จากอินโดนีเซียไปยังมาเลเซีย และจากพม่า ลาว มายังไทย
	มาเลเซีย มีมาตรฐานที่ภาคอุตสาหกรรมและภาครัฐจัดทำขึ้น ฟิลิปปินส์อยู่ระหว่างการจัดทำมาตรฐานทักษะระดับชาติ	การจ้างงานขึ้นอยู่กับผู้จ้าง หรือตัวแทน และอาจอาศัยฐานด้านประสบการณ์ประกอบการพิจารณา
		ส่วนใหญ่ยังไม่มีประเทศใดจัดการฝึกอบรม ก่อนการย้ายถิ่น
		ฟิลิปปินส์เป็นประเทศเดียวที่มีหลักสูตรการฝึกทักษะฝีมือ
		ยังไม่มีระบบการประเมินประสบการณ์/ทักษะฝีมือของผู้ย้ายถิ่นกลับ
Aquaculture junior technician	เป็นอาชีพที่พบได้ทั่วไปและเพิ่มมากขึ้นในเอเชีย แต่ไม่ค่อยมีการจัดทำมาตรฐาน การประเมินทักษะฝีมือต่างๆ มักเป็นเรื่องของนายจ้าง กระนั้นก็ตาม มาเลเซียมีมาตรฐานด้านกระบวนการในการประเมินทักษะของผู้ย้ายถิ่น	ไม่มีข้อมูล

อาชีพ	มาตรฐานฝีมือ	ประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
Mechatronics assistant engineer	ฟิลิปปินส์ และเวียดนามมีการจัดทำการกำหนดกรอบคุณสมบัติระดับชาติ โดยฟิลิปปินส์มีระบบประเมินและรับรองคุณสมบัติของผู้ย้ายถิ่น ทว่ายังไม่สมบูรณ์	
Toolmaker - - press tool	ส่วนใหญ่ยังไม่มีการจัดทำข้อกำหนดคุณสมบัติ ข้อกำหนดคุณสมบัติที่บางประเทศ เช่น ของฟิลิปปินส์และมาเลเซีย ยังคงแตกต่างกัน แต่อาจนำประสบการณ์และความรู้มาพิจารณาเป็นแนวทางสำหรับประเทศสมาชิกอื่นๆ	ทุกประเทศสมาชิกอาเซียนต้องการคนงานในระดับคุณภาพด้านนี้เพื่อทำงานใน electrotechnology หลายสาขา
		มีการจัดฝึกอบรมใน ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย และเวียดนาม โดยเวียดนามเน้นการฝึกอบรมสำหรับการไปทำงานต่างประเทศ แต่ยังไม่มีระบบการยอมรับการเพิ่มพูนทักษะภายหลังการย้ายถิ่นกลับ
Industrial sewing machine mechanic	การจัดทำมาตรฐานระดับชาติยังไม่แพร่หลาย และที่มีอยู่ยังไม่นำไปสู่ภาคปฏิบัติ	การฝึกทักษะมักอยู่ในระหว่างการทำงาน (On-the-job training) เวียดนาม และกัมพูชา มีการจัดตั้งสถาบันฝึกอบรมขนาดย่อม
Food processing production operator	ไม่มีข้อมูล	การฝึกทักษะมักอยู่ในระหว่างการทำงาน (On-the-job training) ประเทศสมาชิกส่วนใหญ่มีการจัดตั้งสถาบันฝึกอบรม
ช่างไฟฟ้า (Electrician)	ฟิลิปปินส์มีการจัดทำมาตรฐานระดับชาติและกลไกทดสอบระดับชาติ ฟิลิปปินส์กำหนดว่า Master Electricians ต้องเป็นผู้ได้รับใบอนุญาต แต่ไม่ได้ระบุว่าต้องเป็นใบอนุญาตจากประเทศใดโดยเฉพาะ อินโดนีเซียอยู่ระหว่างดำเนินการ โดยไม่กำหนดเงื่อนไขด้านการมีใบอนุญาต	ทุกประเทศสมาชิกอาเซียนต้องการคนงานในระดับคุณภาพด้านนี้ เวียดนามมีการจัดส่งช่างไฟฟ้าไปทำงานในต่างประเทศภายหลังรับการฝึกอบรมด้านทักษะ ฟิลิปปินส์มีหน่วยงานเอกชนทำการทดสอบฝีมือแรงงานแทนนายจ้างในต่างประเทศ
ช่างไม้ (Carpenter)	มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ มีมาตรฐานระดับชาติที่ชัดเจน หลายประเทศสมาชิกอาเซียนมีองค์กรในการออกวุฒิบัตร	ทุกประเทศสมาชิกอาเซียนมีการจัดการฝึกอบรมทักษะ
	อยู่ระหว่างการร่วมมือกันในระดับภูมิภาคในการกำหนดมาตรฐานด้านคุณสมบัติเพื่อใช้ในการแข่งขันทักษะฝีมือระดับอาเซียน	
Plumber	มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม และบรูไนมีการกำหนดคุณสมบัติช่างด้านนี้ในระดับชาติ	ส่วนใหญ่เป็นการฝึกทักษะในระหว่างการทำงาน (On-the-job training) มีหลักสูตรการฝึกอบรมและออกวุฒิบัตรรับรอง เช่น ในมาเลเซีย และฟิลิปปินส์

อาชีพ	มาตรฐานฝีมือ	ประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
Air conditioning/ refrigeration technician	มีความสอดคล้องกันในระดับหนึ่งระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนในด้านคำจำกัดความและภาระหน้าที่ ยกเว้นในกรณีของบรูไน ซึ่งภาคเอกชนใช้คำว่า technician แต่ภาครัฐใช้คำว่า tradesman	ส่วนใหญ่เป็นการฝึกทักษะในระหว่างการทำงาน (On-the-job training)
	กัมพูชาและเวียดนามที่ไม่มีข้อกำหนดคุณสมบัติของช่างในด้านนี้	มีการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการในบรูไน มาเลเซีย และฟิลิปปินส์
Assistant computer network engineer	ส่วนใหญ่ยังไม่มีการกำหนดคุณสมบัติในระดับชาติ ส่วนที่มีอยู่มักอิงมาตรฐานด้าน computer and software vendors	ไม่มีข้อมูล
	มีศักยภาพในการกำหนดคุณสมบัติให้เป็นมาตรฐานระดับชาติและระดับสากลต่อไป เนื่องจากความต้องการในตลาดแรงงานที่จะเพิ่มสูงขึ้นนับจากนี้ไป	
เสมียนบัญชี Accounts clerk/bookkeeper	ไม่มีข้อมูล	การฝึกทักษะในระหว่างการทำงาน (On-the-job training) มีหลักสูตรการฝึกอบรมและออกวุฒิบัตรรับรองอย่างเป็นทางการ
Logistics technician	ส่วนใหญ่มีข้อกำหนดด้านระดับการศึกษา การจดทะเบียน และการมีใบอนุญาต	มีชื่อเรียกแตกต่างกันไปในระหว่างประเทศสมาชิก

ที่มา: พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2549) รวบรวมจากข้อมูลใน กระทรวงแรงงาน (2548); AADCP Newsletter (2005); Australian Expert Group for Industry Studies (2005).

ข้อจำกัดด้านการพัฒนาการสู่การยอมรับซึ่งกันและกันต่อมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพในระดับต่ำกว่าวิชาชีพข้างต้นนั้น อาจอธิบายได้ส่วนหนึ่งจาก

1) ช่องว่างด้านระดับการพัฒนาของมาตรฐานความสามารถ
2) ความแตกต่างด้านแนวทางรูปแบบมาตรฐานความสามารถที่ใช้ภายในภูมิภาค
3) ช่องว่างด้านการพัฒนาฝีมือ หรือทักษะความสามารถของกำลังแรงงาน
4) ความเข้มแข็งของกลไกภายในประเทศที่จะเหนี่ยวนำให้มีการจัดทำมาตรฐานความสามารถอย่างแพร่หลาย

6.7 มาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพในอาเซียน: ระดับการพัฒนา แนวทาง รูปแบบ และกลไก

ตารางที่ 6.2 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนามาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพในภูมิภาคอาเซียน แบ่งคร่าวๆ ได้เป็น 3 กลุ่มระดับ คือ

กลุ่มระดับ 1: ประเทศที่มีความก้าวหน้าสูงด้านการพัฒนามาตรฐานในการประกอบอาชีพ ได้แก่ สิงคโปร์ มาเลเซีย และฟิลิปปินส์

กลุ่มระดับ 2: ประเทศที่มีความก้าวหน้าปานกลางด้านการพัฒนามาตรฐานในการประกอบอาชีพ ได้แก่ ไทย และอินโดนีเซีย

กลุ่มระดับ 3: ประเทศที่เพิ่งเริ่มต้นพัฒนามาตรฐานในการประกอบอาชีพ ได้แก่ ประเทศสมาชิกใหม่ทั้งหมดของอาเซียน (เวียดนาม กัมพูชา ลาว และพม่า)

ตารางที่ 6.2 ระบบมาตรฐานความสามารถของกำลังแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันของไทยเปรียบเทียบกับประเทศสมาชิกอื่นในอาเซียน

ประเทศ	ระดับพัฒนาการของระบบมาตรฐานความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาคผู้ประกอบการ
ไทย	ระดับปานกลาง	มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครอบคลุม 3 ระดับถึงระดับช่างเทคนิค โดยอิงมาตรฐานสากล บนฐานการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐกับสมาคมวิชาชีพต่างๆ ในการพัฒนามาตรฐาน การทดสอบและการรับรองทักษะฝีมือ	สถานประกอบการมีบทบาทมากในการพัฒนาฝีมือและรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาตั้งแต่ระดับวิชาชีพลงไปถึงผู้ปฏิบัติระดับล่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการที่เป็นบรรษัทข้ามชาติ โดยยึดมาตรฐานสากล หรือมาตรฐานของประเทศแม่ เช่น ฝรั่งเศส เยอรมนี ญี่ปุ่น เกาหลี (ระบบมาตรฐานอื่นที่แยกส่วนจากระบบมาตรฐานชาติยังคงแข็งแกร่ง) มีแรงจูงใจจากภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือให้กับลูกจ้าง
บรูไน	ระดับปานกลาง	ยึดแนว National Qualification Framework (NQF)	สถานประกอบการมีบทบาทมากในการพัฒนาฝีมือและรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาตั้งแต่ระดับวิชาชีพลงไปถึงผู้ปฏิบัติระดับล่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการที่เป็นบรรษัท

ประเทศ	ระดับพัฒนาการของระบบมาตรฐานความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาคผู้ประกอบการ
			ข้ามชาติโดยยึดมาตรฐานสากล[17] (ระบบมาตรฐานอื่นที่แยกส่วนจากระบบมาตรฐานชาติยังคงแข็งแกร่ง)
กัมพูชา	ระดับเริ่มต้น	เพิ่งเริ่มเข้าสู่การวางแผนและเตรียมการพัฒนาระบบ National Occupational Skills Standard (NOSS) บนกรอบทักษะ 3 ระดับ (1 ระดับกึ่งทักษะ 2 ระดับทักษะ 3 ระดับทักษะสูง) โดยในปัจจุบันอยู่ระหว่างการปรับสู่กรอบใหม่ที่เรียกว่า National Qualification Framework for Cambodia (NQFC) ซึ่งเน้นการขยายจากกรอบเดิมให้เป็นที่ยอมรับด้านคุณสมบัติของกำลังแรงงานมากขึ้นในระดับภูมิภาคและระดับสากล รวมถึงการเพิ่มสัดส่วนของกำลังแรงงานในระดับช่างเทคนิคและทักษะระดับสูง (Foreman) ด้วยกรอบคุณสมบัติ 5 ระดับ (Qualification Levels) และวุฒิบัตรระดับชาติ (National Certificate) 5 ระดับ (I = Semi-skilled; II = Skilled; III = Highly Skilled/Foreman; IV = Technician; V = Engineer)[18]	สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่ตระหนักถึงการพัฒนาทักษะฝีมือและการรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนา[19]

[17] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). "The Role of Non-Government Industry and Private Training Bodies in Skills Development and Certification." A Discussion Paper, Enhancing Skills Recognition Systems in ASEAN Project Report 1.2, ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP) Program Stream, January.

[18] Sopha Sem and Quen Tep (2006). "Country Paper: Cambodia" presented at ILO/SKILLS-AP/THAILAND Regional Technical Meeting on Developing Skills Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries, at BP Samila Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June.

[19] สัมภาษณ์ Sopha Sem, The Cambodian Federation of Employers and Business Associations (CAMFEBA) ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 21 มิถุนายน 2549.

ประเทศ	ระดับพัฒนาการของระบบมาตรฐานความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาคผู้ประกอบการ
		มีความตั้งใจจะยกระดับให้สูงขึ้น โดยมีแนวโน้มที่จะรับแนวตัวแบบนำร่องในโครงการ Enhancing Skills Recognition System Project ภายใต้ ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP)[20] และพร้อมที่จะพิจารณานำแนวของ ILO มาปรับใช้หากแนวทาง ของ ILO เป็นรูปร่างที่ชัดเจนในสาขาอุตสาหกรรมต่าง ๆ มากขึ้นต่อไปในอนาคต [21]	

[20] สัมภาษณ์ Men Socheth, Director of Department of National Competency Standard, Phonm Penh ณ Siam City Hotel, 31 August 2006

[21] สัมภาษณ์ Qoen Tep, Deputy Director General, Technical Vocational Education and Training (TVET), Ministry of Labor and Vocational Training (MoVT), Cambodia ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 21 มิถุนายน 2549.

ประเทศ	ระดับพัฒนาการของระบบมาตรฐานความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาคผู้ประกอบการ
อินโดนีเซีย	ระดับปานกลาง	อยู่ระหว่างการปฏิรูป จากมาตรฐานฝีมือสู่มาตรฐานความสามารถแห่งชาติที่เรียกว่า National Standard of Competency ครอบคลุม 9 ระดับตามกรอบ National Qualification Framework (NQF) แบบยืดหยุ่น โดยบางอาชีพอาจให้ใช้ได้เพียงระดับ 1-5 หรือ 1-6 บางอาชีพอาจได้ทั้งระดับ 1-9 ซึ่งมีชุดความสามารถจำนวนมาก โดยมีเป้าหมายขยายขอบข่ายมาตรฐานความสามารถแห่งชาติให้ถึง 100 สาขาอาชีพ ตั้งแต่ระดับพื้นฐานถึงระดับวิศวกร/วิชาชีพ และให้ใช้ร่วมกันทั่วประเทศทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ภายในปี 2553 จากที่เริ่มใช้เพียงบางส่วนในปัจจุบัน [22]	ภาคผู้ประกอบการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆ มีส่วนร่วมในการปฏิรูปมาตรฐานชาติและรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนา[23] อินโดนีเซียยึดหลักความสมัครใจในการที่ภาคการผลิตจะนำมาตรฐานความสามารถแห่งชาติไปใช้ โดยไม่ปิดกั้นการที่ภาคการผลิตจะอิงมาตรฐานสากล ยกเว้นในส่วนที่เกี่ยวกับ ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) ตลอดจนส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปกป้องผลประโยชน์ของสาธารณชนนั้น มาตรฐานชาติและการออกใบรับรองเป็นมาตรการบังคับตามกฎหมาย[24]

[22] M. Moejiman; L.F. Majanto; R. Mustakim; A. Mulyanto; S. Salam (2006). "Country Paper: Indonesia" presented at ILO/SKILLS-AP/THAILAND Regional Technical Meeting on Developing Skills Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries, at BP Samila Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June.

[23] สัมภาษณ์ Raja Mustakim, Riau Island, Chamber of Commerce & Industry Office ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 20 มิถุนายน 2549.

[24] สัมภาษณ์ M. Moejiman, Director of Standard & Competent Training Program, The Labor Department of the Republic of Indonesia ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 20 มิถุนายน 2549.

ประเทศ	ระดับพัฒนาการของระบบมาตรฐานความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาคผู้ประกอบการ
		มาตรฐานความสามารถแห่งชาติมีฐานการพัฒนามาจากต้นแบบของออสเตรเลียและเยอรมนีเป็นสำคัญ [25]	มีแรงจูงใจจากภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือให้กับลูกจ้าง[26]
ลาว	ระดับเริ่มต้น	เพิ่งมีระบบที่เป็นของภาครัฐ โดยเริ่มมีการร่างกรอบมาตรฐานทักษะฝีมือเมื่อกลางปี 2548 และอยู่ระหว่างการพัฒนาระบบให้ได้มาตรฐานสูงขึ้นและขยายขอบเขตความครอบคลุมสาขาอาชีพต่างๆ มากขึ้น [27]	เริ่มมีสถาบันฝึกอบรมพัฒนาฝีมือกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นในภาคเอกชน แต่สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่ตระหนักถึงการพัฒนาทักษะฝีมือและการรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนา [28]

[25] M. Moejiman; L.F. Majanto; R. Mustakim; A. Mulyanto; S. Salam (2006). *Ibid.*

[26] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

[27] สัมภาษณ์ Phouvanh Chanthavong, Director of Lao-Korea Vocational Training Center, Department of Labor, Ministry of Labor and Social Welfare, ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 21 มิถุนายน 2549.

[28] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

ประเทศ	ระดับพัฒนาการของระบบมาตรฐานความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาคผู้ประกอบการ
		มีแนวโน้มที่จะรับแนวต้นแบบ AADCP[29] และพร้อมที่จะพิจารณานำแนวของ ILO มาปรับใช้ หากแนวทาง ของ ILO เป็นรูปร่างที่ชัดเจนในสาขาอุตสาหกรรมต่างๆ มากขึ้นต่อไปในอนาคต[30]	สถานประกอบการเน้นการทดสอบความสามารถจากการสัมภาษณ์และการทดลองงานระยะสั้น สำหรับการฝึกฝีมือแรงงานเน้นการฝึกฝีมือแรงงานกันเองภายในสถานประกอบการ การส่งคนงานไปรับการฝึกอบรมมีน้อยมาก สถานประกอบการภาครัฐร่วมกับรัฐวิสาหกิจและสถานประกอบการเอกชนขนาดใหญ่เน้นให้มีผู้เชี่ยวชาญ จากต่างประเทศมาให้คำแนะนำพนักงานในการใช้และดูแลรักษา ซ่อมบำรุงเครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัยต่างๆ[31]

[29] สัมภาษณ์ Vaigna Souvannachak, Director of Skills Development Division, Ministry of Labour and Social Welfare, Lao PDR ณ Siam City Hotel, 31 August 2006

[30] สัมภาษณ์ Phouvanh Chanthavong, Director of Lao-Korea Vocational Training Center, Department of Labor, Ministry of Labor and Social Welfare, ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 21 มิถุนายน 2549.

[31] มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง (2548) *รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาความต้องการด้านการฝึกอบรมในเขตเศรษฐกิจชายแดน จังหวัดเชียงราย และอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง* กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มกราคม.

ประเทศ	ระดับพัฒนาการของระบบมาตรฐานความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาคผู้ประกอบการ
มาเลเซีย	ระดับก้าวหน้า	National Occupational Skills Standard (NOSS) อยู่ระหว่างการปรับเป็น National Competency Standards เน้นมาตรฐานความสามารถ (Competency) ที่ยืดหยุ่นและรองรับความจำเป็นในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจของภาคการผลิต โดยกรอบทักษะความสามารถในแต่ละอาชีพเน้นแนวทางที่เอื้อต่อการต่อยอดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งเป็นการขยายจากกรอบเดิม คือ ระดับวุฒิบัตร (Certificate) 1, 2, 3 สู่ระดับประกาศนียบัตร (Diploma) 4 และ 5 ซึ่งเทียบได้กับประกาศนียบัตรชั้นสูง (Advanced Diploma) ในระบบการศึกษา [32]	ภาคผู้ประกอบการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆ มีส่วนร่วมในการปฏิรูปมาตรฐานชาติและรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้สอดรับกับความต้องการของภาคการผลิตในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันสากลมากขึ้น อีกทั้งให้เชื่อมโยงต่อยอดได้กับระบบการศึกษา และความก้าวหน้าในสายอาชีพ[33]
		มาเลเซียอยู่ระหว่างเร่งแผนดำเนินการในการขยายกรอบระดับมาตรฐานให้ครอบคลุมทักษะระดับสูงและอาชีพใหม่ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้นตามมาจากพัฒนาการทางเทคโนโลยีที่สูงขึ้น รวมถึงการทบทวนปรับปรุงเนื้อหามาตรฐานที่มีอยู่แล้วให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลง ต่างๆ ทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี โดยเพิ่มมิติของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การคิดเชิงนวัตกรรม การปรับตัวได้ในการรองรับงานหลากหลายประเภท (Multi-tasking) ด้วยทักษะหลากหลาย (Multiple skills) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการ แทนที่จะเน้นเพียงทักษะความสามารถที่จะรองรับงานได้เพียงประเภทเดียวเช่นในอดีตที่ผ่านมา[34]	อยู่ระหว่างการเร่งปรับมาตรการ แรงจูงใจจากภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือให้กับลูกจ้าง

[32] Siti Sauziah Jamadi; Norhuda Salim; Wan Ismail Ibrahim (2006) "Country Paper: Malaysia" presented at ILO/SKILLS-AP/THAILAND Regional Technical Meeting on Developing Skills Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries, at BP Samila Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June.

[33] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

[34] สัมภาษณ์ Siti Fauzah Jumadi, Senior Assistant Director, National Vocational Training Council, Ministry of Human Resources, Malaysia ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 22 มิถุนายน 2549.

ประเทศ	ระดับพัฒนาการของระบบมาตรฐานความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาคผู้ประกอบการ
		มาเลเซียไม่ปิดกั้นแนวทางริเริ่มใหม่ๆ ที่กำลังเกิดขึ้นในส่วนต่างๆ ของโลกในการทำให้มาตรฐานชาติที่มีอยู่รองรับพัฒนาการทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้มากขึ้น รวมถึงที่กำลังพัฒนาในกรอบ ILO [35] และตัวแบบนำร่องในโครงการ Enhancing Skills Recognition System Project ภายใต้ ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP) [36]	
		ณ ปี 2549 มาตรฐานฝีมือแห่งชาติของมาเลเซีย (NOSS) ครอบคลุม 832 อาชีพหลักในภาคอุตสาหกรรม รวมถึงที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีใหม่ในระดับสูงด้วย [37]	
		ใบรับรองทักษะฝีมือที่ได้มาตรฐานของมาเลเซีย เรียกว่า Malaysian Skill Certificate (SKM) ภายใต้การบริหารกำกับดูแลและควบคุมของ National Vocational Training Council (NVTC) ซึ่ง ณ ปี 2549 มีการออกใบรับรองใบรับรองทักษะฝีมือที่ได้มาตรฐานไปแล้ว 435,151 ฉบับ [38]	
พม่า	ระดับเริ่มต้น	พม่าเพิ่งเริ่มจัดทำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรมมีศูนย์ฝึกอบรมอุตสาหกรรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 แห่ง โดยได้รับการรับรองด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานจาก Nanyang Technological University ของสิงคโปร์[39]	ผู้ประกอบการที่เป็นธุรกิจขนาดใหญ่บางแห่งจากต่างประเทศนิยมอิงแนวทางและเทคโนโลยีเฉพาะทางของตน กลุ่ม

[35] สัมภาษณ์ Norhuda Salim, Senior Assistant Director, National Vocational Training Council, Ministry of Human Resources, Malaysia ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 22 มิถุนายน 2549

[36] สัมภาษณ์ Pang Chau Leong, Deputy Director General, Ministry of Human Resources, Malaysia ณ Siam City Hotel, 31 August 2006

[37] Siti Sauziah Jamadi; Norhuda Salim; Wan Ismail Ibrahim (2006). *Ibid.*

[38] Siti Sauziah Jamadi; Norhuda Salim; Wan Ismail Ibrahim (2006). *Ibid.*

[39] สัมภาษณ์ Khin Nway Co, Senior Training Officer, Skill Training Center, Department of Labor, Myanmar ณ Siam City Hotel, 30 August 2006

ประเทศ	ระดับพัฒนาการของระบบมาตรฐานความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาคผู้ประกอบการ
		อิงมาตรฐานมาตรฐานของสิงคโปร์ในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานสาขาการก่อสร้าง ซึ่งการที่กำลังแรงงานพม่าจะได้รับใบรับรองการผ่านมาตรฐานเป็น Certified Skilled Worker ได้ต้องผ่าน CIDB Skill Evaluation Tests ของ Construction Industry Development Board Skill Evaluation ของสิงคโปร์[41]	ธุรกิจร่วมทุนและธุรกิจของชาวพม่าไม่ค่อยสนใจด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานมากนัก เน้นการพัฒนาฝีมือจากการลงมือปฏิบัติจริง ไม่มีแผนการฝึกอบรมที่แน่นอน และไม่ค่อยได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานจากภายนอก[40]
ฟิลิปปินส์	ระดับก้าวหน้า	ยึดแนว National Qualification Framework (NQF) ซึ่งอิงมาตรฐานสากล มีระบบซึ่งเน้นมาตรฐานและการรับรองทักษะความสามารถระดับกลางของผู้ประกอบอาชีพสาขาต่างๆ มากมาย โดยเป็นการปรับจากที่ภาครัฐเป็นผู้กำหนดไปสู่การที่ภาคผู้ประกอบการมีบทบาทหลักตามความต้องการของแต่ละสาขาและตลาด (Sector-led, market-driven approach) [42]	ภาคผู้ประกอบการมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดในการกำหนดนโยบายการฝึกอบรมทางวิชาชีพ แผนและโครงการพัฒนาทักษะฝีมือ โดยคณะทำงานกลุ่มอุตสาหกรรม (Industry Working Group) ได้รับการส่งเสริมให้เป็นผู้บริหารจัดการโครงการประเมินผลสำหรับทักษะความสามารถระดับกลางของอาชีพสาขาต่างๆ ระบบมาตรฐานอื่นที่แยกส่วนจากระบบมาตรฐานชาติกำลังจะลดบทบาทลง [43]

[40] *Opcit.*

[41] *Opcit.*

[42] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

[43] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

ประเทศ	ระดับพัฒนาการของระบบมาตรฐานความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาคผู้ประกอบการ
		พร้อมให้ความร่วมมือกับประเทศสมาชิกอาเซียนแม้ในกรอบ AADCP ในการแสวงหาแนวทางด้านการจัดทำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อ MRA ระหว่างประเทศสมาชิก [44]	มีแรงจูงใจจากภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือให้กับลูกจ้าง [45]
สิงคโปร์	ระดับก้าวหน้า	มี National Skills Recognition System (NSRS) ซึ่งอิงแนวทางของ British National Vocational Qualifications (NVQ) เป็นต้นแบบ ในการออกใบรับรองทักษะที่เรียกว่า National Skills Certificate เพื่อรับรองทักษะในการทำงานสำหรับนักเรียนที่ไม่มีประสบการณ์ทำงานและสำหรับกำลังแรงงานในตลาดแรงงานทุกอุตสาหกรรม ที่ผ่านการฝึกอบรมที่สถาบันฝึกอบรม 14 แห่งทั่วประเทศ และผ่านการทดสอบ Public Vocational Tests[46]	National Trades Union Congress มีบทบาทแข็งแกร่งในการกดดันให้เคารพสิทธิของกำลังแรงงานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรูปของการยกระดับทักษะฝีมือ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคนายจ้างและภาคแรงงาน ซึ่งภาคผู้ประกอบการ ต้องแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงแนวทางในการยกระดับทักษะฝีมือของลูกจ้างโดยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น[47]
		ระบบมาตรฐานความสามารถระดับชาติเป็นแนวทางกว้างๆ 3 ระดับ (1-3) เปิดโอกาสให้ภาคผู้ประกอบการในการจัดการด้านคุณภาพของลูกจ้างให้ได้มาตรฐาน และต้องแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการยกระดับผลิตภาพและคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในสถานประกอบการ เพื่อการเติบโตของอุตสาหกรรมที่แข่งขันได้ในระดับสากล [48]	
		ในปัจจุบันมีเกือบ 600 มาตรฐานความสามารถครอบคลุม 60 อาชีพ [49]	

[44] สัมภาษณ์ Milagros Dawa-Hernandez, Deputy Director General, ณ Siam City Hotel, 31 August 2006

[45] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

[46] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

[47] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

[48] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

[49] ดูรายละเอียดใน < http://app.wda.gov.sg>

ประเทศ	ระดับพัฒนาการของระบบมาตรฐานความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาคผู้ประกอบการ
เวียดนาม	ระดับเริ่มต้น	Ministry of MoLISA เพิ่งออก Decision No. 622/QD-LDTBXH เกี่ยวกับกรอบคุณสมบัติทักษะแห่งชาติ (Skills Qualification Framework of Vietnam) ให้ประกอบด้วยคุณสมบัติ 3 ระดับ (1-3) โดยมีแผนที่จะขยายความครอบคลุมจากที่มีอยู่แล้ว 2 สาขาอาชีพ (ช่างไฟฟ้าตามบ้าน และช่างตัดโลหะ) เป็น 48 สาขาอาชีพ โดยอาศัยเงินกู้จาก Asian Development Bank และการจัดทำมาตรฐานความสามารถ 13 ประเภท (Competencies) สำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวภายใต้เงินให้เปล่า (Grant) จาก EU[50] โดยมีแนวโน้มที่จะรับแนว และพร้อมที่จะพิจารณานำแนวตัวแบบนำร่องในโครงการ Enhancing Skills Recognition System Project ภายใต้ ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP) และของ ILO มาปรับใช้หากแนวทางของ ILO เป็นรูปร่างที่ชัดเจนในสาขาอุตสาหกรรมต่างๆ มากขึ้นต่อไปในอนาคต [51]	ผู้ประกอบการเริ่มให้ความสำคัญกับมาตรฐานทักษะความ สามารถของกำลังแรงงาน แต่ยังไม่มีแรงจูงใจจากภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือให้กับลูกจ้าง[52]

ที่มา: พัชราวลัย วงศ์บุญสิน, 2549.

สิงคโปร์ มีการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับชาติ ซึ่งเรียกว่า Singapore Workforce Skill Qualifications: WSQ โดยให้อยู่ภายใต้ระบบที่เรียกว่า National Skills Recognition System (NSRS) ซึ่งนอกจากเป็นมาตรฐานฝีมือของกำลังแรงงานแล้ว ยังเป็นระบบในการจัดทิศทางให้กำลังแรงงานในสิงคโปร์เตรียมความพร้อมให้แก่ตนเองด้วยสมรรถนะต่างๆ (competencies) ที่เกี่ยวข้องกับสายงานอาชีพแต่ละด้านในลักษณะที่สามารถต่อยอดยกระดับทักษะต่างๆ ให้สูงขึ้นได้ เพิ่มศักยภาพในการทำงานและคงอยู่ในอุตสาหกรรมนั้นๆ ได้อย่างมีผลิตภาพ ในปัจจุบันมีเกือบ 600 มาตรฐานความสามารถ ครอบคลุม 60 อาชีพ [53]

ระบบมาตรฐานความสามารถระดับชาติยังคงเป็นแนวทางกว้างๆ 3 ระดับ (1-3) เช่นเดียวกับไทย เพื่อเปิดโอกาสให้ภาคผู้ประกอบการในการจัดการด้านคุณภาพของลูกจ้างให้ได้มาตรฐาน และต้องแสวงหา

---

[50] Thi Lan Anh Tran, Hong Minh Nguyen, Kim Ngan Ho Thi (2006). "Country Paper: Vietnam" presented at ILO/SKILLS-AP/THAILAND Regional Technical Meeting on Developing Skills Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries, at BP Samila Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June.

[51] สัมภาษณ์ Thi Lan Anh Tran, Deputy Manager, Vietnam Chamber of Commerce and Industry ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 23 มิถุนายน 2549.

[52] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

[53] ดูรายละเอียดใน < http://app.wda.gov.sg>

แนวทางใหม่ๆ เพื่อให้ความยืดหยุ่นต่อสถานประกอบกิจการและพนักงานในสถานประกอบกิจการแต่ละแห่งสามารถเลือกพัฒนาหน่วยทักษะ และหน่วยสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับตนในแต่ละช่วงเวลา ในแต่ละระดับซึ่งมีความซับซ้อนและความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไป ในการยกระดับผลิตภาพและคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในสถานประกอบการ เพื่อการเติบโตของอุตสาหกรรมที่แข่งขันได้ในระดับสากล [54]

ในปัจจุบัน สิงคโปร์มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานกว่า 654 ด้านในการรองรับ 69 อุตสาหกรรม ภายใต้ระบบการรับรองมาตรฐานระดับชาติ หรือ NSRS โดยจะยังคงขยายความครอบคลุมออกไปเรื่อยๆ เช่น ด้านการบริการสังคมและชุมชน ด้านอาหารและเครื่องดื่ม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการท่องเที่ยวและที่พัก เป็นต้น แต่ละหน่วยสมรรถนะ (Unit of Competence) มักต้องอาศัยช่วงเวลาในการเรียนรู้และฝึกฝนประมาณ 40 – 120 ชั่วโมง ซึ่งอาจทำได้หลายกรณี เช่น เป็นการฝึกไปพร้อมกับการทำงาน (On-the-job training) การเข้าฝึกในโรงฝึกอย่างเป็นกิจจะลักษณะ ตลอดจนการเรียนฝึกด้วยตนเองทางสื่อเอกสารหรือสื่อการฝึกทางไกลในระดับอิเล็กทรอนิกส์ โดยมาตรฐานทักษะแต่ละประเภทนั้นประกอบด้วย

1) เกณฑ์ภาคปฏิบัติในการทำงานแต่ละชิ้นงานในลักษณะที่พนักงานซึ่งมีความสามารถพึงปฏิบัติได้ดี
2) สถานการณ์ต่างๆ ที่จัดให้สำหรับการทำงานแต่ละชิ้นงาน
3) ความรู้ในทางทฤษฎีที่ต้องใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีสมรรถนะที่ดี
4) เกณฑ์พฤติกรรมซึ่งแสดงถึงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีสมรรถนะที่ดี

NSRS ของสิงคโปร์นี้ อิงแนวทางของ British National Vocational Qualifications (NVQ) เป็นต้นแบบ ในการออกใบรับรองทักษะที่เรียกว่า National Skills Certificate เพื่อรับรองทักษะในการทำงานสำหรับนักเรียนที่ไม่มีประสบการณ์ทำงานและสำหรับกำลังแรงงานในตลาดแรงงานทุกอุตสาหกรรม ที่ผ่านการฝึกอบรมที่สถาบันฝึกอบรม 14 แห่งทั่วประเทศ และผ่านการทดสอบ Public Vocational Tests[55]

NSRS เป็นกลไกที่อยู่ในการกำกับดูแลของกลไกภาครัฐด้านการพัฒนากำลังแรงงานสิงคโปร์ที่เรียกว่า Singapore Workforce Development Agency (WDA) และสภาทักษะแห่งชาติ (National Skills Council) ซึ่งเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยตัวแทนจากภาคนายจ้าง ภาคแรงงาน และภาครัฐ โดยมาตรฐานฝีมือแรงงานภายใต้ NSRS ของสิงคโปร์นั้นพัฒนาขึ้นโดยอาศัยความร่วมมือของคณะกรรมการมาตรฐานทักษะทางอุตสาหกรรม (Industry Skills Standards Committee) ในแต่ละด้าน

National Trades Union Congress มีบทบาทแข็งแกร่งในการกดดันให้เคารพสิทธิของกำลังแรงงานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรูปของการยกระดับทักษะฝีมือ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคนายจ้างและภาคแรงงาน ซึ่งภาคผู้ประกอบการต้องแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงแนวทางในการยกระดับทักษะฝีมือของลูกจ้างโดยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น[56]

แนวทางข้างต้นนั้น ภาครัฐนับว่ามีบทบาทนำในการกำหนดกำกับควบคุมดูแลและสนับสนุนส่งเสริมเพื่อยกระดับเศรษฐกิจของประเทศ สู่ประเทศพัฒนาแล้ว ที่เน้นทั้งภาคการผลิตด้านอุตสาหกรรมและภาคการบริการที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง ทั้งในการยกระดับความเชี่ยวชาญการผลิต และการบริการ ด้วยแนวคิดเรื่องเส้นทางเดินของเทคโนโลยี (Technology Corridor) การเป็นเกาะแห่งข่าวสารข้อมูล (Intelligent Island) ใน

---

[54] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). "The Role of Non-Government Industry and Private Training Bodies in Skills Development and Certification." A Discussion Paper, Enhancing Skills Recognition Systems in ASEAN Project Report 1.2, ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP) Program Stream, January.

[55] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

[56] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

การสร้างความหลากหลายทางเศรษฐกิจตั้งแต่ก่อนย่างเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ตามด้วยแผนพัฒนานวัตกรรมสำหรับศตวรรษที่ 21 เพื่อความพร้อมในการแข่งขันในตลาดโลก[57] ตลอดจนการสร้างทุนมนุษย์คุณภาพสู่ตลาดการจ้างงาน โดยสามารถก้าวสู่ศักยภาพเต็มขั้นของตนด้วยความฝักใฝ่ในการเรียนรู้ซึ่งฝังตัวไปตลอดชั่วชีวิต[58] ซึ่งรัฐบาลสิงคโปร์ใช้นโยบายกระตุ้นให้คนสิงคโปร์เรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้เป็นที่ต้องการของนายจ้าง การสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ ก่อให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น เพื่อลดอัตราว่างงานและให้แรงงานก้าวทันความรู้และเทคโนโลยีเพื่อให้ได้รับการจ้างงาน (Stay employed)[59]

มาเลเซีย ณ ปี 2549 มาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงาน ครอบคลุม 832 อาชีพหลัก ในภาคอุตสาหกรรม รวมถึงที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีใหม่ในระดับสูงด้วย โดยมาเลเซียมีการกำหนดเนื้อหาขึ้นเองภายในประเทศจากความต้องการในตลาดแรงงาน มิได้มีการอิงพื้นฐานของมาตรฐานความสามารถหรือสมรรถนะของประเทศอื่นใด หรือมาตรฐานสากลนัก ทั้งนี้ มีส่วนประกอบที่เป็นหลักประกันว่า ผู้รับการฝึกทักษะแต่ละรายจะตระหนักถึงระดับที่นำไปปฏิบัติได้ดีต่อรายละเอียดของลักษณะงานแต่ละประเภท ภาระงาน มาตรฐานด้านพฤติกรรม ขั้นตอนในการทำงาน ข้อกำหนดต่างๆ ในการทำงาน รายชื่ออุปกรณ์ เครื่องมือ และวัสดุต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเภทและระดับของงาน[60]

ในการรองรับวิสัยทัศน์แห่งชาติ (National Vision Policy: NVP) ซึ่งมีเป้าหมายในการสร้างมาเลเซียให้เป็น "ประเทศที่มีความยืดหยุ่นคงทนและมีความสามารถในการแข่งขัน" ด้วยคุณภาพทรัพยากรมนุษย์สู่สังคมฐานความรู้ (knowledge-based society) อย่างมีความสามารถและทักษะเพียงพอต่อความต้องการของประเทศซึ่งกำลังเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (ปี 2549-2553) มาเลเซียอยู่ระหว่างการปรับมาตรฐานแห่งชาติในการรองรับคุณภาพการประกอบอาชีพซึ่งแบ่งออกได้ 4 ลักษณะ คือ[61]

1) การนำระบบมาตรฐานความสามารถแห่งชาติที่เรียกว่า National Competency Standards ซึ่งเน้นมาตรฐานความสามารถ (Competency) 5 ระดับ ที่ยืดหยุ่นและรองรับความจำเป็นในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจของภาคการผลิต (Competency) เข้ามาแทนที่มาตรฐานแห่งชาติเดิมในระบบมาตรฐานทักษะ 3 ระดับ (ระดับพื้นฐาน ระดับปานกลาง และระดับสูง) ที่เรียกว่า National Occupational Skills Standard (NOSS)

2) การปรับขยายระบบรับรองความสามารถจากกรอบเดิม คือ ระดับวุฒิบัตร (Certificate) 1, 2, 3 สู่ระดับประกาศนียบัตร (Diploma) 4 และ 5 ซึ่งเทียบได้กับประกาศนียบัตรชั้นสูง (Advanced Diploma) ในระบบการศึกษาและเอื้อต่อการต่อยอดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) [62]

3) การนำแนวทางการรับรองทักษะ (Accreditation Approach) มาใช้ทดแทนระบบการทดสอบทักษะแห่งชาติที่มีอยู่

---

[57] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ (2548). *เพิ่งอ้าง.*

[58] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ (2548). *เพิ่งอ้าง.*

[59] Ministry of Manpower (2006). "Conditions of Employment." 26 December.

[60] Siti Sauziah Jamadi; Norhuda Salim; Wan Ismail Ibrahim (2006). *Ibid.*

[61] Majlis LatihanVokasional Kehangsaan (2006). *Ibid.*

[62] Siti Sauziah Jamadi; Norhuda Salim; Wan Ismail Ibrahim (2006) "Country Paper: Malaysia" presented at ILO/SKILLS-AP/THAILAND Regional Technical Meeting on Developing Skills Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries, at BP Samila Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June.

4) การอาศัยความร่วมมือแบบพหุภาคีจากผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการจัดการฝึกอบรมทางด้านทักษะที่มีความหลากหลาย ทั้งโดยภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศ

นอกจากนี้ มาเลเซียยังอยู่ระหว่างการเร่งแผนดำเนินการในการขยายกรอบระดับมาตรฐานให้ครอบคลุมทักษะระดับสูงและอาชีพใหม่ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้นตามมาจากพัฒนาการทางเทคโนโลยีที่สูงขึ้น รวมถึงการทบทวนปรับปรุงเนื้อหามาตรฐานที่มีอยู่แล้วให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี โดยเพิ่มมิติของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การคิดเชิงนวัตกรรม การปรับตัวได้ในการรองรับงานหลากหลายประเภท (Multi-tasking) ด้วยทักษะหลากหลาย (Multiple skills) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการ แทนที่จะเน้นเพียงทักษะความสามารถที่จะรองรับงานได้เพียงประเภทเดียวเช่นในอดีตที่ผ่านมา [63]

มาเลเซียไม่ปิดกั้นแนวทางริเริ่มใหม่ๆ ที่กำลังเกิดขึ้นในส่วนต่างๆ ของโลกในการทำให้มาตรฐานชาติที่มีอยู่รองรับพัฒนาการทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้มากขึ้น รวมถึงที่กำลังพัฒนาในกรอบ ILO [64] และตัวแบบนำร่องในโครงการ Enhancing Skills Recognition System Project ภายใต้ ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP)[65]

ใบรับรองทักษะฝีมือที่ได้มาตรฐานของมาเลเซีย เรียกว่า Malaysian Skill Certificate (SKM) ภายใต้การบริหารกำกับดูแลและควบคุมของ National Vocational Training Council (NVTC) ซึ่ง ณ ปี 2549 มีการออกใบรับรองทักษะฝีมือที่ได้มาตรฐานไปแล้ว 435,151 ฉบับ[66]

ในการพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพียงพอต่อความต้องการของประเทศซึ่งกำลังเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วดังกล่าวข้างต้นนั้น รัฐบาลมาเลเซียมีแผนสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามาลงทุนทางด้านนี้ รวมไปถึงการฝึกฝนทักษะต่างๆ นอกเหนือจากที่รัฐบาลเป็นผู้ริเริ่ม เพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เท่าเทียมกันทั่วประเทศ[67] ซึ่งเป็นการสานต่อมติที่ประชุมระดับคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ปี 2534 ในการยืนหยัดนโยบายหลัก 3 ประการ คือ[68]

1. การปรับปรุงการฝึกอบรมของรัฐตามความต้องการของตลาด
2. การขยายบทบาทของภาคเอกชน
3. การเพิ่มประสิทธิภาพการเชื่อมโยงระหว่างการฝึกอบรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

ภาคผู้ประกอบการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆ มีส่วนร่วมในการปฏิรูปมาตรฐานชาติและรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนา ให้สอดรับกับความต้องการของภาค

---

[63] สัมภาษณ์ Siti Fauzah Jumadi, Senior Assistant Director, National Vocational Training Council, Ministry of Human Resources, Malaysia ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 22 มิถุนายน 2549.

[64] สัมภาษณ์ Norhuda Salim, Senior Assistant Director, National Vocational Training Council, Ministry of Human Resources, Malaysia ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 22 มิถุนายน 2549

[65] สัมภาษณ์ Pang Chau Leong, Deputy Director General, Ministry of Human Resources, Malaysia ณ Siam City Hotel, 31 August 2006

[66] Siti Sauziah Jamadi; Norhuda Salim; Wan Ismail Ibrahim (2006). *Ibid.*

[67] พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ (2548) *อ้างแล้ว.*

[68] Wong Yuk Kiong. (1997) "Malaysia: Skills for Global Competitiveness." December www.ilo.org/public/english/employment/skills/training/publ/malaysia.htm; Majlis LatihanVokasional Kehangsaan (2006). "In Meeting the Demand for Skilled Manpower in the Country." MLVK, Malaysia.

การผลิตในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันสากลมากขึ้น อีกทั้งให้เชื่อมโยงต่อยอดได้กับระบบการศึกษาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ [69]

การฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือแก่กำลังแรงงาน มีการจัดทำขึ้นในสถาบันและหน่วยงานต่างๆ ในภาครัฐภายใต้สภาหรือองค์กรของรัฐ กระทรวงหลักสี่กระทรวงที่มีความรับผิดชอบต่อการดำเนินการการฝึกอบรมทางด้านทักษะก่อนการจ้างงาน คือ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการศึกษา (ผ่านกรมการศึกษาทางเทคนิค หรือ Technical Education Department) กระทรวงพัฒนาผู้ประกอบการ (Entrepreneur Development) และกระทรวงกีฬาและเยาวชน[70]

ในภาคเอกชน การฝึกอบรมด้านทักษะก่อนการจ้างงานดำเนินการโดยผู้จัดการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างและหลากหลายโดยครอบคลุมหลักสูตรและคุณสมบัติที่กว้างขวาง ตามแนวทางซึ่งเป็นข้อแนะนำของที่ประชุมคณะรัฐมนตรีด้านการฝึกอบรม[71]

การเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบายและแนวทางปฏิบัติดังกล่าวนั้น มุ่งไปสู่การปรับปรุงคุณภาพและความสามารถด้านผลิตภาพของแรงงานฝีมือภายในประเทศ เพื่อเพิ่มสถานะทางการแข่งขันของเศรษฐกิจมาเลเซีย การเปลี่ยนแปลงนั้นยังเป็นการตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในมาเลเซีย ในด้านการเพิ่มเติมการใช้กฎเกณฑ์การเรียนรู้/การศึกษาที่มีพื้นฐานมาจากความสามารถในระบบการฝึกอบรมด้านทักษะในมาเลเซีย และในการทำให้ระบบการรับรองทักษะแห่งชาติในมาเลเซียมีความยืดหยุ่น เข้าถึงกำลังแรงงานภาคส่วนต่างๆ ในประเทศได้มากขึ้นและใช้ง่ายขึ้น ผลประโยชน์ของการนำระบบการรับรองทักษะฝีมือแห่งชาติ สรุปได้ดังต่อไปนี้[72]

1) การอำนวยประโยชน์ต่อแผนงานรองรับผู้ที่จบการศึกษา (School leavers) และผู้ที่อยู่ในตลาดแรงงาน ในด้านต่อไปนี้

- การที่ได้รับประกาศนียบัตรทักษะชาวมาเลเซีย ตามความคาดหวังในการพัฒนาอาชีพและการงานให้เพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากผู้ถือประกาศนียบัตรได้รับการประเมินค่าและได้รับการยืนยันแล้วว่าสามารถตอบสนองความต้องการด้านการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมของมาเลเซีย
- การได้มีโอกาสครอบครองประกาศนียบัตรทักษะของชาวมาเลเซีย ซึ่งผู้ครอบครองจะมองตัวเองว่าเป็นผู้ที่มีอาชีพที่มีเกียรติตามสิทธิของตน อีกทั้งเป็นการยกสถานะและเพิ่มประเภทของอาชีพและการงานประเภทที่ต้องใช้ทักษะฝีมือให้มากขึ้น
- บุคคลผู้ซึ่งได้รับความสามารถทางด้านการงานไม่ว่าจะโดยการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้มาก่อนและการบรรลุผลสำเร็จนั้น สามารถได้รับการประเมินค่าและจัดเป็นบุคคลที่มีคุณค่า
- แนวทางทักษะแห่งชาติ 5 ระดับ ที่ปรับใหม่ อำนาจให้การจัดเตรียมแนวทางการพัฒนาด้านอาชีพให้แก่กำลังแรงงานในประเทศ มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีพ
- การเปลี่ยนแนวคิดในแง่ลบทางสังคมและภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่ออาชีพที่ต้องใช้ทักษะเป็นพื้นฐานว่าเป็นอาชีพสำหรับพวกที่ถูกเชื่อว่าไม่มีความสามารถทางด้านวิชาการเท่านั้น จึงเป็นการเพิ่มการยอมรับในคุณค่าของแรงงานทักษะในประเทศซึ่งมีบทบาทเท่ากันกับบทบาทอื่นๆ ที่สำคัญในสังคมมาเลเซียในปัจจุบัน

---

[69] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

[70] Majlis LatihanVokasional Kehangsaan (2006). *Ibid.*

[71] Majlis LatihanVokasional Kehangsaan (2006). *Ibid.*

[72] Majlis LatihanVokasional Kehangsaan (2006). *Ibid.*

2) การอำนวยประโยชน์ต่อแผนงานในการรองรับผู้ประกอบการและภาคอุตสาหกรรม จากคุณประโยชน์ต่อไปนี้

- ระบบการรับรองทักษะแห่งชาติจัดแผนงานโดยทั่วไปให้กับผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมจากทุกสถาบันฝึกอบรมทักษะทั้งที่ดำเนินการโดยรัฐและเอกชน เพื่อที่จะได้รับใบรับรองทักษะแห่งชาติที่เหมือนกัน จึงเป็นการลดปัญหาการมีประกาศนียบัตรทางด้านอาชีพและทักษะที่แตกต่างกันมากเกินไปในตลาดงานของมาเลเซีย
- การพิจารณาผู้ถือประกาศนียบัตรทางด้านทักษะชาวมาเลเซียที่เหมาะสมนั้น จะทำให้การรับคนและการเลือกบุคคลที่เหมาะสมสำหรับงานทักษะสามารถเพิ่มขึ้นได้
- แนวทางพื้นฐานด้านคุณสมบัติเชิงทักษะและสมรรถนะในการประกอบอาชีพต่างๆ 5 ระดับ เป็นการวางรากฐานในการทำให้เกิดการชดเชยที่มีความเท่าเทียมและมีระบบมากขึ้นและเกิดโครงสร้างทางด้านอาชีพสำหรับงานทักษะ
- การสร้างเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างแรงงานกับนายจ้างในสถานที่ทำงาน ด้วยการทำความเข้าใจทั่วไปให้เกิดขึ้นตรงกันต่อข้อกำหนดของงานด้านทักษะที่เป็นมาตรฐานหรือที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ
- การมีแหล่งอ้างอิงทางการด้านการประเมินกิจกรรมการฝึกอบรมภายในองค์กร การสร้างตระหนักถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมด้านทักษะ และอำนวยให้การฝึกอบรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์
- การกระตุ้นให้กำลังแรงงานภายในประเทศเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม และมีการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น
- การกระตุ้นให้กำลังแรงงานภายในประเทศได้รับการพัฒนาทักษะให้สูงขึ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีพ
- การบรรลุถึงผลลัพธ์ (ความสามารถ) ที่เป็นข้อกำหนดของสถานที่ทำงานจริง ระบบแห่งชาติต้องการที่จะผลิตคนงานทักษะที่มีความสามารถมากขึ้น

3) การอำนวยประโยชน์ต่อแผนงานรองรับผู้จัดการฝึกอบรมทักษะ ด้วยคุณประโยชน์ต่อไปนี้

- หลักสูตรและวัตถุประสงค์การฝึกอบรม เป็นแหล่งอ้างอิงสำหรับการพัฒนาหลักสูตรและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
- การพัฒนาแหล่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4) ระบบการรับรองทักษะแห่งชาติยังเป็นประโยชน์ต่อผู้จัดหาการฝึกอบรมทักษะในด้านอื่นๆ เช่น

- การนำไปสู่การฝึกอบรมที่มีพื้นฐานอยู่บนความสามารถ
- การเพิ่มภาพลักษณ์และคุณสมบัติที่ดีที่มีร่วมกันระหว่างสถาบันการฝึกอบรมต่างๆ

ฟิลิปปินส์ ในฐานะประเทศส่งออกกำลังแรงงานสู่ตลาดสากล ฟิลิปปินส์ให้ความสำคัญกับมาตรฐานทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพที่ได้มาตรฐานสากลมาโดยตลอด โดยยึดแนว National Qualification Framework (NQF) ซึ่งอิงมาตรฐานสากล มีระบบซึ่งเน้นมาตรฐานและการรับรองทักษะความสามารถระดับกลางของผู้ประกอบอาชีพสาขาต่างๆ มากมาย โดยเป็นการปรับจากที่ภาครัฐเป็นผู้กำหนดไปสู่การที่ภาคผู้ประกอบการมีบทบาทหลักตามความต้องการของแต่ละสาขาและตลาด (Sector-led, market-driven approach) [73]

---

[73] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

นอกจากแรงจูงใจจากภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือให้กับลูกจ้างแล้ว ภาคผู้ประกอบการมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดในการกำหนดนโยบายการฝึกอบรมทางวิชาชีพ แผนและโครงการพัฒนาทักษะฝีมือ โดยคณะทำงานกลุ่มอุตสาหกรรม (Industry Working Group) ได้รับการส่งเสริมให้เป็นผู้บริหารจัดการโครงการประเมินผลสำหรับทักษะความสามารถระดับกลางของอาชีพสาขาต่างๆ ระบบมาตรฐานอื่นที่แยกส่วนจากระบบมาตรฐานชาติกำลังจะลดบทบาทลง [74]

ในฐานะประเทศที่มีความพร้อมด้านประสบการณ์การจัดทำมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพในระดับหนึ่ง ฟิลิปปินส์พร้อมให้ความร่วมมือกับประเทศสมาชิกอาเซียน ในการแสวงหาแนวทางด้านการจัดทำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ เพื่ออำนวยให้เกิดกลไกการยอมรับมาตรฐานความสามารถซึ่งกันและกัน (MRA) ระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน [75]

บรูไน ดารุสซาลาม ยึดแนว National Qualification Framework (NQF) เช่นเดียวกับมาเลเซียและฟิลิปปินส์ โดยสถานประกอบการมีบทบาทมากในการพัฒนาฝีมือและรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาตั้งแต่ระดับวิชาชีพลงไปถึงผู้ปฏิบัติระดับล่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการที่เป็นบรรษัทข้ามชาติโดยยึดมาตรฐานสากล ในขณะที่ระบบมาตรฐานอื่นที่แยกส่วนจากระบบมาตรฐานชาติยังคงแข็งแกร่ง [76]

อินโดนีเซีย ในฐานะประเทศพหุสังคมที่มีขนาดใหญ่และกระจายกินอาณาบริเวณทางภูมิศาสตร์อย่างกว้างขวาง ซึ่งรัฐพยายามกำหนดนโยบายที่ร่อมชอมระหว่างความเป็นปึกแผ่นมั่นคงไม่แตกแยกออกเป็นรัฐเล็กรัฐน้อย กับการคงเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมตามความต้องการของกลุ่มชนซึ่งเป็นประชากรขนาดใหญ่ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้านต่างๆ ความพยายามในการจัดทำมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงานในช่วงที่ผ่านมาไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร

อย่างไรก็ตาม ปัญหาด้านตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตั้งแต่วิกฤตเศรษฐกิจ 2540 ด้วยอัตราการว่างงานของประชากรวัยแรงงานในช่วงต้นๆ ที่เพิ่มสูงขึ้นจากร้อยละ 5 ในปี 2543 เป็นร้อยละ 9.1 ในปี 2545 ประกอบกับปัญหาการทำงานต่ำระดับในด้านชั่วโมงการทำงาน ซึ่งมีหลายคนมีโอกาสทำงานเพียงไม่ถึง 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตลอดจนความจำเป็นในการเร่งพัฒนากำลังคนในประเทศให้สามารถเป็นแรงสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติให้ไปด้วยกันได้อย่างดี และพร้อมต่อระบบการค้าเสรีตลอดจนการเข้าสู่ตลาดโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการแข่งขันในเวทีเอเปคและเขตการค้าเสรีอาเซียนหรืออาฟตา (ASEAN Free Trade Area – AFTA) [77] การปรับปรุงนโยบายการพัฒนากำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานความสามารถอย่างทั่วถึงกลายเป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ไขสถานการณ์ในตลาดแรงงานนั้น [78]

นับตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นมา มีการเปลี่ยนจากที่เคยเน้นมาตรฐานด้านชั่วโมงการฝึกไปสู่แนวทางสากลซึ่งเน้นมาตรฐานด้านความสามารถหรือสมรรถนะ (Competency) มากขึ้นตามกรอบ National Qualification Framework (NQF) โดยมีแนวโน้มที่จะนำมาตรฐานสากลมาใช้มากขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งองค์ประกอบ

---

[74] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

[75] สัมภาษณ์ Milagros Dawa-Hernandez, Deputy Director General, ณ Siam City Hotel, 31 August 2006

[76] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

[77] พัชราวลัย วงศ์บุญลิน และคณะ (2548) *อ้างแล้ว.*

[78] MHLW (2003). "Indonesia" in <www.mhlw.go.jp/english/topics/globalization/dl/38-10.pdf> p. 1 (accessed on 27 November 2005).

ของมาตรฐานฝีมือในแต่ละประเภทอาชีพและระดับของงานจะครอบคลุมถึงหน้าที่หลักของการทำงาน ชื่อของหน่วยทักษะ (skill units) ต่างๆ ตลอดจนรหัส รายละเอียด และองค์ประกอบของหน่วยทักษะนั้น โดยมีเกณฑ์พฤติกรรม ความสามารถหรือสมรรถนะหลัก และแนวทางการประเมิน ซึ่งเนื้อหาของแต่ละหน่วยความสามารถหรือสมรรถนะมาตรฐานนั้นส่วนมากมักอิงหรือรับมาจากมาตรฐานสากล หรือที่ดำเนินกันอยู่ในประเทศที่พัฒนาแล้วบางประเทศ โดยระดับของงานนั้น แบ่งเป็น 3 ระดับ คล้ายกับไทย แต่เรียกต่างกันเป็นระดับ Junior ระดับ Senior และระดับสูง Advanced ซึ่งมาตรฐานฝีมือในแต่ละระดับในแต่ละประเภทอาชีพนั้น ครอบคลุมหลากหลายหน่วยทักษะ เช่น อาชีพที่เกี่ยวกับรถยนต์ซึ่งมีประมาณ 170 หน่วยทักษะ นั้น มาตรฐานฝีมือในระดับ Junior Mechanic ครอบคลุมมากกว่า 43 หน่วยทักษะ

จากความร่วมมือระหว่างประเทศที่มีความใกล้ชิดทางประวัติศาสตร์และเศรษฐกิจ มาตรฐานความสามารถแห่งชาติมีฐานการพัฒนามาจากต้นแบบของออสเตรเลียและเยอรมนีเป็นสำคัญ[79] ทั้งนี้ การจัดทำมาตรฐานความสามารถในอินโดนีเซีย ครอบคลุม 35 ประเภทอาชีพแล้ว ณ ปี 2546 และยังคงพัฒนาต่อไปโดยอาศัยความร่วมมือในลักษณะหุ้นส่วนกับประเทศต่างๆ ทั้งภายในและนอกภูมิภาค เช่น ILO ความร่วมมือกับประเทศออสเตรเลียภายใต้ Indonesian Australia Partnership in Skill Development Project[80] โดยในปัจจุบัน อยู่ระหว่างการปฏิรูปขยายกรอบจาก 9 ระดับ ถึง 12 ระดับ ต่อไปในอนาคตเพื่อรองรับการเทียบเคียงความสามารถถึงระดับปริญญาเอก อย่างไรก็ตาม อินโดนีเซียยังคงใช้ระบบยืดหยุ่น โดยบางอาชีพอาจให้ใช้ได้เพียงระดับ 1-5 หรือ 1-6 บางอาชีพอาจได้ทั้งระดับ 1-9 ซึ่งมีชุดความสามารถจำนวนมาก โดยมีเป้าหมายขยายขอบข่ายมาตรฐานความสามารถแห่งชาติให้ถึง 100 สาขาอาชีพ ตั้งแต่ระดับพื้นฐานถึงระดับวิศวกร/วิชาชีพ และให้ใช้ร่วมกันทั่วประเทศทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนภายในปี 2553 จากที่เริ่มใช้เพียงบางส่วนในปัจจุบัน[81]

ระบบมาตรฐานความสามารถระดับชาติซึ่ง ได้เริ่มมีการปรับปรุงใหม่ตั้งแต่ปี 2546 นี้ มุ่งให้สามารถประเมินทักษะของกำลังแรงงานประเทศได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่กำลังแรงงานที่มีความสามารถจะสามารถหางานทำได้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

การกำกับดูแลการพัฒนาทักษะฝีมือของกำลังแรงงานในอินโดนีเซีย จึงอยู่ในส่วนความรับผิดชอบของกรมกำลังแรงงานและการย้ายถิ่น (Department of Manpower and Transmigration) โดย Directorate of Employment Training Development มีหน้าที่พัฒนาโครงการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝึกผู้สอน และจัดทำมาตรฐานในการตรวจสอบกิจกรรมของสถาบันต่างๆ ที่ทำการฝึกอบรมทางวิชาชีพ ในส่วนต่างๆ ของประเทศ ได้แก่ ก) ศูนย์ฝึกอบรมทางการเกษตร (Agricultural Training Center) ที่ Rembang ข) ศูนย์ฝึกอบรมทางอุตสาหกรรม (Industrial Training Center) ที่ Makassar ค) ศูนย์ฝึกอบรมทางอุตสาหกรรม (Industrial Training Center) ที่ Serang ง) ศูนย์ฝึกอบรมทางอุตสาหกรรม (Industrial Training Center) ที่ Medan จ) ศูนย์ฝึกอบรมทางอุตสาหกรรม (Industrial Training Center) โรงเรียนฝึกอบรมทางวิชาชีพจำนวนทั้งหมด 153 แห่ง ได้ย้ายจากการควบคุมของรัฐบาลกลางมาอยู่ในส่วนของรัฐบาลท้องถิ่น โดยศูนย์ฝึกอบรมต่างๆ นั้นมีหน้าที่ประสานงานในเชิงนโยบายกับโรงเรียนฝึกอบรมเหล่านั้น[82]

---

[79] M. Moejiman; L.F. Majanto; R. Mustakim; A. Mulyanto; S. Salam (2006). *Ibid.*

[80] ดูรายละเอียดใน www.kangguru.org/ausaidprojects.

[81] M. Moejiman; L.F. Majanto; R. Mustakim; A. Mulyanto; S. Salam (2006). "Country Paper: Indonesia" presented at ILO/SKILLS-AP/THAILAND Regional Technical Meeting on Developing Skills Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries, at BP Samila Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June.

[82] MHLW (2003). *Ibid.*, p. 2.

สำหรับการฝึกอบรมครูฝึกต่างๆ รวมทั้งกำลังแรงงานที่ต้องการพัฒนาให้มีทักษะขั้นสูง และข้าราชการทั้งหลายนั้น อยู่ในการกำกับดูแลของคณะกรรมาธิการด้านการฝึกอบรมและผลิตภาพ (Board of Training and Productivity)[83]

กฎหมายแรงงานฉบับใหม่ ที่เรียกว่า Labour Law No. 13/2003 ในส่วนที่เกี่ยวกับกำลังแรงงานนั้น รัฐบาลมาเลเซียกำหนดกลไกหลักรองรับการปรับปรุงนโยบายการฝึกอบรมวิชาชีพทั่วประเทศ 3 ส่วนคือ การจัดตั้งสถาบันประสานงานด้านการฝึกอบรมทางวิชาชีพ (Vocational Training Coordination Institution) การจัดทำระบบการฝึกอบรมทางวิชาชีพระดับชาติ (National Vocational Training System) และการจัดตั้งระบบการรับรองทักษะระดับชาติ (National Skills Certification System)[84] Labour Law No. 13/2003 นี้ยังกำหนดให้มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ให้การรับรอง เรียกว่า องค์กรรับรองอาชีพ LSP ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 7 แห่ง สำหรับ 7 สาขาอาชีพ คือ วิศวช่างกล (Mechanical Engineering) ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อม งานเกษตร การก่อสร้าง การพาณิชย์/เทคโนโลยีสารสนเทศ และอื่นๆ เช่นการบริการ ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น[85]

สถาบันประสานงานด้านการฝึกอบรมทางวิชาชีพ เป็นองค์กรในการประสานงานเกี่ยวกับโครงการและกิจกรรมการฝึกอบรมที่มีในส่วนต่างๆ ของประเทศ ตลอดจนทำหน้าที่ประเมินโครงการต่างๆ นั้นเพื่อกำหนดแนวทางในการที่จะนำมาใช้ให้สอดคล้องกันทั่วประเทศต่อไป ทั้งนี้ โดยอาศัยระบบการมีส่วนร่วมแบบพหุภาคีระหว่างผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ เช่นเดียวกับที่ดำเนินอยู่ในประเทศสมาชิกอื่นๆ ของอาเซียน โดยในกรณีของอินโดนีเซียนั้น ประกอบด้วยรัฐบาลกลาง สมาคมนายจ้าง ศูนย์ฝึกอบรมทางวิชาชีพ และองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำระบบการฝึกอบรมทางวิชาชีพระดับชาตินั้น อินโดนีเซียอยู่ระหว่างการถ่ายโอนอำนาจจากรัฐบาลกลางไปยังรัฐบาลท้องถิ่นตามบทบัญญัติของ Law No. 22/2000 ซึ่งว่าด้วยการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง โดยรัฐบาลกลางยังคงมีบทบาทนำในการจัดทำระเบียบและแนวทางเกี่ยวกับการฝึกอบรมทางวิชาชีพสำหรับรัฐบาลท้องถิ่นนำไปใช้อ้างอิงในการจัดทำโครงการของตน

ภาคผู้ประกอบการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆ มีส่วนร่วมในการปฏิรูปมาตรฐานชาติและรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนา[86] ในขณะที่มีแรงจูงใจจากภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือให้กับลูกจ้าง[87]ถึงแม้ว่าอินโดนีเซียยึดหลักความสมัครใจในการที่ภาคการผลิตจะนำมาตรฐานความสามารถแห่งชาติไปใช้ โดยไม่ปิดกั้นการที่ภาคการผลิตจะอิงมาตรฐานสากล ยกเว้นในส่วนที่เกี่ยวกับ ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) ตลอดจนส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปกป้องผลประโยชน์ของสาธารณชนนั้น มาตรฐานชาติและการออกใบรับรองเป็นมาตรการบังคับตามกฎหมาย[88]

---

[83] MHLW (2003). *Ibid.*, p. 3.

[84] Labour Law No. 13 of 2003, Indonesia.

[85] MHLW (2003). *Ibid.*, p.5.

[86] สัมภาษณ์ Raja Mustakim, Riau Island, Chamber of Commerce & Industry Office ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 20 มิถุนายน 2549.

[87] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

[88] สัมภาษณ์ M. Moejiman, Director of Standard & Competent Training Program, The Labor Department of the Republic of Indonesia ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 20 มิถุนายน 2549.

กล่าวได้ว่าเป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทของกลไกทางการภาครัฐทั้งในระดับรัฐบาลและรัฐบาลท้องถิ่นไปสู่การกำกับดูแลและอำนวยความสะดวกให้ได้มาตรฐานมากกว่าที่จะเน้นดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยตัวเอง โดยเน้นการดำเนินงาน 4 ส่วน คือ

1) การพัฒนาฝีมือแรงงานอินโดนีเซียเพื่อให้สามารถหางานที่เหมาะสมในตลาดแรงงานภายในประเทศ ซึ่งรวมถึงผู้ที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผู้ที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้ว่างงาน ผู้ที่ต้องการเปลี่ยนงานหรือย้ายงาน
2) การพัฒนาฝีมือแรงงานย้ายถิ่นชาวอินโดนีเซีย ซึ่งรวมถึงผู้ที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผู้ที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้ว่างงาน เพื่อให้สามารถหางานที่เหมาะสมในตลาดแรงงานต่างประเทศ
3) การยกระดับฝีมือสำหรับลูกจ้างและข้าราชการที่ทำงานอยู่แล้วภายในประเทศ
4) การพัฒนาฝีมือครูฝึก

กระนั้นก็ตาม การพัฒนาฝีมือแรงงานในอินโดนีเซียนั้น ครอบคลุมเพียง 7 สาขา คือ วิศวช่างกล (Mechanical Engineering) ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อม งานเกษตร การก่อสร้าง การพาณิชย์/เทคโนโลยีสารสนเทศ และอื่นๆ เช่นการบริการ ซึ่งนอกจากหลักสูตรพื้นฐานแล้ว ยังมีหลักสูตรฝึกอบรมเคลื่อนที่ไปตามพื้นที่ชนบทและหลักสูตรสำเร็จรูปเพื่อรองรับสถานประกอบการหรือคนงานเฉพาะราย[89]

ทางการอินโดนีเซียยอมรับว่า[90] สภาพปัญหาหรือข้อจำกัดของการพัฒนาฝีมือกำลังแรงงานในประเทศอินโดนีเซีย แบ่งออกได้ 5 ประการ คือ

1) ระบบการฝึกอบรมที่มีอยู่ยังไม่พร้อมที่จะก้าวถึงระดับสากล หากแต่อยู่ระหว่างการเริ่มเตรียมความพร้อม

2) การขาดข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์ เนื่องจากความด้อยประสิทธิภาพในการประสานงานแบบเครือข่ายระหว่างรัฐบาลกลาง กลไกบริหารส่วนจังหวัด และกลไกบริหารส่วนภูมิภาค

3) การขาดระบบข้อมูลด้านตลาดแรงงานในการเป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือกำลังแรงงาน

4) การขาดความเชื่อมโยงระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการฝึกอบรม

5) อยู่ในระยะเริ่มต้นของการปรับปรุงกฎระเบียบด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือและใบรับรองสมรรถภาพของกำลังแรงงาน

เวียดนาม Ministry of MoLISA เพิ่งออก Decision No. 622/QD-LDTBXH เกี่ยวกับกรอบคุณสมบัติทักษะแห่งชาติ (Skills Qualification Framework of Vietnam) ให้ประกอบด้วยคุณสมบัติ 3 ระดับ (1-3) โดยมีแผนที่จะขยายความครอบคลุมจากที่มีอยู่แล้ว 2 สาขาอาชีพ (ช่างไฟฟ้าตามบ้าน และช่างตัดโลหะ) เป็น 48 สาขาอาชีพ โดยอาศัยเงินกู้จาก Asian Development Bank และการจัดทำมาตรฐานความสามารถ 13 ประเภท (Competencies) สำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวภายใต้เงินให้เปล่า (Grant) จาก EU[91]

---

[89] MHLW (2003). *Ibid.*, p. 4.

[90] Department of Skill Development (2004). "Minutes: Panel Discussion on Skill Standard Situation Discussion among IMT-GT Members" Novotel Central Sukontha Hatyai, Songkhla, Thailand, 30 August 2004, p. 15

[91] Thi Lan Anh Tran, Hong Minh Nguyen, Kim Ngan Ho Thi (2006). "Country Paper: Vietnam" presented at ILO/SKILLS-AP/THAILAND Regional Technical Meeting on Developing Skills Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries, at BP Samila Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June.

โดยมีแนวโน้มที่จะรับแนว และพร้อมที่จะพิจารณานำแนวตัวแบบนำร่องในโครงการ Enhancing Skills Recognition System Project ภายใต้ ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP) และของ ILO มาปรับใช้หากแนวทางของ ILO เป็นรูปร่างที่ชัดเจนในสาขาอุตสาหกรรมต่างๆ มากขึ้นต่อไปในอนาคต [92] ทั้งนี้ ผู้ประกอบการในเวียดนามเริ่มให้ความสำคัญกับมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงาน แต่ยังไม่มีแรงจูงใจจากภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือให้กับลูกจ้าง[93]

ลาว เพิ่งมีระบบที่เป็นของภาครัฐ โดยเริ่มมีการร่างกรอบมาตรฐานทักษะฝีมือเมื่อกลางปี 2548 และอยู่ระหว่างการพัฒนาระบบให้ได้มาตรฐานสูงขึ้นและขยายขอบเขตความครอบคลุมสาขาอาชีพต่างๆ มากขึ้น[94] โดยได้เริ่มมีสถาบันฝึกอบรมพัฒนาฝีมือกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นในภาคเอกชน แต่สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่ตระหนักถึงการพัฒนาทักษะฝีมือและการรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนา [95]

กัมพูชา เพิ่งเริ่มเข้าสู่การวางแผนและเตรียมการพัฒนาระบบ National Occupational Skills Standard (NOSS) บนกรอบทักษะ 3 ระดับ (1. ระดับกึ่งทักษะ 2. ระดับทักษะ 3. ระดับทักษะสูง)โดยในปัจจุบันอยู่ระหว่างการปรับสู่กรอบใหม่ที่เรียกว่า National Qualification Framework for Cambodia (NQFC) ซึ่งเน้นการขยายจากกรอบเดิมให้เป็นที่ยอมรับด้านคุณสมบัติของกำลังแรงงานมากขึ้นในระดับภูมิภาคและระดับสากล รวมถึงการเพิ่มสัดส่วนของกำลังแรงงานในระดับช่างเทคนิคและทักษะระดับสูง (Foreman) ด้วยกรอบคุณสมบัติ 5 ระดับ (Qualification Levels) และวุฒิบัตรระดับชาติ (National Certificate) 5 ระดับ (I = Semi-skilled; II = Skilled; III = Highly Skilled/Foreman; IV = Technician; V = Engineer)[96]

ทั้งนี้ ทางการกัมพูชามีความตั้งใจจะยกระดับให้สูงขึ้น โดยมีแนวโน้มที่จะรับแนวตัวแบบนำร่องในโครงการ Enhancing Skills Recognition System Project ภายใต้ ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP)[97] และพร้อมที่จะพิจารณานำแนวของ ILO มาปรับใช้หากแนวทาง ของ ILO เป็นรูปร่างที่ชัดเจนในสาขาอุตสาหกรรมต่างๆ มากขึ้นต่อไปในอนาคต [98]

---

[92] สัมภาษณ์ Thi Lan Anh Tran, Deputy Manager, Vietnam Chamber of Commerce and Industry ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 23 มิถุนายน 2549.

[93] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

[94] สัมภาษณ์ Phouvanh Chanthavong, Director of Lao-Korea Vocational Training Center, Department of Labor, Ministry of Labor and Social Welfare, ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 21 มิถุนายน 2549.

[95] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

[96] Sopha Sem and Quen Tep (2006). "Country Paper: Cambodia" presented at ILO/SKILLS-AP/THAILAND Regional Technical Meeting on Developing Skills Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries, at BP Samila Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June.

[97] สัมภาษณ์ Men Socheth, Director of Department of National Competency Standard, Phonm Penh ณ Siam City Hotel, 31 August 2006

[98] สัมภาษณ์ Qoen Tep, Deputy Director General, Technical Vocational Education and Training (TVET), Ministry of Labor and Vocational Training (MoVT), Cambodia ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 21 มิถุนายน 2549.

กระนั้นก็ตาม สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่ตระหนักถึงการพัฒนาทักษะฝีมือและการรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนา[99]

พม่า เพิ่งเริ่มจัดทำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรมมีศูนย์ฝึกอบรมอุตสาหกรรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 แห่ง โดยได้รับการรับรองด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานจาก Nanyang Technological University ของสิงคโปร์[100] โดยอิงมาตรฐานมาตรฐานของสิงคโปร์ในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานสาขาการก่อสร้าง ซึ่งการที่กำลังแรงงานพม่าจะได้รับใบรับรองการผ่านมาตรฐานเป็น Certified Skilled Worker ได้ต้องผ่าน CIDB Skill Evaluation Tests ของ Construction Industry Development Board Skill Evaluation ของสิงคโปร์ อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการที่เป็นธุรกิจขนาดใหญ่บางแห่งจากต่างประเทศนิยมอิงแนวทางและเทคโนโลยีเฉพาะทางของตน กลุ่มธุรกิจร่วมทุนและธุรกิจของชาวพม่าไม่ค่อยสนใจด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานมากนัก เน้นการพัฒนาฝีมือจากการลงมือปฏิบัติจริง ไม่มีแผนการฝึกอบรมที่แน่นอน และไม่ค่อยได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานจากภายนอก[101]

ไทย เป็นประเทศที่มีการพัฒนามาตรฐานทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงานมาเป็นเวลานาน โดยยังคงยึดแนวมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในฐานะข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือแรงงาน ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผลผลิตและสร้างมูลค่าสำหรับการแข่งขันของประเทศ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของไทย

การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในประเทศไทยนั้น มุ่งเสริมสร้างกำลังคนให้มีศักยภาพในการสร้างผลผลิตและให้บริการด้วยประสิทธิภาพในระดับสากล โดยอิงหลักเกณฑ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เป็นเครื่องชี้นำการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีตัวชี้วัดดังนี้

1) การมีความรู้ในทฤษฎีเพียงพอต่อการปฏิบัติ ประมาณ 20:80 หรือ 30:70
2) การปฏิบัติงานคำนึงถึงความปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อม
3) การเลือกใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
4) การปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่เหมาะสม
5) การเลือกใช้วัสดุอย่างประหยัดคุ้มค่า
6) การใช้ระยะเวลาการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
7) ผลสำเร็จของงานได้คุณภาพตามข้อกำหนด

เท่าที่ผ่านมา โครงสร้างของมาตรฐานในแต่ละอาชีพส่วนใหญ่นั้น เป็นไปตามการจัดลำดับความยากง่าย ความซับซ้อนและความรับผิดชอบซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับชั้น คือ ชั้น 1 (ชั้นต้น) ชั้น 2 (ชั้นกลาง) และชั้น 3 (ชั้นสูงสุด) ในระบบที่เรียกว่า Competency-Based Skill Training (CBST) ในการเสริมสร้างแรงงาน

---

[99] สัมภาษณ์ Sopha Sem, The Cambodian Federation of Employers and Business Associations (CAMFEBA) ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 21 มิถุนายน 2549.

[100] สัมภาษณ์ Khin Nway Co, Senior Training Officer, Skill Training Center, Department of Labor, Myanmar ณ Siam City Hotel, 30 August 2006

[101] *Opcit.*

ฝีมือให้ทักษะ (Psychomotor) แนวคิด/ความเข้าใจ (Cognitive) และทัศนคติที่เหมาะสมต่อการทำงาน (Affective) ในสาขาวิชาชีพต่างๆ

การจัดมาตรฐานฝีมือแรงงานของไทย จำแนกออกเป็น 7 กลุ่มอาชีพ ประกอบด้วย

1) กลุ่มอาชีพช่างก่อสร้าง (Construction)
2) กลุ่มอาชีพช่างเขียนแบบ (Drawing)
3) กลุ่มอาชีพช่างเครื่องกล (Mechanical)
4) กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์/คอมพิวเตอร์ (Electrical/Electronic/Computer)
5) กลุ่มอาชีพช่างอุตสาหการ (Industrial)
6) กลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ (Business & Service)
7) กลุ่มอาชีพอุตสาหกรรมศิลป์ (Industry Arts)

ประเทศไทยเปิดโอกาสให้สถานประกอบการต่างๆ มีมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเองภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของภาครัฐ ซึ่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นเรื่องที่กระทำได้ โดยต้องได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานจากคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเมื่อได้รับการรับรองแล้ว สามารถนำไปใช้ทดสอบตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการฯ ประกาศกำหนด

การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ อยู่ภายใต้ความร่วมมือของฝ่ายการแรงงานภาคเอกชนและภาครัฐที่เกี่ยวข้องในรูปของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่างๆ ซึ่งต้องมีการนำเสนอขอความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและประกาศบังคับใช้ ก่อนที่จะนำไปใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานรับผิดชอบในภาพรวม

สถานประกอบการมีบทบาทมากในการพัฒนาฝีมือและรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาตั้งแต่ระดับวิชาชีพลงไปถึงผู้ปฏิบัติระดับล่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการที่เป็นบรรษัทข้ามชาติ โดยยึดมาตรฐานสากล หรือมาตรฐานของประเทศแม่ เช่น ฝรั่งเศส เยอรมนี ญี่ปุ่น เกาหลี (ระบบมาตรฐานอื่นที่แยกส่วนจากระบบมาตรฐานชาติยังคงแข็งแกร่ง) มีแรงจูงใจจากภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือให้กับลูกจ้าง

ในปัจจุบัน ประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระทรวงแรงงาน อยู่ระหว่างการปรับตัวและแสวงหาแนวทางปรับตัวทั้งในเชิงนโยบายและมาตรการรองรับการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานในประเทศหลายประการ ซึ่งบางประการนั้นเป็นแนวคิดริเริ่มที่รุดหน้ากว่าประเทศอื่นๆ ในภูมิภาค ได้แก่

1) แนวคิดในการปรับขยายระดับกรอบมาตรฐานอาชีพให้เอื้อต่อการต่อยอดอย่างก้าวหน้าในสายอาชีพมากยิ่งขึ้น เห็นได้จากกรอบแนวคิดของมาตรฐานอาชีพของผู้ประกอบอาหาร และมาตรฐานอาชีพของบุคลากรในสถานประกอบการที่พักแรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการเคลื่อนย้ายบุคลากรเข้าไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนภายในปี 2551 ตามแผนดำเนินการการก้าวสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint) ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์กำหนดสำหรับเทียบและวัดระดับคุณภาพของบุคลากร 3 ประการ คือ ก) ความรู้และความสามารถหลัก ข) ความรู้ความสามารถเฉพาะแผนก และ ค) ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งงาน โดยมีการแบ่งระดับมาตรฐานอาชีพออกเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 เทียบเท่ากับ ผู้ปฏิบัติการระดับ 1 (เบื้องต้น)

- มีความรู้ความสามารถ และทักษะพื้นฐานในงานตามตำแหน่งงานที่ทำอยู่
- มีความรู้ความสามารถในการทำงานประจำ (routine job) ให้ลุล่วงไปด้วยดี

- สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในงานประจำได้ดีภายใต้กฎระเบียบขององค์กร หรือ คำแนะนำ ของหัวหน้างาน
- มีทักษะดีในการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น

ระดับที่ 2 เทียบเท่ากับ ผู้ปฏิบัติการระดับ 2 (ปานกลาง)

- มีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่หลากหลายในงานตามตำแหน่งที่ทำอยู่ โดยงานบางอย่างไม่ใช่งานที่เกิดขึ้นประจำ หรือเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย
- สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในการทำงานที่ซับซ้อนขึ้นโดยใช้วิจารณญาณส่วนบุคคล
- มีทักษะเบื้องต้นในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยใช้วิจารณญาณส่วนบุคคล
- มีทักษะในการประสานงานกับบุคคลอื่นในแผนก
- สามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติได้เป็นอย่างดี

ระดับที่ 3 เทียบเท่ากับ ผู้คุมงาน/หัวหน้างาน

- มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะในการทำงานที่หลากหลายและซับซ้อนขึ้น
- สามารถรับผิดชอบ ดูแล ให้คำแนะนำ และควบคุมการทำงานบุคคลที่อยู่ในความดูแล
- มีความสามารถและทักษะในการจัดการและพัฒนาทรัพยากรต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน
- มีความสามารถและทักษะในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่ต้องใช้วิจารณญาณส่วนบุคคลอย่างมาก

ระดับที่ 4 เทียบเท่ากับ ผู้ช่วยผู้จัดการ

- มีความรู้และทักษะทั้งในระดับเทคนิคและการจัดการ สำหรับการทำงานที่ซับซ้อนและมีความหลากหลายเป็นอย่างมาก
- มีความเป็นผู้นำ สามารถให้นโยบายและแนวทางในการดำเนินงานของแผนก
- สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาของแผนกได้ภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นประจำหรือพิเศษ
- มีความรู้และทักษะในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การวางแผนงาน การจัดการ การประสานงาน การบริหารแผนงาน และการประเมินผลการดำเนินงานของแผนก
- สามารถจัดทำแผนงานของแผนกงานที่รับผิดชอบ

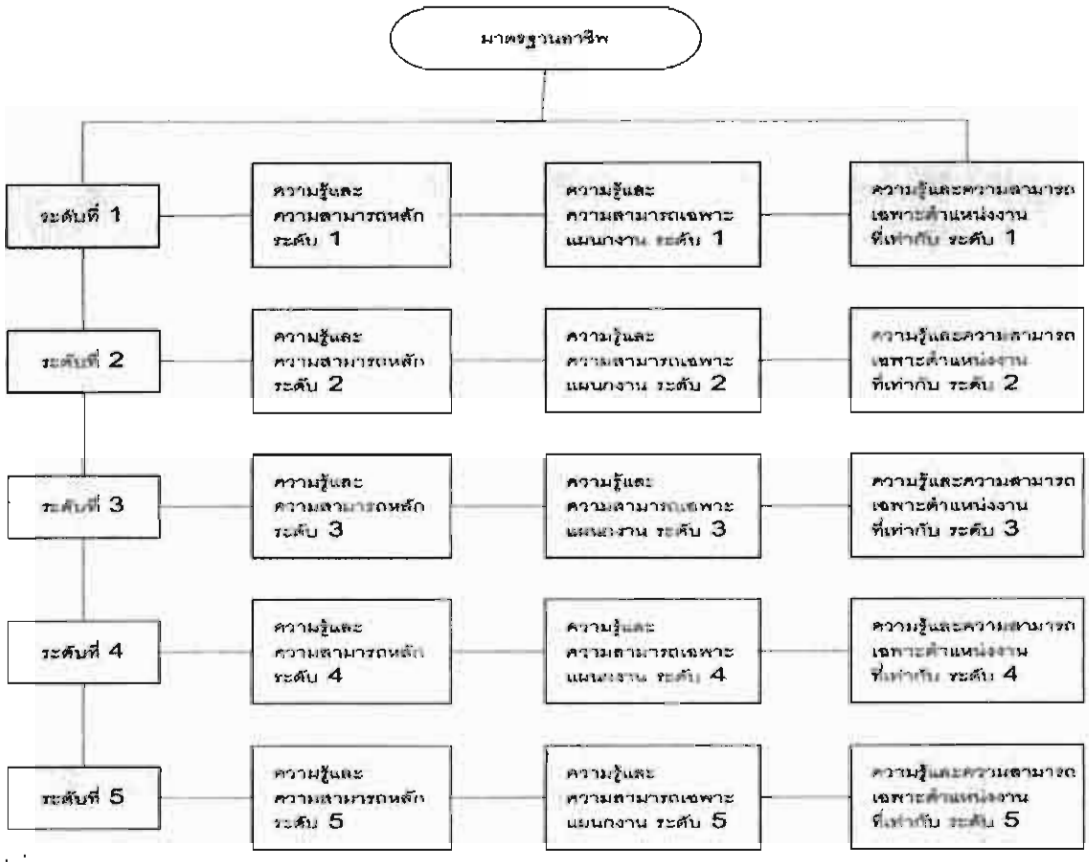
ระดับที่ 5 เทียบเท่ากับ ผู้จัดการ

- มีความรู้ทั้งในระดับเทคนิคและจัดการที่หลากหลายและซับซ้อนทั้งในเชิงลึก เชิงกว้าง และองค์รวม
- มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ วินิจฉัย วางแผน บริหารองค์กร และสามารถคิดริเริ่มหรือพัฒนาแนวทางหรือกระบวนการใหม่ในการบริหารงาน
- สามารถจัดทำแผนงาน แผนงบประมาณ และแผนกลยุทธ์ต่างๆ สำหรับการดำเนินงานและบริหารองค์กร
- มีความเป็นผู้นำอย่างมาก
- สามารถทำให้บุคลากรเป็นหนึ่งเดียวกัน เข้าใจ เชื่อมั่นและรักองค์กร รวมทั้งมีการพัฒนาก้าวทันโลก

- สามารถแก้ไขปัญหารุนแรง ตัดสินใจได้ทันที เฉียบคม ภายใต้สถานการณ์คับขันหรือคาดคะเนได้ยาก

มาตรฐานอาชีพทั้ง 5 ระดับ มีโครงสร้างของมาตรฐานอาชีพ สรุปเป็นแผนภาพที่ 6.1

แผนภาพที่ 6.1 มาตรฐานอาชีพ 5 ระดับ



ที่มา: กระทรวงแรงงาน

2) การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงานปี 2550

3) การศึกษาวิจัยแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งเป็นโครงการที่สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน มอบหมายให้กลุ่มพัฒนาแรงงาน ฝ่ายการวิจัยทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสังคม และสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย เป็นผู้จัดทำโครงการ

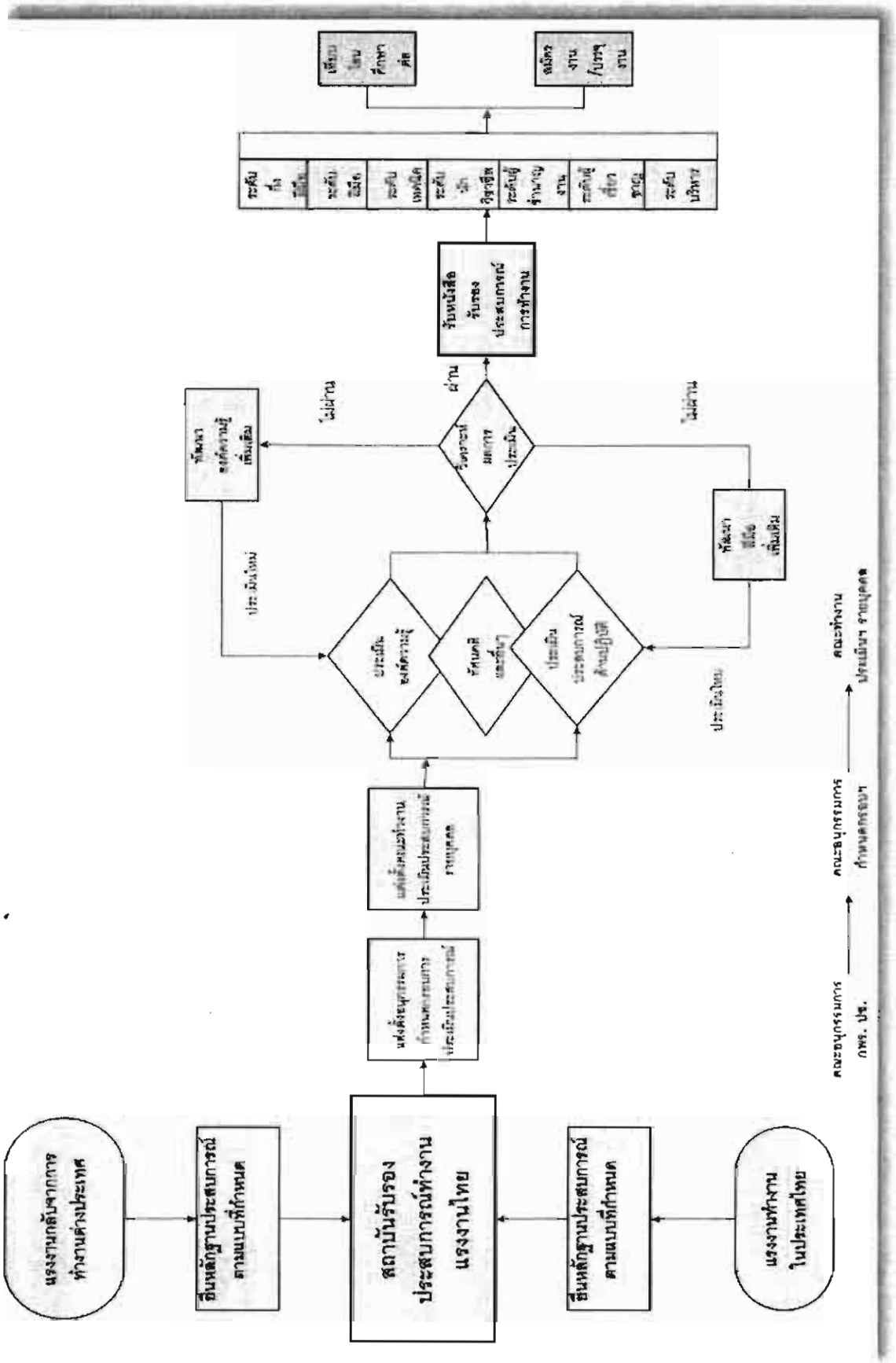
4) แนวคิดในการแสวงหาแนวทางให้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 นั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5) การจัดทำร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการประกอบอาชีพ พ.ศ...

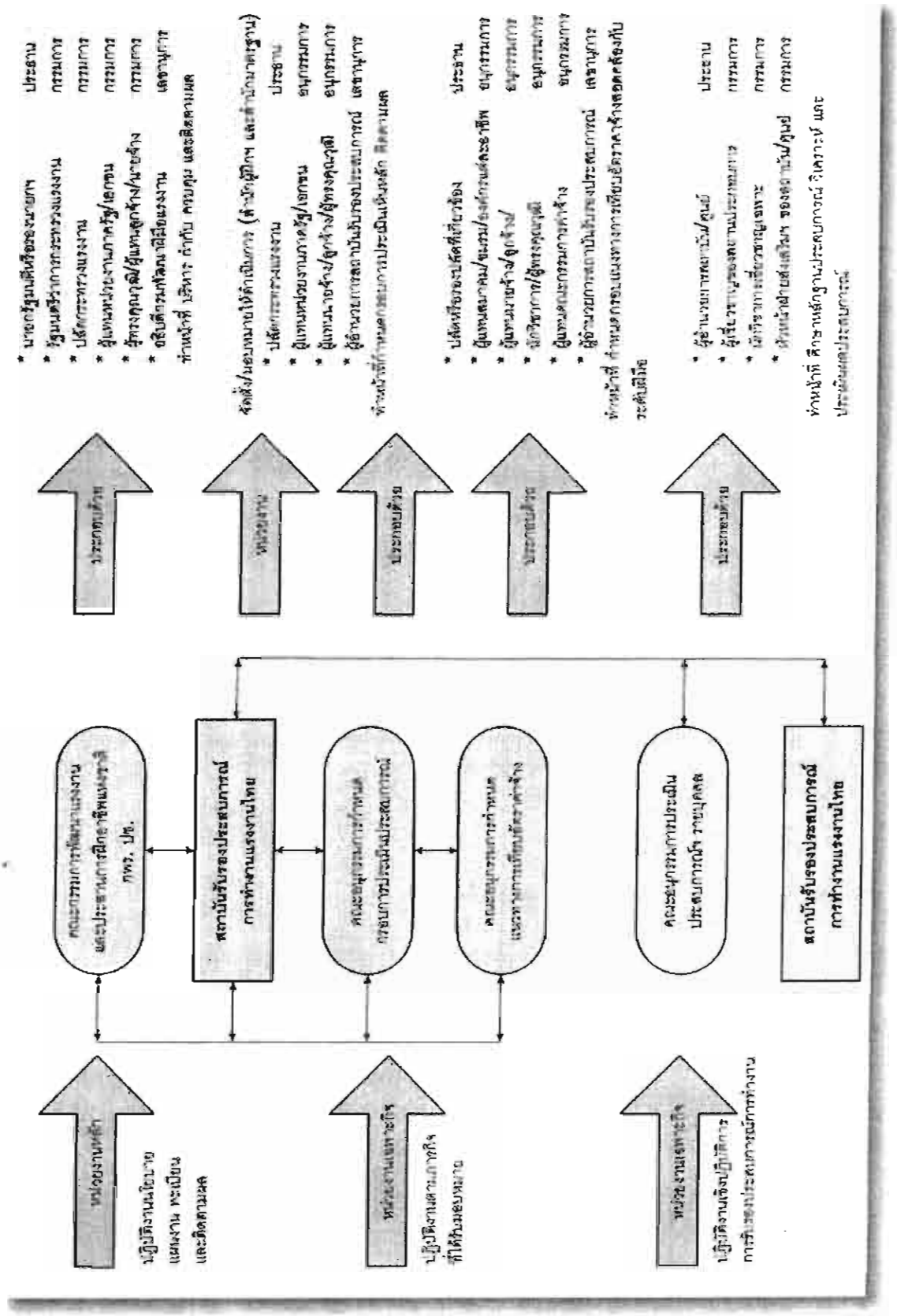
6) การจัดทำร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์กรมหาชน) พ.ศ...

7) แนวคิดในการพัฒนาระบบรับรองประสบการณ์การทำงานของแรงงานไทย ทั้งที่เป็นแรงงานที่ทำงานในประเทศไทย และแรงงานที่เดินทางกลับจากต่างประเทศ ซึ่งมีการประเมินการพัฒนาองค์ความรู้เดิมและการพัฒนาฝีมือเพิ่มเติม อันนำไปสู่การออกหนังสือรับรองประสบการณ์การทำงาน 5 ระดับ ซึ่งสามารถเทียบอัตราค่าจ้างตามระดับตลอดจนอำนวยต่อการเทียบโอนศึกษาต่อ และการสมัครงานหรือการบรรจุงานในประเทศต่อไป โดยมีสถาบันรองรับประสบการณ์การทำงานแรงงานไทย ประสานงานกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 2 /ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร. ปช.) คณะอนุกรรมการกำหนดกรอบการประเมินประสบการณ์ คณะอนุกรรมการกำหนดแนวทางการเทียบอัตราค่าจ้าง และคณะอนุกรรมการประเมินประสบการณ์ฯ รายบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ตามแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 6.2 ระบบการรับรองประสบการณ์การทำงานของแรงงานไทย



แผนภาพที่ 6.3 แนวทางการบริหารระบบการรับรองประสบการณ์การทำงานของแรงงานไทย
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน



6.8 โครงการนำร่องสู่การยอมรับความสามารถในการประกอบอาชีพ.

ระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาค

IMT-GT Mutual Recognition Agreement

การนำร่องด้วยความร่วมมือระดับอนุภูมิภาค พบได้ในกรอบความร่วมมือ เขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย (IMT-GT) รองรับวัตถุประสงค์ของการจัดทำความร่วมมือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในกรอบความร่วมมือเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทยนั้น ดังนี้ คือ[102]

1) เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศสมาชิก
2) เพื่อสร้างหลักประกันด้านคุณภาพของกำลังแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในทุกสาขาตลาดแรงงาน
3) เพื่อพิทักษ์รักษาเงื่อนไขแห่งการทำงานโดยเสมอภาคของกำลังแรงงานในสถานประกอบการ
4) เพื่อยกระดับสมรรถภาพของกำลังแรงงานในภูมิภาค
5) เพื่อยกระดับผลิตภาพการผลิตและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศสมาชิก

ทั้งนี้ เพื่อเป็นศูนย์กลางการพัฒนาฝีมือแรงงาน เขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย ประเทศไทยได้มีการจัดตั้ง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติสามเหลี่ยมเศรษฐกิจภาคใต้ ที่จังหวัดสงขลา ในการรองรับความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนความต้องการของตลาดแรงงานและความร่วมมือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกทั้งสาม

ในปี 2547 ประเทศสมาชิกทั้งสามเห็นชอบร่วมกันด้านความร่วมมือ 4 ประการ คือ[103]

IMT-GT Mutual Recognition Agreement for Welding (ดูเพิ่มเติมใน 6.11 กลไกระดับปฏิบัติ: กรณีสาขาอาชีพช่างเชื่อม)

การยอมรับใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานซึ่งกันและกัน: การที่ประเทศสมาชิกหนึ่งยอมรับมาตรฐานฝีมือของกำลังแรงงานที่มีใบรับรองฝีมือแรงงานจากอีกประเทศสมาชิกหนึ่ง ในการเข้าไปทำงานในประเทศตน

การที่จะให้มีการออกแบบใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานในลักษณะใหม่เพื่อให้เป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิก

การสานต่อความตกลงร่วมกันด้านความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิก ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2543

ร่างแนวทางตัวแบบ ASEAN Competency Framework

ดังได้กล่าวข้างต้นแล้วว่า ร่างแนวทางตัวแบบ ASEAN Competency Framework เป็นแนวทางตัวแบบที่ โครงการระบบการรับรองระดับฝีมือแรงงานในกลุ่ม ASEAN (Enhancing Skills Recognition System Project) ภายใต้โครงการ ASEAN-Australian Development Cooperation Program (AADCP) จัดทำขึ้นเป็นตัวแบบนำร่องในฐานะเครื่องมืออ้างอิงและอำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน โดยในปัจจุบันตัวแบบนำร่องนี้ยังคงเป็นฉบับร่างที่รอนำเสนอขอความเห็นชอบต่อที่ประชุมรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน ผ่านสำนักเลขาธิการอาเซียน ซึ่งฉบับร่างนำร่องนี้จัดทำขึ้นให้ครอบคลุมเพียงประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียนในภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง (CLMV) และไทย ครอบคลุมความสามารถ 5 สาขาอาชีพคือ ช่างเชื่อม ช่างคอนกรีต ช่างเทคนิคเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น พนักงานฟาร์มไก่ และมัคคุเทศก์

---

[102] Department of Skill Development (2004). *Ibid*, p. 37.

[103] Department of Skill Development (2004). *Ibid*, p. 2-3.

กลุ่มกรอบความสามารถเหล่านี้ พัฒนาขึ้นจากความร่วมมือระหว่างคณะผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคของประเทศสมาชิกอาเซียนบางประเทศ กับคณะทำงานของประเทศสมาชิกอาเซียนในพื้นที่ลุ่มแม่น้ำโขงข้างต้น โดยอาศัยพื้นฐานแนวคิดจากกรอบความสามารถของประเทศออสเตรเลียที่ใช้ในการจัดการรูปแบบการฝึกหรือเพื่อการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานในโรงงาน และเพื่อช่วยในการขอใบประกอบอาชีพและการกรอกทะเบียนในสิ่งที่จำเป็น ประกอบกับแนวคิดที่ว่ากรอบสมรรถนะนี้มีความคล้ายคลึงในระดับหนึ่งกับกรอบสมรรถนะที่หลายประเทศใช้อยู่ ยกตัวอย่าง เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ นิวซีแลนด์ อังกฤษ และเยอรมัน

ตารางที่ 6.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคของประเทศสมาชิกอาเซียนบางประเทศ
ในการพัฒนาร่างกรอบความสามารถในการประกอบอาชีพ

สาขากรอบความสามารถในการประกอบอาชีพ	ประเทศสมาชิกอาเซียนที่ร่วมในฐานะผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาร่างกรอบความสามารถ
สาขาช่างเชื่อม	ประเทศไทย
สาขาช่างคอนกรีต	ประเทศไทย
สาขาพนักงานฟาร์มไก่	ประเทศไทย
สาขามัคคุเทศก์	ประเทศฟิลิปปินส์

ร่างกรอบความสามารถที่พัฒนาขึ้นมา ได้เข้าสู่การประชุมเชิงปฏิบัติการกลุ่มทบทวนด้านเทคนิคระดับผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องของแต่ละประเทศสมาชิกทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคอุตสาหกรรม[104] 1 ครั้ง[105] ซึ่งแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียนในพื้นที่ลุ่มแม่น้ำโขงจัดขึ้นในรูปของคณะทำงานในการทบทวนตัวความสามารถ ตามด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการระดับผู้แทนหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง 2 ครั้ง[106] ในการให้ข้อเสนอแนะ และประเมินความเหมาะสมด้านทักษะฝีมือที่อยู่ในกรอบความสามารถ[107] ซึ่งหัวหน้าโครงการวิจัยเรื่องการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียนได้รับเชิญจากผู้ประสานงานของประเทศไทย คือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ให้มีส่วนร่วมด้วย

---

[104] แต่ละคณะทำงานประกอบด้วยผู้แทนขององค์กรดังต่อไปนี้ องค์การที่ทำหน้าที่ประเมินบุคคลในงานตามสาขาอาชีพนี้คนใดคนหนึ่งหรือภูมิภาคใดภูมิภาคหนึ่ง สมาคมอุตสาหกรรม หรือสมาพันธ์ กระทรวงแรงงานหรือองค์กรที่ทำหน้าที่คล้ายคลึงซึ่งรับผิดชอบและตอบสนองต่อการพัฒนาตัวสมรรถนะ เจ้าหน้าที่การฝึกอบรมนานาชาติ หรือที่คล้ายกันเพื่อรับผิดชอบการพัฒนาสมรรถนะหรือฝึกทักษะ กระทรวงศึกษาธิการหรือกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือองค์กรที่มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรในสาขาอาชีพนั้นๆ ผู้แทนจากหน่วยงานราชการอื่นๆ ที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมืออาชีพหรือการประเมิน

[105] ในส่วนของประเทศไทย จัดขึ้นที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

[106] การประชุมเชิงปฏิบัติการระดับผู้แทนหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ครั้งที่ 1 จัดขึ้นที่ โรงแรมรามาการ์เดน ในวันที่ 7- 8 มิถุนายน 2549 และ Enhancing Skills Recognition System in ASEAN Project Coordination Group Meeting, Siam City Hotel, 30-31 August 2006.

[107] ครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้ คือ คำจำกัดความสำหรับสาขาอาชีพโดยแบ่งเป็น 4 ระดับว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใดที่จะใช้ในภูมิภาคนี้ หัวข้อที่กำหนดของแต่ละสาขาอาชีพมีความเหมาะสมในภูมิภาคนี้หรือไม่ รูปแบบที่เสนอมีเนื้อหาเพียงพอสำหรับตัวสมรรถนะของภูมิภาคนี้หรือไม่ มีความเพียงพอของข้อมูลในแต่ละสมรรถนะเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการประเมินองค์การ การจัดการฝึกอบรม ลูกจ้าง/พนักงาน และในกลุ่มอื่นๆ หรือไม่ กรอบสมรรถนะที่กำหนดสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะเดิมที่มีอยู่ หรือใช้ในการเปรียบเทียบสมรรถนะของตนเอง มีสมรรถนะที่สามารถรวมเข้ากันในระดับภูมิภาคหรือไม่ มีความต้องการที่จะใช้การกำหนดสมรรถนะนี้หรือไม่

โครงการระบบการรับรองระดับฝีมือแรงงานในกลุ่ม ASEAN (Enhancing Skills Recognition System Project) ภายใต้โครงการ ASEAN-Australian Development Cooperation Program (AADCP) นี้ ตั้งเป้าหมายว่า หากร่างกรอบความสามารถผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้แทนของประเทศสมาชิกในการประชุมเชิงปฏิบัติการต่างๆ ข้างต้น กรอบความสามารถนั้นจะสามารถนำไปใช้ในฐานะกรอบอ้างอิงร่วมสำหรับกรอบมาตรฐานฝีมือแห่งชาติของประเทศสมาชิกอาเซียนในพื้นที่ลุ่มแม่น้ำโขง รวมถึงประเทศไทย (CLMVT) ในลักษณะต่อไปนี้ คือ

การเป็นกรอบอ้างอิงร่วมในการนำไปเปรียบเทียบและทำให้กลุ่มความสามารถที่มีอยู่สามารถนำไปใช้ให้เกิดผลได้จริง

การเป็นกรอบพื้นฐานในการพัฒนากรอบความสามารถกลุ่มใหม่ หรือ

การเป็นกรอบสำหรับการจัดทำมาตรฐานความสามารถสำหรับประเทศที่ยังไม่ได้กำหนดกรอบสมรรถนะในสายอาชีพ

กรอบความสามารถนี้ มิได้มุ่งแทนที่ระบบของประเทศใดประเทศหนึ่ง และไม่มีการเรียกร้องให้ประเทศกลุ่ม CLMVT ใช้กรอบความสามารถที่ตกลงกันในทางใดทางหนึ่งโดยเฉพาะ

กรอบความสามารถนี้ ครอบคลุม ความรู้ ทักษะฝีมือและทัศนคติ ในการที่บุคคลหนึ่งๆ จะสามารถทำงานในสาขาอาชีพใดโดยอาศัยหลักเกณฑ์ต่อไปนี้ คือ

ตารางที่ 6.4 หลักเกณฑ์ร่างกรอบตัวแบบ ASEAN Competency Framework

มาตรฐาน หรือ Qualifications (คุณสมบัติ)	ระดับความสามารถ	สาระหลักในกรอบความสามารถ
Certificate1	ทักษะระดับกลาง คนงาน/ผู้ช่วย ช่างเทคนิค/ผู้ช่วย	มีความเข้าใจหลักความปลอดภัยในการทำงาน มีทักษะพื้นฐานทางด้านการปฏิบัติ มีองค์ความรู้ครอบคลุมตัว'งาน สามารถทำงานประจำสัมฤทธิ์ผลในทิศทางที่ชัดเจน สามารถรับและสื่อสารข้อมูลได้ สามารถเข้าถึงและบันทึกข้อมูลได้ มีความรับผิดชอบตามที่ได้กำหนด
Certificate 2	ช่างทักษะฝีมือ	มีทักษะทางด้านการปฏิบัติและมีความรู้เชิงปฏิบัติการในขอบเขตงาน สามารถจัดการงานที่ต้องอาศัยความชำนาญ มีความรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนเองทำ
Certificate 3	หัวหน้างาน (Foreman)	มีความรู้ที่เป็นหลักทฤษฎี มีความสามารถที่ได้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถประยุกต์แก้ไขปัญหาของงานประจำได้ สามารถอธิบายข้อมูลที่มีประโยชน์ต่องานได้ สามารถรับผิดชอบต่อผลงานที่ผู้อื่นทำได้
Certificate 4	ผู้ควบคุม หัวหน้างาน	มีฐานความรู้กว้าง และสามารถประยุกต์แนวคิดที่เป็นทฤษฎีบางอย่างมาใช้ประโยชน์ได้ สามารถจำแนกและประยุกต์ใช้ทักษะและความรู้ได้

มาตรฐาน หรือ Qualifications (คุณสมบัติ)	ระดับความสามารถ	สาระหลักในกรอบความสามารถ
		สามารถจำแนกและวิเคราะห์ ประเมินค่าของข้อมูลได้ มีความเข้าใจและมีความรับผิดชอบต่อคุณภาพ ความปลอดภัย และสภาวะสิ่งแวดล้อม

อนึ่ง สำหรับหนังสือรับรองอื่นที่มีระดับสูงกว่าเช่น ระดับอนุปริญญา ระดับอนุปริญญาชั้นสูงหรือระดับที่สูงกว่านั้น สามารถจัดเข้าอยู่ในกลุ่มคุณสมบัติขั้นพื้นฐานเหล่านี้ได้ ในขณะที่บางประเทศอาจกำหนดคุณสมบัติต่ำกว่า หรือมากกว่าสี่ระดับ

Tourism

กรอบแนวทางการจัดทำ ASEAN Common Competency for Tourism Professional (ACCSTP) พร้อมข้อเสนอแนวทางกลไกสำหรับ MRA for Tourism Professionals เป็นการดำเนินการในช่วง 2547-2550 ครอบคลุมความสามารถขั้นต่ำ (Minimal Competencies) ที่จะใช้เป็นกรอบอ้างอิงสำหรับการที่ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการท่องเที่ยวในสาขาย่อยต่อไปนี้จากประเทศสมาชิกหนึ่งไปสมัครทำงานในอีกประเทศสมาชิกหนึ่งของอาเซียน: การท่องเที่ยว (Tourism) บริการโรงแรม (Hotel Services) บริการด้านการเดินทาง (Travel Services) Front Office แม่บ้านในสถานที่พักหรือโรงแรม (House keeping) การทำอาหาร (Food Production) การบริการอาหารและเครื่องดื่ม (F&B Services) ตัวแทนท่องเที่ยว (Travel Agencies) และ Tour Operator

Regional Model of Competency Standard (RMCS) ของ ILO

แนวทาง RMCS ของ ILO เป็นกลไกในฐานะเครื่องมืออ้างอิงและอำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเช่นกัน หากแต่ในบริบทที่เปิดกว้างสู่ระดับสากลได้ แนวทาง RMCS ของ ILO เน้น Competency Standard เช่นเดียวกัน แต่เป็นการเน้นรายอุตสาหกรรม ไม่เจาะลึกเป็นรายสาขาอาชีพ และไม่มีการแบ่งระดับ อีกทั้งยังมีความล่าช้าในการดำเนินการ ในปัจจุบันมีความก้าวหน้าเพียงการบรรลุฉบับร่างสำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

ทั้งนี้ ยังไม่ได้มีการศึกษาถึงความซ้ำซ้อนในความพยายามระหว่างกรอบแนวทางการจัดทำ ASEAN Common Competency for Tourism Professional (ACCSTP) แนวทาง RMCS สำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ของ ILO รวมถึงส่วน Tour Operator ในกรอบแนวทางการจัดทำ ASEAN Common Competency for Tourism Professional (ACCSTP) กับ สาขามัคคุเทศก์ ในกรอบร่างแนวทางตัวแบบ ASEAN Competency Framework ซึ่งเป็นแนวทางตัวแบบที่ โครงการระบบการรับรองระดับฝีมือแรงงานในกลุ่ม ASEAN (Enhancing Skills Recognition System Project) ภายใต้โครงการ ASEAN-Australian Development Cooperation Program (AADCP) ข้างต้น

6.9 แนวทางการพัฒนากำลังแรงงานสู่มาตรฐานความสามารถ

การพัฒนาทักษะความสามารถของกำลังแรงงาน เป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาประชากรวัยกำลังแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ด้านอาชีพ เพื่อให้สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ โดยมีเป้าหมายให้เกิดความมั่นคง ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตที่ดีแก่คนทำงาน อันจะนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดคือ เสถียรภาพและความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศ[108]

การพัฒนาทักษะความสามารถของกำลังแรงงานในภูมิภาคอาเซียนนั้น แบ่งการดำเนินการออกได้ดังนี้ คือ

1) <u>การพัฒนาทักษะความสามารถของกำลังแรงงานในประเทศในระดับเอกภาคี</u> เป็นการดำเนินการของหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่หลักในภาครัฐ และ/หรือร่วมกับภาคเอกชน แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนหลัก คือ

- การฝึกเตรียมเข้าทำงาน
- การฝึกยกระดับทักษะความสามารถ ซึ่งแนวโน้มที่กำลังทวีตัวขึ้นในระยะหลังนี้ คือ เป็นการดำเนินการภายใต้โครงการความร่วมมือด้านเทคนิคกับประเทศผู้ลงทุนหลัก เช่น เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น เป็นต้น

ทั้งนี้ การจัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาทักษะความสามารถของกำลังแรงงาน เป็นมาตรการที่กำลังมีบทบาทสำคัญในภูมิภาค เช่น ประเทศมาเลเซียมีการจัดตั้งกองทุนกู้ยืมเพื่อการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ที่เรียกว่า Skill Development Fund (SDF) โดยเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่วันที่ 2 มกราคม 2544 ภายหลังจากที่ได้รับอนุมัติจากรัฐสภาในวันที่ 14 ธันวาคม 2543 ให้เป็นกองทุนสินเชื่อ ในการเพิ่มคุณค่าให้กับแผนงานการฝึกอบรมและการศึกษาที่มีอยู่ เพื่อที่จะผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความสามารถในการจ้างงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสัมพันธ์กับข้อกำหนดของสถานที่ทำงาน และการให้โอกาสที่ดีขึ้นในการโยกย้ายด้านการงานและคุณสมบัติทางทักษะที่เหนือขึ้นไปแก่ผู้สำเร็จการศึกษา

การก่อตั้ง SDF นี้ มีวัตถุประสงค์หลักในการเพิ่มจำนวนกำลังแรงงานในระดับทักษะฝีมือ ควบคู่กับการตอบสนองความต้องการคนงานที่มีความรู้ (K-workers) ในระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ เพื่อที่ชาวมาเลเซียจะได้นำเงินกู้นั้นไปดำเนินการฝึกอบรมด้านทักษะ สามารถบรรเทาภาระทางการเงินของผู้ปกครองในการสนับสนุนการฝึกอบรมทักษะแก่บุตรหลาน เนื่องจากการฝึกอบรมต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูง ในขณะที่ผู้ฝึกอบรมส่วนมากมีรายได้ปานกลางและรายได้ต่ำในพื้นที่ชนบท ทั้งนี้ ผู้ฝึกอบรมจะต้องจ่ายคืนเงินกู้ต่อเมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นสมบูรณ์

SDF นี้ อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของ แผนกกองทุนการพัฒนาทักษะ (SDF Department) ในกระทรวงแรงงาน โดยมีเงื่อนไขในการกู้ ประกอบด้วย การที่ผู้กู้ต้องเป็นพลเมืองชาวมาเลเซีย ต้องเข้าร่วมหลักสูตร SKM ระดับ 1-5 ซึ่งได้รับการยอมรับจากสภาการฝึกอบรมด้านอาชีพแห่งชาติ ต้องไม่ได้รับการช่วยเหลือด้านกรเงินอย่างเต็มที่จากตัวแทนรัฐบาลอื่นๆ และต้องมีอายุระหว่าง 15-50 ปี ซึ่งจำนวนเงินที่ให้กู้นั้น กำหนดไว้สูงสุดที่ 5,000 RM ต่อปีในระยะการฝึกอบรม ซึ่งสำหรับผู้ฝึกอบรมแบบไม่เต็มเวลา เงินกู้จะต้องใช้กับค่าเล่าเรียนเท่านั้น เป็นจำนวนไม่เกิน 5,000 RM ต่อปี โดยการกู้นั้นจะต้องเสียค่าธรรมเนียมด้านการบริหารร้อยละ 4 ต่อปี และผู้กู้ต้องมีผู้ค้ำประกัน 2 คน โดย หนึ่งในนั้นต้องเป็นพ่อแม่ ผู้ปกครอง สามีภรรยา ผู้ค้ำประกันคนที่ 2 ต้องมีรายได้ต่อเดือนไม่ต่ำกว่า 600 RM ต่อเดือน และต้องมีอายุไม่เกิน 45 ปี

---

[108] สง่า วงศ์ษาพาน (2549). "นวัตกรรมและแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในวันพรุ่งนี้" ใน โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย www.thailabour.org/thai/board/view.php?id=247

สำหรับระยะเวลาการจ่ายคืนนั้น เริ่มตั้งแต่ 6 เดือน หลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นหรือหลังจากได้งานทำแล้ว โดยจะต้องจ่ายคืนเงินกู้ทั้งหมดภายในอายุ 60 ปี

ในปัจจุบัน มาเลเซียยังอยู่ระหว่างการเร่งปรับมาตรการแรงจูงใจจากภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือให้กับลูกจ้าง

ในการเพิ่มจำนวนกำลังแรงงานในระดับทักษะฝีมือนั้น ประเทศไทยมีการจัดตั้งกองทุนกู้ยืมเพื่อการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเช่นเดียวกับในมาเลเซีย เรียกว่า "กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน" ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดให้กองทุนนี้อยู่ในความดูแลเก็บรักษาและดำเนินการเบิกจ่ายเงินของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานนี้ ประกอบด้วย (1) เงินที่โอนมาจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2539 เป็นเงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้ (2) เงินสมทบที่ผู้ประกอบกิจการส่งเข้ากองทุน (3) เงินและ/หรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้กองทุน (4) ดอกผลหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน (5) เงินและ/หรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนนอกจากข้างต้นที่กองทุนได้รับไม่ว่ากรณีใด

เงินของกองทุนนี้ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

สำหรับองค์ประกอบของกองทุนในข้อ (2) ข้างต้นนั้น เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจอย่างอื่น ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไปทุกท้องที่ ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสัดส่วนร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมด

กองทุนดังกล่าว มิได้มีวัตถุประสงค์ที่จะได้เงินสมทบจากผู้ประกอบการ แต่ต้องการให้ผู้ประกอบกิจการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนเองและบุคคลที่จะรับเข้าทำงานอย่างน้อยให้ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ซึ่งเป็นเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545[109]

ผู้ประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปที่ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ถึงแม้ว่าผู้ประกอบการนั้นไม่อยู่ในข่ายบังคับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานก็ตาม ผู้ประกอบกิจการที่ดำเนินการฝึกจะได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ประกอบด้วย

(1) การหักลดหย่อนภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษสำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

(2) การได้รับสิทธินำคนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเพื่อเป็นครูฝึกเข้ามาในราชอาณาจักร

(3) การมีสิทธิได้รับคำปรึกษาแนะนำและความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่างๆ

(4) การมีสิทธิได้รับยกเว้นจากการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

(5) การมีสิทธิได้รับยกเว้นจากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ในกรณีการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

---

[109] "พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545" ใน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2548) สู่ปีที่ 14 ทศวรรษแห่งการพัฒนาแรงงานฝีมือไทยสู่มาตรฐานสากล. กระทรวงแรงงาน 15 มีนาคม 2548. หน้า 51.

(6) การมีสิทธิได้รับการยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ในการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หากผู้ดำเนินการฝึกจัดการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน

(7) การมีสิทธิได้รับการหักค่าไฟฟ้าและค่าประปาเป็นจำนวน 2 เท่า ของค่าใช้จ่ายที่เสียไปในการฝึกอบรม เพื่อประโยชน์ในการคำนวณภาษีเงินได้ หากผู้ดำเนินการฝึกจัดการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน

ในการที่ผู้ประกอบกิจการที่ดำเนินการฝึกได้รับสิทธิประโยชน์ในข้อ (2) ข้างต้นนั้น ยังได้รับการประสานประโยชน์จากมาตรา ๓๖ ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ในการอำนวยให้ผู้ดำเนินการฝึกนำคนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเพื่อเป็นครูฝึก รวมทั้งคู่สมรสและบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะของช่างฝีมือ หรือผู้ชำนาญการ เข้ามาในราชอาณาจักรได้ตามจำนวน เงื่อนไขและกำหนดระยะเวลาเท่าที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร แต่ไม่เกินกำหนดระยะเวลาตามที่กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองกำหนดไว้

มาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 นั้น จำกัดให้การใช้จ่ายเงินกองทุนเป็นเพื่อกิจการดังต่อไปนี้

(1) ให้ผู้รับการฝึกกู้ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติฉบับนี้

(2) ให้ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการกู้ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

(3) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(4) ใช้จ่ายในการบริหารกองทุน

ทั้งนี้ การให้กู้ยืมเงินกองทุน เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง คณะกรรมการอาจจัดสรรเงินกองทุนไม่เกินร้อยละห้าของเงินกองทุนแต่ละปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุน อนึ่ง เพื่อประโยชน์ในการเรียกเก็บเงินสมทบจากผู้ประกอบกิจการ มาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว มีการกำหนดให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการมีอำนาจประกาศกำหนดอัตราเงินสมทบไม่เกินร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ผู้ประกอบกิจการจ่ายในปีสุดท้ายก่อนปีที่มีการส่งเงินสมทบรวมทั้งวิธีการเรียกเก็บเงินสมทบจากผู้ประกอบกิจการ ทั้งนี้ ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการประกาศกำหนด

ผู้ประกอบกิจการรายใดไม่จ่ายเงินสมทบภายในเวลาที่กำหนด หรือจ่ายไม่ครบตามสัดส่วนจำนวนผู้รับการฝึกอบรมกับจำนวนลูกจ้าง ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละหนึ่งจุดห้าต่อเดือนของเงินสมทบที่ยังไม่ได้นำส่งหรือของเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ สำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ในกรณีที่อธิบดีมีคำสั่งให้ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบหรือเงินเพิ่มตามวรรคหนึ่ง ถ้าผู้มีหน้าที่ไม่ยอมชำระเงินดังกล่าว ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการบังคับทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ และในกรณีไม่มีเจ้าหน้าที่ดำเนินการบังคับตามคำสั่ง ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีอำนาจฟ้องคดีต่อศาลปกครองเพื่อบังคับชำระเงินได้ ทั้งนี้ เป็นไปตามบทบัญญัติในมาตราที่ 31 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 นั้น

2) การพัฒนาทักษะความสามารถของกำลังแรงงานในประเทศในกรอบความร่วมมือระดับภูมิภาค

ความร่วมมือระดับภูมิภาคอาเซียนในด้านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานและอาชีพนั้น ยังคงจำกัดอยู่เพียง 2 ส่วน ต่อไปนี้ คือ

ASEAN Women Vocational Training Programme โครงการฝึกอาชีพสตรีอาเซียน เป็นโครงการในกรอบความร่วมมือระดับภูมิภาคอาเซียน ในการพัฒนาสตรีในประเทศสมาชิกอาเซียนให้มีศักยภาพและพัฒนาฝีมือให้สามารถทำงานและมีรายได้สูง เป็นโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) และรัฐบาลแคนาดา[110]

ASEAN Network for Women in Skill Training โครงการเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีอาเซียน เป็นโครงการภายใต้คณะกรรมการอาเซียนด้านสตรี (ASEAN Committee on Women: ACW) ซึ่งเป็นโครงการที่ประเทศไทยเป็นผู้ริเริ่มขึ้นเมื่อปี 2537 โดยมีวัตถุประสงค์ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของประเทศสมาชิกอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ เพื่อส่งเสริมและสร้างโอกาสให้ประชากรวัยแรงงานของภูมิภาคอาเซียนที่เป็นสตรีได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ ให้มีอาชีพ มีรายได้ และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น[111]

3) การพัฒนาทักษะความสามารถของกำลังแรงงานต่างชาติในกรอบความร่วมมือทวิภาคีและอนุภูมิภาค กับประเทศเพื่อนบ้าน การเป็นศูนย์กลางการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับนานาชาติ ซึ่งในบรรดาประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างชาตินั้น ประเทศไทยนับเป็นประเทศที่มีบทบาทนำประเทศหนึ่ง เห็นได้จาก

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกัมพูชา-ไทย ณ ปูนพนม กรุงพนมเปญ เป็นศูนย์ในการฝึกอาชีพช่างอุตสาหกรรมและงานบริการต่างๆ แก่ประชากรวัยแรงงานชาวกัมพูชา ตามความต้องการของตลาดแรงงาน

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ จังหวัดเชียงราย ณ อำเภอเชียงแสน เป็นกลไกรองรับความร่วมมือในกลุ่มอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง โดยได้รับความร่วมมือกับหน่วยงาน INWENT ของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ในการจัดฝึกอบรมหลักสูตรนานาชาติให้กับประชากรวัยแรงงานของประเทศสมาชิกอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ซึ่งประกอบด้วย จีนตอนใต้ พม่า ลาว กัมพูชา เวียดนาม และไทย

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติสามเหลี่ยมเศรษฐกิจภาคใต้ จังหวัดสงขลา เป็นกลไกรองรับความร่วมมือในกรอบเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย

6.10 การทดสอบมาตรฐานความสามารถของกำลังแรงงาน

ในการทดสอบทักษะความสามารถตามมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานแต่ละประเภท แบ่งออกได้เป็น ระดับชาติ และระดับองค์

โดยการทดสอบความสามารถตามมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานในระดับชาติในภูมิภาคอาเซียนนั้น ยังคงอยู่ระหว่างการพัฒนา และยังมีลักษณะแตกต่างกันไปภายในภูมิภาค เนื่องจากลักษณะของมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานที่ยังคงแตกต่างกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนดังได้กล่าวมาแล้ว ทั้งนี้ ประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งเป็นผู้ลงทุนหลักในภูมิภาคกำลังมีบทบาทมากขึ้นในการริเริ่ม พัฒนาและส่งเสริมการดำเนินการด้านการทดสอบมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานใน

---

[110] กระทรวงแรงงาน (2548). *อ้างแล้ว*. หน้า 48.

[111] กระทรวงแรงงาน (2548). *เพิ่งอ้าง*. หน้า 48.

แต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่อยู่ในขอบเขตของการศึกษานี้ส่วนใหญ่ยกเว้นในสิงคโปร์ กล่าวคือ เป็นการเข้าไปมีบทบาทในอินโดนีเซีย มาเลเซีย และไทย นอกจากนี้ยังเข้าไปมีบทบาทในฟิลิปปินส์ เวียดนาม จีน เป็นต้น[112] ซึ่งอาจอำนวยให้มาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานและการทดสอบทักษะความสามารถของกำลังแรงงานในภูมิภาคอาเซียนมีความเป็นไปได้ที่จะสอดคล้องกันมากขึ้น

ในระดับองค์กรนั้น เป็นการทดสอบมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานตามความต้องการขององค์กร หรือ สถานประกอบกิจการ ซึ่งในปัจจุบันมีแนวโน้มให้กลไกภาครัฐมีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแล เช่นในกรณีของ กพร. ในประเทศไทย

การทดสอบมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานแห่งชาติและระดับองค์กร ยังมีลักษณะแตกต่างกันไปภายในภูมิภาค แต่ได้มีความพยายามในการดำเนินการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น ในลักษณะของการกระจายอำนาจโดยมีกลไกภาครัฐทำหน้าที่กำกับดูแลและอำนวยความสะดวก

กล่าวโดยภาพรวมในปัจจุบัน คือในการทดสอบมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานนั้นยังก้าวไม่ถึงขั้นการมีเกณฑ์ร่วมระหว่างประเทศ ในขณะเดียวกัน แม้แต่ในประเทศสมาชิกอาเซียน แต่ละประเภททักษะอาชีพนั้นส่วนใหญ่ยังคงมีการทดสอบแตกต่างกันระหว่างระดับรัฐกับระดับองค์กรหรือสถานประกอบกิจการต่างๆ กระนั้นตาม แนวโน้มสำคัญที่กำลังเกิดขึ้นในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งอาจปูทางสู่แนวทางร่วมในระดับภูมิภาคได้ต่อไปในอนาคต คือ การจัดทำระบบการทดสอบมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกันในระดับชาติ และความร่วมมือระดับทวิภาคีหรือระดับอนุภูมิภาคในการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน เช่น ในกรณีของความร่วมมือระหว่างไทยกับสิงคโปร์ผ่านกรอบความร่วมมือที่เรียกว่า Singapore-Thailand Enhanced Economic Relationship ซึ่งได้มีการลงนามในบันทึกความเข้าใจร่วมกันในการพัฒนามาตรฐานฝีมืออาชีพสำหรับแรงงานไทย ซึ่งในปัจจุบันนั้นได้เข้าไปทำงานในสิงคโปร์มากกว่า 50,000 ราย เป็นต้น

6.11 บทบาทของกลไกนอกภาครัฐ: ภาพที่เป็นอยู่

ในการจัดทำกรอบทักษะความสามารถในการทำงานและการออกใบรับรองทักษะความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานนั้น งานศึกษาของ AEGIS[113] พบว่า ประเทศสมาชิกอาเซียนส่วนใหญ่ มักมีการประสานงานร่วมมือและปรึกษาหารือกันระหว่างกลไกภาครัฐซึ่งมักเป็นในรูปของคณะกรรมการเชิงนโยบายกับองค์กรที่เป็นตัวแทนอุตสาหกรรมภาคการผลิตและการบริการหลักของประเทศ ในฐานะกระบวนการทางนโยบายที่ดำเนินการมาเป็นปกติสำหรับการจัดทำกรอบทักษะความสามารถในการทำงานและการออกใบรับรองทักษะความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานภายในประเทศ ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรมการผลิตของกัมพูชาและชุมชนในประเทศยังไม่ค่อยมีการรับรู้เกี่ยวกับประเด็นการพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานและการออกใบรับรองทักษะความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานนี้ ในทำนองเดียวกันภาคเอกชนของลาวยังไม่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการนี้นัก

---

[112] ดูรายละเอียดใน Kolusai (2004). "Skills Evaluation System Promotion Program (SESPP)" in <www.kokusai.javada.or.jp>

[113] Australian Expert Group in Industry Studies (AEGIS) (2005). "The Role of Non-Government Industry and Private Training Bodies in Skills Development and Certification." Discussion Paper, Project Report 1.2 ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP) Program Stream Enhancing Skills Recognition Systems in ASEAN Project – INT5, January.

สำหรับการจัดการฝึกอบรมทักษะความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงาน ประเทศสมาชิกอาเซียนหลายประเทศ เน้นการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ ซึ่งภาครัฐยังคงมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการเอง ในขณะที่สนับสนุนส่งเสริมด้วยมาตรการจูงใจต่างๆ ให้ผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมมีบทบาทมากขึ้นในการฝึกอบรมพัฒนาทักษะความสามารถของกำลังแรงงานที่เป็นลูกจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่เน้นการฝึกอบรมในระหว่างการทำงานในสถานประกอบการนั้น (On-the-job training and skills development)

โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานที่ภาครัฐดำเนินการเองหลายโครงการขาดความทันสมัยและไม่สนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่นำเข้ามาใช้ในอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ

บทบาทของสมาคมวิชาชีพ/องค์กรผู้ประกอบอาชีพ กำลังอยู่ระหว่างการปรับปรุงยกระดับในหลายประเทศสมาชิกอาเซียน ภายใต้การกำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ ซึ่งอาจอยู่ในรูปขององค์กรอิสระ โดยมีความพยายามให้สมาคมวิชาชีพ/องค์กรผู้ประกอบอาชีพที่เข้มแข็งมีจำนวนมากขึ้นรองรับการยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยหลายองค์กรมีเครือข่ายในลักษณะภาคีกับองค์กรในทำนองเดียวกันในระดับสากล ซึ่งเห็นได้ชัดในประเทศที่มีบทบาทนำในเชิงเศรษฐกิจ เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย เช่นเดียวกับประเทศที่พัฒนาแล้วอื่นๆ ที่ให้องค์กรทำนองนี้มีบทบาทหลักในการกำหนด ประเมิน และรับรอง ทักษะความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ เพื่ออำนวยให้กำลังแรงงานที่ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ทั้งที่เป็นอาชีพอิสระและในสถานประกอบการมีคุณภาพทักษะความสามารถสอดรับกับความต้องการของตลาดแรงงานและแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยกำลังแรงงานที่ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ สามารถไต่เต้าเติบโตอย่างมีศักดิ์ศรีด้วยความเป็นธรรมทั้งในสายงานและการรองรับตลาดแรงงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้นในเศรษฐกิจฐานความรู้

สมาคมวิชาชีพ/องค์กรผู้ประกอบอาชีพ ในประเทศไทยและประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียนยังมีจำนวนไม่มาก และที่มีความเข้มแข็งยังมีอยู่น้อยมาก ส่วนองค์กรที่มีความเข้มแข็งในระดับหนึ่งอยู่แล้วในประเทศไทย มาเลเซีย สิงคโปร์มีการประสานความร่วมมือในลักษณะภาคีกับองค์กรทำนองเดียวกันภายในภูมิภาคและระดับสากล ซึ่งนอกจากในสายวิชาชีพ เช่น วิศวกร สถาปนิก เป็นต้น แล้ว ในประเทศไทยยังมีในสายอาชีพช่างฝีมือ ได้แก่ ด้านช่างเชื่อม ในขณะที่สาขาช่างที่รองรับอุตสาหกรรมการประกอบรถยนต์ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการขยายประสานความร่วมมือแบ่งปันถ่ายทอดและพัฒนาทักษะความสามารถ ความรู้ต่างๆ จากภายในประเทศสู่ภูมิภาค ซึ่งองค์กรในสายวิชาชีพหลายวิชาชีพมีบทบาทหลักในการกำหนด ประเมิน และรับรอง ทักษะความสามารถของผู้ประกอบอาชีพตามแนวทางสากล ในขณะที่องค์กรสายอาชีพช่างฝีมือยังไม่อาจก้าวถึงระดับนั้นได้อย่างเต็มที่

ความคืบหน้าในการจัดทำ MRA ในสาขาวิชาชีพต่างๆ ที่ผ่านมาของอาเซียน เช่น สาขาวิศวกร บุคลากรท่องเที่ยว เป็นต้น ตลอดจนความคืบหน้าในการปรับปรุงจัดทำมาตรฐานอาเซียนด้านการท่องเที่ยวของผู้ประกอบอาหารในประเทศไทยดังกล่าวแล้วข้างต้นนั้น สะท้อนถึงบทบาทและความร่วมมืออันดีระหว่างองค์กรวิชาชีพที่รับผิดชอบในสาขาวิชาชีพนั้นๆ ภายในแต่ละประเทศและภายในภูมิภาค ตลอดจนการประสานงานอย่างมีส่วนร่วมในกระบวนการทางนโยบายระหว่างองค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับองค์กรวิชาชีพนั้นๆ เช่นในด้านการท่องเที่ยวนั้น มีความร่วมมือกันระหว่างสมาคมธุรกิจท่องเที่ยวภายในประเทศของไทย สมาคมโรงแรมไทย สมาคมภัตตาคารไทย สมาคมพ่อครัวไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย เป็นต้น ซึ่งในระดับสาขาช่างฝีมือยังคงต้องพัฒนายกระดับทั้งในเชิงความสามารถและบทบาทที่เข้มแข็งและในเชิงปริมาณความครอบคลุมรองรับสาขาอาชีพช่างต่างๆ

6.12 กลไกระดับปฏิบัติ: กรณีศึกษาสาขาอาชีพช่างเชื่อม

กรณีศึกษาสาขาอาชีพช่างเชื่อมนี้ เป็นแนวทางเบื้องต้นสำหรับโครงการวิจัยนี้ในการพัฒนากรอบแนวทางกลไกรองรับการที่จะก้าวถึงขั้นการมีมาตรฐานฝีมือระดับภูมิภาคอาเซียนในสาขาอาชีพต่างๆ ต่อไป เพื่อชี้ให้เห็นว่าอาเซียนและประเทศสมาชิก ควรมีการปรับตัวเช่นใดบ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเทศไทย หากประเทศไทยจะมีบทบาทสำคัญในกระบวนการดังกล่าวนั้น

นอกจากนี้ สาขาอาชีพช่างเชื่อม เป็นกรณีตัวอย่างสำคัญของสาขาอาชีพที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะทางเทคนิค ตลอดจนความซับซ้อนซึ่งต้องอาศัยพหุทักษะ ในการบูรณาการความรู้ความสามารถหลัก ความรู้ความสามารถทั่วไป และความรู้ความสามารถเฉพาะงาน สู่การประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความปลอดภัย เนื่องจากเป็นสาขาอาชีพที่มีความเสี่ยงอันตรายสูง ดังอาจสะท้อนในเบื้องต้นจากความหมายของการเชื่อมต่อไปนี้

6.12.1 ความหมายของการเชื่อม

การเชื่อม หมายถึง กระบวนการในการยึดชิ้นงานเข้าด้วยกัน ซึ่งอาจทำได้หลายวิธี เช่น การอาศัยความร้อนที่เกิดจากการอาร์กของกระแสไฟฟ้า (Arc Welding: AW) อาจอาศัยเปลวไฟที่เกิดจากการเผาไหม้ก๊าซเชื้อเพลิงผสมกับออกซิเจนหรือลม (Gas Welding: GW) การเชื่อมด้วยความร้อนจากความต้านทานกระแสไฟฟ้า (Resistance Welding: RW) เป็นต้น โดยอาจทำให้ชิ้นงานมีลักษณะแบบประสานหลอมละลาย (Fusion Welding) หรือแบบให้ติดกันโดยไม่หลอมละลายเข้าหากัน (Solid State Welding)[114]

การเชื่อมอาร์ก (Arc Welding: AW) เป็นการเชื่อมแบบประสานหลอมละลาย (Fusion Welding) ด้วยไฟฟ้า โดยนำหลักการอาร์ก ซึ่งหมายถึง การปล่อยประจุไฟฟ้ารุ่งแสง (Glow Discharge) ผ่านก๊าซ ซึ่งเกิดขึ้นได้ง่ายในกรณีที่มีปริมาณกระแสไฟฟ้ามากแต่มีแรงดันไฟฟ้าต่ำ กระบวนการดังกล่าวทำให้เกิดความร้อน อิเล็กโทรดหรือโลหะประสานเกิดการสึกหรอหลอมละลายประสานเข้ากับชิ้นงาน ทั้งนี้ แท่งอิเล็กโทรดอาจทำมาจากคาร์บอน (Carbon electrode welding) หรือโลหะ (Metal electrode welding) [115] ในปัจจุบันมีการประยุกต์การเชื่อมอาร์กในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การเชื่อมอาร์กอัตโนมัติด้วยก๊าซไฮโดรเจน (Automatic hydrogen arc welding) การเชื่อมอาร์กด้วยทังสเตนและก๊าซ (Gas tungsten arc welding) การเชื่อมอาร์กแบบ MIG (Metal inert gas arc welding)[116]

การเชื่อมแบบ TIG (Tungsten Inert Gas) เป็นเทคนิคการเชื่อมคุณภาพสูงซึ่งมีอัตราเชื่อมติดต่ำ การเชื่อมลักษณะนี้กระแสไฟฟ้าที่ส่งผ่านระหว่างทังสเตนอิเล็กโทรดและชิ้นงานจะไม่ทำให้อิเล็กโทรดหลอม ดังนั้นอิเล็กโทรดจึงทำหน้าที่เป็นเหมือนตัวนำกระแสไฟฟ้าเท่านั้น สำหรับงานโลหะที่เป็นแผ่นบาง การเชื่อมแบบ TIG สามารถใช้ได้โดยไม่ต้องมีตัวเติมโลหะ สำหรับงานที่หนากว่านั้นหรือการเชื่อมวัสดุต่างชนิดกัน การเติมโลหะไปยังแนวเชื่อมโดยใช้การเติมลวดด้วยมือ ซึ่งลวดเติมนี้จะไม่ทำหน้าที่นำไฟฟ้าเหมือนกับการเชื่อม MIG/MAG การเชื่อมแบบ TIG แบบมาตรฐาน จะไม่มีกระแสไฟฟ้า แต่จะใช้พลาสมามาเชื่อมเป็นหัวจ่ายเพื่อจ่ายไฟฟ้า ทังสเตนร้อนที่หลอมละลายอยู่และตัวอัดโลหะที่กำลังละลายจะแยกออกจากบรรยากาศเนื่องจากมีก๊าซเฉื่อยมาเคลือบอยู่ โดยปกติแล้วจะใช้อาร์กอน แม้ว่าการใช้อาร์กอนผสมกับฮีเลียมหรืออาร์กอนและไฮโดรเจนจะให้งานที่มีคุณภาพสูงกว่าก็ตาม [117]

---

[114] สมเกียรติ นาคกุล (มปท). "การเชื่อมและการบัดกรีแข็ง"; Natanaree Sooksaksun (มปท). "การเชื่อม (Welding)".

[115] *เพิ่งอ้าง.*

[116] สมเกียรติ (มปท). *อ้างแล้ว.*

[117] Metal Fabrication Welding (2549) <www.bigth.com>

การเชื่อม มิก/แมก เป็นการเชื่อมที่ใช้แก๊สปกคลุมแนวเชื่อมจากบรรยากาศภายนอก ในระหว่างที่เกิดการอาร์ก ระหว่างชิ้นงานและลวดเชื่อมที่หลอมละลาย โดยน้ำโลหะที่หลอมละลายจะถูกส่งผ่านไปที่งานในรูปของหยดผ่านเปลวอาร์กไปที่ชิ้นงาน ชื่อของ มิก (MIG / Metal Inert Gas) จะใช้เมื่อทำการเชื่อมโดยใช้แก๊สเฉื่อย เช่นอาร์กอน หรือฮีเลี่ยม (Argon, Helium) และชื่อของ แมก (MAG / Metal Active Gas) จะใช้เมื่อทำการเชื่อมโดยใช้แก๊สแอคทีฟ เช่น CO2, หรือ แก๊สผสม (Mixed Argon/CO2) [118] การเชื่อมทั้งสองแบบใช้กระแสไฟฟ้าแบบ DC ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนไฟฟ้าระหว่างชิ้นงานและลวดอิเล็กโทรด ทำให้เกิดความร้อนจนโลหะหลอมละลาย นอกจากลวดอิเล็กโทรดจะทำหน้าที่ส่งถ่ายความร้อนแล้วยังทำหน้าที่เติมโลหะไปยังแนวเชื่อมด้วย ก๊าซที่ปกคลุมอยู่จะกันอากาศออกไปจากบ่อหลอมละลาย (Weld Pool) ตามแนวเชื่อม ทำหน้าที่ส่งถ่ายความร้อนไปยังชิ้นงาน และยังทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการส่งถ่ายประจุไฟฟ้าไปยังชิ้นงานและทำให้การถ่ายเทความร้อนและอัตราการหลอมลดลง ในการเชื่อมแบบ MIG ก๊าซจะเป็นก๊าซเฉื่อย ซึ่งเป็นส่วนผสมของอาร์กอนหรือกับฮีเลียม ส่วนการเชื่อมแบบ MAG จะใช้ส่วนผสมของอาร์กอนกับก๊าซที่ไวต่อการทำปฏิกิริยา เช่น ออกซิเจนหรือคาร์บอนไดออกไซด์ หรือทั้งคู่ [119]

การเชื่อมด้วยก๊าซ (Gas Welding: GW) เป็นการเชื่อมแบบประสานหลอมละลาย (Fusion Welding) โดยใช้ความร้อนจากการสันดาปของเชื้อเพลิงผสมออกซิเจน ก๊าซที่นิยมนำมาใช้เพื่อให้ความร้อนแก่ชิ้นงาน ได้แก่ ก๊าซอะเซทิลีน (Acetylene) ก๊าซธรรมชาติ (Natural gas) ก๊าซหุงต้ม (LPG) และก๊าซไฮโดรเจน (Hydrogen) ทั้งนี้ก๊าซแต่ละประเภทให้ความร้อนแตกต่างกันไป การเผาไหม้ก๊าซอะเซทิลีนรวมกับออกซิเจนจะได้เปลวไฟออกซิอะเซทิลีน (Oxyacetylene flame) ซึ่งมีอุณหภูมิประมาณ 3,500 องศาเซลเซียส เป็นการเชื่อมซึ่งให้ความร้อนดีที่สุด ส่วนเผาไหม้ก๊าซไฮโดรเจนรวมกับออกซิเจน จะได้เปลวไฟออกซิไฮโดรเจน (Oxyhydrogen flame) มีอุณหภูมิประมาณ 2,000 องศาเซลเซียส ซึ่งเหมาะกับการเชื่อมโลหะแผ่นบางหรือโลหะเจือที่มีจุดหลอมเหลวต่ำ [120]

การเชื่อมด้วยความต้านทาน (Resistance Welding: RW) เป็นกรรมวิธีการเชื่อมใช้ความร้อนจากความต้านทาน ในกระบวนการนี้ เป็นการปล่อยกระแสไฟฟ้าในปริมาณสูงผ่านพื้นผิวของชิ้นงาน 2 ชิ้น ที่วางซ้อนกัน ความต้านทานไฟฟ้าที่มีค่าสูงตรงบริเวณชิ้นงานที่แตะสัมผัสกันนั้น ทำให้เกิดความร้อน ณ บริเวณนั้นถึงระดับที่ชิ้นงานหลอมละลายประสานติดกัน โดยไม่ต้องเติมโลหะประสาน ใช้ในการเชื่อมตะเข็บ (Seam welding) การเชื่อมฉาย (Projection welding) การเชื่อมจุด (Spot welding) เป็นต้น[121]

การเชื่อมแบบให้ติดกันโดยไม่หลอมละลายเข้าหากัน (Solid State Welding)[122] เป็นการเชื่อมโลหะให้ติดกันโดยอาศัยแรงดันเพียงอย่างเดียว หรือเป็นการใช้ทั้งความร้อนและแรงดัน ถ้าใช้ความร้อนร่วมด้วยอุณหภูมิที่เกิดขึ้น จะต้องไม่เกิดจุดหลอมเหลวของโลหะที่นำมาเชื่อม ในกระบวนการนี้ไม่มีการเติมโลหะระหว่างการเชื่อม ซึ่งกระบวนการย่อยๆ ที่อยู่ในกลุ่มของการเชื่อมแบบไม่มีการหลอมละลาย ได้แก่

- การเชื่อมแบบแพร่ (Diffusion welding /DW) เป็นการเชื่อมต่อผิวโลหะเข้าด้วยกัน โดยการใช้แรงดันและอุณหภูมิสูง

- การเชื่อมด้วยแรงเสียดทาน (Friction welding /FRW) เป็นการเชื่อมต่อผิวโลหะโดยอาศัยความร้อนที่เกิดจากแรงเสียดทาน

---

[118] Air Liquide Welding Thailand (2549). www.air.biznethost.net/products/migmag.html

[119] Metal Fabrication Welding (2549) <www.bigth.com>

[120] สมเกียรติ (มปท). *อ้างแล้ว;* Natanaree (มปท). *อ้างแล้ว.*

[121] *เพิ่งอ้าง.*

[122] Natanaree (มปท). *อ้างแล้ว.*

- การเชื่อมด้วยคลื่นเสียวความถี่สูง (Ultrasonic Welding/USW) เป็นการใช้แรงดันและการเคลื่อนที่แบบคลื่นของความถี่ Ultrasonic ในทิศทางขนานกับผิวสัมผัสที่ต่อกันอยู่ ซึ่งแรงตั้งฉากที่เกิดขึ้นร่วมกับแรงสั่นสะเทือนส่งผลให้เกิดความแค้นเฉือนที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายฟิล์มบางๆ ที่ผิวหน้าออก และทำให้อะตอมของโลหะเชื่อมติดกัน

6.12.2 ลักษณะและบทบาทของช่างเชื่อมในตลาดแรงงานของภูมิภาค

ลักษณะและบทบาทของช่างเชื่อมในตลาดแรงงาน แบ่งออกได้ 3 ประเด็นหลักดังนี้

1) เป็นที่ต้องการอย่างมากในตลาดแรงงานในภูมิภาค เนื่องจากเป็นทักษะที่ใช้ในหลายอุตสาหกรรมและหลายอาชีพ อาจเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาขนาดใหญ่ โครงสร้างพื้นฐานต่างๆ

2) เป็นสาขาอาชีพที่มีการย้ายถิ่นข้ามชาติมาก ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานทั้งภายในและภายนอกภูมิภาค

3) ต้นทุนสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีการฝึกทักษะและความตระหนักด้านระบบความปลอดภัยในการทำงาน แต่ส่วนใหญ่ไม่นิยมเข้ารับการฝึก

4) อายุการทำงานในตลาดแรงงานสั้น (การใช้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ):
   4.1) อายุ 35-40 ปี หมดสภาพความสามารถในการทำงานในสายอาชีพช่างเชื่อม
   4.2) หลังอายุ 35-40 ปี ต้องเปลี่ยนอาชีพ
   4.3) หลังอายุ 35-40 ปี ต้นทุนสูงและใช้เวลายาวนานในการทำนุบำรุงรักษาสุขภาพ

5) สาขาช่างเชื่อม เป็นสาขาที่ต้องการความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการทำงานอย่างมีคุณภาพเชิงผลิตภาพ ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานในสาขานี้ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ
   5.1) ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานโดยขาดความรู้และทักษะ
   5.2) ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานด้วยความรู้และทักษะในระดับหนึ่ง

6) สาขาช่างเชื่อม เป็นสาขาอาชีพที่สามารถไต่เต้าไปตามลำดับขั้นของการทำงาน ซึ่งการจะเข้าสู่ตลาดงานที่สูงขึ้นไป จำเป็นต้องได้รับการพัฒนายกระดับทักษะความสามารถ โดยการประสานงานความร่วมมือแบบเครือข่ายระหว่างองค์กรนอกภาครัฐที่กำกับดูแลมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับการเชื่อม ตั้งแต่ระดับภายในประเทศ ระดับภูมิภาคเอเชีย และระดับสากล

6.12.3 กลไกรองรับมาตรฐานทักษะความสามารถ: กรอบมาตรฐาน และองค์กร

สาขาช่างเชื่อม เป็นสาขาที่พัฒนามานานมากในภูมิภาค และยังคงต้องมีการพัฒนาต่อไปเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ในปัจจุบัน มีหลายชุดมาตรฐานสากลด้านคุณสมบัติของช่างเชื่อมที่ International Organization for Standardization (ISO) กำหนดขึ้น เช่น ISO 9606 โดยยังไม่มีกรอบความตกลงสากลร่วมที่สามารถใช้เป็นการทั่วไปเกี่ยวกับทักษะที่ช่างเชื่อมพึงมี ในขณะที่มีประเทศและภูมิภาคอื่นอาจใช้มาตรฐานแตกต่างกันไป เช่น มาตรฐานคุณสมบัติช่างเชื่อมของยุโรป ใช้มาตรฐานที่เรียกว่า EN 287 ซึ่งอิงมาตรฐานสากลที่เรียกว่า ISO 9606 ส่วนสหรัฐอเมริกา ใช้ SMAW111 แคนาดา ใช้ GTAW 141 เป็นต้น ประเทศสมาชิกอาเซียนบางประเทศได้มีการจัดทำเป็นมาตรฐานฝีมือแห่งชาติแล้ว ทว่า ด้วยรูปแบบและระบบที่ยังไม่อาจเทียบเคียงให้ก้าวสู่การยอมรับซึ่งกันและกันได้ ส่วนประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียนยังอยู่ระหว่างการพัฒนาแนวทางมาตรฐานขึ้นมา

องค์กรที่เป็นกลไกรองรับผลิตภาพการทำงานให้ได้มาตรฐานความสามารถในการยกระดับความสามารถการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น แบ่งออกได้ 2 ส่วน ซึ่งประสานงานกันในระดับหนึ่ง คือ

1) องค์กรภาครัฐ

ซึ่งส่วนใหญ่เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่หลักในการกำกับดูแลด้านกำลังคน ของประเทศ ซึ่งบางประเทศอาจเรียกว่า กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ บางประเทศอาจเรียกว่า กระทรวงแรงงาน กระแสร่วมที่กำลังปรับเปลี่ยนไปในภูมิภาค คือ องค์กรดังกล่าวเน้นบทบาทด้านการกำกับดูแลมาตรฐานความสามารถของกำลังแรงงาน การส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือจากองค์กรนอกภาครัฐ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน และผ่านการรับรองโดยสถานประกอบการ หรือสมาคมวิชาชีพ ในการพัฒนายกระดับ ทดสอบและสอบเทียบทักษะความสามารถของกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับได้ตามข้อกำหนดการยอมรับด้านคุณภาพ (Acceptable Quality Requirements) ทั้งในระดับชาติและระดับสากล ตลอดจนการเป็นองค์กรที่ได้รับมอบอำนาจในการออกใบประกาศนียบัตรรับรองทักษะความสามารถ เป็นต้น

2) องค์กรนอกภาครัฐ

องค์กรนอกภาครัฐ มีบทบาทสำคัญในการฝึกอบรม ทดสอบและสอบเทียบทักษะความสามารถรองรับการยกระดับทักษะความสามารถในการทำงานโดยอิงมาตรฐานสากล ครอบคลุมด้านเทคโนโลยีตั้งแต่ขั้นเบื้องต้นถึงขั้นสูง รวมทั้งด้านการบำรุงรักษา ด้านการบริหารจัดการ และด้านการอนุรักษ์พลังงาน ด้วยต้นทุนสูง

ในระดับสากล มีองค์กร International Institute of Welding (IIW) เป็นกลไกอิสระสำคัญประสานเชื่อมโยงและพัฒนาความร่วมมือด้านการฝึกอบรม ทดสอบและสอบเทียบทักษะความสามารถ โดยมีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมของตนเอง ซึ่งประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีการพัฒนาและมีบทบาทสำคัญในตลาดแรงงานด้านการเชื่อม 3 ประเทศ คือ สิงคโปร์ (Singapore Welding Society) มาเลเซีย (Welding Institute of Malaysia) และไทย (Welding Institute of Thailand: WIT) ล้วนเป็นประเทศภาคีของสถาบันการเชื่อมสากล

สถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย (Welding Institute of Thailand: WIT) นั้น เป็นสถาบันที่จัดตั้งขึ้นโดยศูนย์นวัตกรรมเทคโนโลยีไทย-ฝรั่งเศส สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งสถาบันการเชื่อมนี้ จัดเป็นองค์กรอิสระที่ทำหน้าที่ต่อไปนี้ คือ

1) การเป็นตัวแทนหน่วยงานด้านการเชื่อมของประเทศไทยกับประเทศสมาชิกของสถาบันการเชื่อมสากล (IIW) เพื่อการประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในระดับประเทศและระดับสากล

2) การเป็นองค์กรให้การรับรองบุคลากรด้านการเชื่อมต่อไปนี้

- ผู้ประสานงานเชื่อมตามหลักสูตรของสถาบันการเชื่อมสากล (IIW) ได้แก่ วิศวกรการเชื่อมสากล (International Welding Engineer) นักเทคโนโลยีการเชื่อม (International Welding Technologist) ผู้ชำนาญการเชื่อม (International Welding Specialist) ผู้ปฏิบัติการเชื่อม (International Welding Practitioner)
- ผู้ตรวจสอบแบบไม่ทำลาย โดยอิงมาตรฐาน ISO 9712 และ EN 473 สำหรับ 4 วิธีต่อไปนี้ คือ การใช้คลื่นเสียงความถี่สูง การใช้อนุภาคแม่เหล็ก การใช้สารแทรกซึม และการถ่ายภาพรังสี

3) การเป็นองค์กรให้การตรวจประเมินและรับรองศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมและศูนย์สอบบุคลากรด้านการตรวจสอบแบบไม่ทำลายตามข้อกำหนดหรือมาตรฐานสากล

4) การเป็นองค์กรพัฒนาความร่วมมือกับต่างประเทศและสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการเชื่อมและการตรวจสอบแบบไม่ทำลาย ทั้งในส่วนของงบประมาณ การเป็นที่ปรึกษา และวิทยากร

ทั้งนี้ สถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย มีหน่วยเทคโนโลยีการเชื่อม ซึ่งเป็นโครงการที่มุ่งเน้นการพัฒนา ค้นคว้า วิจัย ในการเพิ่มขีดความสามารถในการยกระดับเทคโนโลยีการเชื่อม รองรับอุตสาหกรรมการก่อสร้าง โครงสร้างโลหะ และอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนเครื่องกล ตลอดจนการตรวจสอบงานเชื่อมสู่การวิจัย

และพัฒนาระดับสากล โดยได้รับการสนับสนุนเงินทุนดำเนินการจากศูนย์เทคโนโลยีและวัสดุแห่งชาติ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

6.12.4 กลไกรองรับ Mutual Recognition Arrangement ในภูมิภาค

1) มีความพยายามนำร่องด้าน MRA ในระดับอนุภูมิภาค ได้แก่ กรอบความร่วมมือ เขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย (IMT-GT) ที่เรียกว่า IMT-GT Mutual Recognition Agreement for Welding ซึ่งครอบคลุมมาตรฐานด้านสมรรถภาพ กลไกด้านการยอมรับ และแผนปฏิบัติการ โดยในส่วนของมาตรฐานด้านสมรรถภาพนั้น เป็นการตกลงร่วมกันว่าจะยึดมาตรฐานสากลสำหรับช่างเชื่อมที่เรียกว่า ISO 9606 โดยเริ่มนำมาใช้กับระดับฝีมือแรงงานระดับที่ 1, 2 และ 3 ในกระบวนการเชื่อม รวมถึงให้มีการจัดตั้งคณะผู้เชี่ยวชาญทางเทคนิคเพื่อพิจารณารายละเอียด สำหรับในส่วนของกลไกด้านการยอมรับนั้น กำหนดให้กลไกรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องทางการของแต่ละประเทศสมาชิก เป็นผู้ออกใบรับรองสมรรถภาพ ทั้งนี้ กลไกทางการดังกล่าวจะเป็นผู้ดำเนินการทั้งด้านการตรวจสอบและระบบใบรับรองตามมาตรฐาน ISO รวมถึงการจัดทำระบบยืนยันความถูกต้อง (Verification system) ของการออกใบรับรองนั้น โดยอาจมีการแจ้งให้แต่ละประเทศสมาชิกทราบซึ่งกันและกันเกี่ยวกับกลไกทางการนั้น กระนั้นก็ตาม แผนปฏิบัติการรองรับ IMT-GT Mutual Recognition Agreement for Welding ยังขาดความชัดเจน เนื่องจากความตกลงดังกล่าวกำหนดเพียงว่าประเทศสมาชิกควรมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมในการบรรลุวัตถุประสงค์ของระบบการยอมรับซึ่งกันและกัน (Mutual recognition system) นี้ ความร่วมมือดังกล่าว ยังไม่คืบหน้าเท่าที่ควร เนื่องจากการจัดทำมาตรฐานที่แตกต่างกันไป และการที่ประเทศสมาชิกในอนุภูมิภาคนั้นอยู่ในช่วงระหว่างการปรับแนวทางมาตรฐานให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีการผลิตมากขึ้น ทั้งนี้ ยังต้องอาศัยการเจรจาต่อรอง และบางประเทศยังต้องจัดทำกลไกทดสอบระดับชาติในการผลักดันมาตรฐานสู่ภาคปฏิบัติและ MRA ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงปัญหาการวางระดับไม่ตรงกันระหว่างประเทศสมาชิก

2) ยังไม่มีมาตรฐานระดับภูมิภาคอาเซียน แต่มีความเป็นไปได้ และความเหมาะสมในการสร้างความสอดคล้องสอดรับกันเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือด้านช่างเชื่อมระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ทั้งนี้ ยังต้องอาศัยการเจรจาต่อรอง และบางประเทศยังต้องจัดทำกลไกทดสอบระดับชาติในการผลักดันมาตรฐานสู่ภาคปฏิบัติและ MRA ที่มีประสิทธิภาพ

3) ในปัจจุบัน มีความพยายามในการจัดทำร่างแนวทางตัวแบบกรอบมาตรฐานความสามารถระดับภูมิภาค เรียกว่า ASEAN Competency Framework สาขาช่างเชื่อม ทว่า ยังขาดความสมบูรณ์

6.12.5 ร่างแนวทางตัวแบบ ASEAN Competency Framework สาขาช่างเชื่อม

ดังได้กล่าวข้างต้นแล้วว่า ร่างแนวทางตัวแบบ ASEAN Competency Framework เป็นแนวทางตัวแบบที่ โครงการระบบการรับรองระดับฝีมือแรงงานในกลุ่ม ASEAN (Enhancing Skills Recognition System Project) ภายใต้โครงการ ASEAN-Australian Development Cooperation Program (AADCP) จัดทำขึ้นเป็นตัวแบบนำร่องในฐานะเครื่องมืออ้างอิงและอำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน โดยในปัจจุบันตัวแบบนำร่องนี้ยังคงเป็นฉบับร่างที่รอนำเสนอขอความเห็นชอบต่อที่ประชุมรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน ผ่านสำนักเลขาธิการอาเซียน ซึ่งฉบับร่างนำร่องนี้จัดทำขึ้นให้ครอบคลุมเพียงประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียนในภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง (CLMV) และไทย ครอบคลุมสมรรถนะ 5 สาขาอาชีพ คือ ช่างเชื่อม ช่างคอนกรีต ช่างเทคนิคเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น พนักงานฟาร์มไก่ และมัคคุเทศก์

สาระสำคัญของร่างแนวทางตัวแบบกรอบสมรรถนะสาขาช่างเชื่อมของ ASEAN Competency Framework โครงการระบบการรับรองระดับฝีมือแรงงานในกลุ่ม ASEAN (Enhancing Skills Recognition System Project) ภายใต้โครงการ ASEAN-Australian Development Cooperation Program (AADCP) นั้น ยังไม่มีความครอบคลุมตามเป้าหมายทั้งในมิติของระดับสมรรถนะและประเภทสาขาของช่างเชื่อม หากแต่ครอบคลุมเพียง 2 ระดับ คือ ระดับ semi-Skilled Worker และระดับ Skilled Worker กระนั้นก็ตามส่วนที่ครอบคลุมนั้น เป็นส่วนสำคัญพื้นฐานสำหรับการยกระดับกำลังแรงงานส่วนใหญ่ในประเทศสมาชิกอาเซียน บริเวณพื้นที่ลุ่มแม่น้ำโขงซึ่งเป็นกำลังแรงงานระดับไร้ฝีมือสู่การเข้าทำงาน (Job Entry) ในตลาดแรงงานในฐานะกำลังแรงงานระดับกึ่งทักษะ (semi-Skilled Worker) และการยกระดับสู่ระดับทักษะ (Skilled Worker) ในกระบวนการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ กระบวนการเชื่อมอาร์กโลหะแก๊สคลุม และกระบวนการเชื่อมทิก ซึ่งเป็นที่ต้องการมากในตลาดแรงงานภายในภูมิภาค โดยสาระของการจัดทำมาตรฐานใบรับรองสมรรถนะในส่วนนี้ มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 6.5 สาระสำคัญของการจัดทำมาตรฐานใบรับรองสมรรถนะสาขาช่างเชื่อมของ ASEAN Competency Framework

อาชีพ: ช่างเชื่อม (Welder)

คำจำกัดความ: : การเชื่อมต่อชิ้นส่วนโลหะด้วยกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งผิวหน้าของโลหะจะถูกให้ความร้อนจนหลอมเหลวโดยใช้แรงดันหรือไม่ใช้แรงดัน กระบวนการเชื่อมอาร์กไฟฟ้าเป็นกระบวนการหลักที่ใช้ในการเชื่อม (รวมถึงอาร์กโลหะด้วยลวดหุ้มฟลักซ์, การอาร์กแก๊สปกคลุมด้วยแก๊สเฉื่อย กระบวนการเชื่อมอาร์กไส้ฟลักซ์, กระบวนการพลาสม่าอาร์ก, กระบวนการเชื่อมอาร์กใต้ ฟลักซ์), การเชื่อมโดยการใช้ความต้านทาน, การเชื่อมอิเล็กตรอนบีม, การเชื่อมแบบเหนี่ยวนำ, การเชื่อมด้วยแสงเลเซอร์, กระบวนการเชื่อมเทอร์มิค, กระบวนการเชื่อมอิเล็คโตรสแลค และกระบวนการเชื่อมในสภาวะของแข็ง (แบบแรงเสียดทาน, แรงระเบิด, ด้วยการแพร่คลื่นอุลตร้าโซนิค) การเลือกใช้และการปรับตั้งอุปกรณ์การเชื่อมด้วยมือ และแบบอัตโนมัติ และวัสดุให้เป็นไปตามข้อกำหนด รายละเอียดของงานและคำแนะนำผู้ควบคุมงาน การตรวจสอบและเตรียมผิวงานที่จะทำการเชื่อมให้สะอาด การกำจัดคราบน้ำมัน, การแปรง, การตะไบ, การเจียร และด้วยวิธีต่าง ๆ การติดตั้งชิ้นงาน ปรับตั้งวาล์ว หรือสวิตช์ไฟเพื่อควบคุมการไหลของแก๊ส กระแสไฟฟ้า เป็นต้น การจุดเปลวไฟหรือดับเปลวไฟ อาร์กไฟฟ้า ผสมส่วนผสมเทอร์มิคหรือแหล่งความร้อนอื่น ๆ ทำการเชื่อมโดยการใช้เปลวไฟลวดเชื่อม ลวดดิน สำแสงเลเซอร์ เป็นต้น เข้าสู่ชิ้นงาน ทำการตรวจสอบรอยเชื่อมให้เป็นไปตามข้อกำหนด [123]

ระดับคุณสมบัติ (Qualification Level) : Certificate 1 [124]

ผู้ซึ่งมีความสามารถตามระบุข้างล่างนี้ เป็นผู้ที่มีความเข้าใจต่อข้อกำหนดความต้องการด้านความปลอดภัย เป็นผู้มีทักษะพื้นฐานระดับปฏิบัติและความรู้ในการดำเนินการในกรอบงานที่กำหนด เป็นผู้ที่สามารถดำเนินงานที่มอบหมายให้เป็นประจำด้วยแนวทางที่ชัดเจนได้ เป็นผู้ที่สามารถรับและส่งผ่านข้อมูลได้ เป็นผู้ที่สามารถเข้าไปใช้และบันทึกข้อมูลโดยมีความรับผิดชอบในขอบเขตจำกัดต่องานการเชื่อม ผู้ซึ่งมีความสามารถตามระบุข้างล่างนี้ เป็นผู้ที่เรียกว่า semi-Skilled Worker

[123] คำจำกัดความจาก ILO Encyclopedia <http://www.ilo.org/encyclopaedia>

[124] คำแปลอย่างไม่เป็นทางการโดย พัชราวลัย วงศ์บุญสิน กันยายน 2549

หน่วยของความสามารถ (Units of Competency)

W1 (1)	เชื่อมโดยการใช้กระบวนการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ (MMAW)
W2 (1)	เชื่อมโดยการใช้กระวนการเชื่อมอาร์กโลหะแก๊สคลุม (GMAW)
W3 (1)	เชื่อมโดยการใช้กระบวนการเชื่อมทิก (GTAW)

W1 (1). เชื่อมโดยการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ (MMAW)

คำอธิบาย : ทำการเชื่อมทั่วไปโดยการใช้กระบวนการเชื่อมด้วยมือ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล (เช่น AS1554.GP เป็นต้น)

สาระความสามารถ (Elements of Competency)	เกณฑ์การแสดงออกซึ่งความสามารถ (Performance Criteria)
การวางแผนและการเตรียมการสำหรับการเชื่อม	- มาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพในอาชีพ ข้อกำหนดต่าง ๆ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ข้อกำหนดรายละเอียดในการผลิต ข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม ระเบียบปฏิบัติของบริษัท จะต้องสามารถบ่งชี้นำไปใช้ และต้องมีการเฝ้าติดตามตลอดขั้นตอนการทำงาน - ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานให้เป็นไปตามแผน ต้องมีการระบุการได้มาและตรวจสอบให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน - เตรียมการด้านพื้นที่การทำงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดในการทำงานและระเบียบปฏิบัติงาน - เมื่อมีความเหมาะสม สามารถระบุบทบาทและความรับผิดชอบของผู้ทำงานทั้งในระดับคณะและระดับปัจเจกบุคคลในคณะทำงานนั้นได้ และเมื่อมีความจำเป็น ต้องช่วยในการฝึกบุคลากรจากการทำงานจริง
วัสดุเชื่อม	- สามารถเตรียมและจัดวางวัสดุสำหรับการเชื่อม ให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน - ทำการเชื่อมวัสดุด้วยกระบวนการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ให้เป็นไปตามแผนงานและข้อกำหนดรายละเอียด - ทำความสะอาดแนวเชื่อมด้วยเครื่องมือ เทคนิคที่เหมาะสมเป็นไปตามแผนงาน - ทำการตรวจสอบแนวเชื่อมด้วยสายตา เมื่อพบข้อบกพร่องให้การทำการซ่อมด้วยเทคนิคที่เหมาะสมและเป็นไปตามแผนงาน
การทำงานขั้นสุดท้าย	- เมื่องานเสร็จเรียบร้อย ให้แจ้งบุคคลที่ได้รับมอบหมายตามข้อกำหนดการทำงานของบริษัท - ดำเนินการให้พื้นที่การทำงานจะต้องสะอาดปราศจากขยะ มีการจัดเก็บและรักษาให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติงานของบริษัท - ดูแลเก็บรักษาโรงงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์ ให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติงานของบริษัท

W3 (2). เชื่อมโดยการเชื่อมอาร์กโลหะแก๊สคลุม (GMAW)

คำอธิบาย : ทำการเชื่อมทั่วไปโดยการใช้กระบวนการเชื่อมด้วยมือ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล (เช่น AS1554.GP เป็นต้น)

สาระความสามารถ (Elements of Competency)	***เกณฑ์การแสดงออกซึ่งความสามารถ (Performance Criteria)***
การวางแผนและการเตรียมการสำหรับการเชื่อม	*- สามารถระบุข้อกำหนดในการทำงานตามคำขอ/ใบสั่งงานหรือรูปแบบอื่นๆ ที่เหมือนกันและต้องได้รับการอธิบายให้ชัดแจ้งและการยืนยัน จากฝ่ายที่รับผิดชอบหรือจากผู้ตรวจงาน* *- มาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพในอาชีพ, ข้อกำหนดต่างๆ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ข้อกำหนดรายละเอียดในการผลิต ข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม ระเบียบปฏิบัติของบริษัท จะต้องบ่งชี้ นำไปใช้ และมีการเฝ้าติดตามตลอดขั้นตอนการทำงาน* *- ระบุการได้มาและตรวจสอบทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานให้เป็นไปตามแผน ต้องมีการให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน* *- เลือกและแปลความแผนที่เกี่ยวข้อง แบบงาน และเอกสาร ตามแผนการทำงานได้* *- ระบุ การได้มาและตรวจสอบเกี่ยวกับขนาด จำนวน และปริมาณของวัสดุ ชิ้นส่วน ตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน* *- การทำงานจะถูกวางแผนอย่างละเอียด รวมถึง ลำดับความสำคัญ การพิจารณาตัดสินใจให้เหมาะสำหรับการรักษาความปลอดภัยในโรงงานและความสามารถของโรงงานให้เป็นไปตามข้อกำหนด* *- มีการแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง มีผลกระทบ หรือ มีความจำเป็นจากการทำงาน เกี่ยวกับข้อกำหนดด้านการประสานงาน รวมถึง การร้องขอความเป็นส่วนตัวเมื่อเหมาะสม ซึ่งเมื่อต้องมีการติดต่อกับหน่วยงาน* *- สามารถระบุอันตรายที่อาจเกิดขึ้น สามารถเลือกมาตรการป้องกัน และ/หรือควบคุม ตามแผนงานและขั้นตอนการปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติ* *- เตรียมการด้านพื้นที่การทำงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดในการทำงานและระเบียบปฏิบัติงาน* *- เมื่อมีความเหมาะสม สามารถระบุบทบาทและความรับผิดชอบของผู้ทำงานทั้งในระดับคณะและระดับปัจเจกบุคคลในคณะทำงานนั้นได้ และเมื่อมีความจำเป็น ต้องช่วยในการฝึกบุคลากรจากการทำงานจริง*

วัสดุเชื่อม	- เตรียม และจัดวางวัสดุสำหรับการเชื่อม ให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน - สามารถระบุวิธีการควบคุมการบิดงอในงานเชื่อม และนำไปใช้งานให้เป็นไปตามข้อกำหนดของงาน - ทำการทดสอบ ตามแผนงานและข้อกำหนดของงาน - ทำการเชื่อมวัสดุด้วยกระบวนการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ให้เป็นไปตามแผนงานและข้อกำหนดรายละเอียด - ทำความสะอาดแนวเชื่อมด้วยเครื่องมือ เทคนิคที่เหมาะสม เป็นไปตามแผนงาน - ทำการตรวจสอบแนวเชื่อมด้วยสายตา เมื่อพบข้อบกพร่องให้การทำการซ่อมด้วยเทคนิคที่เหมาะสมและเป็นไปตามแผนงาน
การทำงานขั้นสุดท้าย	- เมื่องานเสร็จเรียบร้อย ให้แจ้งบุคคลที่ได้รับมอบหมายตามข้อกำหนดการทำงานของบริษัท - ดำเนินการให้พื้นที่ทำงานสะอาดปราศจากขยะ มีการจัดเก็บและรักษาให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติงานของบริษัท - ดูแลเก็บรักษาโรงงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์ ให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติงานของบริษัท - สรุปรายละเอียดความสำเร็จของงานให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติของบริษัท

W2 (2). เชื่อมโดยการเชื่อมทิก (GTAW)

<u>คำอธิบาย</u> : ทำการเชื่อมทั่วไปโดยการใช้กระบวนการเชื่อมด้วยมือ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล (เช่น AS1554.GP เป็นต้น)

สาระความสามารถ (Elements of Competency)	***เกณฑ์การแสดงออกซึ่งความสามารถ (Performance Criteria)***
การวางแผนและการเตรียมการสำหรับการเชื่อม	*- สามารถระบุข้อกำหนดในการทำงานตามคำขอ/ใบสั่งงานหรือรูปแบบอื่นๆ ที่เหมือนกันและต้องได้รับการอธิบายให้ชัดแจ้งและการยืนยัน จากฝ่ายที่รับผิดชอบหรือจากผู้ตรวจงาน* *- มาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพในอาชีพ, ข้อกำหนดต่างๆ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ข้อกำหนดรายละเอียดในการผลิต ข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม ระเบียบปฏิบัติของบริษัท จะต้องบ่งชี้นำไปใช้ และมีการเฝ้าติดตามตลอดขั้นตอนการทำงาน* *- ระบุการได้มาและตรวจสอบทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ให้เป็นไปตามแผน ตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน* *- เลือกและแปลความแผนที่เกี่ยวข้อง แบบงาน และเอกสาร ตามแผนการทำงาน* *- ระบุ การได้มาและตรวจสอบเกี่ยวกับขนาด จำนวน และปริมาณของวัสดุ ชิ้นส่วน ให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน* *- การทำงานจะถูกวางแผนอย่างละเอียด รวมถึง ลำดับ ความสำคัญ การพิจารณาตัดสินใจให้เหมาะสำหรับการรักษาความปลอดภัยในโรงงานและความสามารถของโรงงานให้เป็นไปตามข้อกำหนด* *- มีการแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง มีผลกระทบ หรือ มีความจำเป็นจากการทำงาน เกี่ยวกับข้อกำหนดด้านการประสานงาน รวมถึงการร้องขอความเป็นส่วนตัวเมื่อเหมาะสม ซึ่งเมื่อต้องมีการติดต่อกับหน่วยงาน* *- สามารถระบุอันตรายที่อาจเกิดขึ้น สามารถเลือกมาตรการป้องกันและ/หรือควบคุม ตามแผนงานและขั้นตอนการปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติ* *- พื้นที่การทำงานจะต้องมีการเตรียมการให้เป็นไปตามข้อกำหนดในการทำงานและระเบียบปฏิบัติงาน* *- เมื่อมีความเหมาะสม สามารถระบุบทบาทและความรับผิดชอบของผู้ทำงานทั้งในระดับคณะและระดับปัจเจกบุคคลในคณะทำงานนั้นได้ และเมื่อมีความจำเป็น ต้องช่วยในการฝึกบุคลากรจากการทำงานจริง*
วัสดุเชื่อม	*- วัสดุสำหรับการเชื่อมจะต้องมีการเตรียม และจัดวาง ให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน* *- ต้องมีการระบุวิธีการควบคุมการบิดงอในงานเชื่อม และนำไปใช้งานให้เป็นไปตามข้อกำหนดของงาน* *- ทำการทดลอง ตามแผนงานและข้อกำหนดของงาน*

		- ทำการเชื่อมวัสดุด้วยกระบวนการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ให้เป็นไปตามแผนงานและข้อกำหนดรายละเอียด - ทำความสะอาดแนวเชื่อมด้วยเครื่องมือ เทคนิคที่เหมาะสมเป็นไปตามแผนงาน - ทำการตรวจสอบแนวเชื่อมด้วยสายตา เมื่อพบข้อบกพร่องให้การทำการซ่อมด้วยเทคนิคที่เหมาะสมและเป็นไปตามแผนงาน	
	การทำงานขั้นสุดท้าย	- เมื่องานเสร็จเรียบร้อย ให้แจ้งบุคคลที่ได้รับมอบหมายตามข้อกำหนดการทำงานของบริษัท - พื้นที่ทำงานจะต้องสะอาดปราศจากขยะ มีการจัดเก็บและรักษาให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติงานของบริษัท - ดูแลเก็บรักษาโรงงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์ ให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติงานของบริษัท - สรุปรายละเอียดความสำเร็จของงานให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติของบริษัท	

ระดับคุณสมบัติ (Qualification Level) : Certificate 2

ผู้ซึ่งมีความสามารถตามระบุข้างล่างนี้ เป็นผู้ที่มีความเข้าใจต่อข้อกำหนดความต้องการด้านความปลอดภัย เป็นผู้มีทักษะพื้นฐานระดับปฏิบัติและความรู้ในการดำเนินการในกรอบงานที่กำหนด เป็นผู้ที่สามารถดำเนินงานที่มอบหมายให้เป็นประจำด้วยแนวทางที่ชัดเจนได้ เป็นผู้ที่สามารถรับและส่งผ่านข้อมูลได้ เป็นผู้ที่สามารถเข้าไปใช้และบันทึกข้อมูลโดยมีความรับผิดชอบในขอบเขตจำกัดต่องานการเชื่อม ผู้ซึ่งมีความสามารถตามระบุข้างล่างนี้ เป็นผู้ที่เรียกว่า Skilled Worker

หน่วยของความสามารถ (Units of Competency)

W1 (2)	*เชื่อมโดยการใช้กระบวนการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ (MMAW)*
W2 (2)	*เชื่อมโดยการใช้กระบวนการเชื่อมอาร์กโลหะแก๊สคลุม (GMAW)*
W3 (2)	*เชื่อมโดยการใช้กระบวนการเชื่อมทิก (GTAW)*

W1 (2). เชื่อมโดยการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ (MMAW)

คำอธิบาย : ทำการเชื่อมทั่วไปโดยการใช้กระบวนการเชื่อมด้วยมือ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล (เช่น AS1554.GP เป็นต้น)

สาระความสามารถ (Elements of Competency)	***เกณฑ์การแสดงออกซึ่งความสามารถ (Performance Criteria)***
การวางแผนและการเตรียมการสำหรับการเชื่อม	*- มาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพในอาชีพ, ข้อกำหนดต่างๆ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ข้อกำหนดรายละเอียดในการผลิต ข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม ระเบียบปฏิบัติของบริษัท จะต้องบ่งชี้ นำไปใช้ และมีการเฝ้าติดตามตลอดขั้นตอนการทำงาน* *- ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานให้เป็นไปตามแผนต้องมีการระบุการได้มาและตรวจสอบให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน* *- แผนที่เกี่ยวข้อง แบบงาน และเอกสาร จะต้องถูกเลือกและแปลความไปตามแผนการทำงาน* *- ขนาด จำนวน และปริมาณของวัสดุ ชิ้นส่วน จะต้องถูกระบุ การได้มาและตรวจสอบให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน* *- การทำงานจะถูกวางแผนอย่างละเอียด รวมถึง ลำดับ ความสำคัญ การพิจารณาตัดสินใจให้เหมาะสำหรับการรักษาความปลอดภัยในโรงงานและความสามารถของโรงงานให้เป็นไปตามข้อกำหนด* *- การประสานงาน รวมถึง การร้องขอความเป็นส่วนตัวเมื่อเหมาะสม ซึ่งเมื่อต้องมีการติดต่อกับหน่วยงาน มีผลกระทบ หรือ มีความจำเป็นจากการทำงาน*

		- อันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้จะต้องได้รับการแจ้ง ป้องกัน และ/หรือ วิธีการควบคุม เพื่อให้งานเป็นไปตามแผนงานและขั้นตอนการปฏิบัติงาน - พื้นที่การทำงานจะต้องมีการเตรียมการให้เป็นไปตามข้อกำหนดในการทำงานและระเบียบปฏิบัติงาน - เพื่อความเหมาะสม บทบาทของทีมบุคคล และความรับผิดชอบจะต้องมีการบ่งชี้ให้ชัดเจนและเมื่อจำเป็นต้องมีการช่วยในการฝึกบุคลากรจากการทำงานจริง	
	วัสดุเชื่อม	- วัสดุสำหรับการเชื่อมจะต้องมีการเตรียม และจัดวาง ให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน - ต้องมีการระบุวิธีการควบคุมการบิดงอในงานเชื่อม และนำไปใช้งานให้เป็นไปตามข้อกำหนดของงาน - ทำการทดลอง ตามแผนงานและข้อกำหนดของงาน - ทำการเชื่อมวัสดุด้วยกระบวนการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ให้เป็นไปตามแผนงานและข้อกำหนดรายละเอียด - ทำความสะอาดแนวเชื่อมด้วยเครื่องมือ เทคนิคที่เหมาะสมเป็นไปตามแผนงาน - ทำการตรวจสอบแนวเชื่อมด้วยสายตา เมื่อพบข้อบกพร่องให้ทำการซ่อมด้วยเทคนิคที่เหมาะสมและเป็นไปตามแผนงาน	
	การทำงานขั้นสุดท้าย	- เมื่องานเสร็จเรียบร้อย ให้แจ้งบุคคลที่ได้รับมอบหมายตามข้อกำหนดการทำงานของบริษัท - พื้นที่ทำงานจะต้องสะอาดปราศจากขยะ มีการจัดเก็บและรักษาให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติงานของบริษัท - โรงงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์ จะต้องดูและเก็บรักษาให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติงานของบริษัท - สรุปรายละเอียดความสำเร็จของงานให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติของบริษัท	

W3 (2). เชื่อมโดยการเชื่อมอาร์กโลหะแก๊สคลุม (GMAW)

คำอธิบาย : ทำการเชื่อมทั่วไปโดยการใช้กระบวนการเชื่อมด้วยมือ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล (เช่น AS1554.GP เป็นต้น)

สาระความสามารถ (Elements of Competency)	*เกณฑ์การแสดงออกซึ่งความสามารถ (Performance Criteria)*
การวางแผนและการเตรียมการสำหรับการเชื่อม	*- สามารถระบุข้อกำหนดในการทำงานตามคำขอ/ใบสั่งงานหรือรูปแบบอื่นๆ ที่เหมือนกันและต้องได้รับการอธิบายให้ชัดแจ้งและการยืนยัน จากฝ่ายที่รับผิดชอบหรือจากผู้ตรวจงาน* *- มาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพในอาชีพ, ข้อกำหนดต่างๆ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ข้อกำหนดรายละเอียดในการผลิต ข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม ระเบียบปฏิบัติของบริษัท จะต้องบ่งชี้นำไปใช้ และมีการเฝ้าติดตามตลอดขั้นตอนการทำงาน* *- ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานให้เป็นไปตามแผนต้องมีการระบุการได้มาและตรวจสอบให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน* *- แผนที่เกี่ยวข้อง แบบงาน และเอกสาร จะต้องถูกเลือกและแปลความไปตามแผนการทำงาน* *- ขนาด จำนวน และปริมาณของวัสดุ ชิ้นส่วน จะต้องถูกระบุ การได้มาและตรวจสอบให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน* *- การทำงานจะถูกวางแผนอย่างละเอียด รวมถึง ลำดับ ความสำคัญ การพิจารณาตัดสินใจให้เหมาะสำหรับการรักษาความปลอดภัยในโรงงานและความสามารถของโรงงานให้เป็นไปตามข้อกำหนด* *- การประสานงาน รวมถึง การร้องขอความเป็นส่วนตัวเมื่อเหมาะสม ซึ่งเมื่อต้องมีการติดต่อกับหน่วยงาน มีผลกระทบ หรือ มีความจำเป็นจากการทำงาน* *- อันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ จะต้องได้รับการแจ้ง ป้องกัน และ/หรือวิธีการควบคุม เพื่อให้งานเป็นไปตามแผนงานและขั้นตอนการปฏิบัติงาน* *- พื้นที่การทำงานจะต้องมีการเตรียมการให้เป็นไปตามข้อกำหนดในการทำงานและระเบียบปฏิบัติงาน* *- เพื่อความเหมาะสม บทบาทของทีมบุคคล และความรับผิดชอบจะต้องมีการบ่งชี้ให้ชัดเจนและเมื่อจำเป็นต้องมีการช่วยในการฝึกบุคลากรจากการทำงานจริง*
วัสดุเชื่อม	*- วัสดุสำหรับการเชื่อมจะต้องมีการเตรียม และจัดวาง ให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน* *- ต้องมีการระบุวิธีการควบคุมการบิดงอในงานเชื่อม และนำไปใช้งานให้เป็นไปตามข้อกำหนดของงาน* *- ทำการทดลอง ตามแผนงานและข้อกำหนดของงาน*

	- *ทำการเชื่อมวัสดุด้วยกระบวนการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ให้เป็นไปตามแผนงานและข้อกำหนดรายละเอียด* - *ทำความสะอาดแนวเชื่อมด้วยเครื่องมือ เทคนิคที่เหมาะสมเป็นไปตามแผนงาน* - *ทำการตรวจสอบแนวเชื่อมด้วยสายตา เมื่อพบข้อบกพร่องให้การทำการซ่อมด้วยเทคนิคที่เหมาะสมและเป็นไปตามแผนงาน*
การทำงานขั้นสุดท้าย	- *เมื่องานเสร็จเรียบร้อย ให้แจ้งบุคคลที่ได้รับมอบหมายตามข้อกำหนดการทำงานของบริษัท* - *พื้นที่ทำงานจะต้องสะอาดปราศจากขยะ มีการจัดเก็บและรักษาให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติงานของบริษัท* - *โรงงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์ จะต้องดูและเก็บรักษาให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติงานของบริษัท* - *สรุปรายละเอียดความสำเร็จของงานให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติของบริษัท*

W2 (2). เชื่อมโดยการเชื่อมทิก (GTAW)

<u>คำอธิบาย</u> : ทำการเชื่อมทั่วไปโดยการใช้กระบวนการเชื่อมด้วยมือ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล (เช่น AS1554.GP เป็นต้น)

สาระความสามารถ (Elements of Competency)	***เกณฑ์การแสดงออกซึ่งความสามารถ (Performance Criteria)***
การวางแผนและการเตรียมการสำหรับการเชื่อม	*- สามารถระบุข้อกำหนดในการทำงานตามคำขอ/ใบสั่งงานหรือรูปแบบอื่นๆ ที่เหมือนกันและต้องได้รับการอธิบายให้ชัดแจ้งและการยืนยัน จากฝ่ายที่รับผิดชอบหรือจากผู้ตรวจงาน* *- มาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพในอาชีพ, ข้อกำหนดต่างๆ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ข้อกำหนดรายละเอียดในการผลิต ข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม ระเบียบปฏิบัติของบริษัท จะต้องบ่งชี้ นำไปใช้ และมีการเฝ้าติดตามตลอดขั้นตอนการทำงาน* *- ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานให้เป็นไปตามแผนต้องมีการระบุการได้มาและตรวจสอบให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน* *- แผนที่เกี่ยวข้อง แบบงาน และเอกสาร จะต้องถูกเลือกและแปลความไปตามแผนการทำงาน* *- ขนาด จำนวน และปริมาณของวัสดุ ชิ้นส่วน จะต้องถูกระบุ การได้มาและตรวจสอบให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน* *- การทำงานจะถูกวางแผนอย่างละเอียด รวมถึง ลำดับ ความสำคัญ การพิจารณาตัดสินใจให้เหมาะสำหรับการรักษาความปลอดภัยในโรงงานและความสามารถของโรงงานให้เป็นไปตามข้อกำหนด* *- การประสานงาน รวมถึง การร้องขอความเป็นส่วนตัวเมื่อเหมาะสม ซึ่งเมื่อต้องมีการติดต่อกับหน่วยงาน มีผลกระทบ หรือ มีความจำเป็นจากการทำงาน* *- อันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ จะต้องได้รับการแจ้ง ป้องกัน และ/หรือ วิธีการควบคุม เพื่อให้งานเป็นไปตามแผนงานและขั้นตอนการปฏิบัติงาน* *- พื้นที่การทำงานจะต้องมีการเตรียมการให้เป็นไปตามข้อกำหนดในการทำงานและระเบียบปฏิบัติงาน* *- เพื่อความเหมาะสม บทบาทของทีมบุคคล และความรับผิดชอบจะต้องมีการบ่งชี้ให้ชัดเจนและเมื่อจำเป็นต้องมีการช่วยในการฝึกบุคลากรจากการทำงานจริง*
วัสดุเชื่อม	*- วัสดุสำหรับการเชื่อมจะต้องมีการเตรียม และจัดวาง ให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน* *- ต้องมีการระบุวิธีการควบคุมการบิดงอในงานเชื่อม และนำไปใช้งานให้เป็นไปตามข้อกำหนดของงาน* *- ทำการทดลอง ตามแผนงานและข้อกำหนดของงาน* *- ทำการเชื่อมวัสดุด้วยกระบวนการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ให้เป็นไปตามแผนงานและข้อกำหนดรายละเอียด*

		- *ทำความสะอาดแนวเชื่อมด้วยเครื่องมือ เทคนิคที่เหมาะสมเป็นไปตามแผนงาน* - *ทำการตรวจสอบแนวเชื่อมด้วยสายตา เมื่อพบข้อบกพร่องให้การทำการซ่อมด้วยเทคนิคที่เหมาะสมและเป็นไปตามแผนงาน*
	การทำงานขั้นสุดท้าย	- *เมื่องานเสร็จเรียบร้อย ให้แจ้งบุคคลที่ได้รับมอบหมายตามข้อกำหนดการทำงานของบริษัท* - *พื้นที่ทำงานจะต้องสะอาดปราศจากขยะ มีการจัดเก็บและรักษาให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติงานของบริษัท* - *โรงงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์ จะต้องดูและเก็บรักษาให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติงานของบริษัท* - *สรุปรายละเอียดความสำเร็จของงานให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติของบริษัท*

คำชี้แจง (Range Statement)

- *อุปกรณ์การเชื่อมอาจจะรวมถึง เครื่องเชื่อมอาร์ก, สายเชื่อม, อิเล็คโทรด และอุปกรณ์ป้องกัน*
- *วัสดุอาจรวมถึง เหล็กกล้าละมุน เหล็กกล้าสเตนเลส เหล็กล่อ อลูมิเนียม เหล็กกล้าคาร์บอนต่ำและสูง เหล็กเจือต่ำและสูง ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ฉาก แผ่น ท่อ เป็นต้น*
- *วิธีการป้องกันการบิดงอ อาจจะรวมถึง การค้ำยัน (Bracing), การเผื่อระยะ (Presetting), การเชื่อมยึด (Tacking), การขันยึด (Bolting) และการจับยึด (Clamping)*
- *อุปกรณ์ที่เหมาะสม อาจจะรวมถึง ค้อนเคาะสแลค แปรงลวด เครื่องเจียร สกัด ปืนสกัด*
- *การตรวจสอบด้วยสายตา อาจจะรวมถึง การตรวจสอบด้วยสารแทรกซึม อนุภาคผงแม่เหล็กและการทดสอบแรงดัน*
- *การบำรุงรักษา อาจจะรวมถึง การซ่อมแซมสายเชื่อมที่เสียหาย ชิ้นส่วนต่าง ๆ การทำความสะอาดและตรวจสอบเครื่องเชื่อมแบบพกพา*
- *รายละเอียดความสำเร็จของงาน อาจจะรวมถึงการบันทึกการทำงานและบำรุงรักษา ใบงาน เอกสารการตรวจสอบ บนอุปกรณ์ที่มีการบันทึกและรายงาน และเก็บเอกสารข้อบกพร่องของอุปกรณ์*
- *สภาวะแวดล้อมในการทำงาน อาจจะมีผลกระทบจากโรงงานใกล้เคียงหรือกระบวนการที่อยู่ใกล้ ๆ เช่น สารเคมี ความร้อน ฝุ่น เสียงแก๊ส และน้ำมัน*
- *การแยกบริเวณสามารถหมายถึง กระบวนการไฟฟ้า/เครื่องกล หรือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ*

ข้อแนะนำด้านหลักฐานและเอกสาร

ข้อมูลหลักฐานที่สำคัญ ประกอบด้วย

- *ความรู้และการนำไปใช้ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องของ กฎหมายความปลอดภัย สุขภาพในการทำงาน กฎหมายต่าง ๆ ระเบียบปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยของบริษัท*
- *การเตรียมการและการวางแผนงาน*
- *เทคนิคในการเชื่อมและขั้นตอนในการเชื่อม*
- *มาตรฐานที่เกี่ยวข้องและขั้นตอนการปฏิบัติงาน*

การประเมินผล

- *มาตรฐานฝีมือแรงงาน ควรจะทำการประเมินที่สถานที่ทำงานหรือพื้นที่การทำงานจำลองภายใต้สภาวะงานและสถานที่ทำงานปกติ*
- *การประเมินในเอกสารนี้จะต้องเก็บหลักฐานและหลักฐานจะต้องมีการรับรอง ระบุชนิดและลักษณะงาน*
- *การประเมินโดยหน่วยงานอิสระ*

ความรู้และทักษะต่าง ๆ

ความรู้ด้านมาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน มาตรฐานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง โลหะวิทยาพื้นฐาน เครื่องมือและเครื่องมือกลแบบพกพา เทคนิคการเชื่อมและการให้ครบถ้วน ลวดเชื่อมของกระบวนการเชื่อมอาร์กด้วยมือ เทคนิคการเตรียมชิ้นงานเชื่อม เทคนิคการควบคุมการบิดงอ อุปกรณ์จับยึดงานเชื่อมฝุ่นและแก๊สที่เป็นอันตราย วัสดุและลักษณะต่าง ๆ ของวัสดุ อุปกรณ์การเชื่อมและการให้ความร้อนและการซ่อมบำรุงรักษาเบื้องต้น สัญลักษณ์การเชื่อม

ความสามารถในการนำเอามาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานไปใช้ มาตรฐานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ การใช้อุปกรณ์การเชื่อม, การตัดและการให้ความร้อน การบำรุงรักษาอุปกรณ์

เครื่องเชื่อมและอุปกรณ์ให้ความร้อน การใช้เครื่องมือกลต่างๆ สามารถอ่านแบบงาน คู่มือการทำงานและแผนงาน การเลือกวัสดุการใช้มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง การควบคุมการบิดงอ ตรวจสอบและบ่งชี้ข้อบกพร่องในงานเชื่อม การใช้อุปกรณ์จับยึดและอุปกรณ์วัดต่างๆ และสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.12. 6 แนวทางที่เป็นอยู่ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศไทย

ระดับปฏิบัติการ (ช่างเชื่อม)

งานด้านการเชื่อมเป็นงานที่ค่อนข้างหนักและเสี่ยงพอสมควร ประเทศไทยขาดแคลนกำลังแรงงานที่มีฝีมือด้านการเชื่อมตั้งแต่ระดับช่างฝีมือไปจนถึงระดับวิศวกรการเชื่อม ทั้งในงาน fab project ใหญ่ งาน platform งานโครงสร้างอาคาร งานเชื่อมท่อส่งน้ำมัน ท่อส่งแก๊ส หรือว่าจะเป็นงานสร้างถัง สร้าง exchanger vessel ฯลฯ รวมทั้งงานซ่อม งานต่อเติม ฯลฯ [125]

การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาช่างเชื่อม อิงหลักการมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ ซึ่งเป็นข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ประกอบด้วย

(1) ความรู้ (Knowledge) ซึ่งจำเป็นที่จะต้องนำไปใช้ในการทำชิ้นงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

(2) ทักษะ (Skill) เป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดความชำนาญ มีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนด ถูกขั้นตอน และเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้

(3) ทัศนคติ (Attitude) จะต้องมีจิตสำนึกในการทำงานที่ดีประกอบด้วย การประหยัดและใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร และความปลอดภัยในการทำงาน

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาช่างเชื่อม จำแนกฝีมือแรงงานตามความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน เป็นระดับต่างๆ ตามลำดับความยากง่ายของงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ เช่นเดียวกับสาขาช่างอื่นๆ ในประเทศไทย คือ ระดับ 1 (ช่างกึ่งฝีมือ) ระดับ 2 (ช่างฝีมือ) และระดับ 3 (ช่างเทคนิคหรือหัวหน้าช่าง)

ระดับ 1 หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือและความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานที่ต้องมีหัวหน้างานช่วยให้คำแนะนำหรือช่วยตัดสินใจในเรื่องสำคัญเมื่อจำเป็น

ระดับ 2 หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับกลางมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประการณ์ในการทำงาน การตัดสินใจหรือความรู้สัมพันธ์ยังจำกัดอยู่ในงานที่ตนทำ

ระดับ 3 หมายถึง ผู้ที่มีฝีมือระดับสูง สามารถวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา รู้ขั้นตอนกระบวนการของงานเป็นอย่างดี สามารถช่วยแนะนำงานฝีมือในระดับต่ำกว่าได้เน้นการใช้หนังสือคู่มือ นำความรู้และทักษะมาประยุกต์ ใช้วัสดุเครื่องมือและหลักการให้สัมพันธ์กับอาชีพโดยเฉพาะการตัดสินใจและเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม

นอกจากนี้ การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาช่างเชื่อม อิงหลักการมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ ในแง่ของการเป็นข้อกำหนดที่ใช้สำหรับประเมินศักยภาพ ทักษะฝีมือและสมรรถนะการทำงานของแรงงานฝีมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผลผลิตและสร้างมูลค่าสำหรับการแข่งขันของประเทศโดยมีตัวชี้วัดดังนี้

[125] www.thaiengineering.com

1. มีความรู้ในทฤษฎีเพียงพอต่อการปฏิบัติ
2. การปฏิบัติงานคำนึงถึงความปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อม
3. เลือกใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
4. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่เหมาะสม
5. เลือกใช้วัสดุอย่างประหยัดคุ้มค่า
6. ใช้ระยะเวลาการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
7. ผลสำเร็จของงานได้คุณภาพตามข้อกำหนด

ในนั้น ในปัจจุบันมีการจัดทำเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาช่างเชื่อม ในสาขาต่างๆ ดังนี้

ตารางที่ 6.6 มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาช่างเชื่อม จำแนกตามระดับฝีมือ

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาช่างเชื่อม	การจำแนกระดับฝีมือ
สาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ (มฝร - 04207001) Manual Metal Arc Welding -= MMAW (TSS - 04207001)	ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 1 (ระดับต้น) (Job Entry --- Manual Metal Arc Welder Level 1)
	ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 2 (ระดับสูง) (Advanced --- Manual Metal Arc Welder Level 2)
	ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 3 (ช่างเชื่อมท่อ) (Pipe Welder --- Manual Metal Arc Welder Level 3)
สาขาอาชีพช่างเชื่อมแก๊ส (มฝร - 04207006) Oxy – Acetylene Welding –OAW (TSS-04207006)	ช่างเชื่อมแก๊ส ระดับ 1 (ระดับต้น) (Job Entry — Oxy-Acetylene Welder Level 1)
	ช่างเชื่อมแก๊ส ระดับ 2 (ระดับสูง) (Advanced --- Oxy-Acetylene Welder Level 2)
	ช่างเชื่อมแก๊ส ระดับ 3 (ช่างเชื่อมท่อ) (Pipe Welder — Oxy-Acetylene Welder Level 3)
สาขาอาชีพช่างเชื่อมทิก (มฝร-04207005) Tungsten Inert Gas Welding –TIG (TSS-04207005)	ช่างเชื่อมทิก ระดับ 1 (ระดับต้น) (Job Entry --- TIG Welder Level 1)
	ช่างเชื่อมทิก ระดับ 2 (ระดับสูง) (Advanced — TIG Welder Level 2)
	ช่างเชื่อมทิก ระดับ 3 (ช่างเชื่อมท่อ) (Pipe Welder --- TIG Welder Level 3)
สาขาอาชีพช่างเชื่อมแม็ก (มฝร - 04207004) Metal Active Gas Welding - MAG (TSS-04207004)	ช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 1 (ระดับต้น) (Job Entry --- MAG Welder Level 1)
	ช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 2 (ระดับสูง) (Advanced --- MAG Welder Level 2)
	ช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 3 (ช่างเชื่อมท่อ) (Pipe Welder --- MAG Welder Level 3)
สาขาช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์ (มฝร - 04207002) Flux Cored Wired Arc Welding – FCAW (TSS-04207002)	ช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์ ระดับ 1 (ระดับต้น) (Job Entry – Flux Cored Wired Arc Welder Level 1)
	ช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์ ระดับ 2 (ระดับสูง) (Advanced – Flux Cored Wired Arc Welder Level 2)

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาช่างเชื่อม	การจำแนกระดับฝีมือ
	ช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์ ระดับ 3 (ช่างเชื่อมท่อ) (Pipe Welder — Flux Cored Wired Arc Welder Level 3)
สาขาอาชีพผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต (มฟร - 04207008) (TSS - 04207008) สำหรับการรับรองผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (For Certification of Authorized Welding Inspectors and Designated Examiners: AWI and DE)	ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาช่างเชื่อมประเภทต่างๆ ข้างต้น อิงมาตรฐานและหลักเกณฑ์ทำนองเดียวกัน ทั้งในการที่ได้กำหนดขึ้นตามมาตรฐาน ISO 9606 หลักเกณฑ์ขั้นตอนในกระบวนการดำเนินการทดสอบ รับรอง อายุของใบรับรองสถานภาพการเป็นช่างเชื่อมตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยส่วนที่แตกต่างกันนั้น เป็นเพียงเนื้อหาสาระรายละเอียดของทักษะในกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานในแต่ละส่วนของการเชื่อมประเภทต่างๆ เช่นตัวอย่างมาตรฐานฝีมือแห่งชาติสาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือดังต่อไปนี้

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ [126]

มาตรฐานฝีมือแห่งชาติช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ (Manual Metal Arc Welding -MMAW) กำหนดขึ้นตามมาตรฐาน ISO 9606-1 โดยมีข้อกำหนดสำหรับการทดสอบและการรับรองฝีมือของช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ โดยมีเป้าหมายให้

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ แบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ

- ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 1 (ระดับต้น) (Job Entry — Manual Metal Arc Welder Level 1)
- ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 2 (ระดับสูง) (Advanced — Manual Metal Arc Welder Level 2) ซึ่งในการที่จะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 2 ช่างเชื่อมจะต้องได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างตัดเหล็กกล้าคาร์บอนด้วยแก๊ส ระดับ 1 และช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 1 สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด (W01) มาก่อน
- ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 3 (ช่างเชื่อมท่อ) (Pipe Welder — Manual Metal Arc Welder Level 3) ซึ่งการได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 3 ช่างเชื่อมจะต้องได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 2 มาก่อน

[126] ดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน ภาคผนวก หรือใน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน "มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ" *มาตรฐานฝีมือแห่งชาติที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน (จำนวน 30 สาขาอาชีพ)*. สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

การทดสอบและการรับรอง

มาตรฐานฝีมือแห่งชาตินี้ เป็นเพียงการกำหนดระดับฝีมือช่างเชื่อมว่ามีศักยภาพเพียงใด การสอบรับรองตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาตินี้ ไม่ประกันคุณภาพการผลิตรายวันของช่างเชื่อมที่ได้รับการรับรอง

กระนั้นก็ตาม การทดสอบตามเกณฑ์ ณ สถานที่/ศูนย์ทดสอบซึ่งทางการกำหนด/อนุญาต เป็นเงื่อนไขหลักของการที่ช่างเชื่อมหนึ่งๆ จะได้รับ**ใบและบัตรรับรองมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือตาม กพร./สชล. (DSD/TWS Welder Approval Certificate)**

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน/สมาคมการเชื่อมโลหะ (กพร./สชล) (Department of Skill Development/Thai Welding Society: DSD/TWS) เป็นกลไกหลักในฐานะองค์กรร่วมกันระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสมาคมการเชื่อมโลหะ เพื่อพิจารณาอนุญาตการรับรองมาตรฐานและศูนย์ทดสอบ ทั้งนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรมหนึ่งในกระทรวงแรงงาน ในฐานะหน่วยงานภาครัฐ ส่วนสมาคมการเชื่อมโลหะเป็นสมาคมวิชาชีพซึ่งประกอบด้วยบุคลากรภาครัฐและเอกชนสาขาต่างๆ ที่รวมตัวกันพัฒนาเทคโนโลยีการเชื่อมในประเทศไทย การรับรองช่างเชื่อมจะมีผล 2 ปี โดยในใบและบัตรประจำตัวรับรองช่างเชื่อมตาม กพร./สชล. (DSD/TWS Welder Approval Card) จะต้องมีการลงนามทุกๆ 6 เดือน ของผู้จัดการฝ่ายผลิต (Production Manager) หรือผู้จัดการแผนกเชื่อม (Welding Section Manager) หรือผู้จัดการด้านประกันคุณภาพหรือควบคุมคุณภาพ (QA/QC Manager) หรือวิศวกรการเชื่อมที่ผ่านการรับรอง (Certified Welding Engineer) โดยต้องทำตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1) จะต้องได้รับการประกันว่าช่างเชื่อมได้ทำงานอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องในงานเชื่อมที่ได้รับการรับรอง การขาดช่วงการทำงานเกินกว่า 6 เดือน จะไม่ได้รับการรับรอง
2) การทำงานของช่างเชื่อมจะต้องได้รับการยอมรับโดยทั่วไปตามเกณฑ์ข้อกำหนดทางเทคนิคตามที่ช่างเชื่อมนั้นได้รับการรับรองฝีมือช่างเชื่อม
3) ช่างเชื่อมจะต้องแสดงให้เห็นถึงฝีมือและความรู้อย่างเด่นชัด

มาตรฐานฝีมือแห่งชาตินี้ใช้ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับการทดสอบและการรับรองช่างเชื่อม นอกจากนี้ ยังสามารถให้อุตสาหกรรมนำไปใช้เป็นแนวทางในการทดสอบและรับรองฝีมือช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือได้ ถ้าไม่มีการใช้มาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ในงานก่อสร้าง งานผลิตหรืองานประกอบโครงสร้างโลหะอยู่แล้ว

กล่าวคือ มาตรฐานฝีมือแห่งชาตินี้ไม่มีเจตนาจะทดแทนการทดสอบตามเงื่อนไขที่กำหนดโดยผู้รับงานหรือที่กำหนดมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ของงานก่อสร้าง งานผลิตและงานประกอบโครงสร้างโลหะที่ใช้อยู่ ซึ่งถ้ามีมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) สำหรับงานก่อสร้าง งานผลิตหรืองานประกอบโครงสร้างโลหะ แนะนำให้ใช้มาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ต่างๆ เป็นแนวทางในการทดสอบและรับรองช่างเชื่อมในงานก่อสร้าง งานผลิตและงานประกอบโครงสร้างโลหะ ต้องดำเนินการโดยผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ณ ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) บัตรรับรองช่างเชื่อมสามารถออกให้โดยระบุหมายเลขข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (WPS.Number) และมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ไว้ในบัตรรับรองช่างเชื่อม

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ กำหนดให้ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตนั้นจะต้องมีบุคลากรที่ผ่านการรับรองตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติว่าด้วย การรับรองผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (Authorized Welding

Inspector/Designated Examiner: AWI/DE) ทำหน้าที่ควบคุม ดำเนินการและรับรอง ประจำศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาต

การเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อมเพื่อขอการรับรองนั้น ผู้เข้ารับการทดสอบจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ คือ มีประสบการณ์ในสาขาอาชีพที่จะทำการทดสอบ หรือสำเร็จการศึกษาหรือเอกสารรับรองของสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นว่า ผู้สมัครเข้าทดสอบเป็นผู้ที่อยู่ระหว่างช่วงสุดท้ายของการศึกษาหรือการฝึกอาชีพ

ผู้สมัครเข้าทดสอบอาจผ่านการฝึกอบรมการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ช่างเชื่อมที่มีประสบการณ์อาจได้รับอนุญาตให้สอบเพื่อการรับรองได้โดยไม่ต้องผ่านการฝึกอบรมก่อน ผู้สมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อมแต่ละคนจะต้องผ่านการตรวจสอบสายตาก่อน (สภาพการมองเห็น) ใบรับรองผลแสดงการตรวจสอบสายตาจะต้องมีอายุไม่เกินหนึ่งปีก่อนการเข้าสอบ

การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อม กระทำโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ไม่ว่าจะเป็นการสอบข้อเขียนแบบปรนัยและสอบปากเปล่า โดยจะต้องสอบผ่านภาคความรู้ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 70 เปอร์เซ็นต์ ผู้ที่สอบไม่ผ่านภาคความรู้จะต้องฝึกอบรมจนกว่าจะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบใหม่ ผู้ผ่านการทดสอบจะได้รับหนังสือรับรองเป็นหลักฐานว่า ฝีมืออยู่ในระดับประกันคุณภาพ ช่างเชื่อมที่ปล่อยให้บัตรรับรองหมดอายุหรือถูกยกเลิกใบอนุญาต จะต้องทำการสอบภาคความรู้ใหม่

ในการทดสอบนั้น มีการเปิดทดสอบ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด หรือศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ

การทดสอบรับรอง แบ่งออกเป็นหมวดต่างๆ ดังนี้

1. การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อม ครอบคลุมความรู้ความเข้าใจเนื้อหา 14 ชุดความรู้ต่อไปนี้
   - O ความปลอดภัยทั่วไปในพื้นที่ปฏิบัติงาน (General Safety in Working Area)
   - O ความปลอดภัยในการเชื่อมและตัด (Welding and Cutting Safety)
   - O การใช้เครื่องมือวัด (Measuring Tools)
   - O การใช้เครื่องมือทั่วไป (Hand Tools)
   - O การใช้เครื่องมือกล (Power Tools)
   - O เครื่องเชื่อมและวงจรไฟฟ้า (Welding Power Sources and Related Electrical Circuits)
   - O เทคนิคการเชื่อม (Welding Technique)
   - O สมบัติและความสามารถเชื่อมได้ของโลหะ (Weldability of Metals)
   - O ลวดเชื่อม (Electrodes)
   - O ข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (Welding Procedure Specifications - WPS)
   - O คณิตศาสตร์ประยุกต์ที่สัมพันธ์กับการร่างแบบงานเชื่อม
   - O วิทยาศาสตร์เบื้องต้นที่สัมพันธ์กับงานเชื่อม
   - O การตรวจสอบและคุณภาพของงานเชื่อม
   - O ท่อ (Pipe)
2. การทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมเชิงปฏิบัติ (Welder Approval Skill Test)
   - O การทำงานอย่างปลอดภัย
   - O เครื่องมือวัด อุปกรณ์และเครื่องมือร่างแบบ
   - O การใช้เครื่องมือและเครื่องมือกลอย่างถูกต้อง ในระหว่างการสอบภาคปฏิบัติ
   - O ข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม

O การตรวจสอบและประเมินผล

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ มีข้อกำหนดการยอมรับด้านคุณภาพ (Acceptable Quality Requirements) 2 ประการคือ

- ISO 5817 มาตรฐานสากลสำหรับการเชื่อมเหล็กกล้า/ข้อแนะนำในการประเมินระดับคุณภาพของข้อบกพร่อง (International Standard for Arc-Welded Joints in Steel/Guidance on quality levels for imperfections) สามารถนำมาใช้ประเมินข้อกำหนดของระดับคุณภาพสำหรับข้อบกพร่อง (Imperfections) ตามข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมสำหรับการรับรอง 14 ข้อ (ข้อ 4.6.1.2 ใน มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ
- แต่ละมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ที่กำหนดไว้สามารถนำมาใช้ประเมินผลการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมได้ต่อเมื่อได้ทำตามมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard)

นอกจากนี้ ชิ้นงานสอบ (Test pieces) จะต้องได้รับการประเมินข้อบกพร่องแต่ละชนิดตามข้อกำหนด รายละเอียดเกี่ยวกับข้อบกพร่องได้ระบุไว้ตาม ISO 6520 ข้อบกพร่องซึ่งสามารถตรวจพบได้ตามกรรมวิธีตรวจสอบที่ระบุไว้ตาม ISO 9606 จะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดเกณฑ์การยอมรับที่กำหนดไว้ใน ISO 5817

ช่างเชื่อมจะได้รับการรับรองเมื่อข้อบกพร่องในชิ้นงานสอบอยู่ในระดับ B (Level B) ตามมาตรฐาน ISO 5817 ยกเว้นข้อบกพร่องต่อไปนี้ เนื้อโลหะเชื่อมมากเกินไป (Excess weld metal) แนวเชื่อมนูนเกินไป (Excessive convexity) ความหนาแนวเชื่อมมากเกินไป (Excessive throat thickness) และหลอมลึกย้อยมากเกินไป (Excessive penetration) สิ่งดังกล่าวเหล่านี้สามารถยอมรับให้อยู่ในระดับ C (Level C)

ถ้าข้อบกพร่องในชิ้นงานสอบของช่างเชื่อมเกินกว่าเกณฑ์ที่ระบุไว้ ช่างเชื่อมจะสอบไม่ผ่านการรับรอง

<u>การฝึกอบรมและหลักสูตร</u>

ดังได้กล่าวแล้วข้างต้น การฝึกอบรม ไม่ใช่เงื่อนไขหลักของการขอรับการทดสอบเพื่อขอหนังสือรับรอง การเป็นช่างเชื่อมตามมาตรฐานแห่งชาติ โดยอาจใช้ประสบการณ์จากอุตสาหกรรมได้ หากแต่การเข้ารับการฝึกอบรมก่อนทำการทดสอบนั้น อาจช่วยให้ผ่านการสอบภาคความรู้ได้ง่ายขึ้น การฝึกอบรมจะเข้ามามีบทบาทในฐานะเงื่อนไขของการได้หนังสือรับรอง การเป็นช่างเชื่อมตามมาตรฐานแห่งชาติต่อเมื่อผู้เข้ารับการทดสอบไม่สามารถสอบผ่านภาคความรู้ ซึ่งในกรณีดังกล่าวนั้น มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ กำหนดให้ต้องฝึกอบรม ซึ่งผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมและได้รับหนังสือรับรองผ่านการฝึกอบรมจากครูฝึกช่างเชื่อม กพร./สซล. เรียบร้อยแล้ว สามารถขอรับการอนุญาตให้ทำการสอบใหม่

การฝึกอบรมมี 2 หลักสูตรคือ การฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment) ของสาขาช่างเชื่อมและการฝึกอบรมยกระดับ (Up-grade training)

ตารางที่ 6.7 หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน
Pre-Employment Training Courses

กลุ่มงานช่างเชื่อมโลหะแผ่น (Welding Area)					
ที่ (no.)	หลักสูตร	ระยะเวลาฝึก(เดือน)		รวม เดือน/ชั่วโมง	พื้นผู้รับการฝึก
		สพร./ศพจ.	สถานประกอบการ		
1	ช่างเชื่อมไฟฟ้าด้วยมือ(manual arc welder)	5	2	7/980	ป.6
2	ช่างเชื่อมแก๊ส (gas welder)	4	2	6/840	
3	ช่างเชื่อม TIG (tig welder)	5	1	7/980	
4	ช่างเชื่อม MAG (mag welder)	5	1	7/980	
5	ช่างเชื่อมอุตสาหกรรม(industrial welder)	6	2	8/1120	
6	ช่างเชื่อมอุตสาหกรรม (วรม.) (industrial welder)	12	3	15/2100	ม.3

วุฒิบัตรแรงงานฝีมือช่างเชื่อมอุตสาหกรรม

วุฒิบัตรแรงงานฝีมือช่างเชื่อมอุตสาหกรรม (วรม. ช่างเชื่อมอุตสาหกรรม) หรือ Skilled Worker Certificate in Industrial Welding (Cert. In Industrial Welding) เป็นกลไกหลักในการรับรองมาตรฐานของการเป็นแรงงานฝีมือ ในลักษณะของใบรับรองสถานภาพของการเป็นแรงงานฝีมือที่มีทักษะฝีมือระดับพื้นฐานด้านช่างเชื่อมอุตสาหกรรม ตลอดจนการรองรับการปรับย้ายฐานกำลังแรงงานจากระดับไร้ทักษะ (Unskilled labor) สู่ระดับแรงงานฝีมือ (Skilled Worker) ด้านช่างเชื่อมที่ได้มาตรฐาน

วุฒิบัตรแรงงานฝีมือช่างเชื่อมอุตสาหกรรมนี้ เป็นวุฒิบัตรซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นผู้มีอำนาจออก แก่ผู้ที่ผ่านการทดสอบแรงงานฝีมือช่างเชื่อมอุตสาหกรรม โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน และผ่านการรับรองโดยสถานประกอบการ หรือสมาคมวิชาชีพ

ทั้งนี้ คำว่า แรงงานฝีมือ ตามมาตรฐานของกระทรวงแรงงานนั้น เรียกว่า Skilled Worker ซึ่งหมายถึง แรงงานผู้มีฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงาน ซึ่งเป็นผู้ลงมือ ลงแรงทำงานตามแบบแผนที่กำหนดไว้ เพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านอาชีพ หรือศึกษาด้านวิชาชีพ และทำงานจนมีความชำนาญ หรือผู้จบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน[127]

คำว่า ช่างเชื่อมอุตสาหกรรม หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานด้านการเชื่อมโลหะตามกระบวนการเชื่อมต่างๆ รวมถึงการจัดเตรียม เลือกใช้วัสดุและเครื่องมือ มีความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพ หรือพัฒนาอาชีพได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ [128]

[127] กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

[128] กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

เพื่อที่จะรับวุฒิบัตรแรงงานฝีมือช่างเชื่อมอุตสาหกรรมนั้น ให้แก่กำลังแรงงานใหม่ผู้ประสงค์จะเข้าสู่การทำงานในสาขาช่างเชื่อม กำลังแรงงานในตลาดแรงงานที่ต้องการเปลี่ยนงาน รวมถึง กำลังแรงงานในตลาดแรงงานซึ่งประสงค์จะพัฒนาคุณภาพความชำนาญ สามารถเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรวุฒิบัตรแรงงานฝีมือช่างเชื่อมอุตสาหกรรม (Skilled Worker Certificate Program in Industrial Welding) (รหัสหลักสูตร 11070101)[129] ซึ่งเป็นหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับแรงงานฝีมือช่างอุตสาหกรรม ให้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะฝีมือ และความชำนาญสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเทคโนโลยีและความต้องการของสถานประกอบการ ตลอดจนเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ และสร้างพื้นฐานนิสัย ระเบียบ วินัย และเจตคติที่ดีต่ออาชีพ รวมถึงการปลูกจิตสำนึกและลักษณะนิสัยสำหรับการทำงาน/บริการ

ทั้งนี้ โดยมีเงื่อนไขว่า ผู้เข้ารับการฝึก ต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม. 3) หรือเทียบเท่าขึ้นไป มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีสภาพร่างกายและจิตใจที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการฝึก และสามารถเข้ารับการฝึกได้ตลอดหลักสูตร

อนึ่ง การฝึกอบรมในรมในหลักสูตรวุฒิบัตรแรงงานฝีมือช่างเชื่อมอุตสาหกรรม มิใช่การฝึกอบรมแบบเร่งรัด หากแต่เป็นการฝึกซึ่งต้องใช้เวลาถึง 2,270 ชั่วโมงฝึก (15 เดือน) แบ่งออกเป็นการฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน 1,920 ชั่วโมงฝึก (12 เดือน) และฝึกงานในสถานประกอบการ 360 ชั่วโมงฝึก (3 เดือน) ครอบคลุม 4 หมวดดังนี้ คือ

1) หมวดความรู้ความสามารถพื้นฐาน[130]	353	ชั่วโมงฝึก (ทฤษฎี และปฏิบัติ)
2) หมวดความรู้ความสามารถหลัก[131]	1,541	ชั่วโมงฝึก (ทฤษฎี และปฏิบัติ)
3) หมวดความรู้ความสามารถเสริม[132]	26	ชั่วโมงฝึก (ทฤษฎี และปฏิบัติ)
4) หมวดการฝึกงานในสถานประกอบการ	360	ชั่วโมงฝึก (ทฤษฎี และปฏิบัติ)

ผู้ผ่านการฝึกตามหลักสูตรวุฒิบัตรแรงงานฝีมือ[133] อาจนำผลการฝึกไปขอเทียบโอนหน่วยกิต เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาได้

นอกจากนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังมีหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานในสาขาช่างเชื่อมไฟฟ้า (640 ชั่วโมงฝึก) ช่างเชื่อมแก๊ส (640 ชั่วโมงฝึก) ช่างเชื่อม TIG (480 ชั่วโมงฝึก) ช่างเชื่อม MIG/MAG (480 ชั่วโมงฝึก) ช่างเชื่อมอุตสาหกรรม (960 ชั่วโมงฝึก) ครอบคลุมหมวดความรู้ความสามารถพื้นฐาน หมวดความรู้ความสามารถหลัก หมวดความรู้ความสามารถพิเศษ และได้รับการฝึกงานในสถานประกอบการ ผู้ผ่านการฝึกหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งเป็นหน่วยการฝึกย่อย ผู้ที่ผ่านการวัดและประเมินผลจากสถาบัน

---

[129] กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตร กองพัฒนาเทคโนโลยีการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

[130] กิจกรรมสร้างเสริมนิสัยในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ภาษาอังกฤษเทคนิค คณิตศาสตร์ช่าง คอมพิวเตอร์เบื้องต้น การอ่านแบบ-เขียนแบบ วัสดุช่าง เครื่องมือวัด งานฝึกฝีมือ และไฟฟ้าเบื้องต้น

[131] กระบวนการเชื่อม โลหะวิทยาการเชื่อม สัญลักษณ์การเชื่อม มาตรฐานช่างเชื่อม ทฤษฎีงานเชื่อมไฟฟ้า การตรวจสอบงานเชื่อม การเชื่อมท่าราบ 1 การเชื่อมท่าราบ 2 การเชื่อมท่าระดับ 1 การเชื่อมท่าระดับ 2 การเชื่อมท่าตั้ง 1 การเชื่อมท่าตั้ง 2 การเชื่อมท่าเหนือศีรษะ งานเชื่อมมิก/แม็ก การเชื่อมแก๊ส งานเชื่อมทิก งานเชื่อมซ่อมบำรุง งานตัดด้วยแก๊สและพลาสมาอาร์ก งานโลหะพ่น การประมาณราคาเชื่อม การฟื้นฟูสภาพและการเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ทดสอบภาคปฏิบัติเพื่อวัดทักษะช่างฝีมือแรงงาน

[132] การจัดการธุรกิจอุตสาหกรรม กฎหมายแรงงาน

[133] วุฒิบัตรแรงงานฝีมือ ช่างเชื่อมอุตสาหกรรม (วรม. ช่างเชื่อมอุตสาหกรรม) หรือ Skilled Worker Certificate in Industrial Welding (Cert. In Industrial Welding)

พัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน และผ่านการประเมินจากสถานประกอบการที่เข้าฝึกในกิจการ จะได้รับวุฒิบัตรรองรับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่

- วพร. ช่างเชื่อมไฟฟ้า และหนังสือรับรองการฝึกงานจากสถานประกอบการที่เข้ารับการฝึก
- วพร. ช่างเชื่อมแก๊ส และหนังสือรับรองการฝึกงานจากสถานประกอบการที่เข้ารับการฝึก
- วพร. ช่างเชื่อม TIG และหนังสือรับรองการฝึกงานจากสถานประกอบการที่เข้ารับการฝึก
- วพร. ช่างเชื่อม MIG/MAG และหนังสือรับรองการฝึกงานจากสถานประกอบการที่เข้ารับการฝึก
- วพร. ช่างเชื่อมอุตสาหกรรม และหนังสือรับรองการฝึกงานจากสถานประกอบการที่เข้ารับการฝึก

ผู้ผ่านการฝึกหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน สามารถเข้ารับการฝึกต่อยอดในหลักสูตรวุฒิบัตรแรงงานฝีมือได้

นอกจากการเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว ยังอาจเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือที่ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ เช่นที่สมาคมการเชื่อมโลหะแห่งประเทศไทย (Thai Welding Society: TWS) [134] ซึ่งเป็นองค์กรนอกภาครัฐซึ่งให้ส่งเสริมและสนับสนุนวิชาชีพช่างเชื่อมโลหะ ยกระดับมาตรฐานวิชาการด้านงานเชื่อมและบุคลากรสาขางานเชื่อมภายในประเทศให้ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยมีการจัดฝึกอบรม ทดสอบ และออกใบรับรองให้ช่างเชื่อมตามระดับความสามารถ ตามเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละกระบวนการเชื่อมต่างๆ สำหรับทั้งสมาชิกและบุคคลทั่วไป

สมาคมได้พัฒนาทางด้านวิชาการและมีการรับรองบุคลากรที่ผ่านการทดสอบตามมาตรฐานจนเป็นที่ยอมรับเพื่อยกระดับมาตรฐานงานเชื่อมไทยให้เป็นที่รู้จักในระดับสากล มีการติดต่อประสานงานความร่วมมือกับสมาคมที่เกี่ยวข้องในและต่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ วิจัยและพัฒนา เผยแพร่เทคโนโลยีด้านงานเชื่อม ตลอดจนการส่งเยาวชนเข้าร่วมแข่งขันฝีมือช่างเชื่อมในประเทศต่างๆ และได้รับรางวัลอย่างต่อเนื่อง การบริหารงานของส่มาคมได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนที่เชี่ยวชาญด้านงานเชื่อม การตรวจสอบงานเชื่อมโลหะ และงานที่เกี่ยวข้องด้านงานเชื่อม

การฝึกอบรมที่สมาคมการเชื่อมโลหะแห่งประเทศไทยจัดขึ้น[135] มีบทบาทสำคัญในการช่วยย้ายฐานกำลังแรงงานจากระดับไร้ทักษะ สู่ระดับทักษะ ตั้งแต่ทักษะระดับปฏิบัติ หรือช่างเชื่อม ถึงทักษะระดับกลางเชิงกระบวนการ (Procedure) ทั้งในด้านเนื้อหาทฤษฎีทางเทคนิค และการทดสอบในห้องปฏิบัติการ แบบ Intensive training courses โดยมิได้ครอบคลุมถึงระดับวิศวกรด้านการเชื่อม ดังเห็นได้จากการฝึกอบรมที่จัดขึ้นในปี 2549 ซึ่งประกอบด้วยหลักสูตรต่างๆ ดังนี้

- หลักสูตรยกระดับช่างเชื่อมลวดเชื่อมหุ้มฟลักซ์ (SMAW Welders) (รหัส WD-01)
- หลักสูตรยกระดับช่างเชื่อมทิก (TIG Welders) (รหัส WD-02)
- หลักสูตรยกระดับช่างเชื่อมทิก (MIG Welders) (รหัส WD-03)
- หลักสูตรการทดสอบด้วยคลื่นอุลตราโซนิค ระดับ 1 (รหัส W-UT1)
- หลักสูตรการทดสอบด้วยคลื่นอุลตราโซนิค ระดับ 2 (รหัส W-UT2)
- หลักสูตรการทดสอบพื้นผิว ระดับ 1 (รหัส W-SM1)
- หลักสูตรการทดสอบพื้นผิว ระดับ 2 (รหัส W-SM2)

---

[134] www.tws.or.th

[135] อบรม ณ ศูนย์เทคโนโลยีการเชื่อมโลหะ สมาคมการเชื่อมโลหะแห่งประเทศไทย 33/69 หมู่ 10 ซ. นวมินทร์ 141 ถ. นวมินทร์ แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพฯ 10230

- หลักสูตรการทดสอบการถ่ายภาพงานเชื่อมด้วยรังสี ระดับ 1 (รหัส W-RT1)
- หลักสูตรการทดสอบการถ่ายภาพงานเชื่อมด้วยรังสี ระดับ 2 (รหัส W-RT2)
- หลักสูตรเทคโนโลยีการเชื่อมทิก (รหัส WE-02)
- หลักสูตรเทคโนโลยีการเชื่อมมิก/แม็ก (รหัส WE-03)
- หลักสูตรเทคโนโลยีการเชื่อมเหล็กกล้าสเตนเลส (รหัส WE-04)
- หลักสูตรเทคโนโลยีการเชื่อมอะลูมิเนียม (รหัส WE-06)
- หลักสูตรการวิเคราะห์ความเสียหายในงานเชื่อม (รหัส WE-10)
- หลักสูตรการเตรียม WPS, PQR, WQT และการประเมินผล (รหัส WE-11)
- หลักสูตรการประเมินราคาและการควบคุมค่าใช้จ่ายในงานเชื่อม (รหัส WE-12)
- หลักสูตรเทคโนโลยีการเชื่อมด้วย Robot (รหัส WE-15)
- หลักสูตร Certified Welding Inspector (Section I) (รหัส CWI-01)
- หลักสูตร Certified Welding Inspector (Section II) (รหัส CWI-02)
- หลักสูตร Certified Welding Inspector (Section III) (รหัส CWI-03)
- หลักสูตร Certified Welding Inspector (Section IV) (รหัส CWI-04)
- หลักสูตร Certified Welding Inspector (Section V) (รหัส CWI-05)

ระดับวิศวกรการเชื่อม

<u>มาตรฐานวิศวกร/ผู้เชี่ยวชาญเทคนิคการเชื่อมระดับสากล</u>

นอกจากหลักสูตรในระบบการศึกษาระดับปริญญาตรี-โท-เอก ตามสถานศึกษาระดับมหาวิทยาลัยชั้นนำทั่วประเทศแล้ว สถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย (Welding Institute of Thailand) ศูนย์เทคโนโลยีไทย-ฝรั่งเศส (Thai-French Innovation Centre) ที่สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีหลักสูตรการออกใบ Certificate และ Diploma สาขาการเชื่อม เป็นสถาบันแห่งเดียวในประเทศไทยที่สามารถออกใบรับรองของ สถาบันการเชื่อมสากล International Institute of Welding (IIW) ได้ โดยผู้ที่ผ่านการอบรมและทดสอบจะสามารถรองรับคุณภาพ/ทดสอบ แนวเชื่อม ตามมาตรฐานของ IIW ซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ โดยอาศัยหลักสูตรต่อไปนี้[136]

- International Welding Engineer (IWE) (WD-008-01) ตามมาตรฐาน IIW Qualification ประเภท IAB 002-2000/EWF 409 โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านการทดสอบจะได้รับ Diploma of International Welding Engineer ของ IIW [137]
- International Welding Technologist (IWT) (WD-009-00) ตามมาตรฐาน IIW Qualification ประเภท IAB 002-2000/EWF 410 โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านการทดสอบจะได้รับ Diploma of International Welding Technologist ของ IIW [138]
- International Welding Specialist (IWS) (WD-051-00) ตามมาตรฐาน IIW Qualification ประเภท IAB 002-2000/EWF 411 โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านการทดสอบจะได้รับ Diploma of International Welding Specialist ของ IIW [139]

---

[136] www.thaiengineering.com

[137] ใช้เวลาการอบรม 14 สัปดาห์ (560 ชั่วโมง) ค่าฝึกอบรมคนละ 80,000 บาท

[138] ใช้เวลาการอบรม 10 สัปดาห์ (400 ชั่วโมง) ค่าฝึกอบรมคนละ 60,000 บาท

ตารางที่ 6.8 ระบบมาตรฐานและการรับรองทักษะความสามารถของกำลังแรงงานสาขาช่างเชื่อม ที่มีอยู่ในปัจจุบันของประเทศไทยเปรียบเทียบกับประเทศสมาชิกอื่นของอาเซียน

ประเทศ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง
ไทย	ปัจจุบันมีการจัดทำเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติระดับช่างเชื่อม โดยอิงมาตรฐานสากลประเภท ISO 9606 ครอบคลุมประเภท สาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ สาขาอาชีพช่างเชื่อมแก๊ส สาขาอาชีพช่างเชื่อมทิก สาขาอาชีพช่างเชื่อมแม็ก สาขาช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์ โดยแต่ละประเภทแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับ 1 = ระดับต้น (Job Entry) ระดับ 2 = ระดับสูง (Advanced) ระดับ 3 = ช่างเชื่อมท่อ มีการนำมาตรฐานวิชาชีพซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากลของ International Institute of Welding (IIW) มาใช้ทั้งในระดับปฏิบัติการหรือระดับช่างเชื่อม และในระดับที่สูงกว่าช่างเชื่อม สำหรับการเป็น International Welding Engineer (IWE), International Welding Technologist (IWT), International Welding Specialist (IWS), International Welding Practitioner (IWP), International Welding Inspection Personnel (IWS) โดย Welding Institute of Thailand, Thai-French Innovation Centre ที่สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีสถานะเป็น IIW Authorized National Body[140]
บรูไน	-
กัมพูชา	มีแนวโน้มที่จะรับแนวต้นแบบ AADCP
อินโดนีเซีย	ในสาขาช่างเชื่อม มาตรฐานความสามารถแห่งชาติอยู่ระหว่างการขยายขอบข่ายให้ครอบคลุมตั้งแต่ระดับพื้นฐานถึงระดับวิศวกร เช่นเดียวกับสาขาอาชีพอื่น โดยจัดให้อยู่ในกลุ่มมาตรฐานช่างอุตสาหกรรมโลหะ (Metal Work) [141]
ลาว	สาขาช่างเชื่อม ถึงแม้ว่ามีหลักสูตรฝึกอบรมซึ่งเน้นมาตรฐานการเชื่อม Din 287 ตามมาตรฐานสากล ISO 9606 ครอบคลุมการเชื่อมโลหะแผ่น ตาข่าย บ่อ ถัง โครงหลังคารถ หลังคาเรือน และอาคาร แต่ยังไม่มีการจัดทำเป็นมาตรฐานชาติ ทั้งนี้อยู่ในสายอาชีพที่ได้รับความสำคัญในลำดับต้นที่จะจัดทำเป็นมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ โดยมีแนวโน้มที่จะรับแนวตัวแบบนำร่องในโครงการ Enhancing Skills Recognition System Project ภายใต้ ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP) [142] และพร้อมที่จะพิจารณานำแนวของ ILO มาปรับใช้หากแนวทาง ของ ILO เป็นรูปร่างที่ชัดเจนในสาขาอุตสาหกรรมต่างๆ มากขึ้นต่อไปในอนาคต ไปปรับใช้บนฐานการยอมรับของทั้งภาครัฐและภาคอุตสาหกรรม[143]

[139] ใช้เวลาการอบรม 7 สัปดาห์ (280 ชั่วโมง) ค่าฝึกอบรมคนละ 45,000 บาท

[140] wit.kmitnb.ac.th; tfic.kmitnb.ac.th

[141] สัมภาษณ์ Abdul Wahab, Director of Overseas Vocational Training Development, Indonesia ณ Siam City Hotel, 31 August 2006

[142] สัมภาษณ์ Vaigna Souvannachak, Director of Skills Development Division, Ministry of Labour and Social Welfare, Lao PDR ณ Siam City Hotel, 31 August 2006

[143] สัมภาษณ์ Phouvanh Chanthavong, Director of Lao-Korea Vocational Training Center, Department of Labor, Ministry of Labor and Social Welfare, ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 21 มิถุนายน 2549.

ประเทศ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง
มาเลเซีย	ในสาขาช่างเชื่อม National Competency Standards อยู่ในสาขาอุตสาหกรรม Welding Technology & Fabrication ครอบคลุมสาขาอาชีพ Gas Welding, Arc Welding, Shielded Metal Arc Welder (Carbon Steel), Gas Tungsten Arc Welder (Carbon Steel & Stainless Steel), Gas Tunsten Arc & Shielded Metal Arc Welding Technician Carbon Steel & Stainless Steel, Non-Ferrous Metal Welder, Non-Ferrous Metal Welding Technician, Welding Inspector
พม่า	สาขาการเชื่อม ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการพัฒนาหลักสูตร โดยมีเพียงหลักสูตรเดียวในระดับทักษะพื้นฐานเพื่อการทำงานโดยตรงสำหรับผู้เริ่มเข้าทำงานใหม่ระยะเวลา 4 สัปดาห์ จัดขึ้นที่ Vocational Training Center ของกระทรวงอุตสาหกรรม[144]
ฟิลิปปินส์	ยึดแนว National Qualification Framework (NQF) ซึ่งอิงมาตรฐานสากล มีระบบซึ่งเน้นมาตรฐานและการรับรองทักษะความสามารถระดับกลางของผู้ประกอบอาชีพสาขาต่างๆ มากมาย โดยเป็นการปรับจากที่ภาครัฐเป็นผู้กำหนดไปสู่การที่ภาคผู้ประกอบการมีบทบาทหลักตามความต้องการของแต่ละสาขาและตลาด (Sector-led, market-driven approach) [145] พร้อมให้ความร่วมมือกับประเทศสมาชิกอาเซียน แม้ในกรอบ AADCP ในการแสวงหาแนวทางด้านการจัดทำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อ MRA ระหว่างประเทศสมาชิก [146]
สิงคโปร์	มี Singapore Welding Society's Common Welder Qualification Scheme (SWS CWQS) หรือมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมภายใต้การกำกับดูแลของ Singapore Welding Society [147] ซึ่งเป็นสมาชิกของ Asian Welding Federation ในฐานะองค์กรที่มีเป้าหมายในการสร้างมาตรฐานให้เป็นที่ยอมรับกันในเอเชีย เพื่อส่งอิทธิพลกระทบถึงมาตรฐานสากล ISO[148] โดยยังไม่ปรากฏท่าทีซึ่งแสดงถึงแนวโน้มที่จะรับแนวทางริเริ่มของตัวแบบนำร่องในโครงการ Enhancing Skills Recognition System Project ภายใต้ ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP) หรือแนวทาง

[144] *Opcit.*

[145] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

[146] สัมภาษณ์ Milagros Dawa-Hernandez, Deputy Director General, ณ Siam City Hotel, 31 August 2006

[147] Singapore Welding Society (2006). "Common Welder Qualification Scheme" in <http://www.sws.org>

[148] Singapore Welding Society (2006) "President's 2006 Annual Report" presented at the 28th AGM on May 26, 2006 in <http://www.sws.org>

ประเทศ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง
	ต้นแบบของ ILO ที่จะพัฒนาต่อไปในอนาคต
เวียดนาม	Ministry of MoLISA เพิ่งออก Decision No. 622/QD-LDTBXH เกี่ยวกับกรอบคุณสมบัติทักษะแห่งชาติ (Skills Qualification Framework of Vietnam) ให้ประกอบด้วยคุณสมบัติ 3 ระดับ (1-3) โดยมีแผนที่จะขยายความครอบคลุมจากที่มีอยู่แล้ว 2 สาขาอาชีพ (ช่างไฟฟ้าตามบ้าน และช่างตัดโลหะ) เป็น 48 สาขาอาชีพ โดยอาศัยเงินกู้จาก Asian Development Bank และการจัดทำมาตรฐานความสามารถ 13 ประเภท (Competencies) สำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวภายใต้เงินให้เปล่า (Grant) จาก EU[149] มีแนวโน้มที่จะรับแนว และพร้อมที่จะพิจารณานำแนวตัวแบบนำร่องในโครงการ Enhancing Skills Recognition System Project ภายใต้ ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP) และของ ILO มาปรับใช้หากแนวทาง ของ ILO เป็นรูปร่างที่ชัดเจนในสาขาอุตสาหกรรมต่างๆ มากขึ้นต่อไปในอนาคต [150] ในสาขาช่างเชื่อม ช่างเชื่อมโลหะเป็นสาขาอาชีพที่พบมากในตลาดแรงงาน เป็นสาขาที่มีการเปิดการเรียนการสอนอย่างแพร่หลาย เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงาน ทั้งนี้ มีแนวโน้มที่จะรับแนวตัวแบบนำร่องในโครงการ Enhancing Skills Recognition System Project ภายใต้ ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP) [151]

ที่มา: พัชราวลัย วงศ์บุญสิน, 2549.

[149] Thi Lan Anh Tran, Hong Minh Nguyen, Kim Ngan Ho Thi (2006). "Country Paper: Vietnam" presented at ILO/SKILLS-AP/THAILAND Regional Technical Meeting on Developing Skills Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries, at BP Samila Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June.

[150] สัมภาษณ์ Thi Lan Anh Tran, Deputy Manager, Vietnam Chamber of Commerce and Industry ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 23 มิถุนายน 2549.

[151] สัมภาษณ์ Deputy Director for Skills Standardization Division, Department of Vocational Training, Vietnam ณ Siam City Hotel, 31 August 2006

6.13 การวิเคราะห์ภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ในภาพรวมของภูมิภาค อาจกล่าวได้ว่า การกำหนดและการรับรองมาตรฐานความสามารถของกำลังแรงงาน ได้กลายเป็นแนวโน้มร่วมกันของประเทศต่างๆ ในอาเซียน ซึ่งมาตรฐานความสามารถระดับชาติในอาเซียนนั้น มีลักษณะที่สอดคล้องกันในเชิงกรอบความคิดหลักที่เน้นมาตรฐานฝีมือที่กำหนดขึ้นในเชิงคุณภาพบนฐานของทักษะหรือสมรรถนะซึ่งต่อยอดกันได้ในแต่ละระดับ แทนที่จะเน้นเพียงในเชิงปริมาณจากจำนวนชั่วโมงการฝึกฝนทักษะ กระนั้นก็ตาม อาจกล่าวได้ว่า ความสอดคล้องกันนั้นเป็นเพียงในระดับหนึ่งเท่านั้น และยังไม่ถึงขั้นที่สามารถอำนวยให้เกิดการเป็นมาตรฐานร่วมอาเซียนโดยสมบูรณ์ในทันที เนื่องจากยังคงมีความแตกต่างกันอยู่บ้างในด้านความครอบคลุมของเนื้อหา ส่วนประกอบ หรือโครงสร้างตามลำดับความยากง่ายของงาน ในเมื่อการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นกระบวนการหลายขั้นตอน ตั้งแต่การวิเคราะห์จำแนกระดับฝีมือแรงงานตามความรู้และความสามารถในการทำงานสาขาอาชีพต่างๆ กำหนดลักษณะของงานที่ควรรู้และสามารถทำได้ในขั้นตอนต่างๆ ตามลำดับความยากง่ายของงาน ซึ่งยังมีความแตกต่างกันในระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

การทบทวนมาตรฐานฝีมือ เป็นเรื่องที่พบได้ในแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน หากแต่ด้วยระยะเวลาที่แตกต่างกันออกไป เช่น อินโดนีเซียมีการทบทวนมาตรฐานฝีมืออย่างน้อยหนึ่งครั้งในระยะเวลา 5 ปี ส่วนมาเลเซียมักมีการดำเนินการทุกๆ 2-3 ปี ในขณะที่ไทยมีระยะเวลาในการทบทวนถี่กว่า หากแต่แตกต่างกันไปในแต่ละอาชีพ ซึ่งโดยปกติมักจะอยู่ในช่วงระยะเวลาประมาณ 1-2 ปี

ประเทศสมาชิกอาเซียนบางประเทศที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงานมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบเชิงโครงสร้างของมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับชาติ และยังคงไม่ปฏิเสธที่จะปรับเปลี่ยนต่อไปเพื่อยกระดับศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจเฉพาะตน เช่น อินโดนีเซีย มีการนำโครงสร้าง 9 ระดับ มาใช้และตั้งเป้าหมายคร่าวๆ ว่าจะจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกันทั่วประเทศ โดยนำ Regional Model of Competency Standard (RMCS) ซึ่งเป็นแนวคิดของ ILO มาใช้ให้ได้ถึง 100 สาขาอาชีพ ภายในปี 2553 มาเลเซีย มีการนำโครงสร้าง 5 ระดับ มาใช้ จากที่ใช้โครงสร้าง 3 ระดับ โดยเน้น Competency-based และสอดรับกับความต้องการของอุตสาหกรรมมากขึ้น ไทยยังคงใช้โครงสร้าง 3 ระดับ Occupational Skill Standards โดยเน้น กระบวนการเรียนรู้ ทักษะตามขั้นตอนของกระบวนการทำงานในแต่ละส่วน ทั้งนี้ ไทยได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับตัวให้สอดรับกับแนวทางของ ASEAN Competency Framework และแนวทาง RMCS ของ ILO แต่ยังไม่มีท่าทีชัดเจน เนื่องจากการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานของทั้ง ASEAN Competency Framework และแนวทาง RMCS ของ ILO ยังไม่สมบูรณ์ ในเชิงความครอบคลุม อีกทั้ง ASEAN Competency Framework และแนวทาง RMCS ของ ILO นั้นมีความแตกต่างกันในระดับหนึ่ง สิงคโปร์เน้น Competency Standard ของตนเองเป็นหลัก โดยไม่นิยมการนำแนวคิดของ ILO มาใช้

ประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียน (CLMV) ยังอยู่ระหว่างการเตรียมการในการจัดทำมาตรฐานทักษะฝีมือแรงงานระดับชาติ โดยได้ให้ความเห็นชอบต่อแนวทาง ASEAN Competency Framework ในระดับหนึ่ง เนื่องจากมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำตัวแบบนำร่องในโครงการ Enhancing Skills Recognition System Project ภายใต้ ASEAN-Australian Development Cooperation Program (AADCP) และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติในระดับกลางเพิ่งรับรู้ถึงแนวทาง RMCS ของ ILO เมื่อเดือนมิถุนายน 2549 จากการมีส่วนร่วมในการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ Enhancing Skills in ASEAN และ ILO/Skills – AP Thailand Regional Technical Meeting on Developing Skills Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries ซึ่ง ILO/Skills – AP และกระทรวงแรงงานของไทยเป็นเจ้าภาพจัด

การดำเนินการในการพัฒนาและจัดทำมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพเพื่อยกระดับผลิตภาพกำลังแรงงานในภูมิภาคอาเซียนนั้น ส่วนใหญ่เป็นการดำเนินการในระดับเอกภาคี กระนั้นก็ตาม ความร่วมมือระหว่างประเทศต่างๆ ในการพัฒนาความสามารถของกำลังแรงงานมีความเด่นชัดมากขึ้นในภูมิภาค ซึ่งนอกจากที่มีลักษณะเน้นความร่วมมือแบบคู่ความร่วมมือ (Partnership) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของการจัดสรรงบประมาณร่วมกัน การจัดฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดฝึกอบรมบุคลากรฝึก และความร่วมมือด้านผู้เชี่ยวชาญแล้ว ยังมีแนวโน้มของความพยายามสู่ความร่วมมือในการยอมรับใบรับรองมาตรฐานความสามารถซึ่งกันและกัน เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ

กรณีศึกษาสาขาอาชีพช่างเชื่อม ซึ่งเป็นสาขาอาชีพที่มีการย้ายถิ่นมากระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน แสดงให้เห็นถึงความยุ่งยากซับซ้อนในการบรรลุสู่มาตรฐานความสามารถร่วมสาขาช่างเชื่อมในระดับภูมิภาค และมีความเป็นไปได้น้อยในการที่จะบรรลุสู่การจัดทำเป็นมาตรฐานความสามารถที่ครอบคลุมทั้งอุตสาหกรรม ตามแนวทาง Regional Model of Competency Standards (RMCS) เนื่องจากเป็นอาชีพซึ่งเป็นที่ต้องการในหลายอุตสาหกรรม

การบรรลุสู่การจัดทำมาตรฐานความสามารถร่วมสาขาอาชีพช่างเชื่อมตามแนวทางร่างต้นแบบ ASEAN Competency Framework มีความเป็นไปได้ในระดับอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง (GMS) ซึ่งประเทศส่วนใหญ่ในพื้นที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการพัฒนามาตรฐานและแสวงหาแนวทางที่เหมาะสม ตลอดจนความร่วมมือจากภายในและภายนอกอนุภูมิภาคในการเร่งรัดกระบวนการจัดทำมาตรฐานความสามารถให้ครอบคลุมสาขาอาชีพต่างๆ เพื่อลดช่องว่างการพัฒนากับประเทศสมาชิกอื่นๆ ของอาเซียน ในขณะที่มาตรฐานความสามารถร่วมสาขาอาชีพช่างเชื่อมในกรอบความร่วมมือ IMT-GT มีความเป็นไปได้น้อยกว่า เนื่องจากประเทศที่มีความก้าวหน้าด้านการพัฒนามาตรฐานความสามารถของตนเองอย่างมาเลเซียนั้นเห็นความสำคัญของการคงแนวทางของตนเองไว้ในระดับหนึ่ง ส่วนความร่วมมือสู่การจัดทำเป็นมาตรฐานความสามารถร่วมในระดับภูมิภาคนั้น มีความเป็นไปได้ต่ำสุด เนื่องจากการสงวนท่าทีของประเทศสมาชิกที่มีความก้าวหน้าด้านการพัฒนามาตรฐานความสามารถซึ่งอิงมาตรฐานสากลในกรอบมาตรฐานที่องค์กรอาชีพช่างเชื่อมสากลได้สร้างฐานไว้อย่างมั่นคงแล้ว

กรณีศึกษาสาขาช่างเชื่อม ยังสะท้อนถึงความเป็นไปได้สำหรับการยอมรับมาตรฐานความสามารถซึ่งกันและกันในระหว่างประเทศสมาชิกในลักษณะที่แต่ละประเทศยังคงรักษาแนวทางมาตรฐานความสามารถของตนเป็นหลัก ซึ่งอาจมีความยุ่งยากในทางปฏิบัติ หากประเทศสมาชิกที่เป็นประเทศรับแรงงานย้ายถิ่นไม่ปรับตัวในการช่วยประเทศสมาชิกที่เป็นประเทศส่งแรงงานย้ายถิ่นพัฒนายกระดับทักษะความสามารถของกำลังแรงงานในสาขานี้ รวมถึงการจัดฝึกอบรมบุคลากรฝึก และความร่วมมือด้านผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาจทำได้โดยอาศัยกลไกสถาบันที่มีอยู่แล้ว เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือนานาชาติที่เชียงราย สงขลา และสถาบันพัฒนาฝีมือที่ไทยไปจัดตั้งไว้ในกัมพูชา เป็นต้น

กรณีศึกษาสาขาช่างเชื่อม ซึ่งเป็นสาขาที่มีการแข่งขันฝีมือในระดับอาเซียนและในระดับสากล แสดงให้เห็นถึงบทบาทที่แข็งแกร่งขององค์กรอาชีพที่เกี่ยวข้อง ในการประสานงานแบบหุ้นส่วนความร่วมมือกับภาครัฐและภาคผู้ประกอบการผลิต ในขณะที่องค์กรอาชีพในสาขาช่างอื่นๆ ยังมีอยู่น้อยและขาดความแข็งแกร่งทั้งภายในประเทศและภูมิภาค ซึ่งภาครัฐในประเทศสมาชิกอย่างประเทศไทยเริ่มเห็นความสำคัญของการยกระดับศักยภาพขององค์กรอาชีพสาขาช่างต่างๆ เช่นเดียวกับประเทศสมาชิกที่มีความก้าวหน้าด้านมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงานอย่างในสิงคโปร์

บทบาทของสมาคมวิชาชีพ/องค์กรผู้ประกอบอาชีพ กำลังอยู่ระหว่างการปรับปรุงยกระดับในหลายประเทศสมาชิกอาเซียน ภายใต้การกำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ ซึ่งอาจอยู่ในรูปขององค์กรอิสระ โดยมีความพยายามให้สมาคมวิชาชีพ/องค์กรผู้ประกอบอาชีพที่เข้มแข็งมีจำนวนมากขึ้นรองรับการ

ยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยหลายองค์กรมีเครือข่ายในลักษณะภาคีกับองค์กรในทำนองเดียวกันในระดับสากล ซึ่งเห็นได้ชัดในประเทศที่มีบทบาทนำในเชิงเศรษฐกิจ เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย เช่นเดียวกับประเทศที่พัฒนาแล้วอื่นๆ ที่ให้องค์กรทำนองนี้มีบทบาทหลักในการกำหนด ประเมิน และรับรอง ทักษะความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ เพื่ออำนวยให้กำลังแรงงานที่ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ทั้งที่เป็นอาชีพอิสระและในสถานประกอบการมีคุณภาพทักษะความสามารถสอดรับกับความต้องการของตลาดแรงงานและแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยกำลังแรงงานที่ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ สามารถไต่เต้าเติบโตอย่างมีศักดิ์ศรีด้วยความเป็นธรรมทั้งในสายงานและการรองรับตลาดแรงงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้นในเศรษฐกิจฐานความรู้

ความคืบหน้าในการจัดทำ MRA ในสาขาวิชาชีพต่างๆ ที่ผ่านมาของอาเซียน เช่น สาขาวิศวกร บุคลากรท่องเที่ยว เป็นต้น ตลอดจนความคืบหน้าในการปรับปรุงจัดทำมาตรฐานอาเซียนด้านการท่องเที่ยว ของผู้ประกอบอาหาร และมาตรฐานอาชีพของบุคลากรในสถานประกอบการที่พักแรมในประเทศไทย เพื่อเตรียมความพร้อมในการเคลื่อนย้ายบุคลากรเข้าไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนภายในปี 2551 ตามแผนดำเนินการการก้าวสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint) ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์กำหนดสำหรับเทียบและวัดระดับคุณภาพของบุคลากร 3 ประการ คือ ก) ความรู้และความสามารถหลัก ข) ความรู้ความสามารถเฉพาะแผนก และ ค) ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งงาน โดยมีการแบ่งระดับมาตรฐานอาชีพออกเป็น 5 ระดับ ดังกล่าวแล้วข้างต้นนั้น สะท้อนถึงบทบาทและความร่วมมืออันดีระหว่างองค์กรวิชาชีพที่รับผิดชอบในสาขาวิชาชีพนั้นๆ ภายในแต่ละประเทศและภายในภูมิภาค ตลอดจนการประสานงานอย่างมีส่วนร่วมในกระบวนการทางนโยบายระหว่างองค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับองค์กรวิชาชีพนั้นๆ เช่นในด้านการท่องเที่ยวนั้น มีความร่วมมือกันระหว่างสมาคมธุรกิจท่องเที่ยวภายในประเทศของไทย สมาคมโรงแรมไทย สมาคมภัตตาคารไทย สมาคมพ่อครัวไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย เป็นต้น ซึ่งในระดับสาขาช่างฝีมือยังคงต้องพัฒนายกระดับทั้งในเชิงความสามารถและบทบาทที่เข้มแข็งและในเชิงปริมาณความครอบคลุมรองรับสาขาอาชีพช่างต่างๆ

สมาคมวิชาชีพ/องค์กรผู้ประกอบอาชีพ ในประเทศไทยยังมีจำนวนไม่มาก และที่มีความเข้มแข็งยังมีอยู่น้อยมาก ในขณะที่องค์กรที่มีความเข้มแข็งในระดับหนึ่งมีการประสานความร่วมมือในลักษณะภาคีกับองค์กรทำนองเดียวกันในระดับภูมิภาคและระดับสากล ซึ่งนอกจากในสายวิชาชีพ เช่น วิศวกร สถาปนิก บุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เป็นต้น แล้วยังมีในสายอาชีพช่างฝีมือ ได้แก่ ด้านช่างเชื่อม ในขณะที่สาขาช่างที่รองรับอุตสาหกรรมการประกอบรถยนต์ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการขยายประสานความร่วมมือ แบ่งปันถ่ายทอดและพัฒนาทักษะความสามารถ ความรู้ต่างๆ จากภายในประเทศสู่ภูมิภาค ซึ่งองค์กรในสายวิชาชีพหลายวิชาชีพมีบทบาทหลักในการกำหนด ประเมิน และรับรอง ทักษะความสามารถของผู้ประกอบอาชีพตามแนวทางสากล ในขณะที่องค์กรสายอาชีพช่างฝีมือยังไม่อาจก้าวถึงระดับนั้นได้อย่างเต็มที่

ทั้งในภาพรวมและกรณีศึกษาสาขาช่างเชื่อม สะท้อนว่า แนวทางการดำเนินการในระดับเอกภาคีที่เป็นกระแสหลักของภูมิภาคอาเซียนในปัจจุบันยังไม่อาจอำนวยต่อการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานในภูมิภาคได้อย่างเต็มที่ในลักษณะที่เอื้อต่อความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกและภูมิภาคได้อย่างยั่งยืน ซึ่งอาจอธิบายได้จากสภาพปัญหาที่มีอยู่ดังต่อไปนี้

ข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไข

- การขาดหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ในการบันทึกประสบการณ์ของกำลังแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคธุรกิจเอกชน
- การขาดแรงขับที่จะทำให้กำลังแรงงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง
- การขาดระบบรับรองความสามารถในการประกอบอาชีพ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการจ้างงานตามระดับความสามารถของแต่ละบุคคล
- การขาดการกำกับดูแลการประกอบอาชีพในสาขาที่อาจเป็นอันตรายต่อ ผู้ประกอบอาชีพ ผู้ปฏิบัติงาน ประชาชน สาธารณะ
- กำลังแรงงานที่มีความสามารถ ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ เนื่องจากไม่มีทุนในการประกอบอาชีพ ตลอดจนการขาดโอกาสในการมีงานทำที่ดีขึ้นกว่าเดิม

1) ความต้องการของภาคการผลิตที่ทันสมัยและที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตที่ผ่านมายังไม่ได้สะท้อนอยู่ในกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
2) ประเทศสมาชิกส่วนใหญ่ยังมีระบบการศึกษาและระบบการฝึกอบรมที่ไม่เชื่อมโยงกันอย่างเต็มที่นัก
3) ประเทศสมาชิกส่วนใหญ่ยังมีอุปกรณ์การฝึกอบรมทักษะความสามารถของกำลังแรงงานที่ขาดความทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของสถานฝึกอบรมภาครัฐ
4) ประเทศสมาชิกส่วนใหญ่ยังมีปัญหาระดับความสามารถของครูฝึกไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
5) ประเทศสมาชิกส่วนใหญ่ยังมีปัญหางบประมาณด้านการฝึกยังไม่รองรับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างครอบคลุม
6) บางประเทศสมาชิกยังอาจไม่ปรับตัวให้กรอบมาตรฐานความสามารถและมาตรฐานอาชีพเอื้อต่อการต่อยอดอย่างก้าวในสายอาชีพเชื่อมต่อยอดกัน ถึงแม้ว่ามีกลไกรองรับอยู่บ้างแล้ว
7) มาตรฐานฝีมือที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความหลากหลาย กรอบที่มีอยู่ในระดับชาติไม่รองรับความต้องการของภาคการผลิตได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของภาคการผลิตที่มีศักยภาพการเติบโตสูงและอิงมาตรฐานสากล หรือแนวทางกรอบมาตรฐานที่ประเทศผู้ลงทุนเป็นหลัก ระบบมาตรฐานความสามารถและสาระที่แตกต่างกันระหว่างมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่ในภูมิภาค
8) การที่ภาคการผลิตจะนำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติไปใช้นั้น ส่วนใหญ่เน้นแนวทางความสมัครใจ ภาคผู้ประกอบการยังไม่เล็งเห็นบทบาทของทั้งมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือของลูกจ้างเท่าที่ควร
9) องค์กรอาชีพระดับต่ำกว่าวิชาชีพยังมีปริมาณและบทบาทไม่เพียงพอต่อการทำให้เกิดมาตรฐานความสามารถอย่างครอบคลุมและเข้มแข็งเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรระดับวิชาชีพ
10) การขาดกลไกระดับภูมิภาครองรับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์อย่างเหมาะสมสอดรับกับความต้องการในภาคการผลิตของประเทศปลายทางและลดช่องว่างด้านการพัฒนาระหว่างประเทศต้นทางกับประเทศปลายทางได้
11) ประเทศสมาชิกอาเซียนยังไม่ได้ร่วมมือกันอย่างจริงจังและทั่วถึงในด้านการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการพัฒนายกระดับทักษะฝีมือกำลังแรงงาน

12) ประเทศต้นทางไม่ทราบถึงความต้องการและมาตรฐานอาชีพ มาตรฐานความสามารถและมาตรฐานแรงงานของประเทศปลายทางอย่างแท้จริง
13) ขาดระบบในการอำนวยให้เกิดการเปรียบเทียบข้อมูลด้านมาตรฐานอาชีพ มาตรฐานความสามารถและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

ตารางที่ 6.9 สรุปให้เห็นว่า สถานภาพปัจจุบันของความร่วมมือด้านมาตรฐานความสามารถและการพัฒนากำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานภายในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนคือ

1) ความร่วมมือระดับทวิภาคี
2) ความร่วมมือระดับอนุภูมิภาค
3) ความร่วมมือระดับภูมิภาค

ตารางที่ 6.9 สถานภาพปัจจุบันของความร่วมมือภายในภูมิภาคอาเซียน

ระดับความร่วมมือ	สถานภาพปัจจุบัน	ปัจจัยผลักดัน	ที่มาของข้อมูล
ทวิภาคีระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกัมพูชา-ไทย	เสถียรภาพและความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศ การยกระดับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ	กระทรวงแรงงาน (2548)
	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติจังหวัดเชียงราย ในการจัดฝึกอบรมหลักสูตรนานาชาติให้กับประชากรวัยแรงงานของประเทศสมาชิกอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ซึ่งประกอบด้วย จีนตอนใต้ พม่า ลาว กัมพูชา เวียดนาม และไทย	เสถียรภาพและความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศ การยกระดับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ	กระทรวงแรงงาน (2548)
	Singapore-Thailand Enhanced Economic Relationship ซึ่งได้มีการลงนามในบันทึกความเข้าใจร่วมกันในการพัฒนามาตรฐานฝีมืออาชีพสำหรับแรงงานไทย	เสถียรภาพและความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศ การยกระดับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ	กระทรวงแรงงาน (2548)
รายประเทศกับนอกอาเซียน	แนวทางร่วม: ประเทศสมาชิกอาเซียนแต่ละประเทศมักมีโครงการความร่วมมือด้านเทคนิคกับประเทศผู้ลงทุนหลัก เช่น เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น เป็นต้น ในการยกระดับทักษะฝีมือของกำลังแรงงานภายในประเทศ	การแข่งขันในตลาดภูมิภาคและตลาดโลก การยกระดับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ	www.indonesian-embassy.fi/international5_2003.htm (p. 1)
IMT-GT	IMT-GT Mutual Recognition Agreement for Welding	การแข่งขันในตลาดภูมิภาคและตลาดโลก	Department of Skill Development (2004).

ระดับความร่วมมือ	สถานภาพปัจจุบัน	ปัจจัยผลักดัน	ที่มาของข้อมูล
	การที่จะให้มีการออกแบบใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานในลักษณะใหม่เพื่อให้เป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิก		
	การสานต่อความตกลงร่วมกันด้านความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิก ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2543		
อาเซียน	อยู่ระหว่างการดำเนินการด้านการยอมรับคุณสมบัติทางวิชาชีพด้านการบริการหลักๆให้แล้วเสร็จภายในปี 2008 เริ่มจาก ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services ซึ่งบรรลุความตกลง เมื่อ 9 ธันวาคม 2548	กระแสบูรณาการทางเศรษฐกิจในส่วนต่างๆ ของโลกกำลังแรงขึ้น	เลขาธิการอาเซียน ในการเปิดเวที ASEAN Forum on Trade in Services ที่กรุงฮานอย 5 กรกฎาคม 2548; ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services, Kuala Lumpur, 9 Dec 2005
	รัฐมนตรีแรงงานอาเซียนแสดงความมุ่งมั่นในการเสริมสร้างสมรรถนะในการพัฒนาแรงงานที่มีความสามารถ การฝึกทักษะฝีมือ การยอมรับมาตรฐานฝีมือของแต่ละประเทศ	การตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานระดับโลก การสร้างขีดความสามารถของอาเซียนให้บรรลุการเติบโตทางเศรษฐกิจและความก้าวหน้า	การประชุมรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 18 ณ บรูไน ดารุสซาลาม

แนวทางความร่วมมือที่ควรเป็นในอนาคต

จากการวิจัยเอกสาร ตารางที่ 6.10 แสดงให้เห็นถึงกระแสความต้องการที่สอดคล้องกันของประเทศสมาชิกอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่มีระดับการพัฒนาเศรษฐกิจใกล้เคียงหรือต่ำกว่าไทยในการยกระดับความร่วมมือด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกันมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน 4 ประเด็นหลัก ต่อไปนี้

1) ทักษะความสามารถที่ได้มาตรฐานของกำลังแรงงาน เป็นกุญแจสำคัญสู่ผลิตภาพของกำลังแรงงานและความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ
2) ระบบมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการรองรับความต้องการในตลาดแรงงานและเป้าหมายการพัฒนายกระดับความสามารถการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ
3) ควรมีการจัดทำมาตรฐานความสามารถร่วมระดับภูมิภาค และ

4) ควรมีความร่วมมือด้านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานและการศึกษาภายในภูมิภาคมีการดำเนินการในลักษณะที่สอดคล้องกันเป็นมาตรฐานของภูมิภาค ในฐานะเงื่อนไขเบื้องต้น ซึ่งความร่วมมือด้านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น ควรครอบคลุมทั้ง 2 ส่วนนี้ คือ
   4.1) กำลังแรงงาน
   4.2) ครูฝึก

ในขณะที่ประเทศฟิลิปปินส์มีความเห็นเพิ่มเติมในประเด็นต่อไปนี้

1) การมีนโยบายระดับภูมิภาคที่เหมาะสมด้านแรงงานและการจ้างงานในลักษณะที่เอื้อต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การจ้างงาน และความเสมอภาคทางสังคม (Social Equity) เพื่อคุณภาพชีวิตของกำลังแรงงานทุกคนในประชาคมแรงงานอาเซียน (ASEAN Labour Community)
2) การมีความร่วมมือรูปแบบใหม่ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของกำลังแรงงานทุกคนในประชาคมแรงงานอาเซียนด้วยการดำเนินการร่วมกันเกี่ยวกับ
   2.1) การย้ายถิ่นข้ามชาติ
   2.2) ข้อมูลด้านตลาดแรงงาน และ
   2.3) ใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตารางที่ 6.10 ข้อคิดเห็นต่อแนวทางที่ควรปรับปรุงด้านการพัฒนาฝีมือกำลังแรงงาน: ข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร

ประเทศ	ผู้แสดงความคิดเห็น	ข้อคิดเห็น	แหล่งข้อมูล
อินโดนีเซีย	Harry Heriawan Saleh (Director General, Research Development and Information, Ministry of Manpower and Transmigration)	1) ควรให้การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานและการศึกษาภายในภูมิภาคมีการดำเนินการในลักษณะที่สอดคล้องกันเป็นมาตรฐานของภูมิภาค 2) ประเทศสมาชิกควรมีความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่อง	Department of Skill Development (2004)
	Hotma Panjaitan (Spokesman, Ministry of Manpower and Transmigration)	ควรมีการจัดทำมาตรฐานร่วมระดับภูมิภาคด้านฝีมือและสมรรถนะสำหรับกำลังแรงงานทุกคนในภูมิภาค แทนที่จะเน้นการอิงมาตรฐานของแต่ละประเทศ	www.indonesian-embassy.fl/international5_2003.htm (p. 1)
มาเลเซีย	Zainuddin Bin Yahaya (Principal Assistant Director MOSQ)	1) การยกระดับคุณภาพครูฝึก 2) ความจริงใจของครูฝึก 3) ความร่วมมือจากผู้ประเมินภายนอก	Department of Skill Development (2004)
ลาว		ควรมีการจัดทำมาตรฐานร่วมระดับภูมิภาคด้านฝีมือและสมรรถนะสำหรับกำลังแรงงานทุกคนในภูมิภาค มิฉะนั้น	www.indonesian-embassy.fl/international5_2003.htm (p. 1)

ประเทศ	ผู้แสดงความคิดเห็น	ข้อคิดเห็น	แหล่งข้อมูล
		ตลาดแรงงานในภูมิภาคจะถูกครองโดยแรงงานจากสิงคโปร์ มาเลเซีย ไทย และฟิลิปปินส์	
เวียดนาม		ควรมีการจัดทำมาตรฐานร่วมระดับภูมิภาคด้านฝีมือและสมรรถนะสำหรับกำลังแรงงานทุกคนในภูมิภาค มิฉะนั้นตลาดแรงงานในภูมิภาคจะถูกครองโดยแรงงานจากสิงคโปร์ มาเลเซีย ไทย และฟิลิปปินส์	www.indonesian-embassy.fl/international5_2003.htm (p. 1)
กัมพูชา		ควรมีการจัดทำมาตรฐานร่วมระดับภูมิภาคด้านฝีมือและสมรรถนะสำหรับกำลังแรงงานทุกคนในภูมิภาค มิฉะนั้นตลาดแรงงานในภูมิภาคจะถูกครองโดยแรงงานจากสิงคโปร์ มาเลเซีย ไทย และฟิลิปปินส์	www.indonesian-embassy.fl/international5_2003.htm (p. 1)
พม่า		ควรมีการจัดทำมาตรฐานร่วมระดับภูมิภาคด้านฝีมือและสมรรถนะสำหรับกำลังแรงงานทุกคนในภูมิภาค มิฉะนั้นตลาดแรงงานในภูมิภาคจะถูกครองโดยแรงงานจากสิงคโปร์ มาเลเซีย ไทย และฟิลิปปินส์	www.indonesian-embassy.fl/international5_2003.htm (p. 1)
ฟิลิปปินส์	ประธานาธิบดี Joseph Ejercito Estrada	รัฐมนตรีแรงงานอาเซียนควรกำหนดนโยบายที่เหมาะสมด้านแรงงานและการจ้างงานในลักษณะที่เอื้อต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การจ้างงาน และความเสมอภาคทางสังคม (Social Equity) เพื่อคุณภาพชีวิตของกำลังแรงงานทุกคนในประชาคมแรงงานอาเซียน (ASEAN Labour Community)	Joint Communique of The Fourteenth ASEAN Labour Ministers Meeting, 11-12 May 2000, Manila, Philippines
	Bienvenido E. Laguesma (Secretary of Labour and	ความร่วมมือรูปแบบใหม่ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของ	Joint Communique of The Fourteenth ASEAN

ประเทศ	ผู้แสดงความคิดเห็น	ข้อคิดเห็น	แหล่งข้อมูล
	Employment)	กำลังแรงงานทุกคนในประชาคมแรงงานอาเซียนด้วยการดำเนินการร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นการย้ายถิ่นข้ามชาติ ข้อมูลด้านตลาดแรงงาน ใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	Labour Ministers Meeting, 11-12 May 2000, Manila, Philippines

ที่มา: พัชราวลัย วงศ์บุญสิน.

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวของอาเซียนต่อไปในอนาคตที่ได้จากการวิจัยเอกสารข้างต้น นับว่าสอดคล้องกันกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านแรงงานจากประเทศสมาชิกอาเซียนหลายประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จากประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียน อินโดนีเซีย และมาเลเซีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน 4 ประเด็นหลักข้างต้น

อนึ่ง ในส่วนของการจัดทำมาตรฐานความสามารถร่วมระดับภูมิภาค ซึ่งเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านแรงงานจากประเทศสมาชิกอาเซียนหลายประเทศ มีความเห็นเพิ่มเติมสอดคล้องกันถึงความจำเป็นที่ประเทศสมาชิกต้องส่งเสริมให้เกิดแนวทางต่อไปนี้

1) กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานครอบคลุมทักษะความสามารถที่เพิ่มสูงขึ้นในสายอาชีพแบบ Career Path ถึงทักษะระดับบน/วิศวกร/ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในการดำรงชีวิตด้วยสถานภาพทางเศรษฐกิจและทางสังคมอย่างเหมาะสม
2) ระบบการยอมรับทักษะความสามารถที่ได้รับการยกระดับตามมาตรฐานทั้งในการไต่เต้าต่อยอดในสายอาชีพและในด้านค่าตอบแทน
3) การยอมรับในภาคการผลิตต่อการนำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติไปใช้อย่างจริงจัง
4) กลไกสำคัญ 2 ประการต่อไปนี้รองรับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์อย่างเหมาะสมสอดรับกับความต้องการในภาคการผลิตของประเทศปลายทางและลดช่องว่างด้านการพัฒนาระหว่างประเทศต้นทางกับประเทศปลายทางได้
   4.1) Mutual Recognition Arrangements ที่มีประสิทธิภาพซึ่งลงลึกถึงระดับต่ำกว่าระดับวิชาชีพ
   4.2) กลไกบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ในประเด็นความร่วมมือด้านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านแรงงานจากประเทศสมาชิกอาเซียนหลายประเทศ มีความเห็นเพิ่มเติมสอดคล้องกันถึงความจำเป็นที่ประเทศสมาชิกต้องส่งเสริมให้เกิดแนวทางต่อไปนี้

1) ความเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาและระบบการฝึกอบรม
2) หลักสูตรการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและความต้องการของภาคการผลิต
3) การพัฒนายกระดับทักษะฝีมือกำลังแรงงานที่ได้มาตรฐานระหว่างประเทศปลายทางกับประเทศต้นทาง เป็นระบบการฝึกอบรมผลิตกำลังแรงงานที่ได้มาตรฐานทักษะความสามารถสอดรับกับความต้องการของภาคการผลิตและการเติบโตทางเศรษฐกิจ

ตารางที่ 6.11 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านแรงงานของประเทศสมาชิกอาเซียน ต่อแนวทางมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานที่ควรจะเป็นในอนาคต: ประเด็นที่เป็นความเห็นสอดคล้องกันจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ประเด็น	แนวทางที่ควรจะเป็น	สภาพปัญหาที่เป็นอยู่
มาตรฐานฝีมือเอื้อต่อการทำให้ระบบการฝึกอบรมผลิตกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพได้จริง	ระบบการฝึกอบรมผลิตกำลังแรงงานที่ได้มาตรฐานทักษะความสามารถสอดรับกับความต้องการของภาคการผลิตและการเติบโตทางเศรษฐกิจ	ความต้องการของภาคการผลิตที่ทันสมัยและที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตที่ผ่านมายังไม่ได้สะท้อนอยู่ในกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
	การเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาและระบบการฝึกอบรม	ส่วนใหญ่ยังไม่เชื่อมโยงกันอย่างเต็มที่นัก
	หลักสูตรการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและความต้องการของภาคการผลิต ด้วยครูฝึกที่มีสมรรถนะรองรับได้ดี	อุปกรณ์การฝึกยังไม่ทันสมัย ต้องยกระดับสมรรถนะของครูฝึกให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง งบประมาณด้านการฝึกยังไม่รองรับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างครอบคลุม
กรอบมาตรฐานฝีมือที่เอื้อต่อการต่อยอดอย่างก้าวในสายอาชีพ	กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานครอบคลุมทักษะความสามารถที่เพิ่มสูงขึ้นในสายอาชีพแบบ Career Path ถึงทักษะระดับบน/วิศวกร/ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงานและในการดำรงชีวิตด้วยสถานภาพทางเศรษฐกิจและทางสังคมอย่างเหมาะสม	บางประเทศยังไม่ปรับตัวให้เชื่อมต่อยอดกัน ถึงแม้ว่ามีกลไกรองรับอยู่บ้างแล้ว
	ระบบการยอมรับทักษะความสามารถที่ได้รับการยกระดับตามมาตรฐานทั้งในการไต่เต้าต่อยอดในสายอาชีพและในด้านค่าตอบแทน	การขาดแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพและทัศนคติที่เหมาะสมทั้งในส่วนของหน่วยงานภาครัฐ ภาคผู้ประกอบการผลิตและภาคกำลังแรงงาน/ลูกจ้าง
การยอมรับมาตรฐานฝีมือแห่งชาติในตลาดแรงงาน	การยอมรับในภาคการผลิตต่อการนำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติไปใช้อย่างจริงจัง	ส่วนใหญ่เน้นแนวทางความสมัครใจ ภาคผู้ประกอบการยังไม่เล็งเห็นบทบาทของทั้งมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือของลูกจ้างเท่าที่ควร
		มาตรฐานฝีมือที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความหลากหลาย กรอบที่มีอยู่ในระดับชาติไม่รองรับความต้องการของภาคการผลิตได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของภาคการผลิตที่มีศักยภาพการเติบโตสูงและอิงมาตรฐานสากล หรือแนวทางกรอบมาตรฐานที่ประเทศผู้ลงทุนเป็นหลัก

ประเด็น	แนวทางที่ควรจะเป็น	สภาพปัญหาที่เป็นอยู่
กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์อย่างเหมาะสมสอดรับกับความต้องการในภาคการผลิตของประเทศปลายทางและลดช่องว่างด้านการพัฒนาระหว่างประเทศต้นทางกับประเทศปลายทางได้	Mutual Recognition Arrangements พร้อมกลไกบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ร่วมกับความร่วมมือด้านการพัฒนายกระดับทักษะฝีมือกำลังแรงงานที่ได้มาตรฐานระหว่างประเทศปลายทางกับประเทศต้นทาง	ระบบมาตรฐานและสาระที่แตกต่างกันระหว่างมาตรฐานที่มีอยู่ในภูมิภาค การขาดกลไกระดับภูมิภาค ประเทศสมาชิกอาเซียนยังไม่ได้ร่วมมือกันอย่างจริงจังและทั่วถึงในด้านการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการพัฒนายกระดับทักษะฝีมือกำลังแรงงาน
		ประเทศต้นทางไม่ทราบถึงความต้องการและมาตรฐานฝีมือของประเทศปลายทางอย่างแท้จริง
		ขาดระบบในการอำนวยให้เกิดการเปรียบเทียบข้อมูลด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

ที่มา: พัชราวลัย วงศ์บุญสิน จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านแรงงานของประเทศสมาชิกอาเซียนที่ร่วมในการประชุม ILO/SKILLS-AP/THAILAND Regional Technical Meeting on Developing Skills Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries, at BP Samila Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June 2006 (Sopha Sem, The Cambodian Federation of Employers and Business Associations (CAMFEBA); Qoen Tep, Deputy Director General, Technical Vocational Education and Training (TVET), Ministry of Labor and Vocational Training (MoVT), Cambodia; Raja Mustakim, Riau Island, Chamber of Commerce & Industry Office, Indonesia; M. Moejiman, Director of Standard & Competent Training Program, The Labor Department of the Republic of Indonesia; Phouvanh Chanthavong, Director of Lao-Korea Vocational Training Center, Department of Labor, Ministry of Labor and Social Welfare, Lao PDR; Siti Fauzah Jumadi, Senior Assistant Director, National Vocational Training Council, Ministry of Human Resources, Malaysia; Norhuda Salim, Senior Assistant Director, National Vocational Training Council, Ministry of Human Resources, Malaysia

6.14 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียในประเทศไทย

จากการสำรวจความคิดเห็นโดยอาศัยกระบวนการ Delphi ผู้มีส่วนได้เสียในประเทศไทยในภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคแรงงาน ภาคประชาสังคม และภาควิชาการ 96 ท่าน ในช่วงปี 2549 โครงการวิจัยนี้พบความสอดคล้องกันเกี่ยวกับแนวทางเชิงที่ควรจะเป็นในช่วงระหว่างการปรับตัวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ปี 2550-2558) ระหว่างความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียในประเทศไทยและความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐของประเทศสมาชิกจากการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกข้างต้น ในประเด็นหลักต่อไปนี้

1) ทักษะความสามารถที่ได้มาตรฐานของกำลังแรงงาน เป็นกุญแจสำคัญสู่ผลิตภาพของกำลังแรงงานและความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ
2) ระบบมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการรองรับความต้องการในตลาดแรงงานและเป้าหมายการพัฒนายกระดับความสามารถการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ

3) ควรมีความร่วมมือสู่มาตรฐานความสามารถร่วมระดับภูมิภาคในลักษณะที่ได้มาตรฐานระดับสากล ในฐานะกรอบอ้างอิงสำหรับประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง โดยแต่ละประเทศปรับยกระดับกรอบมาตรฐานความสามารถที่ยังไม่ได้มาตรฐานสากลสู่ระดับที่ภูมิภาคและสากลพึงยอมรับได้
4) ควรมีแนวนโยบายร่วมกันในภูมิภาคในการสร้างเสริมให้กรอบมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานความสามารถระดับชาติเป็นกรอบที่เอื้อต่อการต่อยอดอย่างก้าวหน้าในสายอาชีพ ครอบคลุมทักษะความสามารถที่เพิ่มสูงขึ้นในสายอาชีพแบบ Career Path ถึงทักษะระดับบน/วิศวกร/ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในการดำรงชีวิตด้วยสถานภาพทางเศรษฐกิจและทางสังคมอย่างเหมาะสม
5) ควรมีแนวนโยบายร่วมกันในภูมิภาคในการสร้างเสริมให้ระบบการยอมรับทักษะความสามารถที่ได้รับการยกระดับตามมาตรฐานทั้งในการไต่เต้าต่อยอดในสายอาชีพและในด้านค่าตอบแทน
6) ควรมีแนวนโยบายร่วมกันในภูมิภาคในการสร้างเสริมให้การยอมรับในภาคการผลิตต่อการนำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติไปใช้อย่างจริงจัง
7) ควรมีแนวนโยบายร่วมกันในภูมิภาคในการพัฒนากลไกสำคัญ 2 ประการ ต่อไปนี้ รองรับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์อย่างเหมาะสมสอดรับกับความต้องการในภาคการผลิตของประเทศปลายทางและลดช่องว่างด้านการพัฒนาระหว่างประเทศต้นทางกับประเทศปลายทางได้
    7.1) Mutual Recognition Arrangements ที่มีประสิทธิภาพซึ่งลงลึกถึงระดับต่ำกว่าระดับวิชาชีพ
    7.2) กลไกบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ
8) ควรมีแนวนโยบายร่วมกันในภูมิภาคในการยกระดับความร่วมมือด้านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานและการศึกษาภายในภูมิภาค ในฐานะเงื่อนไขเบื้องต้น ใน 2 ส่วน คือ
    8.1) การฝึกอบรมกำลังแรงงาน
    8.2) การฝึกอบรมครูฝึก
9) ควรมีแนวนโยบายร่วมกันในภูมิภาคในการสร้างเสริมให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาและระบบการฝึกอบรม
10) ควรมีแนวนโยบายร่วมกันในภูมิภาคในการสร้างเสริมให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและความต้องการของภาคการผลิต
11) ความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนในการพัฒนายกระดับทักษะฝีมือกำลังแรงงานที่ได้มาตรฐานระหว่างประเทศปลายทางกับประเทศต้นทาง สอดรับกับความต้องการของภาคการผลิตและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ควรเป็นนโยบายระดับภูมิภาค

ทั้งนี้ ผู้มีส่วนได้เสียในประเทศไทยมีความเห็นสอดคล้องกันในด้านการปรับตัวเพิ่มเติมดังต่อไปนี้ คือ

1) ประเทศสมาชิกเห็นเป็นนโยบายร่วมกันในการให้ความสำคัญต่อการเร่งยกระดับความร่วมมือกันในการลดช่องว่างด้านผลิตภาพของแรงงานและก้าวสู่ความเท่าเทียมกันในที่สุด

จากสภาพของภูมิภาคอาเซียนในปัจจุบันซึ่งแต่ละประเทศมีผลิตภาพการผลิตไม่เท่ากัน การเติบโตทางเศรษฐกิจไม่เท่ากัน มีช่องว่างของการพัฒนาในเรื่องกำลังการผลิต อีกทั้งคุณภาพของแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านผลิตภาพการผลิตของกำลังแรงงานยังไม่เพียงพอต่อการยกระดับศักยภาพการแข่งขันในระดับสากลของแต่ละประเทศสมาชิก ในขณะที่ประเทศต่างๆ ภายในภูมิภาคแบ่งเป็นประเทศรับกับประเทศส่งกำลังแรงงานไปทำงานในระหว่างกันนั้น การยกระดับความสามารถการแข่งขันทางเศรษฐกิจภายใต้แนวทางในอันที่จะบรรลุวิสัยทัศน์อาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเป็นประชาคมอาเซียนนั้น ประเทศสมาชิกอาเซียนควร

ร่วมมือกันในการลดช่องว่างด้านผลิตภาพของแรงงานให้มีความเท่าเทียมกันในที่สุด ซึ่งการยอมรับทักษะฝีมือร่วมกันของทักษะและคุณภาพฝีมือแรงงานในสาขาวิชาชีพ ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการเวียงจันทน์มีบทบาทสำคัญมาก ทว่า การที่จะบรรลุสู่การเป็นประชาคมอาเซียนที่มีศักยภาพในการแข่งขันอย่างยั่งยืนร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกนั้น จำเป็นต้องมีการขยายให้ครอบคลุมลงลึกถึงกำลังแรงงานในระดับทักษะที่ต่ำกว่าระดับวิชาชีพลงไป ซึ่งเป็นส่วนที่ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ในภูมิภาคเกี่ยวข้อง

2) การที่ประเทศสมาชิกอาเซียนร่วมมือกันผลักดันให้โครงการนำร่องที่ดำเนินมาอยู่แล้วในระดับอนุภูมิภาคประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของกรอบความร่วมมือ เขตเศรษฐกิจสามฝ่ายอินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย (IMT-GT) ในสาขาช่างเชื่อม และขยายต่อให้ครอบคลุมสาขาอาชีพต่างๆ มากขึ้น โดยมีการแบ่งปันประสบการณ์ความรู้ระหว่างอนุภูมิภาคต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนระหว่าง IMT-GT กับ GMS และประเทศสมาชิกอื่นๆ ของอาเซียนที่มีความพร้อมจะร่วมมือด้วย เช่น ฟิลิปปินส์ โดยประเทศไทยควรมีบทบาทนำ

3) ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนที่ขยายตัวจากระดับอนุภูมิภาคสู่ระดับภูมิภาคในการพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานความสามารถให้ก้าวสู่มาตรฐานภูมิภาคอย่างเป็นที่ยอมรับได้ในระดับสากล โดยให้ครอบคลุมสาขาอาชีพต่างๆ มากขึ้นเป็นลำดับ

อาเซียนยังคงอยู่ในระยะเริ่มต้นของการเกาะกระแสสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพยายามยึดมาตรฐานด้านทักษะและความสามารถ หรือสมรรถนะเป็นเกณฑ์ในเชิงคุณภาพ ฐานสำคัญอย่างยิ่งในการที่ก้าวสู่การยอมรับทักษะฝีมือแรงงานร่วมกันในระดับต่ำกว่าวิชาชีพลงมานั้น คือ การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เกิดขึ้นเป็นที่ยอมรับกันในฐานะมาตรฐานอาเซียนอย่างครอบคลุมอาชีพต่างๆ ทั้งนี้ การดำเนินการในการพัฒนาและจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับผลิตภาพกำลังแรงงานในภูมิภาคอาเซียนนั้น ส่วนใหญ่ยังเป็นการดำเนินการในระดับเอกภาคี อาชีพของผู้ย้ายถิ่นระดับล่างและกลางยังไม่มีการจัดทำความตกลงยอมรับมาตรฐานฝีมือซึ่งกันและกันในระดับภูมิภาคอาเซียน

การที่ประเทศต่างๆ ในกลุ่มเศรษฐกิจหนึ่งๆ มีการยอมรับซึ่งกันและกันต่อทักษะความสามารถของกำลังแรงงานเป็นกระแสสำคัญที่เกิดขึ้นในส่วนต่างๆ ของโลก โดยอาเซียนยังคงมีสถานภาพเป็นผู้ตามหลังที่ค่อนข้างห่างไกล โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับในสหภาพยุโรปซึ่งให้ความสำคัญกับการยอมรับทักษะฝีมือร่วมกันของทักษะและคุณภาพฝีมือแรงงานซึ่งย้ายถิ่นไปมาระหว่างกันภายในสหภาพยุโรป เพราะทำให้ผลิตภาพการผลิตของประเทศสมาชิกสภาพยุโรปแข่งขันได้ และเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวทางด้านมาตรฐานฝีมือ

4) ระบบมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานจะมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

4.1) กรอบมาตรฐานทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพ ซึ่งพัฒนาร่วมกันระหว่างภาครัฐกับภาคอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการในลักษณะที่สอดรับกับความต้องการในตลาดแรงงานและเป้าหมายการพัฒนายกระดับความสามารถการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ

4.2) กำลังแรงงานที่ลงทุนกับตนเองในการเตรียมพร้อมพัฒนาทักษะความสามารถของตนตามมาตรฐานทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพที่สอดรับกับความต้องการในตลาดแรงงานและเป้าหมายการพัฒนายกระดับความสามารถการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ

4.3) ผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการให้การยอมรับและนำกรอบมาตรฐานทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพ โดยมีการพิจารณาคัดสรรกำลังแรงงานเข้าทำงานบนฐานทักษะความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงาน ด้วยค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับทักษะความสามารถในการทำงานที่ยอมรับว่าได้มาตรฐานเหมาะสม ตลอดจนการพัฒนายกระดับทักษะความสามารถในการทำงาน

ของกำลังแรงงานให้สอดรับกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปตามพลวัตรของภาคอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการและความสามารถการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศในภาพรวม

5) การยกระดับความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกด้านข้อมูลตลาดแรงงาน ให้ทันสมัยและสามารถลงลึกจากรายอุตสาหกรรมถึงรายอาชีพ

เท่าที่ผ่านมาอาเซียนไม่มีนโยบายแวดล้อมร่วมกันชัดเจนในการพัฒนาตลาดแรงงานผลิตภาพ มีแต่ที่แต่ละประเทศทำกันเองโดยไม่ได้ปรึกษากัน ถึงแม้ว่าจะมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางตลาดแรงงานกันก็ตาม แต่ก็ไม่เอื้อต่อการตัดสินใจ เพราะแต่ละประเทศจัดเก็บข้อมูลไม่ชัดเจน การเก็บข้อมูลในแต่ละภาคการผลิตไม่เหมือนกัน

6) ประเทศสมาชิกอาเซียน ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงกรอบกติกากฎระเบียบมาตรการต่างๆ ภายในประเทศตน ในการอำนวยให้มีการพัฒนาทักษะความสามารถของกำลังแรงงานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

สภาพปัญหาความร่วมมือทางด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในภูมิภาค ประกอบด้วย ระบบการฝึกอบรมของแต่ละประเทศยังไม่พร้อมที่จะไปถึงระดับสากล ส่วนใหญ่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการปรับปรุงกฎระเบียบทางด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติยังคงแตกต่างกันไปในภูมิภาค ขาดกลไกที่จะนำไปสู่ภาคปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางแก้ไขที่ควรจะเป็น

แนวทางแก้ไขที่ควรจะเป็น

- ให้มีระบบการบันทึกประสบการณ์
- ให้มีการจำแนกและกำหนดระดับความสามารถของผู้ประกอบอาชีพและประเมินช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ
- ให้มีระบบการรับรองความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ
- ให้การประกอบอาชีพในบางสาขาอาชีพ ต้องดำเนินการโดยผู้ผ่านการรับรองความสามารถ
- ส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้ผ่านการรับรองความสามารถ
- เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรอาชีพและส่งเสริมให้องค์กรอาชีพหรือหน่วยงานของรัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรองความสามารถ
- จัดให้มีกองทุนส่งเสริมการประกอบอาชีพ เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนให้แก่ผู้ผ่านการรับรองความสามารถกู้ยืม ไปใช้ในการลงทุนประกอบอาชีพ อุดหนุนการดำเนินงานขององค์กรอาชีพและใช้จ่ายในการดำเนินงาน
- ให้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีแก่สถานประกอบกิจการที่จ้างงานผู้ผ่านการรับรองความสามารถและจ่ายค่าจ้างที่กำหนดเพื่อแก้ปัญหาสภาพการจ้างงาน
- ให้สิทธิประโยชน์ในการใช้เครื่องหมายที่แสดงว่าเป็นสถานประกอบกิจการที่มีการใช้ผู้ผ่านการรับรองความสามารถ เพื่อประโยชน์ในการแข่งขันทางธุรกิจ

7) ความร่วมมือในระดับภูมิภาคสู่มาตรฐานร่วม หรือการยอมรับซึ่งกันและกันด้านมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงานในภูมิภาค อาจแบ่งเป็นระยะๆ ดังนี้

- ในช่วงปี 2550-2551 ประเทศสมาชิกอาเซียนควรร่วมมือกันศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมของการมีมาตรฐานความสามารถร่วมกันภายในภูมิภาค โดยพิจารณาประกอบกับแนวทางความคิดเริ่มด้วยตัวแบบที่กำลังดำเนินอยู่ในส่วนต่างๆ เช่น ในส่วนของ ASEAN Competency Framework ภายใต้การดำเนินการของ AADCP ในส่วนของ Regional Model on Competency Standards (RMCS) ของ ILO และในส่วนอื่นๆ ทั้งหลาย เพื่อทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ความซ้ำซ้อน และแนวทางที่เหมาะสมต่อไปสำหรับประเทศสมาชิกอาเซียนที่จะได้มาซึ่งแนวทางซึ่งมาจากความคิดเห็นที่สอดคล้องกันอย่างแท้จริง

- ปี 2552-2553 เมื่อทราบถึงความเป็นไปได้ อาจเริ่มกระบวนการเจรจาในการดำเนินการด้านมาตรฐานความสามารถร่วม หรือการยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน

- ปี 2554-2558 มีการขยายขอบข่ายความครอบคลุมของมาตรฐานความสามารถร่วมหรือการยอมรับความสามารถซึ่งกันและกันสู่สาขาอาชีพต่างๆ มากขึ้นเป็นลำดับ

- ปี 2558-2563 ยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาคอาเซียน ควรประกอบด้วยการที่กำลังแรงงานอาเซียนทุกระดับ ทุกภาคส่วน (ทั้งแรงงานท้องถิ่น แรงงานจากแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน และแรงงานย้ายถิ่นกลับ)ได้รับการยกระดับความรู้และทักษะฝีมือแรงงาน บนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาฝีมือตลอดชีวิต มีศักยภาพ มีทักษะหลากหลายรองรับตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่น และพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ รวมทั้งควรมี Mutual Recognition Arrangement ที่ชัดเจน ทั้งระดับวิชาชีพและระดับทักษะฝีมืออย่างครอบคลุมสำหรับอุตสาหกรรมที่อาเซียนจะพัฒนาเป็นจุดแข็งในการแข่งขันในระดับสากลร่วมกัน ด้วยกรอบกติกาให้ประเทศสมาชิกอาเซียนทุกประเทศมี commitment ในทางปฏิบัติ มีมาตรฐานการทดสอบฝีมือแรงงานของภูมิภาค โดยการกำหนดร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ตลอดจนมีองค์กรระดับภูมิภาคในการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ติดตามและประเมินผล

8) ประเทศไทยควรมีบทบาทสำคัญในการผลักดันแนวทางดังกล่าวข้างต้นให้เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระตุ้นความร่วมมือและการประสานงานแบบเครือข่ายด้านข้อมูลทางด้านตลาดแรงงานที่ทันต่อเหตุการณ์ ตลอดจนการแลกเปลี่ยนข้อมูลเชิงนโยบาย แนวทางดำเนินการ และผลการดำเนินการของแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียนให้เป็นที่รับรู้กันภายในภูมิภาคอย่างโปร่งใส ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์

- ปี 2550-2553 จำเป็นต้องสร้างฐานการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานให้แข็งแกร่งมากขึ้น ด้วยการสานต่อนโยบายที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาประชากรทั้งในและนอกระบบให้เป็นกำลังแรงงานที่มีทักษะความสามารถและปรับตัวได้ มีการเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะตลอดชีวิต มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยมีการบังคับใช้อย่างจริงจัง และครอบคลุมทุกภาคส่วนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การยกระดับคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนฐานการเรียนรู้และพัฒนาทักษะต่อยอดสมรรถนะในการทำงานได้ตลอดชีวิต มีการปรับปรุงแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น แรงจูงใจด้านอัตราค่าจ้างที่เป็นไปตามทักษะ โดยเริ่มจากบางอุตสาหกรรมก่อน เป็นการนำร่อง

- ปี 2550-2558 ประเทศไทยควรยึดเป็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศในการอำนวยให้กำลังแรงงานในประเทศทุกระดับ ทุกภาคส่วน (แรงงานไทยในและนอกระบบ แรงงานไทยย้ายถิ่นกลับ แรงงานจากแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน และแรงงานย้ายถิ่นกลับ) ได้รับการยกระดับความรู้และทักษะฝีมือแรงงานบนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาฝีมือตลอดชีวิต มีศักยภาพ มีทักษะหลากหลายรองรับตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่น และพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ตลอดจนการมีมาตรฐานระดับชาติที่ชัดเจน ทั้งระดับวิชาชีพและระดับทักษะฝีมืออย่างครอบคลุมสำหรับอุตสาหกรรมที่อาเซียนจะพัฒนาเป็นจุดแข็งในการแข่งขันในระดับสากล ในระดับที่ทัดเทียมกับมาตรฐานสูงสากล

- ปี 2550-2558 ประเทศไทยมีบทบาทนำในความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกด้านฝึกอบรมยกระดับความสามารถของกำลังแรงงานของประเทศสมาชิกด้วยกันเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการที่ไทยเข้าไปมีส่วนฝึกอบรมยกระดับความสามารถของกำลังแรงงานของประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียน ผ่านสถาบันฝึกอบรมนานาชาติที่มีอยู่แล้วที่เชียงราย สงขลา และสถาบันฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ไทยไปจัดตั้งอยู่แล้วในประเทศสมาชิกใหม่นั้นอย่างเข้มแข็งมากขึ้น โดยมีบทบาทนำในการเหนี่ยวนำความร่วมมือจากองค์กรระหว่างประเทศที่มีความชำนาญการด้านเทคนิคและเงินทุนในกระบวนการดังกล่าว

- ปี 2558-2563 ประเทศไทยควรมีบทบาทในการผลักดันให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกันในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนที่นำไปใช้ปฏิบัติได้จริง รวมทั้งผลักดันให้มีการยอมรับซึ่งกันและกันด้านมาตรฐานความสามารถของกำลังแรงงานในอาเซียนอย่างครอบคลุม โดยอาศัยความร่วมมือกับสำนักงานเลขาธิการอาเซียนและองค์กรระดับภูมิภาคอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างกระชับแน่นมากขึ้นในการผลักดันให้เกิดความร่วมมือด้านการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การติดตามและการประเมินผลการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

6.15 ลักษณะแนวทางนโยบายยุทธศาสตร์ที่ควรจะเป็น

6.15.1 ระดับภูมิภาค

ลักษณะแนวนโยบายที่ควรจะเป็น: การเป็นหุ้นส่วนภูมิภาคในการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานบนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต (Regional Partnership in Workforce Productivity Enhancement on a Lifelong Basis)

ยุทธศาสตร์เชิงรุกรองรับนโยบาย

ปี 2550-2551 การแสวงหาแนวทางและพัฒนา Regional Partnership in Workforce Productivity Enhancement on a Lifelong Basis ให้ดำเนินการได้โดยเร่งด่วน

ปี 2552-2558 ยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาคอาเซียน ควรประกอบด้วย

1) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนายกระดับความรู้และทักษะความสามารถของกำลังแรงงานอาเซียนให้ครอบคลุมทุกระดับ ทุกภาคส่วน (ทั้งแรงงานท้องถิ่น แรงงานจากแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน และแรงงานย้ายถิ่นกลับ) บนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต มีศักยภาพ มีทักษะหลากหลายรองรับตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่น ขยายตัวด้วยกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพและพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในลักษณะที่เชื่อมโยงต่อยอดอย่างมีประสิทธิภาพกับยุทธศาสตร์ระดับประเทศ โดยทั้งสองระดับนั้นมีการดำเนินการซึ่งสัมพันธ์เชื่อมโยงกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน กระบวนการจ้างงาน ซึ่งมีเป้าประสงค์ให้กำลังแรงงานภายในประเทศและภูมิภาคอาเซียน มีผลิตภาพเพิ่มสูงขึ้นด้วยทักษะที่เหมาะสม ปรับตัวได้ต่อการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานของภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเชื่อมโยงระบบเครือข่ายการเรียนรู้และฝึกอบรมทางไกล (ASEANwide e-training; ASEANwide e-retraining)

2) ยุทธศาสตร์การมี Mutual Recognition Arrangement ที่ชัดเจน ทั้งระดับวิชาชีพและระดับทักษะความสามารถสำหรับอุตสาหกรรมที่อาเซียนจะพัฒนาเป็นจุดแข็งในการแข่งขันในระดับสากลร่วมกัน ด้วยกรอบกติกาให้ประเทศสมาชิกอาเซียนทุกประเทศมี commitment ในทางปฏิบัติ

ปี 2558-2563 ยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาคอาเซียน ควรประกอบด้วย

1) การสานต่อยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนายกระดับความรู้และทักษะความสามารถของกำลังแรงงานอาเซียนให้ครอบคลุมทุกระดับ ทุกภาคส่วน (ทั้งแรงงานท้องถิ่น แรงงานจากแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน และแรงงานย้ายถิ่นกลับ) บนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต มีศักยภาพ มี

ทักษะหลากหลายรองรับตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่น และพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในลักษณะที่เชื่อมโยงต่อยอดอย่างมีประสิทธิภาพกับยุทธศาสตร์ระดับประเทศ โดยทั้งสองระดับนั้นมีการดำเนินการซึ่งสัมพันธ์เชื่อมโยงกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน กระบวนการจ้างงาน ซึ่งมีเป้าประสงค์ให้กำลังแรงงานภายในประเทศและภูมิภาคอาเซียน มีผลิตภาพเพิ่มสูงขึ้นด้วยทักษะที่เหมาะสม ปรับตัวได้ต่อการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานของภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเชื่อมโยงระบบเครือข่ายการเรียนรู้และฝึกอบรมทางไกล (ASEANwide e-training; ASEANwide e-retraining)

2) การสานต่อยุทธศาสตร์ด้านการมี Mutual Recognition Arrangement ที่ชัดเจน ทั้งระดับวิชาชีพและระดับทักษะความสามารถอย่างครอบคลุมอุตสาหกรรมและสาขาอาชีพต่างๆ มากขึ้นเป็นลำดับที่ ด้วยกรอบกติกาให้ประเทศสมาชิกอาเซียนทุกประเทศมี commitment ในทางปฏิบัติ มีมาตรฐานการทดสอบฝีมือแรงงานของภูมิภาค โดยการกำหนดร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ตลอดจนมีองค์กรระดับภูมิภาคในการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ติดตามและประเมินผล

6.15.2 ระดับประเทศไทย

ลักษณะแนวนโยบายที่ควรจะเป็น: ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนครอบคลุมทุกภาคส่วนในการเสริมสร้างพัฒนาทักษะความสามารถของกำลังแรงงานในระบบ กำลังแรงงานนอกระบบ และกำลังแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติ ในลักษณะที่เอื้อต่อการปรับฐานกำลังแรงงานจากระดับล่างและกลางสู่ระดับบนให้มากยิ่งขึ้น ด้วยมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ครอบคลุมและเป็นที่ยกย่องในระดับสากล บนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต มีศักยภาพ มีทักษะหลากหลาย รองรับตลาดแรงงานที่ขยายตัว ยืดหยุ่นและมีผลิตภาพ

ปี 2550-2553 ยุทธศาสตร์ของไทยก่อนที่การปันผลประชากรจะหมดลง/ก่อนการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุควรประกอบด้วย

1) นโยบายการสร้างเสริมความร่วมมือแบบหุ้นส่วนครอบคลุมทุกภาคส่วนในการเร่งรัดการพัฒนาและยกระดับทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงานต่อไปนี้ สู่มาตรฐานความสามารถตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ครอบคลุมและเป็นที่ยกย่องในระดับสากล บนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต มีศักยภาพ มีทักษะหลากหลาย รองรับตลาดแรงงานที่ขยายตัว ยืดหยุ่นและมีผลิตภาพ:

- กำลังแรงงานในระบบ
- กำลังแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในชนบท
- กำลังแรงงานที่มีความบกพร่องทางร่างกาย
- กำลังแรงงานสูงวัย

2) นโยบายการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุนมนุษย์สูงวัยมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพและเกียรติภูมิ ด้วยเทคโนโลยีการเพิ่มศักยภาพและทักษะความสามารถที่เหมาะสมต่อการอำนวยให้ทุนมนุษย์ผู้สูงวัยมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานดังกล่าวได้

3) นโยบายการปรับขยายมาตรฐานความสามารถของกำลังแรงงานในลักษณะที่เอื้อต่อการต่อยอดอย่างก้าวหน้าในสายอาชีพ ครอบคลุมทักษะความสามารถที่เพิ่มสูงขึ้นในสายอาชีพแบบ Career Path ถึงทักษะระดับบน/วิศวกร/ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในการดำรงชีวิตด้วยสถานภาพทางเศรษฐกิจและทางสังคมอย่างเหมาะสม

4) นโยบายการสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคผู้ประกอบการและองค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพด้านการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานในประเทศบนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต มีศักยภาพ มีทักษะหลากหลาย

5) นโยบายระดับชาติในการสร้างเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนสู่การเป็นหุ้นส่วนภูมิภาคในการลดช่องว่างและยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานบนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต

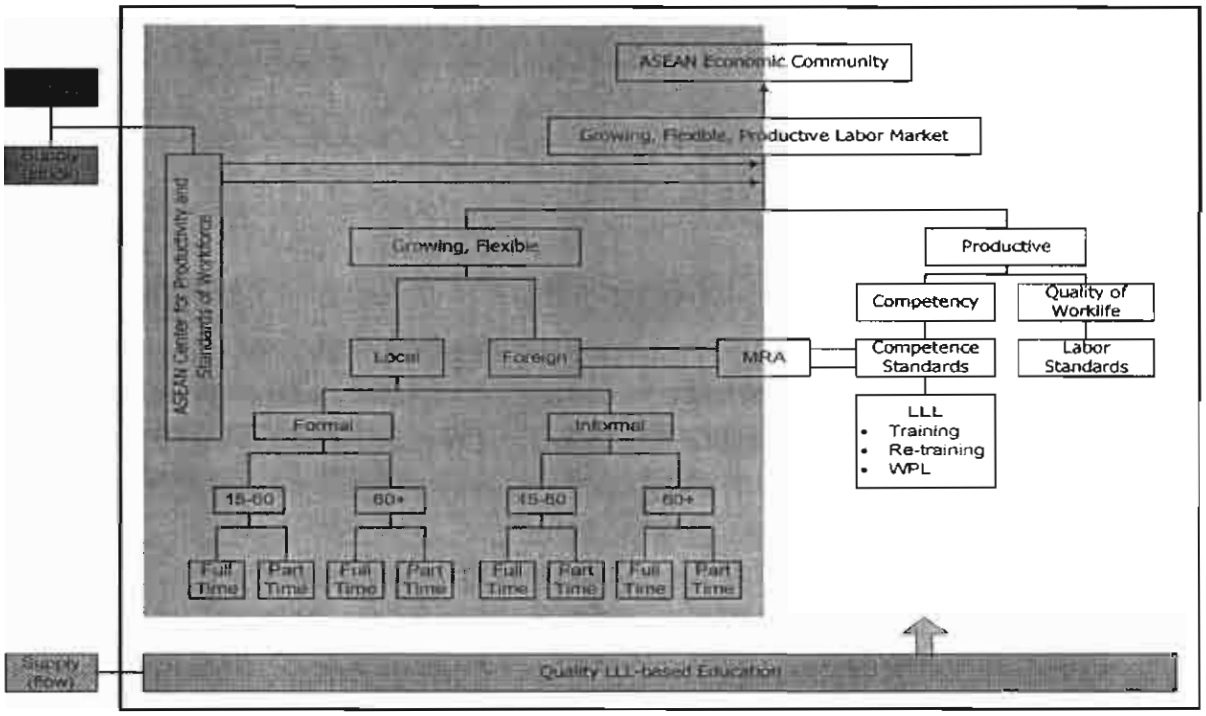
6.16 แนวทางกลไกยุทธศาสตร์ที่ควรจะเป็น

<u>กลไกหลักเชิงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค</u>:

1) การจัดตั้งศูนย์ผลิตภาพและมาตรฐานกำลังแรงงานอาเซียน ภายในปี 2558 โดยมีการดำเนินการอย่างจริงจังเพื่อการจัดตั้งในช่วงปี 2554-2558

- เป็นกลไกระดับภูมิภาครองรับยุทธศาสตร์ 3 ประการ ข้างต้น
- ประเทศสมาชิกบริหารงานร่วมกัน โดยมีความร่วมมือจากองค์กรระหว่างประเทศ และประเทศคู่เจรจา ในด้านเทคนิคและเงินทุน
- บทบาทหน้าที่:
  - ศูนย์คลังสมองเชิงยุทธศาสตร์ บนฐานของการศึกษาวิจัย ติดตาม และเฝ้าระวัง
  - ศูนย์แลกเปลี่ยนข้อมูล และระดมความร่วมมือในการศึกษารูปแบบในการยกระดับผลิตภาพกำลังแรงงาน ผู้ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน และผู้สูงวัยที่จะกลับสู่ตลาดแรงงาน
  - รูปแบบวิธีการทำงานที่เหมาะสมในการนำทุนมนุษย์สูงวัยกลับสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพสมเกียรติ โดยครอบคลุมแรงงานทั้งในและนอกระบบการศึกษา ข้อดี-ข้อเสียของกรอบความร่วมมือที่มีอยู่ทั้งในระดับภูมิภาคอาเซียน ระดับอนุภูมิภาค และทวิภาคี เช่น ในกรอบ FTA เพื่อเห็นและเป็นแนวทางในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง
  - ศูนย์รวบรวมแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านมาตรฐานฝีมืออาชีพ/วิชาชีพระหว่างประเทศสมาชิก
  - ศูนย์ประสานงานความร่วมมือกับนอกภูมิภาค และในระดับสากล
  - ศูนย์ระดมและอำนวยความร่วมมือในการถ่ายทอดเทคโนโลยีความรู้ในการยกระดับผลิตภาพกำลังแรงงาน ผู้ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน และผู้สูงวัยที่จะกลับสู่ตลาดแรงงาน
  - เป็นกลไกหลักระดับภูมิภาคในการรับรองมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ/วิชาชีพ การระดมความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพให้ได้มาตรฐาน ติดตาม เฝ้าระวัง ประเมินผล และเสนอแนะด้านการปรับปรุงความร่วมมือของภูมิภาค

แผนภาพที่ 6.4 กลไกระดับภูมิภาคในการรับรองมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ/วิชาชีพ
(ASEAN Center for Production and Standards of Workforce)



2) รัฐมนตรีแรงงานอาเซียนมีมติให้ประเทศสมาชิกจัดตั้ง National Focal Points ด้านมาตรฐานและผลิตภาพของกำลังแรงงาน โดยการประสานงานของสำนักงานเลขาธิการอาเซียน

3) การจัดตั้งโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาทักษะความสามารถของกำลังแรงงาน ด้านมาตรฐานและผลิตภาพของกำลังแรงงาน โดยในเบื้องต้น อาศัยความร่วมมือจากองค์กรระหว่างประเทศที่มีการดำเนินการในลักษณะดังกล่าวอยู่บ้างแล้ว เช่น ILO จากนั้น ควรให้ ศูนย์ผลิตภาพและมาตรฐานกำลังแรงงานอาเซียน รองรับกลไกนี้ โดยยังคงประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลและเทคนิควิชาการกับองค์กรระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องนั้นๆ

4) กลไกเงื่อนไขสู่การมี Mutual Recognition Arrangement ที่ชัดเจน ทั้งระดับวิชาชีพและระดับทักษะฝีมือ และ/หรือการมีมาตรฐานร่วมด้านความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงานในภูมิภาค โดยแบ่งเป็นระยะๆ ดังนี้

- ปี 2550-2551 การศึกษาท่าทีของประเทศสมาชิกอาเซียนให้ชัดเจนมากขึ้นเกี่ยวกับแนวทางที่เหมาะสมและยอมรับร่วมกันได้ในการมี Mutual Recognition Arrangement ทั้งระดับวิชาชีพและระดับทักษะฝีมือ พร้อมไปกับการศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมของการมีมาตรฐานความสามารถร่วมกันภายในภูมิภาคสำหรับกำลังแรงงานของภูมิภาคที่จะทำงานได้อย่างมีผลิตภาพ โดย 1) อาศัยการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน และภาควิชาการ และ 2) การพิจารณาประกอบกับแนวทางความคิดเริ่มด้านตัวแบบที่กำลังดำเนินอยู่ในส่วนต่างๆ เช่น ในส่วนของ ASEAN Competency Framework ภายใต้การดำเนินการของ AADCP ในส่วนของ Regional Model on Competency Standards (RMCS) ของ ILO และในส่วนอื่นๆ ทั้งหลาย เพื่อทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ความซ้ำซ้อน และแนวทางที่เหมาะสมต่อไปสำหรับประเทศสมาชิกอาเซียนที่จะได้มาซึ่งแนวทางซึ่งมาจากความคิดเห็นที่สอดคล้องกันอย่างแท้จริง

- ปี 2552-2553 กลไกยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาคอาเซียน ควรประกอบด้วย

1) เมื่อทราบถึงความเป็นไปได้ ควรมีการเริ่มกระบวนการเจรจาให้บรรลุผลตามผลการศึกษาข้างต้นอย่างจริงจังในการดำเนินการด้านมี Mutual Recognition Arrangement ในสาขาอาชีพ/วิชาชีพต่างๆ และ/หรือมาตรฐานความสามารถร่วมสำหรับกำลังแรงงานของภูมิภาค โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน และภาควิชาการ

2) การมีกรอบแนวทางมาตรฐานการทดสอบความสามารถกำลังแรงงานที่ลงลึกถึงระดับทักษะ (Skilled Workforce) ที่จะเดินทางจากประเทศสมาชิกหนึ่งไปทำงานหรือให้บริการในอีกประเทศสมาชิกหนึ่งโดยการกำหนดร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

- ปี 2554-2558 มีการขยายขอบข่ายความครอบคลุมของมาตรฐานความสามารถร่วม และ/หรือการยอมรับความสามารถซึ่งกันและกันสู่สาขาอาชีพต่างๆ มากขึ้นเป็นลำดับ

- ปี 2558-2563 การมีกรอบกติกาและกลไกกำกับดูแลให้ประเทศสมาชิกอาเซียนทุกประเทศมี commitment ในทางปฏิบัติ

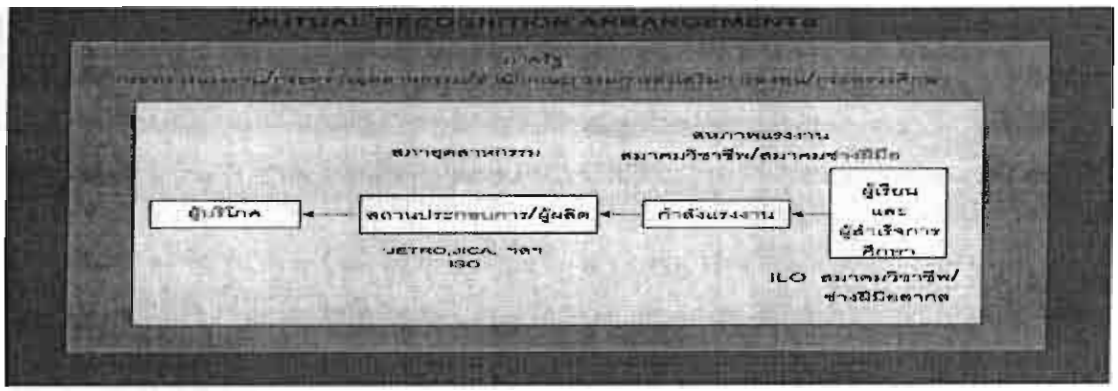
<u>การปรับตัวหลักด้านกลไกเชิงยุทธศาสตร์ของไทย ปี 2550-2558</u>

1) การปรับบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์กรภาครัฐ

1.1) กลไกภาครัฐ ปรับบทบาทสู่การเน้นกำกับดูแลสนับสนุนส่งเสริม โดยกระชับความร่วมมือระหว่างกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนองค์กรที่เกี่ยวข้องระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาคในและนอกเอเชีย และระดับสากล ให้แนบแน่นยิ่งขึ้นในการเป็นตัวกลางสร้างเสริมความสมประโยชน์และตอบสนองความต้องการร่วมกันระหว่างภาคกำลังแรงงาน ภาคการผลิต ภาคประชาชนผู้บริโภคทั่วไป ในลักษณะที่สอดรับกับการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กำลังแรงงานมีคุณภาพเชิงผลิตภาพด้วยทักษะความสามารถที่ได้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับระดับภูมิภาคและระดับสากล อย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานพร้อมศักดิ์ศรีไต่เต้าเติบโตตามสายงานอย่างเป็นธรรม และประชาชนผู้บริโภคมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

แผนภาพที่ 6.5

ภาพที่ควรจะเป็นภายใน ปี 2553 : บทบาทของกลไกในและนอกภาครัฐในความร่วมมือแบบหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนากำลังแรงงานสู่ผลิตภาพในลักษณะที่ตอบสนองต่อความต้องการในภาคการผลิต การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรีตามสายงานของกำลังแรงงาน และประชาชน ผู้บริโภคสมประโยชน์



กระทรวงแรงงาน สมควรปรับเปลี่ยนขยายบทบาทเป็น กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ ในการมีบทบาทหลักกำกับดูแลสนับสนุนส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ของประเทศมีปริมาณและคุณภาพสอดรับกับแนวทาง การยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยรวมถึงผู้อยู่ในตลาดแรงงานทั้งหมดของประเทศในทุกระดับทั้งในและนอกระบบ (stock) และที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (flow) โดยมีการประสานงานร่วมมืออย่างใกล้ชิดมากขึ้นกับ ก) กระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีบทบาทหลักในการกำกับดูแลสนับสนุนผู้ที่อยู่ในวัยเรียนให้เข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและแนวทางการยกระดับความสามารถในการแข่งขันระดับสากลของประเทศ ข) กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการลงทุน และกระทรวง ทบวง กรมอื่นๆ ที่กำกับดูแลด้านการผลิต การค้าบริการ การพัฒนาสังคมและมนุษย์ตลอดจนความอยู่ดีกินดีของผู้บริโภคและประชาชน ค) องค์กรที่เกี่ยวข้องระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาคในและนอกเอเชีย และระดับสากล

1.2) การจัดตั้งกลไกหลักของประเทศ ฐานะเทียบเท่าระดับกรม พร้อมกำลังคนและงบประมาณภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน เพื่อทำหน้าที่หลักในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานและผลิตภาพของกำลังแรงงานอย่างสอดประสานกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานของกำลังแรงงานในตลาดแรงงาน ตลอดจนเป็นกลไกหลักของประเทศในการประสานงานระดับภูมิภาคถึงระดับสากล: สมควรผนวกผสานและยกยกระดับสำนักมาตรฐานต่างๆ ในกระทรวงแรงงาน ต่อไปนี้รวมเข้าเป็นกรมมาตรฐานและผลิตภาพทรัพยากรมนุษย์ คือ สำนักมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) สำนักมาตรฐานแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) โดย

1.2.1) มีการประสานงานอย่างใกล้ชิดกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น ในการรองรับส่งเสริมความร่วมมือ ระดับทวิภาคี ระดับอนุภูมิภาค ระดับอาเซียน (ที่ประชุม ASEAN Labour Minister Meeting และที่ประชุมเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสอาเซียนด้านแรงงาน) ระดับภูมิภาคอื่นๆ รวมถึงระดับสากล

1.2.2) เป็นกลไกหลักในการประสานและร่วมมือระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และระดับสากล ซึ่งเอื้อต่อการยอมรับคุณสมบัติความสามารถในการทำงานซึ่งกันและกันระหว่างประเทศสมาชิก (Mutual Recognition Arrangement) ลดการกีดกันและ/หรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

1.3.3) เป็นกลไกหลักในการประสานและร่วมมือภายในอาเซียนในการจัดตั้งศูนย์ผลิตภาพและมาตรฐานกำลังแรงงานอาเซียน การประสานและร่วมมือกับศูนย์ผลิตภาพและมาตรฐานกำลังแรงงานอาเซียนเมื่อจัดตั้งขึ้นแล้ว ตลอดจนการประสานและผลักดันให้เกิดความร่วมมือแบบหุ้นส่วนภายในอาเซียนสำหรับแนวทางอื่นๆ ต่อไปในอนาคต

1.2.4) เป็นกลไกหลักในการกำกับดูแลส่งเสริมสนับสนุนกลไก ทั้งที่เป็นองค์กรอิสระและนอกภาครัฐที่เกี่ยวข้องกันด้านมาตรฐานและผลิตภาพของกำลังแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ สมาคมผู้ประกอบการผลิต สภาอุตสาหกรรม เป็นต้น ในการเชื่อมโยง อุปสงค์ และอุปทาน ของกำลังแรงงาน

1.3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สมควรปรับบทบาทสู่การกำกับดูแลสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับประชากรวัยแรงงานทั้งหมดทั้งในและนอกระบบ โดยยกระดับประสานงานกับกระทรวงศึกษาซึ่งมีหน้าที่หลักในการผลิตคนคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน และกระทรวงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาคการผลิตรวมทั้งภาคเอกชน ภาคแรงงาน ตลอดจนความร่วมมือกับต่างประเทศ

2) มาตรการของภาครัฐและบทบาทขององค์กรนอกภาครัฐ

2.1) กระทรวงแรงงานสมควรมีแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ ให้เป็นกลจักรที่สำคัญกลจักรใหม่รองรับยุทธศาสตร์กำลังแรงงานแห่งชาติ เกิดเป็นความร่วมมือแบบหุ้นส่วนทั้งในและนอกภาครัฐในการพัฒนากำลังแรงงานสู่ผลิตภาพ ในลักษณะที่ตอบสนองต่อความต้องการในภาคการผลิต/การบริการ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ตามสายงานของกำลังแรงงานและการสมประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริโภค/ประชาชนทั่วไป/สังคมส่วนรวม

2.2) บทบาทขององค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ

- สำรวจทราบความต้องการของตลาดแรงงานในสายอาชีพ/วิชาชีพ และอุตสาหกรรมที่ตนรองรับ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (ทักษะ ความสามารถ)

- เป็นกลไกหลักจำแนกและกำหนดระดับทักษะ ความสามารถในการประกอบอาชีพในสายอาชีพ/วิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในอุตสาหกรรมที่ตนรองรับ ในระดับที่ได้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับได้ในระดับภูมิภาคและระดับสากล

- เป็นกลไกหลักในการทดสอบ ประเมินทักษะความสามารถ

- เป็นกลไกหลักที่ได้รับมอบอำนาจอย่างเป็นทางการจากกระทรวงแรงงานในการออกใบรับรองความสามารถในการประกอบอาชีพในสายอาชีพ/วิชาชีพที่รับผิดชอบ

- เป็นกลไกหลักในการฝึกอบรมพัฒนายกระดับทักษะฝีมือ ความสามารถของกำลังแรงงานสู่ระดับมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาคและระดับสากล

- อยู่ภายใต้การกำกับดูแลส่งเสริมของกระทรวงแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรมมาตรฐานและผลิตภาพทรัพยากรมนุษย์ (ที่เสนอให้มีการจัดตั้งขึ้นใหม่) และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประสานงานกับสมาคมอุตสาหกรรม สมาคมผู้ผลิต สถานประกอบการให้เกิดการยอมรับในบทบาทข้างต้น

- ประสานงานสร้างเครือข่ายและร่วมมือในระดับภูมิภาคเป็นสมาคมวิชาชีพ/ช่างฝีมืออาเซียนในสายอาชีพที่ตนรับผิดชอบ และขยายต่อถึงระดับสากล

2.3) เงื่อนไขเร่งด่วนภายในปี 2550: การเร่งผลักดัน พระราชบัญญัติส่งเสริมการประกอบอาชีพสู่การบังคับใช้ นำร่องที่ 14 อุตสาหกรรมหลัก และภายในปี 2552-3 มีการขยายต่อให้ครอบคลุมอาชีพอิสระทั้งหลาย

แผนภาพที่ 6.6 **ภาพที่ควรจะเป็นภายในปี 2553** : การสร้างความเข้มแข็งแก่สมาคมวิชาชีพ/ช่างฝีมือ



แผนภาพที่ 6.7

(ร่าง)

กรอบแนวทางปฏิบัติการ
ด้านการสนับสนุนส่งเสริมสมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพให้เข้มแข็ง
สู่หุ้นส่วนความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงาน

---

1. อารัมภบท

เอกสารนี้ครอบคลุมกรอบแนวทางปฏิบัติการในส่วนของกระทรวงแรงงานในด้านการสนับสนุนส่งเสริมสมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพให้เข้มแข็งสู่หุ้นส่วนความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงาน

2. วิสัยทัศน์

กระทรวงแรงงานควรมีแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพในสาขาอาชีพต่างๆ รวมตัวกันเป็นสมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพที่เข้มแข็ง เป็นกลจักรที่สำคัญกลจักรใหม่ที่มีส่วนช่วยรัฐในการพัฒนาประเทศให้เกิดผลดียิ่งขึ้น ตลอดจนส่งเสริมกำกับควบคุมดูแลการประกอบอาชีพให้มีมาตรฐานในระดับนานาชาติ เพื่อให้มีความพร้อมในการแข่งขันทางเศรษฐกิจกับนานาอารยประเทศ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ตามสายงานของกำลังแรงงานและการสมประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริโภค/ประชาชนทั่วไป/สังคมส่วนรวม

3. วัตถุประสงค์

กรอบแนวปฏิบัติการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบแนวทางกลยุทธ์ในการที่กระทรวงแรงงานจะสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดสมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพที่มีความเข้มแข็งสู่หุ้นส่วนความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงาน

4. หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานมีนโยบายในการส่งเสริมบทบาทขององค์กรภาคเอกชนและภาคประชาชน ให้มีบทบาทควบคู่กับองค์กรภาคราชการในการพัฒนาศักยภาพของประชาสังคมและชุมชนท้องถิ่น เพื่อก่อให้เกิดการรวมกลุ่มที่มีความเข้มแข็ง สามารถพิทักษ์ปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของตนและสังคมไทย อีกทั้งมีแนวนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแลการประกอบอาชีพ ให้มีเกียรติภูมิและศักดิ์ศรี คุ้มครองและพัฒนาผู้ประกอบอาชีพและผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความสามารถในการประกอบอาชีพได้อย่างมีคุณภาพ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ลงทุนในเรื่องความพร้อมของกำลังแรงงาน สร้างความมั่นใจในสินค้าหรือบริการให้แก่ผู้บริโภค ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพการประกอบอาชีพให้มีมาตรฐานในระดับนานาชาติ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจกับนานาอารยประเทศ

การเป็นไปตามนโยบายข้างต้น จำเป็นต้องมีกรอบแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบอาชีพหรือผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนจำเป็นต้องมีองค์กรที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการประกอบอาชีพในหลายสาขาอาชีพ กระทรวงแรงงานจึงควรมีกรอบแนวทางในการนำนโยบายข้างต้นสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเป็นแรงขับให้กำลังแรงงานมีความต้องการรวมตัวกันพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาในการประกอบอาชีพอย่างมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ มีผลิตภาพและความพร้อมในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสากล

5. แนวทางเชิงกลยุทธ์

5.1 สมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพ เป็นกลไกหลักทางเศรษฐกิจของประเทศ ภายใต้การกำกับดูแลส่งเสริมของกระทรวงแรงงาน

5.2 สมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพ ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้สามารถมีบทบาทหลักดังต่อไปนี้

- สามารถสำรวจเพื่อทราบความต้องการของตลาดแรงงานในสายอาชีพ/วิชาชีพ และอุตสาหกรรมที่ตนรองรับ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (ทักษะ ความสามารถ)

- สามารถเป็นกลไกหลักจำแนกและกำหนดระดับทักษะ ความสามารถในการประกอบอาชีพในสายอาชีพ/วิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในอุตสาหกรรมที่ตนรองรับ ในระดับที่ได้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับได้ในระดับภูมิภาคและระดับสากล

- สามารถเป็นกลไกหลักในการทดสอบ ประเมินทักษะความสามารถ

- สามารถเป็นกลไกหลักที่ได้รับมอบอำนาจอย่างเป็นทางการจากกระทรวงแรงงานในการออกใบรับรองความสามารถในการประกอบอาชีพในสายอาชีพ/วิชาชีพที่รับผิดชอบ

- สามารถเป็นกลไกหลักในการฝึกอบรมพัฒนายกระดับทักษะฝีมือ ความสามารถของกำลังแรงงานสู่ระดับมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาคและระดับสากล

- สามารถประสานงานกับสมาคมอุตสาหกรรม สมาคมผู้ผลิต สถานประกอบการให้เกิดการยอมรับในบทบาทข้างต้น

- สามารถประสานงานสร้างเครือข่ายและร่วมมือในระดับภูมิภาคเป็นสมาคมวิชาชีพ/ช่างฝีมืออาเซียนในสายอาชีพที่ตนรับผิดชอบ และขยายต่อถึงระดับสากล

5.3 การนำร่องเน้นที่ 14 อุตสาหกรรมหลักเริ่มภายในปี 2550 จากนั้นภายในปี 2552-2553 มีการขยายต่อให้ครอบคลุมอาชีพอิสระทั้งหมด

6. กลไกรองรับเชิงกลยุทธ์

6.1 พระราชบัญญัติส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีผลบังคับใช้ภายในปี 2550

6.2 กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการประกอบอาชีพและสนับสนุนให้สมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพพัฒนาตนเองสู่ความเข้มแข็งสามารถควบคุมกำกับดูแลส่งเสริมคุณภาพการประกอบอาชีพของบุคลากรในสายอาชีพที่ตนรับผิดชอบให้มีมาตรฐานในระดับนานาชาติ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจกับนานาอารยประเทศ บนฐานความร่วมมือแบบหุ้นส่วนทั้งในและนอกภาครัฐ

6.3 การสนับสนุนส่งเสริมเป็นการดำเนินการผ่านกระบวนการมีส่วนจากทุกภาคส่วนทั้งในและนอกภาครัฐในรูปของคณะกรรมการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนกระทรวงพาณิชย์ ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้แทนกระทรวงการท่องเที่ยวและการกีฬา ผู้แทนกระทรวงคมนาคม ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้แทนองค์กรอาชีพ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

* โครงการวิจัยนี้ พัฒนาขึ้นโดยผ่านกระบวนการรับความคิดเห็นจาก คณะทำงานพิจารณารูปแบบการประสานทุกภาคส่วนในการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ 16/2550 ลงวันที่ 11 มกราคม 2550 และผู้แทนจากภาครัฐ ภาคเอกชน สมาคมช่างฝีมือและสมาคมวิชาชีพต่างๆ 28 ท่าน ในการประชุมระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง "สมาคมช่างฝีมือและสมาคมวิชาชีพ: หุ้นส่วนความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพกำลังแรงงาน" ซึ่งโครงการวิจัยนี้ จัดขึ้นเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2550 ณ ห้องประชุม GM Hall จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3) เครื่องมือสนับสนุนวางแผนและตัดสินใจเชิงนโยบายที่มีประสิทธิภาพ

3.1) การจัดทำแผนกำลังคนที่ชัดเจนซึ่งครอบคลุมถึงกำลังแรงงานต่อไปนี้ โดยมีการประเมินติดตาม และปรับปรุงเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง และเอื้อต่อการยกระดับผลิตภาพและศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสากล:

- กำลังแรงงานในระบบ
- กำลังแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในชนบท
- กำลังแรงงานที่มีความบกพร่องทางร่างกาย
- กำลังแรงงานสูงวัย

3.1.1) บทบาทหลักของกระทรวงแรงงาน โดยประสานงานกับองค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ สหภาพแรงงาน สมาคมอุตสาหกรรม สมาคมผู้ผลิต/สมาคมนายจ้าง สถานประกอบการ กระทรวงอุตสาหกรรม (สำหรับภาคการผลิต) กระทรวงพาณิชย์ หอการค้า (สำหรับภาคการค้าบริการ) ตลอดจนกระทรวงศึกษาธิการ

3.2) การศึกษาวิจัยและพัฒนา การจัดทำกรอบแนวทางและแผนเทคโนโลยีการเพิ่มศักยภาพและทักษะความสามารถที่เหมาะสมต่อการอำนวยให้ทุนมนุษย์ผู้สูงวัยมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพและเกียรติภูมิ

3.3) การจัดทำแผนการนำเข้ากำลังแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติระดับทุนมนุษย์ที่ได้มาตรฐานความสามารถอันเป็นที่ยอมรับได้และสอดรับกับแนวทางการยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีเงื่อนไขเบื้องต้น คือ

3.3.1) การจัดทำแผนการให้ความร่วมมือช่วยเหลือประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียนในการพัฒนายกระดับทักษะความสามารถของกำลังแรงงานสู่มาตรฐานความสามารถอันเป็นที่ยอมรับได้

3.3.2) การจัดทำแผนการสร้างเสริมบทบาทของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติที่เชียงรายและสงขลา ตลอดจนสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานที่ไทยจัดตั้งขึ้นในประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียน

การดำเนินการในข้อ 3.3.1 และ 3.3.2 เป็นการช่วยลดช่องว่างด้านคุณภาพของกำลังแรงงาน การลดจำนวนแรงงานไร้ทักษะ การเพิ่มปัจจัยสกัดกั้นการย้ายถิ่นอย่างไร้ทักษะผิดกฎหมาย และการเปิดโอกาสให้กำลังแรงงานในประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียนนั้นมีทางเลือกว่าจะทำงานในประเทศตนอย่างมีคุณภาพหรือจะทำงานในประเทศอื่น ซึ่งในกรณีหลังนี้ ประเทศไทยน่าจะมีโอกาสดึงทุนมนุษย์จากประเทศสมาชิกใหม่นั้นๆ ได้จากฐานความร่วมมือที่ประเทศไทยสร้างไว้ ซึ่งจะเป็นการเปิดโอกาสให้ประเทศไทยใช้ประโยชน์จากการปันผลทางประชากรของประเทศสมาชิกใหม่ที่ยังคงมีช่วงเวลาการปันผลทางประชากรเหลืออีกหลายทศวรรษ

บทที่ 7

แนวทางยุทธศาสตร์ที่ควรจะเป็นในอนาคต*

7.1 ความนำ

ในบทนี้จะมีการนำเสนอเป็น 2 ส่วนคือ ผลการวิเคราะห์เชิงบริบทของกระบวนการเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติ ในส่วนของแนวทางที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (What is?) กับ แนวทาง ยุทธศาสตร์เชิงนโยบายและกลไกเงื่อนไขที่ควรจะเป็นในอนาคต (What should be?) เกี่ยวกับการที่จะทำให้อาเซียนและประเทศสมาชิกปรับตัวในการพัฒนาความร่วมมือที่เหมาะสมสู่การยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานอาเซียน จากมุมมองในมิติต่อไปนี้

ก. ด้านตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและการสร้างภาคแรงงานของภูมิภาคที่มีคุณภาพในเชิงผลิตภาพต่อไป

ข. สภาพความเป็นไปและกรอบกติกาที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานและทุนมนุษย์ข้ามชาติระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน โดยเน้นประเทศไทย อินโดนีเซีย มาเลเซีย และสิงคโปร์

ค. สภาพปัญหาและนโยบายทางสังคมที่เกี่ยวข้องสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังแรงงาน

ง. บทบาทและแนวทางการดำเนินการด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับชาติและภูมิภาคเพื่อยกระดับผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียนในปัจจุบันนั้นเป็นเช่นไร และควรเป็นอย่างไรในอนาคต

7.2 สรุปผลการวิเคราะห์ลักษณะแนวทางที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

7.2.1 ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน

ตลาดแรงงาน – ผลิตภาพของกำลังแรงงาน

โดยทั่วไป การศึกษาเรื่องปัจจัยที่กำหนดการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศจะเน้นไปที่การมองภาพผลิตภาพการผลิตของปัจจัยการผลิตอื่นๆ ที่นอกเหนือจากปัจจัยทุนและปัจจัยแรงงานว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความเจริญเติบโตของประเทศต่างๆ อย่างไรก็ดี การศึกษาเรื่องตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการแสวงหาหนทางในการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น

ตลาดแรงงานไม่มีศูนย์รวมในการจำหน่าย การตกลงระหว่างผู้เสนอแรงงานและผู้ว่าจ้างถือได้ว่ามีตลาดแรงงานเกิดขึ้น ลักษณะของตลาดมีความหลากหลาย และสามารถจำแนกออกเป็นตลาดสำหรับงานแต่ละชนิดที่แตกต่างกันไป โดยอาจแยกตามอาชีพ (Occupational market) ขนาดของตลาดแรงงานยังแตกต่างกันไปตามระดับฝีมือ หรือระดับทักษะความสามารถของแรงงาน และมีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมระดับประเทศหรือระดับต่างประเทศ

แบบจำลองของตลาดแรงงานอย่างง่ายมักมีการสมมติให้ตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ โดยมีอัตราค่าแรงหรือค่าจ้างในฐานะตัวจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดอุปสงค์และอุปทานของ

---

* โดย พัชราวลัย วงศ์บุญสิน

แรงงาน อย่างไรก็ดี ในสภาพความเป็นจริง ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่นอกเหนือจากค่าแรงที่เป็นตัวกำหนดอุปทานแรงงาน ขณะเดียวกัน สำหรับอุปสงค์ต่อแรงงานนั้นมีลักษณะเป็น "อุปสงค์ต่อเนื่อง" (Derived Demand) โดยขึ้นกับความต้องการผลิตสินค้าและบริการ ซึ่งความต้องการที่จะว่าจ้างแรงงานของนายจ้างหรือผู้ประกอบการมักพิจารณาจากผลิตภาพในการทำงานของแรงงานว่าจะคุ้มกับค่าแรงที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้หรือไม่

การวัดผลิตภาพของแรงงานในทางเศรษฐศาสตร์มีวิธีการวัดอย่างง่ายๆ 2 ประการ ได้แก่ 1) การวัดผลิตภาพการผลิตจากผลผลิตเฉลี่ย (Average Product) และ 2) การวัดผลิตภาพการผลิตจากผลผลิตหน่วยสุดท้าย (Marginal Product) โดยไม่อาจแยกรายละเอียดของผลิตภาพการผลิตได้ชัดเจน ข้อมูลการวัดผลิตภาพการผลิตที่ใช้อยู่ในงานศึกษาวิจัยต่างๆ โดยส่วนใหญ่เป็นข้อมูลที่คำนวณขึ้นโดยใช้อัตราส่วนระหว่างผลิตภัณฑ์ประชาชาติต่อจำนวนกำลังแรงงานของประเทศ

การเปรียบเทียบเรื่องผลิตภาพของแรงงานระหว่างประเทศ ทำได้ค่อนข้างยากเพราะการศึกษาเรื่องผลิตภาพของแรงงานหรือปัจจัยการผลิตอื่นๆ ในระดับอุตสาหกรรมหรือระดับสาขาอาชีพมีน้อย อย่างไรก็ดี คาดว่าในอนาคต หากประเทศต่างๆ สามารถให้ความร่วมมือในเรื่องการเก็บข้อมูลในระดับอุตสาหกรรมหรือระดับสาขาอาชีพมากขึ้นย่อมมีความเป็นไปได้ในการเปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

หากจะมองว่าอัตราการเติบโตของผลผลิตต่อประชากรเป็นตัวชี้ถึงผลิตภาพของแรงงานในแต่ละประเทศ งานวิจัยนี้พบว่า ผลิตภาพแรงงานของสิงคโปร์อยู่ในระดับที่สูงสุดเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ รองลงมาได้แก่มาเลเซีย ไทย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม และพม่า ตามลำดับ โดยผลิตภาพของแรงงานในประเทศสมาชิกมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอัตราที่ช้าลง ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรในประเทศ ทั้งนี้ ประเทศสมาชิกอาเซียนที่จะประสบกับปัญหาอัตราการเติบโตของประชากรวัยทำงานต่ำกว่าอัตราการเติบโตของแรงงานในระดับที่รุนแรงสูงสุด คือ สิงคโปร์ รองลงมาคือ ประเทศไทย โดยที่ประเทศสิงคโปร์ได้ตระหนักถึงปัญหาและได้มีการเตรียมการรองรับผลกระทบนั้นด้วยการผลักดันปรับตัวในเรื่องของผลิตภาพของแรงงานในประเทศ

อัตราการจ้างงานของแต่ละประเทศในภูมิภาคอาเซียนมีแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไปในระดับและทิศทางที่ต่างกันในช่วง ปี 2548-2558 (ค.ศ. 2005-2015) โดยอินโดนิเซียเป็นประเทศที่ประสบปัญหาการว่างงานสูงสุดด้วยอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นมากกว่าประเทศอื่นๆ โดยเปรียบเทียบ ในขณะที่ไทยเป็นประเทศเดียวที่อัตราการว่างงานอยู่ในระดับที่คงที่ และอยู่ในอัตราที่ต่ำสุดเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ

การจ้างงานในแต่ละประเทศเมื่อแยกตามสาขาการผลิตพบว่า มีการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา สำหรับสาขาการผลิตที่ได้มีการเก็บข้อมูลได้แก่ เกษตรกรรม (รวมประมงและป่าไม้) อุตสาหกรรม ก่อสร้าง ขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม คมนาคม/การสื่อสาร การเงิน/ประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์/ธุรกิจบริการอื่นๆ บริการสาธารณะ และอื่นๆ (เหมืองแร่/ไฟฟ้า/เชื้อเพลิง/ฯลฯ) งานวิจัยนี้ พบว่ามีแนวโน้มที่สิงคโปร์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย และไทย จะมีการเติบโตของสาขาการผลิตต่อไปนี้ คือ สาขาการขายส่ง/ขายปลีก/ภัตตาคารและโรงแรม สาขาการเงิน/ประกันภัย/อสังหาริมทรัพย์/ธุรกิจบริการอื่นๆ และสาขาบริการสาธารณะ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาคบริการที่มีบทบาทต่อเศรษฐกิจในภูมิภาคนี้สูงขึ้น

การจ้างงานแยกตามสาขาอาชีพของประเทศในอาเซียนในปี 2546 สะท้อนถึงความสอดคล้องกับการจ้างงานในสาขาการผลิตข้างต้น กล่าวคือประเทศที่มีพื้นที่เกษตรกรรมจะมีการจ้างงานในสาขาอาชีพเกษตรกรรมที่สูงกว่าประเทศอื่นๆ โดยเปรียบเทียบ เช่น กรณีของอินโดนีเซียและไทย การเติบโตและการแข่งขันทางเศรษฐกิจของไทยและประเทศสมาชิกอาเซียนหลายประเทศ เน้นคำนึงถึงปัจจัยด้านเงินทุนและปริมาณแรงงาน มากกว่าคุณภาพเชิงผลิตภาพการผลิต แม้ในปัจจุบันมีการคำนึงถึงคุณภาพเชิงผลิตภาพการผลิตของแรงงาน แต่เป็นเพียงปัจจัยเสริม

ตลาดแรงงานในภูมิภาคมีปัญหามีปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานที่ไม่สัมพันธ์กันอย่างเพียงพอ บางประเทศอยู่ในสภาวะการขาดแคลนแรงงาน บางประเทศแรงงานล้นตลาด ส่งผลต่อการย้ายถิ่นของกำลังแรงงานข้ามพรมแดนระหว่างประเทศสมาชิก โดยการย้ายถิ่นอย่างผิดกฎหมายมีสัดส่วนสูงมาก การย้ายถิ่นที่เกิดขึ้นเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทย มาเลเซีย และสิงคโปร์ ซึ่งมีตลาดแรงงานแบบทวิ (Dual Labor Market)

ประเทศไทยขาดแคลนแรงงานตั้งแต่ระดับไร้ทักษะขึ้นไป แรงงานอายุ 50 ปี ขึ้นไป ของไทย ส่วนใหญ่จบระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ในขณะที่มีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านกว่า 2 ล้านคน ทำงานใน 9 อุตสาหกรรม โดยมีการเคลื่อนย้ายไปมาข้ามสาขาการผลิต แต่ในการกำหนดยุทธศาสตร์ยังไม่อาจบอกได้ชัดเจนว่า สาขาการผลิตใด ขาดแคลนแรงงานระดับใด ประเภทใด เท่าใด ถึงแม้ว่ามีโครงการนำร่องในส่วนของกระทรวงอุตสาหกรรมและกระทรวงแรงงานในการศึกษาตลาดแรงงาน ในระดับรายอุตสาหกรรมบางส่วน แต่ยังไม่ลงลึกในรายอาชีพ

แต่ละอาชีพมีปัญหาในตลาดแรงงานแตกต่างกันไป เช่น อาชีพช่างเชื่อม มีลักษณะดังนี้ คือ

ก. เป็นที่ต้องการอย่างมากในตลาดแรงงาน

ข. ต้นทุนสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีการฝึกทักษะและความตระหนักด้านระบบความปลอดภัยในการทำงาน แต่ส่วนใหญ่ไม่นิยมเข้ารับการฝึก

ค. อายุการทำงานในตลาดแรงงานสั้น (การใช้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ):

- อายุ 35-40 ปี หมดสภาพ
- หลังอายุ 35-40 ปี ต้องเปลี่ยนอาชีพ
- หลังอายุ 35-40 ปี ต้นทุนสูงและใช้เวลายาวนานในการทำนุบำรุงรักษาสุขภาพ

แรงงานนอกระบบ เป็นกรณีที่พบได้ทั้งในประเทศไทยและประเทศสมาชิกอื่นของอาเซียน โดยในประเทศไทยนั้น มีขนาดใหญ่กว่าแรงงานในระบบ เป็นแหล่งสร้างงาน แรงงานส่วนใหญ่ อยู่ในชนบท ภาคการเกษตร การศึกษาต่ำกว่า ป. 4 แรงงานนอกระบบในชนบทส่วนใหญ่ของไทยกำลังเคลื่อนตัวเข้าสู่วัยสูงอายุ โดยปราศจากการเตรียมพร้อมในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพและผลิตภาพ ทั้งนี้ OTOP เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยให้แรงงานนอกระบบในชนบทมีบทบาทในการผลิต มีรายได้มากขึ้น

การจ้างงานกำลังแรงงานจากต่างประเทศ

ทฤษฎีการค้าระหว่างประเทศเน้นถึงการที่การค้าระหว่างประเทศจะนำไปสู่การที่ปัจจัยการผลิตของประเทศต่างๆ จะได้รับผลตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Factor price equalization) อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัตินั้น การเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านแรงงานเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ การยอมรับแรงงานจากประเทศหนึ่งให้เข้ามาทำงานในอีกประเทศหนึ่งมักเป็นไปตามมาตรฐานความต้องการแรงงานของประเทศผู้รับเป็นสำคัญ

การพัฒนาแรงงานย้ายถิ่นให้มีศักยภาพที่ทัดเทียมกับแรงงานในประเทศ รวมทั้งการพัฒนาให้แรงงานย้ายถิ่นมีผลิตภาพในการทำงานที่สูงขึ้นกว่าเดิมย่อมจะเป็นผลดีต่อต้นทุนการผลิตและความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบของประเทศนั้นๆ กล่าวคือ การพัฒนาผลิตภาพของแรงงานในด้านหนึ่งจะเป็นการเสริมให้ผลตอบแทนต่อแรงงานนั้นสูงขึ้นและมีโอกาสทำให้ต้นทุนการจ้างงานสูงขึ้นตาม แต่หากผลิตภาพการผลิตของแรงงานเติบโตในอัตราที่เร็วกว่าหรือสูงกว่าอัตราการเติบโตของค่าแรงที่สูงขึ้นแล้วย่อมทำให้ต้นทุนเฉลี่ยของการผลิตลดลงได้

การพัฒนาศักยภาพและผลิตภาพของแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ จะช่วยลดต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการลงและจะสามารถเพิ่มความสามารถในการแข่งขันได้ ข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบันในเรื่องระดับของผลิตภาพของแรงงานหรือระดับฝีมือที่เป็นที่ยอมรับในแต่ละสาขาอาชีพยังมีไม่มากและไม่ละเอียดพอต่อในการจำแนกตามสาขาอาชีพจึงเป็นการยากที่จะวัดระดับที่จะกำหนดเป็น benchmark ที่ต้องการได้อย่างชัดเจน ซึ่งความร่วมมือระหว่างประเทศที่เป็นที่ต้องการคือการเก็บข้อมูลในรายละเอียดของแต่ละสาขาอาชีพเพื่อที่จะใช้ข้อมูลดังกล่าวในการคำนวณหาผลิตภาพที่จะใช้เป็น benchmark ต่อไป

ความต้องการแรงงานไทยในสิงคโปร์

ในปัจจุบัน แรงงานต่างชาติในประเทศสิงคโปร์ มีจำนวนทั้งสิ้นประมาณ 500,000 คน ประกอบด้วย มาเลเซีย ประมาณ 100,000 คน กระจายอยู่ในทุกภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะภาคการผลิตและภาคบริการ; จีน ประมาณ 80,000 คน กระจายอยู่ทั่วไปในทุกภาคอุตสาหกรรม; ฟิลิปปินส์ ประมาณ 80,000 คน ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลและทำงานรับใช้ในบ้าน; อินโดนิเซีย ประมาณ 60,000 คน ส่วนใหญ่ทำงานรับใช้ในบ้าน; อินเดีย ประมาณ 60,000 คน ส่วนใหญ่ทำงานก่อสร้างและอู่ต่อเรือ; บังคลาเทศ ประมาณ 35,000 คน ส่วนใหญ่ที่งานก่อสร้างและอู่ต่อเรือ; อื่นๆ (ศรีลังการ ปากีสถาน พม่า) ประมาณ 50,000 คน ส่วนใหญ่ทำงานก่อสร้างและอู่ต่อเรือ; ไทย ประมาณ 45,000 คน ส่วนใหญ่ทำงานก่อสร้างและอู่ต่อเรือ

สำหรับแรงงานไทย ณ สิ้นเดือนเมษายน 2548 ตัวเลขประมาณการแรงงานไทยจำนวน 45,000 คน จำแนกเป็นภาคก่อสร้างประมาณ 40,000 คน อู่ต่อเรือ/ซ่อมเรือ ประมาณ 3,000 คน คนรับใช้ในบ้านประมาณ 200 คน พ่อครัวแม่ครัวประมาณ 200 คน ภาคเกษตร 35 คน และส่วนที่เหลือกระจายอยู่ในภาคอื่นๆ ทั้งนี้ทางการสิงคโปร์อนุญาตให้แรงงานไทยทำงานได้ในเฉพาะภาค อู่ต่อเรือและซ่อมเรือ และทำงานรับใช้ในบ้าน โดยมากกว่าร้อยละ 90 ของแรงงานไทยจัดอยู่ในกลุ่มไร้ฝีมือ ในภาคการก่อสร้างและอู่ต่อเรือซ่อมเรือ และบางส่วนทำงานรับใช้ในบ้าน ขณะนี้มีอีกสาขาที่คนไทยเข้าไปทำได้คือภาคเกษตรกรรม ส่วนที่เหลือร้อยละ 10 เป็นแรงงานฝีมือ อาทิ พ่อครัว สถาปนิก อาจารย์มหาวิทยาลัย ฯลฯ

กล่าวได้ว่า ประเทศที่ถือเป็นคู่แข่งของแรงงานไทยได้แก่ประเทศอินเดีย บังคลาเทศ ศรีลังกา ปากีสถาน และพม่า รวมจำนวน 145,000 คน ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานในภาคการก่อสร้างและอู่ต่อเรือเช่นเดียวกับแรงงานไทย โดยแรงงานไทยมีจำนวนเป็น 1: 3 ของจำนวนแรงงานประเทศดังกล่าวรวมกัน อย่างไรก็ดี จากการสอบถามนายจ้างและบริษัทจัดส่งคนงาน สรุปได้ว่าแรงงานไทยฝีมือดีเรียนรู้เร็วและเชื่อฟังนายจ้าง จึงเป็นที่ต้องการของนายจ้างส่วนใหญ่ และได้รับค่าจ้างสูงกว่าแรงงานชาติอื่นๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานต่างชาติ โดยเฉพาะแรงงานไทยคือการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของสิงคโปร์ ซึ่งมีการเติบโตเพียงบางภาค และภาคก่อสร้าง ซึ่งจากอัตราการส่งงานที่สูง ทำให้เกิดกระแสสังคมที่บีบรัฐบาลให้ทบทวนนโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติเพื่อสงวนตำแหน่งงานให้กับคนสิงคโปร์หรือสร้างงานให้กับคนสิงคโปร์มากขึ้น ประกอบกับปริมาณความต้องการแรงงานต่างชาติในปี 2547 ที่เพิ่มสูงสุดในรอบ 4 ปี ทำให้รัฐบาลเร่งออกนโยบายเพื่อควบคุมปริมาณแรงงานต่างชาติโดยมุ่งหวังให้ผู้ประกอบการมีการใช้แรงงานต่างชาติในจำนวนเฉพาะเท่าที่จำเป็นและเกิดประโยชน์สูงสุด อย่างไรก็ตาม แรงงานไทยยังมีโอกาสในตลาดแรงงานสิงคโปร์

ด้านการก่อสร้าง แม้ว่าภาวะเศรษฐกิจของสิงคโปร์ในปี 2547 มีการเติบโตร้อยละ 8.4 แต่แรงงานไทยในสิงคโปร์ส่วนใหญ่อยู่ในภาคก่อสร้าง ซึ่งสถานการณ์การเติบโตในภาคนี้ยังคงติดลบมาโดยตลอด เป็นผลให้การจ้างแรงงานในภาคนี้มีการชะลอตัวลงอย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจของประเทศสิงคโปร์เริ่มฟื้นตัวและมีแนวโน้มดีขึ้นเรื่อยๆ ประกอบกับมีโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น การก่อสร้างโรงพยาบาล

ขนาด 400 เตียง ที่ Yishun การก่อสร้างทางเดินเชื่อมต่อใต้ดินระหว่างศูนย์การค้าใหญ่ๆ บริเวณถนน Orchard มูลค่ากว่า 59 ล้านเหรียญสิงคโปร์ การก่อสร้างรถไฟฟ้าสายวงกลม การก่อสร้าง College of the Arts ที่ Rochor การก่อสร้าง National University of Singapore และ High School ที่ Clementi การก่อสร้างที่พักอาศัย 1,000 ยูนิต ของ CDL ที่ Marina Boulevard ฯลฯ ซึ่งคาดว่ามูลค่าการก่อสร้างโดยรวมจะสูงกว่าหนึ่งหมื่นหนึ่งพันล้านเหรียญสิงคโปร์ขึ้นไป ซึ่งจะทำให้มีความต้องการแรงงานก่อสร้างเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2548 เป็นต้นไป รัฐบาลสิงคโปร์กำหนดให้แรงงานจากกลุ่มประเทศ NTS (Non-traditional Sources) ซึ่งมีไทยรวมอยู่ด้วยนั้น หากจะเข้าทำงานในภาคก่อสร้างต้องเป็นผู้ผ่านการทดสอบและได้รับประกาศนียบัตร Skill Evaluation Certificate (SEC) เท่านั้น นโยบายที่เคยอนุญาตให้ผู้ที่ผ่านการทดสอบระดับ Basic Skill Certificate (BSC) เข้าทำงานเป็นแรงงานไร้ฝีมือจะถูกยกเลิก และแรงงานไทยซึ่งมีปัญหาในการทดสอบระดับ SEC จะมีโอกาสเดินทางไปทำงานในสิงคโปร์ได้ยากยิ่งขึ้น และจะส่งผลกระทบต่อโอกาสของแรงงานไทยในสิงคโปร์เป็นอย่างมาก

<u>ด้านอู่ต่อเรือ</u> ประเทศสิงคโปร์ได้วางนโยบายที่จะพัฒนาประเทศให้เป็นศูนย์กลางการค้าขายและเดินเรือทะเลนานาชาติ (International Maritime Centre) ซึ่งปัจจุบันได้มีการจ้างงานในอุตสาหกรรมนี้รวมทุกระดับจำนวน 116,800 คน และคาดว่าจะต้องการจ้างงานในระดับทักษะอีกประมาณ 3,500 คน นอกจากนี้ภายในระยะเวลา 15 ปี สิงคโปร์จะมีความต้องการแรงงานในกิจการนี้ในทุกระดับฝีมืออีกกว่า 80,000 คน เพื่อรองรับการพัฒนาประเทศตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้

<u>ด้านงานรับใช้ในบ้าน</u> ประเทศสิงคโปร์มีความต้องการแรงงานต่างชาติในตำแหน่งผู้ช่วยแม่บ้าน (Maid) เป็นจำนวนมาก เนื่องจากสตรีชาวสิงคโปร์ส่วนใหญ่ทำงานนอกบ้าน ไม่มีเวลาทำงานบ้าน จึงมีความต้องการแรงงานด้านนี้สูงมาก ซึ่งปัจจุบันมีแรงงานชาวฟิลิปปินส์ และอินโดนิเซีย ทำงานในตำแหน่งนี้มากกว่าหนึ่งแสนคน ในขณะที่แรงงานไทยที่ทำงานเป็นผู้ช่วยแม่บ้าน (maid) มีจำนวนน้อยมาก ทั้งๆ ที่สิงคโปร์มีความต้องการสูง และเปิดรับแรงงานด้านนี้โดยไม่มีข้อจำกัด เนื่องจากปัญหาด้านภาษาและการสื่อสารกับนายจ้าง รวมทั้งอัตราค่าจ้างซึ่งไม่สูงมากนัก (300 – 350 เหรียญสิงคโปร์ หรือเท่ากับ 7,500 – 8,750 บาท) จึงไม่เป็นที่จูงใจของแรงงานไทย ซึ่งอัตราค่าจ้างดังกล่าวสูงกว่าอัตราค่าจ้างผู้ช่วยแม่บ้านชาวอินโดนิเซียอยู่แล้ว (250 เหรียญสิงคโปร์)

<u>ด้านงานพ่อครัว-แม่ครัว และพนักงานนวดสปา</u> สิงคโปร์ถือเป็นงานในระดับวิชาชีพเฉพาะและแรงงานฝีมือ โดยยังมีความต้องการแรงงานด้านนี้ แต่ไม่สามารถระบุจำนวนได้ชัดเจนเนื่องจากมีการลงทุนสูง สถานประกอบการแต่ละแห่งสามารถจ้างได้ในจำนวนไม่มาก และต้องจ้างเป็นระยะยาวเพราะเป็นงานฝีมือ หากลูกค้าติดใจในฝีมือแล้วมีการเปลี่ยนพ่อครัวหรือพนักงานนวดสปา ก็จะเสียลูกค้าไป ดังนั้น ตำแหน่งงานใหม่คาดว่าจะไม่มีการขยายตัวมากนัก และคาดว่าคงจะมีการจ้างงานในด้านนี้ปีละประมาณ 80 – 100 คน

<u>ด้านการเกษตร</u> ทางการสิงคโปร์ได้เริ่มอนุญาตให้นำแรงงานจากประเทศไทย อินเดีย และบังคลาเทศ เข้าไปทำงานด้านเกษตรกรรมในประเทศสิงคโปร์ได้ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2547 เป็นต้นไป โดยกำหนดคุณสมบัติว่าจะต้องเป็นเพศชาย อายุไม่เกิน 40 ปี มีประสบการณ์ทำงานภาคเกษตรกรรมอย่างน้อย 3 ปี และผ่านการทดสอบจากศูนย์การทดสอบในต่างประเทศโดยหน่วยงาน Agri-food & Veterinary Authority (AVA) ซึ่งนับว่าเป็นโอกาสดีที่ประเทศไทยมีตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นจากที่มีอยู่แล้ว

ปัญหาของแรงงานไทยในการเข้าไปทำงานในสิงคโปร์ ได้แก่ คุณภาพฝีมือ ระดับการศึกษา ภาษา (ต้องใช้ภาษาอังกฤษ จีนกลาง) การแข่งขันด้านค่าจ้างแรงงานซึ่งแรงงานไทยต้องการค่าจ้างค่อนข้างสูง และการติดยาเสพติด ทะเลาะวิวาท ดื่มสุรา

ความต้องการแรงงานไทยในมาเลเซีย

ศักยภาพของตลาดแรงงานมาเลเซียสำหรับแรงงานไทยในภาพรวม ถือว่ายังคงมีศักยภาพที่จะรองรับแรงงานไทย แต่แรงงานไทยกลับไม่มีการหลั่งไหลเข้ามามากนัก ทั้งๆ ที่ตลาดแรงงานมาเลเซียต้องการแรงงานไทยทุกสาขา แต่คนหางานไทยกลับไม่ต้องการเดินทางไปทำงานในมาเลเซีย เนื่องจากค่าจ้างต่ำ ไม่แตกต่างจากทำงานในเมืองไทยมากนัก และสำหรับคนที่ไม่ใช่มุสลิมยังต้องเผชิญกับอุปสรรคทางด้านภาษาและวัฒนธรรมอีกด้วย

ภาคก่อสร้าง ตลาดแรงงานภาคก่อสร้างในมาเลเซียเป็นตลาดล่าง ซึ่งมีคนงานไทยทำงานจำนวนไม่น้อย (แม้ปัจจุบันจะลดจำนวนลงแล้วก็ตาม) ตลาดนี้มีปัญหาในเรื่องสำคัญคือ *ค่าจ้างต่ำไม่ดึงดูดใจ การจ่ายค่าจ้างล่าช้า และการมีงานทำไม่เต็มที่ ตลอดจนปัญหาการขาดแคลนสวัสดิการ* แนวทางและแผนงานเป้าหมายของสำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซีย นอกจากรับรองตำแหน่งแล้ว คือการกลั่นกรอง เน้นคุณภาพของบริษัทนายจ้างในการพิจารณาอนุญาตให้นำเข้าแรงงานไทยมาทำงานในภาคก่อสร้าง

ภาคบริการ เป็นภาคที่มีการไหลเข้าของแรงงานไทยอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะกิจการร้านอาหาร จึงเป็นภาคที่มีศักยภาพในการขยายตลาด ปัจจุบันสำนักงานแรงงานฯ ได้ดำเนินการต่างๆ เช่น จัด Road show และฝึกอบรมระดับฝีมือพ่อครัว แม่ครัวไทย รวมทั้งตรวจเยี่ยมสถานประกอบการ ตลอดจนการให้ภาคนี้เป็นแหล่งซึมซับแรงงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยเฉพาะสำหรับประชากรวัยทำงานในเขต 5 จังหวัด ภาคใต้ของไทย

ภาคอุตสาหกรรมการเกษตร หรืออุตสาหกรรมการผลิต แม้ว่าจะจ้างคนงานไทยไม่มาก แต่มีความต้องการแรงงานไทยเป็นระยะๆ ที่ผ่านมาไม่พบปัญหาเหมือนเช่นภาคก่อสร้าง อย่างไรก็ตาม ทางสำนักงานแรงงาน ได้ติดตามและพิจารณาให้การรับรองโดยปรับให้สอดคล้องกับแนวทางหรือกฎเกณฑ์ของไทย

นวดแผนไทย *ถือเป็นตลาดใหม่ที่มีศักยภาพ* เพราะปัจจุบันมีคนงานไทยทำงานในกิจการนวดแผนไทยจำนวนมาก โดยได้รับใบอนุญาตให้เข้ามาทำงานอย่างถูกต้อง อย่างไรก็ตาม การมาทำงานนวดแผนไทยจำเป็นต้องผ่านการฝึกอบรมมาจากประเทศไทย โดยเฉพาะจากสถาบันที่ได้รับการยอมรับ เช่น สถาบันการแพทย์แผนไทยของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีการอบรมนวดแผนไทย ตลาดนี้ขยายตัวมาตลอด โดยเฉพาะสำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมการนวดมาอย่างน้อย 372 ชั่วโมง พร้อมด้วยใบประกาศนียบัตร

ผลกระทบทางเศรษฐกิจของการจ้างแรงงานต่างชาติ

การย้ายถิ่นข้ามชาติของแรงงาน ส่งผลให้การเติบโตทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศต้นทางและประเทศปลายทางขาดดุลยภาพ และมีช่องว่างเพิ่มขึ้น โดยที่ประเทศปลายทางมักได้รับประโยชน์จากการย้ายถิ่นมากกว่าประเทศต้นทาง ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่ขัดแย้งกับแนวคิดทฤษฎีเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสิกในเรื่องผลด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีดุลยภาพ

กระนั้นก็ตาม การวิเคราะห์งานวิจัยอีกหลายชิ้นสะท้อนให้เห็นว่า ผลของการย้ายถิ่นข้ามชาติต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทั้งของประเทศต้นทางและประเทศปลายทางว่าเป็นในเชิงบวกหรือลบนั้น ยัง

เป็นเรื่องถกเถียงกันไม่สิ้นสุด และต้องมีการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนมากขึ้น โดยควรพิจารณาถึงบริบทแวดล้อมซึ่งอาจแตกต่างกันทางเศรษฐกิจ การเมืองการปกครองและสังคมระหว่างประเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเชิงเปรียบเทียบ: ตลาดแรงงานในอาเซียนกับยุโรป

รายงานของ ILO ปี 2547-2548 สะท้อนว่า ผลิตภาพโดยรวมของแรงงานเพิ่มขึ้นในทุกภูมิภาค โดยผลิตภาพของแรงงานในเอเชียตะวันออกมีอัตราการเติบโตสูงสูงสุด (5.8%) ตามด้วยเอเชียใต้ (3.3%) ประเทศที่กำลังเปลี่ยนจากเศรษฐกิจสังคมนิยมไปสู่เศรษฐกิจที่อิงกลไกตลาด (2.3%) เอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรือ อาเซียน (2.0%) และประเทศอุตสาหกรรม รวมทั้งยุโรป (1.4%) โดยเป็นอัตราการเติบโตที่สูงกว่าอัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานของโลก (1.0%)

การเติบโตในอัตราที่ช้าลงของเศรษฐกิจในยุโรปมีผลในทางลบต่อการจ้างงานในภูมิภาค ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจและการจ้างงานหรือสถานภาพของการจ้างงานสอดคล้องกับข้อมูลข้างต้นที่ว่า อุปสงค์ต่อแรงงานเป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง (Derived Demand) ที่เป็นผลมาจากความต้องการของผู้ประกอบการในการผลิตสินค้า

การพัฒนาปรับปรุงให้ไปสู่ระดับการจ้างงานที่เป็นเป้าหมาย อาศัยแนวทางต่อไปนี้ คือ 1) การมีนโยบายด้านแรงงานที่มุ่งให้เกิดการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) การปรับปรุงด้านคุณภาพและผลิตภาพในการทำงาน และการสร้างเอกภาพทางสังคมและทางดินแดนให้แข็งแกร่ง 2) การส่งเสริมแนวคิดด้านวัฏจักรชีวิตในการทำงาน (Lifecycle Approach) ให้เกิดขึ้นในตลาดแรงงาน 3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของกำลังแรงงานต่างๆ ในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กำลังแรงงานที่เป็นสตรี แรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ โดยมีการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานที่ดี น่าดึงดูดใจ ด้วยค่าจ้างที่เหมาะสม 4) การสร้างความสอดคล้องกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน 5) การประสานตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่นเข้ากับความมั่นคงด้านการจ้างงาน มีการลดสัดส่วนของแรงงานนอกระบบ 6) การมีกลไกอำนวยให้เกิดความเหมาะสมระหว่างสมรรถนะการทำงานกับค่าจ้างในการทำงาน 7) การขยายความครอบคลุมและเพิ่มการลงทุนด้านทุนมนุษย์ และ 8) การปรับระบบการศึกษาและการฝึกอบรมให้สอดรับกับความต้องการใหม่ๆ เกี่ยวกับทักษะในการทำงาน

การกำหนดเป้าหมายข้างต้นสามารถนำมาใช้เป็นกรอบการดำเนินการสำหรับตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนได้เช่นเดียวกัน

7.2.2 นโยบายด้านการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์ระหว่างประเทศสมาชิก อาเซียน

นโยบายด้านการย้ายถิ่นข้ามชาติ เป็นปัจจัยกำหนดหลักประการหนึ่งต่อกระแสทิศทางตลอดจนแนวโน้มของการย้ายถิ่นข้ามชาติ

หลักการสำคัญในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายด้านการย้ายถิ่นข้ามชาติ คือ การที่นโยบายนั้นตั้งอยู่บนหลักการเรื่องอำนาจอธิปไตยแห่งรัฐ ซึ่งแก่นสาระของการทำความเข้าใจอยู่ที่ว่า การเดินทางย้ายถิ่นเข้าประเทศ การพำนักและประกอบกิจกรรมต่างๆ ในประเทศ ตลอดจนการเดินทางย้ายถิ่นออกจากประเทศเป็นเรื่องอำนาจอธิปไตยแห่งรัฐ

การแสดงอำนาจอธิปไตยแห่งรัฐนั้น เป็นการแสดงออกในเชิงนโยบายผ่านเครื่องมือต่างๆ เช่น กรอบกติกาทางกฎหมาย ซึ่งการกำหนดนโยบายด้านการย้ายถิ่นนั้น กรอบกติกาทางกฎหมายระหว่างประเทศต่างๆ เป็นพื้นฐานส่วนหนึ่งของนโยบาย

กรอบกติกาทางกฎหมายระหว่างประเทศต่างๆ นั้นมิใช่ว่าจะส่งผลให้รัฐมีนโยบายในทำนองเดียวกันเสมอไป เนื่องจากมีกรอบกติกาทางกฎหมายระหว่างประเทศบางประการซึ่งบางรัฐไม่ประสงค์ที่จะเป็นภาคีผูกพันและปฏิบัติตาม เช่น ในเรื่องการเดินทางออกนอกรัฐของบุคคลหนึ่งๆ นั้น หลักสิทธิมนุษยชนตาม Universal Declaration of Human Rights, art. 13. para. 2 ซึ่งให้สิทธิแก่บุคคลในการเดินทางออกนอกรัฐที่บุคคลนั้นเป็นพลเมืองหรือถือสัญชาติอยู่ด้วย ส่งผลให้ประเทศเอเชียหลายประเทศอำนวยความสะดวกในการเดินทางออกนอกประเทศแก่บุคคลที่เป็นพลเมืองหรือถือสัญชาติของประเทศตน

ทั้งนี้ มีบางประเทศตามส่วนต่างๆ ของโลก รวมทั้งในเอเชียด้วย ที่ยังคงสงวนอำนาจอธิปไตยแห่งรัฐในการควบคุมพลเมืองหรือถือสัญชาติของประเทศตน อย่างเข้มงวดในการเดินทางออกนอกรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเดินทางย้ายถิ่นข้ามชาติไปทำงานในต่างแดน

ในเรื่องการเดินทางเข้าประเทศนั้น ประเทศต่างๆ ให้ความเคารพและปฏิบัติตามหลักทั่วไปของกฎหมายระหว่างประเทศซึ่งให้การรับรองสิทธิแก่คนชาติในอันที่จะเข้าไปในดินแดนของรัฐเจ้าของดินแดนที่ตนถือสัญชาติอยู่หรือเป็นพลเมืองอยู่ แต่สิทธิดังกล่าวยังไม่มีผลต่อบุคคลซึ่งมิได้เป็นเจ้าของดินแดนที่ตนถือสัญชาติอยู่หรือเป็นพลเมืองอยู่ เนื่องจากหลักทั่วไปของกฎหมายระหว่างประเทศยังไม่ได้ให้การรับรองสิทธินั้นตราบจนปัจจุบัน อีกทั้งรัฐเจ้าของดินแดนต่างๆ ยังไม่มีพันธกรณีในระดับระหว่างประเทศหรือสากลที่จะต้องยอมรับบุคคลซึ่งไม่ได้ถือสัญชาติหรือเป็นพลเมืองในดินแดนตนให้เข้ามาในดินแดนของตนนั้น

การที่บุคคลชาวต่างชาติจะเข้าไปในรัฐประเทศหรือดินแดนอธิปไตยที่ตนไม่ได้ถือสัญชาติหรือเป็นพลเมืองอยู่นั้น จึงเป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับนโยบายแห่งรัฐของแต่ละรัฐเป็นสำคัญในระดับเอกภาคี ทั้งนี้ การที่จะให้บุคคลประเภทใดจากประเทศใดได้สิทธิพิเศษในการเดินทางเข้ามายังดินแดนของตนโดยสะดวก มักเป็นเรื่องที่รัฐประเทศหรือรัฐเจ้าของดินแดนนั้นทำความตกลงในระดับทวิภาคีหรือระดับภูมิภาคเป็นการเฉพาะตามเงื่อนไขที่ตกลงกันตามนโยบายความร่วมมือของรัฐประเทศหรือรัฐเจ้าของดินแดนนั้นๆ

นอกจากกรอบกติกาทางกฎหมายระหว่างประเทศต่างๆ แล้ว การกำหนดนโยบายแห่งรัฐยังเป็นการกำหนดจากประเด็นต่างๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นโดยตรงและที่ไม่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นโดยตรงด้วย นโยบายแห่งรัฐนั้นมีพื้นฐานมาจากผลประโยชน์แห่งชาติ (National Interest) ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติของประเทศหนึ่งสามารถแตกต่างกันไปจากผลประโยชน์แห่งชาติของอีกประเทศหนึ่ง นอกจากนี้ ผลประโยชน์แห่งชาติภายในแต่ละประเทศยังอาจแตกต่างไปตามช่วงเวลาหนึ่ง เนื่องจากขึ้นปัจจัยแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอก

ปัจจัยต่างๆ ข้างต้นย่อมส่งผลให้นโยบายด้านการย้ายถิ่นข้ามชาติของแต่ละประเทศแตกต่างกันออกไปได้ ซึ่งจากแนวคิดพื้นฐานดังกล่าว การทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายด้านการย้ายถิ่นในเอเชียจึงจำเป็นต้องอาศัยการศึกษาเปรียบเทียบทั้งในระหว่างประเทศเอเชียด้วยกันเอง และในระหว่างช่วงเวลา เช่น ในการทำความเข้าใจถึงนโยบายด้านการย้ายถิ่นในเอเชียในปัจจุบันตลอดจนแนวโน้มในอนาคตนั้น มีปัญหาเรื่องวิกฤตเศรษฐกิจเอเชียในฐานะปัจจัยแวดล้อมที่เกิดขึ้นในขณะที่ประเทศต่างๆ ในเอเชียกำลังยกระดับศักยภาพทางเศรษฐกิจแบบฟองสบู่ของประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีเศรษฐกิจโลก โดยอาศัยการปรับทิศทางของเศรษฐกิจสู่กระแสโลกาภิวัตน์และการอิงหลักที่เรียกว่า ภูมิภาคนิยมแบบเปิดซึ่งอาศัยแนวทางที่เรียกว่า การค้าและการลงทุนโดยเสรี

ถึงแม้ว่านโยบายว่าด้วยการย้ายถิ่นข้ามชาติของแต่ละประเทศย่อมแตกต่างกันไป แต่ยังคงมีลักษณะร่วมกันบางประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาจากประเด็นที่ว่า นโยบายด้านการย้ายถิ่นของแต่ละประเทศมักประกอบด้วยนโยบายหลัก 2 ประการ คือ 1) นโยบายในการจัดระเบียบ (Regulating) และควบคุม (Controlling) จำนวนและประเภทของผู้ย้ายถิ่น และ 2) นโยบายที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยแวดล้อมหรือเงื่อนไขสำหรับคนต่างด้าว หรือผู้ย้ายถิ่นเมื่อเข้ามาอยู่ในดินแดนของรัฐอธิปไตยนั้น โดยมีกฎหมาย

กฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติต่างๆ เป็นเครื่องมือทางนโยบายในการบริหารจัดการและควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายและนโยบายของประเทศนั้นๆ

การมีนโยบายเกี่ยวกับการย้ายถิ่นออกนอกประเทศด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ หรือ การทำงานในต่างประเทศของบุคคลซึ่งเป็นพลเมืองของประเทศนั้น อาจแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มประเทศคือ

- กลุ่มประเทศที่ไม่มีนโยบายส่งเสริมคนในชาติให้ย้ายถิ่นไปทำงานในต่างแดน ได้แก่ มาเลเซีย และไทยในช่วงก่อน ปี 2525
- กลุ่มประเทศที่มีนโยบายควบคุมการไปทำงานในต่างแดนของคนในชาติอย่างเข้มงวด ได้แก่ เวียดนาม พม่า โดยทั้งสองประเทศนั้นมีนโยบายที่เด่นชัดด้านการแทรกแซงของรัฐอย่างเต็มที่ในการย้ายถิ่นข้ามชาติของทุนมนุษย์ตั้งแต่ก่อนวิกฤตเศรษฐกิจจนถึงปัจจุบัน โดยเน้นที่ความตกลงระดับทวิภาคีระหว่างรัฐบาลกับประเทศเป้าหมายปลายทางอื่นๆ ที่มีระดับพัฒนาการทางเศรษฐกิจในระดับสูงทั่วไป ทั้งนี้ ความแตกต่างระหว่างสองประเทศนี้ คือ ในระยะหลังนั้นเวียดนามเน้นที่การย้ายถิ่นเพื่อการฝึกอบรมฝีมือแรงงานมากขึ้น
- กลุ่มประเทศที่มีนโยบายว่าด้วยการส่งเสริมสนับสนุนคนในชาติให้ย้ายถิ่นไปทำงานในต่างแดน หรือที่บางคนเรียกว่า นโยบายสนับสนุนการส่งออกแรงงาน โดยในกรณีของอาเซียนนั้น ได้แก่ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ ไทย และสิงคโปร์

สิงคโปร์ เป็นประเทศที่มีรายได้สูง มีพัฒนาการทางเศรษฐกิจสูงและปลายทางของการย้ายถิ่นข้ามชาติ แต่สิงคโปร์ก็มิใช่ข้อยกเว้นของกลุ่มประเทศที่มีนโยบายในการสนับสนุนการย้ายถิ่นข้ามชาติไปทำงานในต่างประเทศของคนในชาติ เมื่อพิจารณาจากการที่มีกำลังแรงงานทั้งหมด 2.2 ล้านคน ซึ่งไม่เพียงพอ ในจำนวนนี้มีแรงงานต่างชาติประมาณ 6 แสนคน คิดเป็น 28.2% (ข้อมูลปี 2547) ส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคบริการ เช่น โรงแรม อาหาร การนวด

สิงคโปร์ มีระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานต่างชาติได้แก่ กฎหมายแรงงาน กฎหมายการจ้างแรงงานต่างชาติ กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายว่าด้วยการเข้าเมือง

กระทรวงกำลังแรงงาน (Ministry of Manpower) เป็นหน่วยงานหลักในการควบคุมดูแลแรงงานต่างชาติทั้งหมดในสิงคโปร์ มีภารกิจที่เกี่ยวข้องคือกำหนดและปฏิบัติตามนโยบายว่าด้วยแรงงานต่างชาติ ภายในกระทรวงจะมีอยู่ 2 กรม ที่รับผิดชอบเรื่องแรงงานต่างชาติ ได้แก่

- กรมใบอนุญาตทำงาน (Work Pass Division) มีหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนากรอบกติกาการรับแรงงานต่างชาติที่มีประสิทธิภาพ โดยให้สอดรับกับความจำเป็นทางเศรษฐกิจของชาติ นอกจากนี้ ต้องอำนวยความสะดวกและกำหนดระดับอาชีพสำหรับคนต่างชาติ กรมใบอนุญาตทำงานยังแบ่งออกเป็น 2 กองคือ กอง Work Permit Department มีหน้าที่ดูแลแรงงานต่างชาติระดับทักษะต่ำ (low-skilled) โดยการออกใบอนุญาตประเภท R และกอง Employment Pass Department จะรับผิดชอบเฉพาะแรงงานต่างชาติทักษะสูง โดยการออกใบอนุญาตประเภท P, Q และ S
- กองการจัดการแรงงานต่างชาติ (Foreign Manpower Management Division – FMMD) รับผิดชอบเรื่องสวัสดิการของแรงงานระหว่างทำงานอยู่ในสิงคโปร์ โดยจะทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นภายในกระทรวงอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะกรมการจัดหางาน (Foreign Manpower Employment Division) กรมอนามัยและความปลอดภัยในอาชีพ (Occupational Safety and Health Division) กรมแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations Division) และกองสื่อสารองค์กร (Corporate Communication Department) ภารกิจหลัก

ของ FMMD ได้แก่ การดูแลและปกป้องแรงงานต่างชาติ การส่งเสริมอุตสาหกรรมบริษัทจัดหางานในฐานะธุรกิจหนึ่ง และการเสริมสร้างขีดความสามารถในการบังคับใช้กฎเกณฑ์ต่างๆ

รัฐบาลสิงคโปร์จัดแบ่งแรงงานต่างชาติในสิงคโปร์เป็น 2 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มที่มีทักษะ/ฝีมือ (2) กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ (unskilled labor) และกึ่งฝีมือ (semi-skilled labor) ซึ่งจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 1,800 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน ทั้งนี้รัฐบาลสิงคโปร์มีนโยบายสนับสนุนแรงงานมีฝีมือและความรู้เข้ามารองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ และจำกัดการนำเข้าแรงงานไร้ฝีมือ โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าธรรมเนียม (levy) ให้แรงงานต่อเดือนในอัตราที่สูงพร้อมทั้งกำหนดสัดส่วนการจ้างงานแรงงานของชาวต่างชาติกับคนท้องถิ่น และกำหนดภาคอุตสาหกรรมที่แรงงานแต่ละสัญชาติจะทำงานได้ นอกจากนี้ รัฐบาลสิงคโปร์ไม่มีนโยบายกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยปล่อยให้เป็นไปตามกลไกของตลาด

เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2548 สิงคโปร์ได้แถลงนโยบายประจำปีงบประมาณ 2548 ซึ่งมีประเด็นเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างชาติ คือมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการจ้างแรงงานต่างชาติโดยอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเป็นการสร้างงานให้กับชาวสิงคโปร์ในทางอ้อม แรงงานต่างชาติถือเป็นผู้ค้ำยันเศรษฐกิจของสิงคโปร์ เพราะเป็นผู้มีส่วนสร้างงานในหลายภาคอุตสาหกรรมให้เกิดขึ้น และทำให้ชาวสิงคโปร์เองมีงานทำ แต่อย่างไรก็ดี รัฐบาลจำเป็นต้องควบคุมปริมาณของแรงงานต่างชาติให้มีความสมดุล เพราะแรงงานต่างชาติมากเกินไปก็มีส่วนสร้างความกดดันเรื่องค่าจ้างให้กับชาวสิงคโปร์ แรงงานต่างชาติน้อยเกินไปก็ทำให้ภาคอุตสาหกรรมมีปัญหา ซึ่งมีสาระสำคัญ 5 ประการ คือ

1) การขึ้นอัตราภาษีการจ้างแรงงานต่างชาติ (levy) ของแรงงานทักษะฝีมือ (skilled workers)

ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2548 อัตราการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างชาติที่เร็วกว่าแรงงานท้องถิ่นทำให้รัฐบาลต้องปรับนโยบายการเรียกเก็บค่า levy ของกลุ่มแรงงานฝีมือจาก 50 เหรียญสิงคโปร์ ต่อคนต่อเดือน เป็น 80 เหรียญฯ และตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2549 ปรับเพิ่มขึ้นอีกเป็น 100 เหรียญฯต่อคนต่อเดือน เพื่อให้ผู้ประกอบการใช้แรงงานต่างชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด และไม่นำเข้าแรงงานต่างชาติเกินความจำเป็น เพราะจะมีผลกระทบต่อค่าจ้างแรงงานท้องถิ่น

2) การขยายเพดานการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติในภาคการผลิตและการบริการ

เพื่อให้ผู้ประกอบการในภาคการผลิตและบริการมีโอกาสมากขึ้นในการขยายกิจการ หรือทำธุรกิจในสิงคโปร์ รัฐบาลจึงมีนโยบายยืดหยุ่นให้ผู้ประกอบการในภาคการผลิตและบริการสามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้เพิ่มขึ้นจากโควตาที่กำหนด หากไม่สามารถหาแรงงานท้องถิ่นได้ แต่ผู้ประกอบการต้องจ่ายค่าธรรมเนียม (levy) ในอัตราสูง เพื่อมิให้เป็นการจ้างแรงงานต่างชาติเพิ่มโดยไม่มีความจำเป็น ซึ่งนโยบายนี้รัฐบาลคาดว่าจะทำให้มีการสร้างงานเพิ่มขึ้นให้กับชาวสิงคโปร์เมื่อธุรกิจดังกล่าวเติบโต

3) การลดค่าธรรมเนียมการจ้างผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติ (Foreign Domestic Worker) เพื่อสนับสนุนนโยบายส่งเสริมสถาบันครอบครัว และช่วยลดค่าใช้จ่ายให้นายจ้างโดยเฉพาะครอบครัวที่ต้องดูแลผู้สูงอายุและเด็ก และเป็นมาตรการเสริมนโยบายการเพิ่มคุณภาพของแรงงานต่างชาติในสาขาดังกล่าว ซึ่งออกมาก่อนหน้านี้ในเรื่องของการกำหนดอายุผู้ช่วยแม่บ้านต้องไม่ต่ำกว่า 23 ปี ต้องผ่านการศึกษาสามัญไม่ต่ำกว่า 8 ปี และต้องผ่านการทดสอบฝีมือด้วย โดยการลดค่าธรรมเนียมนี้ทำให้นายจ้างสามารถมีกำลังในการจ้างผู้ช่วยแม่บ้านต่างชาติ ที่มีแนวโน้มเพิ่มค่าแรงตามคุณภาพที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นการส่งเสริมนโยบายด้านเศรษฐกิจเพื่อให้ผู้หญิงสามารถออกมาทำงานนอกบ้านได้ เนื่องจากมีผู้ช่วยแม่บ้านแบ่งเบาภาระงานบ้าน แต่อย่างไรก็ดี ตลาดแรงงานด้านนี้ในปัจจุบันเป็นของฟิลิปปินส์และอินโดนีเซีย ตามด้วยมาเลเซีย อินเดีย ปากีสถาน เนื่องจากเหตุผลในเรื่องภาษาสื่อสารเป็นหลัก

4) การปรับกฎระเบียบการกำหนดจำนวนแรงงานต่างชาติต่องาน/โครงการ (Man – Year Entitlement – MYE) ในภาคการก่อสร้าง ซึ่งนับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2548 เป็นต้นไป กระทรวงแรงงาน

สิงคโปร์ได้ผ่อนปรนระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับ MYE เพื่อให้บริษัทนายจ้างสามารถรักษาแรงงานที่มีประสบการณ์และฝีมือให้ทำงานอยู่กับบริษัทได้ตลอด โดยเฉพาะในช่วงรอการต่ออายุใบอนุญาตทำงาน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดสรรแรงงานต่างชาติในอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยอนุญาตให้มีการขอยืมแรงงานต่างชาติในความรับผิดชอบของบริษัทหนึ่งไปทำงาน และอยู่ในความรับผิดชอบของบริษัทก่อสร้างอื่นได้ในช่วงที่บริษัทเดิมไม่มีงานหรือรอโครงการใหม่

5) ไม่อนุญาตแรงงานไร้ฝีมือทำงานในภาคก่อสร้าง ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2548 เป็นต้นไป แรงงานจากกลุ่มประเทศ Non – traditional Sources (NTS) ซึ่งมีไทยรวมอยู่ด้วยนั้น หากจะเข้าทำงานในภาคก่อสร้างต้องเป็นผู้ผ่านการทดสอบ และได้รับประกาศนียบัตร Skill Evaluation Certificate (SEC) เท่านั้น นโยบายที่เคยอนุญาตให้ผู้ที่ผ่านการทดสอบระดับ Basic Skill Certificate (BSC) เข้าทำงานเป็นแรงงานไร้ฝีมือจะถูกยกเลิก ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถในการสร้างผลผลิต และลดอุบัติเหตุในการทำงาน

ประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดนโยบายในการออกใบอนุญาตให้คนต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

1) ใบอนุญาตให้ทำงานในประเภทที่เรียกว่า Employment Pass สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพระดับ Professionals และ Skill workers ที่มีเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 1,800 เหรียญสิงคโปร์ โดยแบ่งออกเป็นระดับย่อย คือ ระดับ P1 ค่าจ้าง 7,000 เหรียญสิงคโปร์ ขึ้นไป; ระดับ P2 ค่าจ้างอยู่ระหว่าง 3,500 – 7,000 เหรียญสิงคโปร์; ระดับ Q1 ค่าจ้าง 2,500 - 3,500 เหรียญสิงคโปร์; ระดับ S-Pass ค่าจ้าง 1,800 เหรียญสิงคโปร์ ขึ้นไป ทั้งนี้ นอกจากใบอนุญาตทำงานทั่วไปแล้ว ยังมีใบอนุญาตพิเศษอีกหลายประเภทภายใต้ Employment Pass นี้ อาทิ Short-Term Employment Pass (STEP), Training Visit Pass (TVP), EntrePass (Employment Pass for Entrepreneurs), Dependent Pass (DP) และ Long – Term Social Visit Pass (LTSVP) เป็นต้น ทั้งนี้ การออกใบอนุญาตทำงานประเภท Employment Pass นั้น นายจ้างสิงคโปร์สามารถจ้างได้โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องสัดส่วนการจ้างงาน

2) ใบอนุญาตให้ทำงานในประเภทที่เรียกว่า Work Permits สำหรับแรงงานกึ่งฝีมือ (semi skilled workers) และแรงงานไร้ฝีมือ (unskilled workers) ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 1,800 เหรียญสิงคโปร์ ให้มีการควบคุมโดยการเก็บค่าธรรมเนียม (levy) จากนายจ้าง และมีการกำหนดจำนวนสัดส่วนของท้องถิ่นโดยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมต่างๆ ซึ่งมีทั้งหมด 7 ภาค ได้แก่ ภาคการผลิต (Manufacturing) ก่อสร้าง (Construction) งานเรือ (ต่อเรือซ่อมเรือ) (Marine) อุตสาหกรรมแปรรูป (Process) บริการ (Services) งานบนเรือหรือลูกเรือพาณิชย์ (Harbor Craft) และงานรับใช้ในบ้าน (Domestic Services) แรงงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 1,800 เหรียญสิงคโปร์ จะได้รับใบอนุญาตทำงานซึ่งมีอยู่ 2 ประเภทคือ R1 ออกให้กับแรงงานต่างชาติที่มีทักษะและมีคุณสมบัติ SPM เป็นอย่างน้อยหรือเทียบเท่า หรือได้รับประกาศนียบัตรทางเทคนิคแห่งชาติระดับ 3 (National Technical Certificate Grade 3) และ R2 ออกให้กับแรงงานต่างชาติฝีมือ

นอกจากการกำหนดสัดส่วนการจ้างงานก่อนการพิจารณาอนุญาต และจัดเก็บค่าธรรมเนียมจากนายจ้างแล้ว รัฐบาลสิงคโปร์ยังพิจารณาอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานต่างชาติสัญชาติต่างๆ เข้ามาทำงาน โดยมีการแบ่งกลุ่มประเทศที่อนุญาตให้เข้ามาทำงานเฉพาะระดับ Work Permit เป็น 3 กลุ่มประเทศ ได้แก่ 1) กลุ่มประเทศ Traditional Sources (TS) ได้แก่ มาเลเซีย จีน 2) กลุ่มประเทศ Non – traditional Sources (NTS) ได้แก่ ไทย อินเดีย บังคลาเทศ ศรีลังกา พม่า ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และปากีสถาน 3) กลุ่มประเทศ North Asian Sources (NAS) ได้แก่ ฮ่องกง มาเก๊า เกาหลีใต้ และไต้หวัน

สิงคโปร์เน้นระบบปิดในการกำกับการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติ โดยอาศัยระบบการประกาศว่าอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้แรงงานจากกลุ่มประเทศดังกล่าวทำงานในแต่ละภาคอุตสาหกรรม ดังนี้

ตารางที่ 7.1 ประเทศที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานแบ่งตามภาคอุตสาหกรรม

ภาคอุตสาหกรรม	TS	NTS	NAS
ก่อสร้าง	มาเลเซีย จีน	ไทย อินเดีย บังคลาเทศ ศรีลังกา พม่า ฟิลิปปินส์ ปากีสถาน	ฮ่องกง มาเก๊า เกาหลีใต้ ไต้หวัน
อู่ต่อเรือ	มาเลเซีย จีน	ไทย อินเดีย บังคลาเทศ ศรีลังกา พม่า ฟิลิปปินส์ ปากีสถาน	ฮ่องกง มาเก๊า เกาหลีใต้ ไต้หวัน
งานรับใช้ในบ้าน	มาเลเซีย จีน	ไทย อินเดีย บังคลาเทศ ศรีลังกา พม่า ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย	-
การผลิต	มาเลเซีย จีน	-	ฮ่องกง มาเก๊า เกาหลีใต้ ไต้หวัน
บริการ	มาเลเซีย จีน	-	ฮ่องกง มาเก๊า เกาหลีใต้ ไต้หวัน

ที่มา: สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงาน (2549)

เป็นที่คาดการณ์ได้ว่า สิงคโปร์จะยังคงยึดแนวทางต่อไปนี้ ในการกำกับดูแลควบคุมการเข้ามาทำงานของชาวต่างชาติ รวมถึงประเทศต่างๆ ในอาเซียน

1) นโยบายของรัฐบาลสิงคโปร์ในการกำหนดสัดส่วนในการจ้างงานแรงงานต่างชาติจากประเทศต่าง ๆ มิให้มีแรงงานจากชาติใดชาติหนึ่งมีจำนวนมากเกินไป จนต้องพึ่งพาแรงงานจากประเทศนั้น ๆ เป็นหลัก โดยนายจ้างจะต้องเสนอขอรับการจัดสรรโควตาคนงาน (Man-Year Entitlement - MYE) จากทางการสิงคโปร์ ซึ่งปัจจุบันปรากฏว่าได้มีการลดและจำกัดโควตาให้น้อยลง โดยบังคับให้เพิ่มคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานสูงขึ้น
2) นโยบายการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานของแรงงานต่างชาติให้สูงขึ้น โดยคนงานทุกคนต้องผ่านการทดสอบซึ่งปัจจุบันคนงานไม่ผ่านการทดสอบดังกล่าวมีจำนวนมากขึ้นตามลำดับ
3) การแข่งขันในด้านการตลาดระหว่างตัวแทนจัดหางานในประเทศสิงคโปร์ และตัวแทนจัดหางานจากประเทศต่าง ๆ ที่ส่งแรงงานเข้ามาทำงานในสิงคโปร์ ได้แก่ แรงงานจากประเทศอินเดีย บังคลาเทศ พม่า จีน มาเลเซีย อินโดนีเซีย ฯลฯ ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานจากประเทศต่าง ๆ เหล่านี้มีค่าจ้างถูกกว่าแรงงานไทย
4) ตลาดแรงงานในสิงคโปร์ในอนาคตเป็นตลาดแรงงานของแรงงานระดับช่างฝีมือ ซึ่งผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือระดับ Skill Evaluation Certificate (SEC)

มาเลเซีย มีกำลังแรงงาน 10.28 ล้านคน ซึ่งไม่เพียงพอกับ Vision 2020 มีความต้องการใช้แรงงานต่างชาติสูง โดยเฉพาะในตลาดล่าง เพราะคนในท้องถิ่นไม่ทำ ปัจจุบันจึงมีแรงงานต่างชาติมากกว่า 1.7 ล้านคน มีแรงงานไทยอยู่ไม่มาก แรงงานไทยถือว่ามีคุณภาพดีที่สุด แต่ไม่มีแรงจูงใจต่ำเนื่องจากมีปัญหาเรื่องภาษาวัฒนธรรมและค่าจ้างไม่ต่างจากในประเทศไทย

รัฐบาลมาเลเซียไม่สนับสนุนการไปทำงานต่างประเทศของคนมาเลเซีย โดยเฉพาะแรงงานระดับวิชาชีพและระดับทักษะ เนื่องจากกำลังแรงงานภายในขาดแคลนอยู่แล้ว โดยตั้งแต่ปีงบประมาณ 2544 (2001) เป็นต้นมา ทางการมาเลเซียได้ออกมาตรการต่างๆ เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานสู่สากล และจัดทำโครงการกระตุ้นให้คนงานมาเลเซียที่ทำงานอยู่ต่างประเทศในสาขาอาชีพที่สำคัญเดินทางกลับบ้าน ให้เริ่มมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2544 โดยมาตรการที่นำมากระตุ้นให้คนมาเลเซียที่ทำงานอยู่ต่างประเทศกลับบ้าน ได้แก่ การยกเว้นภาษีนำเข้าให้สิ่งของบางอย่าง เช่น รถยนต์ และให้ permanent resident กับคู่สมรสและบุตรที่ไม่ใช่คนมาเลเซียภายใน 6 เดือน หลังเดินทางเข้าประเทศ เป็นต้น

มาเลเซียมีนโยบายในการกำกับควบคุมและจัดระบบแรงงานต่างชาติในระดับล่าง พร้อมไปกับนโยบายผลักดันแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายออกนอกประเทศ ซึ่งเสริมด้วยนโยบายจัดทำความตกลงกับประเทศที่จัดส่งแรงงานเข้าไปในมาเลเซีย เพื่อให้การคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานต่างชาติ โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายทั้งนายจ้างลูกจ้าง บริษัทจัดหางานทั้งฝ่ายประเทศผู้ส่งและฝ่ายมาเลเซีย สำหรับประเทศไทย กระทรวงแรงงานไทยและกระทรวงทรัพยากรมนุษย์มาเลเซีย ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างไทย – มาเลเซีย ไปเมื่อเดือนตุลาคม ปี 2546

ทั้งนี้ ระเบียบใหม่ที่ใช้ควบคุมแรงงานต่างชาติในมาเลเซีย คือการกำหนดเกณฑ์ให้แรงงานต่างชาติต้องผ่านการอบรมและทดสอบด้านภาษา วัฒนธรรม และกฎหมายให้เรียบร้อย ณ ประเทศต้นทาง นอกจากนี้ยังมีนโยบายผลักดันแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย แต่เปิดโอกาสให้เข้าไปทำงานอีกครั้ง มาเลเซียไม่สนับสนุนให้แรงงานออกไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะในระดับบน เพราะขาดแคลนแรงงานอยู่แล้ว ในขณะเดียวกันมีมาตรการกระตุ้นให้คนที่อยู่ต่างประเทศกลับบ้านโดยยกเว้นภาษี ให้ permanent resident กับคู่สมรสที่เป็นคนต่างชาติ

ในปัจจุบัน ทางการมาเลเซียอยู่ระหว่างการบังคับใช้ระเบียบใหม่ในการกำหนดให้แรงงานต่างชาติทุกประเทศผ่านการอบรม และทดสอบในเรื่องภาษา วัฒนธรรมและกฎหมาย ก่อนได้รับอนุญาตให้เข้าไปทำงาน ระเบียบนี้กำหนดให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2547 และกำหนดให้มีการอบรม ณ ประเทศต้นทาง โดยมาเลเซียได้แต่งตั้งหน่วยงานเอกชนเรียกว่า Malaysia Training Providers (MTP) ทำหน้าที่ให้บริการประสานการอบรมและการออกประกาศนียบัตรกับฝ่ายประเทศผู้ส่งแรงงาน โดยประเทศไทยจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นศูนย์อบรมคนหางาน ทั้งนี้ โครงการดังกล่าวมีประโยชน์ต่อมาเลเซีย เนื่องจากช่วยให้คนงานมีความรู้ด้านภาษาบ้าง สามารถสื่อข้อความและเข้าใจวัฒนธรรม กฎหมายเพื่อป้องกันและลดปัญหาทางสังคมที่เกิดขึ้นจากแรงงานต่างชาติ โครงการเก็บค่าลงทะเบียนจากคนหางานคนละ 10 ดอลลาร์สหรัฐฯ ซึ่งเป็นรายได้ของมาเลเซีย และยังต้องจ่ายค่าบริการให้หน่วยงาน MTP ด้วย

อินโดนีเซีย เป็นอีกประเทศหนึ่งที่มีสถานะเป็นประเทศกำลังพัฒนาและเป็นประเทศส่งออกแรงงาน เนื่องจากเศรษฐกิจในประเทศไม่อาจรองรับกำลังแรงงานขนาดใหญ่ภายในประเทศได้ ในช่วงก่อนเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ อินโดนีเซียมีนโยบายในการส่งออกแรงงานระดับล่างไปทำงานในต่างแดนทั้งใกล้และไกล โดยให้ความสำคัญกับมาตรการรองรับในลักษณะของการแทรกแซงของรัฐ 2 ลักษณะหลัก คือ 1) การจัดทำโครงการส่งออกแรงงานมาตั้งแต่ปี 2518 กำหนดให้แรงงานที่ต้องการเดินทางไปทำงานในต่างแดนต้องจดทะเบียนอย่างเป็นทางการกับกระทรวงแรงงาน 2) การคุ้มครองแรงงานในลักษณะที่ภาครัฐมีบทบาทในการจัดทำความตกลงทวิภาคีกับประเทศปลายทางต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องค่าแรงและเงื่อนไขในการทำงานของแรงงาน กระนั้นก็ตาม อินโดนีเซียต้องประสบกับปัญหาการลักลอบย้ายถิ่นหรือ การย้ายถิ่นอย่างผิดกฎหมายเป็นจำนวนมาก จนกลายเป็นกระแสหลักของการย้ายถิ่นข้ามชาติจากอินโดนีเซีย เนื่องจากการทวีตัวของ

นายหน้าคนกลางในการจัดหางานโดยที่ภาครัฐไม่มีการแทรกแซงในการจัดการกับปัญหาการย้ายถิ่นผิดกฎหมาย

อินโดนีเซีย ไม่ส่งเสริมการนำเข้าแรงงานต่างชาติไร้ฝีมือ แต่ต้องการในระดับกลางขึ้นไปที่ต้องใช้ทักษะ ในขณะเดียวกันส่งเสริมให้แรงงานไร้ฝีมือออกไปต่างประเทศ เนื่องจากแรงงานภายในล้นหลามและต้องการระบายคนว่างงาน ประเทศปลายทางที่สำคัญคือ ซาอุดิอาระเบีย และมาเลเซีย

ฟิลิปปินส์ มีสถานะเป็นประเทศต้นทางของการย้ายถิ่นข้ามชาติ และเป็นประเทศที่ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับการคุ้มครองสิทธิของแรงงานและการนำเงินรายได้ส่งกลับประเทศพร้อมกลไกทางกฎหมายและสถาบันรองรับตั้งแต่แรก โดยถือเป็นลักษณะเด่นของฟิลิปปินส์ ทั้งนี้ นับตั้งแต่วิกฤตเศรษฐกิจ ทางการฟิลิปปินส์ได้ให้ความสำคัญต่อนโยบายด้านการส่งออกแรงงานของตนไปยังต่างประเทศมากขึ้น พร้อมเร่งดำเนินการผลักดันในเรื่องการคำนึงถึงสวัสดิการของแรงงานฟิลิปปินส์ในต่างแดนอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น เนื่องจากวิกฤตเศรษฐกิจซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม 2 ประการคือ ปัญหาการว่างงานที่เพิ่มสูงขึ้น และปัญหาการจ้างงานชาวฟิลิปปินส์ในต่างประเทศที่ลดน้อยลง ซึ่งเกิดขึ้นในตลาดแรงงานในเอเชียด้วยกันเองมากกว่าในตลาดแรงงานนอกภูมิภาค

ไทย การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศของประเทศไทยนั้น ในระยะเริ่มแรกเป็นการเคลื่อนย้ายไปทำงานในลักษณะที่ถาวร จากประเทศที่มีรายได้ต่ำไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง ผู้ที่อพยพเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศมักเป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีวิชาชีพ และมีประสิทธิภาพ โดยแรงงานในประเทศแถบเอเชียรวมทั้งแรงงานไทย มักจะอพยพไปทำงานในทวีปยุโรป และแถบอเมริกาเหนือ ลักษณะงานที่ทำส่วนใหญ่จะเป็นงานในโรงพยาบาล โรงแรม และโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ การอพยพไปทำงานก็เป็นในรูปของการเดินทางไปทำงานด้วยตัวเอง ไม่มีการติดต่อผ่านนายหน้าผู้จัดหางานหรือทางราชการ และไม่ได้มีการจัดส่งไปทำงานในรูปของธุรกิจ

การจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศในรูปธุรกิจการจัดหางาน เริ่มขึ้นในปี 2515 - 2516 โดยมีสำนักงานเอกชนจัดส่งคนงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งนี้ รัฐบาลได้เริ่มมีการกำหนดนโยบายด้านแรงงานไทยในต่างประเทศไว้อย่างชัดเจน ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) ทั้งนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของกระทรวงมหาดไทยให้ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศให้มากที่สุด โดยรัฐจะดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือคนงานให้ได้มาตรฐานตามที่ตลาดแรงงานต้องการ

กฎหมายของรัฐไทยที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานของคนไทย ได้แก่ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537)

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 11 ระบุให้บุคคลที่เดินทางเข้าออกราชอาณาจักรผ่านช่องทางด่านตรวจคนเข้าเมือง หรือช่องทางอื่นๆ ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยกำหนดเอาไว้ ซึ่งเท่าที่ผ่านมา พระราชบัญญัตินี้ไม่มีผลในการกีดกันไม่ให้คนงานไทยไปทำงานต่างประเทศแต่อย่างใด พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537) มาตรา 87 กำหนดให้ผู้ที่จะไปทำงานต่างประเทศเดินทางออก โดยผ่านด่านตรวจคนหางาน และยื่นรายการต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามแบบที่อธิบดีกรมการจัดหางานกำหนด

ตารางที่ 7.2 แนวทางและมาตรการคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ
ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนฯ 7 (2535 – 2539)	แผนฯ 8 (2540 – 2544)	แผนฯ 9 (2545 – 2549)
กำกับดูแลการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ทั้งด้านการป้องกันและปราบปราม การหลอกลวง การลดภาวะค่าใช้จ่ายในการไปทำงานต่างประเทศ การให้ความคุ้มครองดูแลให้ได้รับความเป็นธรรมในด้านมาตรฐานสัญญาจ้าง ค่าจ้างและสภาพแวดล้อมในการดำรงชีพในต่างประเทศและการพัฒนาระบบข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพและที่อยู่อาศัยของแรงงานที่เดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศ	กำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานไทยไปต่างประเทศ ค่าใช้จ่าย และค่าบริการให้เหมาะสมและเป็นธรรม การป้องกันและปราบปรามการหลอกลวง และการลักลอบไปทำงานต่างประเทศ โดยผิดกฎหมายอย่างเคร่งครัด รวมทั้งการคุ้มครองสิทธิแรงงานในต่างประเทศ	การส่งเสริมให้คนมีงานทำโดยส่งเสริมการจ้างงานต่างประเทศ โดยการฝึกอบรมทักษะอาชีพใหม่ๆ ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดต่างประเทศให้กับแรงงานไทย โดยเฉพาะอาชีพในภาคบริการ เช่น พนักงานดูแลเด็กและผู้สูงอายุ ผู้ประกอบอาหารไทย เป็นต้น เพื่อสร้างโอกาสให้คนไทยมีงานทำต่างประเทศมากขึ้น และสนับสนุนเงินกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำแก่แรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ รวมทั้งหาลู่ทางเปิดตลาดแรงงานใหม่ๆ ในต่างประเทศด้วย

ประเทศไทย อยู่ระหว่างการปรับตัวและแสวงหาแนวทางที่เหมาะสม โดยมีนโยบายส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศ มีกลไกบริหารจัดการแรงงานไทยไปต่างประเทศ คือ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ประเทศปลายทางที่สำคัญคือ มาเลเซีย บรูไน สิงคโปร์ ฮ่องกง ไต้หวัน ส่วนนโยบายการนำเข้าแรงงานต่างชาติมีการกำหนดขั้นตอนและแนวทางการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ โดยแผนยุทธศาสตร์ 7 ประการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การจัดระบบจ้างแรงงานต่างด้าว กำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าว สกัดกั้นการลักลอบเข้ามาทำงาน ปราบปราม จับกุมดำเนินคดี ผลักดันและส่งกลับ ประชาสัมพันธ์การจัดระบบแรงงานต่างด้าว และติดตามและประเมินผล

- <u>นโยบายการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง</u>

นับตั้งแต่ทศวรรษ 2530 แรงงานต่างชาติจากลาว พม่า กัมพูชา ได้หลั่งไหลหลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ประเทศไทยอยู่ระหว่างการแสวงหามาตรการและแนวทางดำเนินการที่เหมาะสมในการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติลาว พม่า กัมพูชา โดยอาศัยมติคณะรัฐมนตรีในการประกาศใช้มาตรการควบคุมและจดทะเบียนแรงงานต่างชาติมาโดยต่อเนื่อง เริ่มจากนโยบายผ่อนผันให้มีการว่าจ้างแรงงานอพยพต่างชาติ การจัดระบบและควบคุมการทำงานของแรงงานอพยพต่างชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมายโดยมิได้กำหนดจำนวนแรงงานที่อาจผ่อนผัน ในระหว่างปี 2539 – 2543 ตามด้วยการปรับปรุงแก้ไขปัญหาเฉพาะด้านซึ่งส่งผลให้ไม่สามารถควบคุมและสกัดกั้น

ในปี 2547 กระทรวงแรงงานได้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำและกำหนดแผนยุทธศาสตร์ 7 ประการคือ 1) จัดระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ 2) กำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างชาติ 3) สกัดกั้นแรงงานต่างชาติลักลอบเข้ามาทำงาน 4) ปราบปราม จับกุมดำเนินคดีแรงงานต่างชาติ 5) ผลักดันและส่งกลับแรงงานต่างชาติ 6) ประชาสัมพันธ์การจัดระบบแรงงานต่างชาติ 7) ติดตามและประเมินผล เพื่อไปสู่เป้าหมายหลักคือ "การจ้างแรงงานต่างชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย" โดยใช้การบริหารแบบบูรณาการให้

สอดคล้องกับผู้ว่าราชการจังหวัด CEO ในการเน้นบริหารจัดการในระดับล่างคือ การปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดและอำเภอ จะต้องประสานและสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้แรงงานต่างชาติทุกคนมารายงานทำทะเบียนประวัติ มีระบบการจ้างแรงงานต่างชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีการจัดเก็บค่าธรรมเนียมในการทำงานหรือค่าธรรมเนียมการจ้างแรงงานต่างชาติ และเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจดทะเบียน นายจ้างใดที่จ้างลูกจ้างที่ไม่ได้จดทะเบียนจะต้องถูกดำเนินคดี และคนต่างชาติที่ไม่ได้จดทะเบียนไว้จะต้องถูกส่งกลับทันที ทำให้ทุกพื้นที่จะต้องมีฐานข้อมูลที่ชัดเจนเพื่อรองรับการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดระบบแรงงานต่างชาตินับจากในปี 2547 เป็นการทำงานร่วมกันระหว่าง 5 หน่วยงานหลัก คือ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- ด้านการจัดทำทะเบียนประวัติคนต่างชาติ เพื่อทราบจำนวนคนต่างชาติสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา อายุตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ที่หลบหนีเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทย (Supply) หน่วยงานรับผิดชอบหลักคือ กระทรวงมหาดไทย เริ่มจากการกำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้เข้าไปสำรวจจำนวนคนต่างชาติหลบหนีเข้าเมือง โดยสำรวจเป็นรายครัวเรือน พร้อมแจกและรับแบบคำร้องจดทะเบียนคนต่างชาติ จากเจ้าบ้านซึ่งกรอกประวัติคนต่างชาติเรียบร้อยแล้ว ส่งให้เจ้าหน้าที่ ณ ที่ว่าการอำเภอหรือกิ่งอำเภอหรือสำนักทะเบียนท้องถิ่น หรือเจ้าบ้านหรือนายจ้างจะกรอกแบบคำร้อง แล้วนำไปยื่นด้วยตัวเอง ณ ที่ว่าการอำเภอหรือกิ่งอำเภอ ตามด้วยการจัดทำทะเบียนประวัติ ถ่ายรูป พิมพ์ลายนิ้วมือ และออกเอกสารการจัดทำทะเบียนประวัติให้คนต่างชาติ ณ ที่ว่าการอำเภอ/กิ่งอำเภอ/เขต/สำนักการทะเบียนท้องถิ่น ภายในเวลาที่กำหนด
- การจดทะเบียนนายจ้าง เพื่อทราบความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติ (Demand) ผู้รับผิดชอบหลักคือ กระทรวงแรงงาน เริ่มจาก 1) การรับแจ้งความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติ นายจ้างที่ประสงค์จะจ้างแรงงานต่างชาติไม่ว่าจะมีหรือยังไม่มีแรงงานต่างชาติก็ตาม 2) การประกาศรับสมัครแรงงานไทย เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานไทยได้มีงานทำก่อนการจ้างแรงงานต่างชาติ 3) การพิจารณาจำนวนที่จะอนุญาต (Quota) สำนักงานจัดหางานจังหวัดจะรวบรวมประเภทกิจการที่ได้รับแจ้งความต้องการจ้างแรงงาน เพื่อเสนอคณะอนุกรรมการระดับจังหวัด (ซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ในส่วนกรุงเทพมหานคร อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นประธาน) พิจารณาจำนวนและประเภทกิจการที่จะอนุญาต โดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานที่แท้จริงของแต่ละจังหวัด แล้วออกหนังสือแจ้งผลการอนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติให้นายจ้างไว้เป็นหลักฐาน
- การตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพคนต่างชาติ แรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติลาว พม่า กัมพูชา ซึ่งได้จัดทำทะเบียนประวัติและประสงค์จะทำงาน จะต้องเข้ารับการตรวจสุขภาพภายในเวลาที่กำหนด โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่ไม่ประสงค์จะทำงานแต่สมัครใจจะตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพด้วย ผู้รับผิดชอบหลักคือ กระทรวงสาธารณสุข
- การพิจารณาอนุญาตทำงาน ผู้รับผิดชอบหลักคือ กระทรวงแรงงาน หลังจากนายจ้างได้รับจัดสรรจำนวนคนต่างชาติเข้าทำงาน (โควตา) และผ่านการตรวจสุขภาพและประกันสุขภาพแล้ว ให้ดำเนินการยื่นคำขอรับใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างชาติตามจำนวนที่ได้รับอนุญาต ณ สำนักจัดหางานจังหวัดหรือสำนักจัดหางานกรุงเทพ 1-10 ภายในเวลาที่กำหนด รวมค่าธรรมเนียม ซึ่งคนต่างชาติที่ประสงค์จะทำงานต้องชำระคนละ 3,800 บาท ต่อปี
- การสกัดกั้นการไหลทะลักเข้ามาของแรงงานต่างชาติรายใหม่ ผู้รับผิดชอบหลักคือ กระทรวงกลาโหม ครอบคลุมมาตรการด้านการข่าวในการสืบหาขบวนการ/ผู้นำพา/ผู้ลักลอบนำแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมือง เพิ่มการลาดตระเวน/เฝ้าตรวจตามจุดตรวจและดำเนินการจัดตั้งจุดตรวจ จุดสกัดกั้น

ตาม ช่องทางสำคัญบริเวณแนวชายแดน เพิ่มความถี่และความเข้มข้นในการลาดตระเวนบริเวณพื้นที่ล่อแหลม และช่องทางสำคัญตามแนวชายแดนและน่านน้ำของประเทศทั้งทางบกและทางทะเล ดำเนินการปิดล้อมตรวจค้นในพื้นที่เป้าหมายหรือพื้นที่ต้องสงสัยที่จะเป็นที่หลบซ่อน/พักพิงก่อนที่จะมีการนำพาเข้าพื้นที่ตอนใน ภายในเวลาที่กำหนด

- การสกัดกั้นและปราบปรามจับกุมแรงงานต่างชาติที่ลักลอบเข้ามาทำงาน ผู้รับผิดชอบหลักคือ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งจะดำเนินการภายหลังสิ้นสุดการจัดทำทะเบียนประวัติคนต่างชาติ ภายในเวลาที่กำหนด

ปี 2545-2549 ประเทศไทยริเริ่มมาตรการด้านบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลพม่า ลาว กัมพูชา ในฐานะความร่วมมือทวิภาคีรองรับความพยายามที่จะจัดระเบียบแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมืองจากประเทศทั้งสาม การเปลี่ยนสถานะของแรงงานที่ผิดกฎหมายที่อยู่ในประเทศไทยให้เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งครอบคลุมถึงขั้นตอนที่เหมาะสมในการจ้างแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งรวมถึงการดำเนินมาตรการในการเปลี่ยนสถานะแรงงานที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย (โดยการขึ้นทะเบียนแรงงานที่ผิดกฎหมาย การพิสูจน์สัญชาติและออกเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น ใบอนุญาตทำงาน หนังสือเดินทางชั่วคราว เป็นต้น มาตรการในการส่งแรงงานที่ครบวาระการจ้างกลับภูมิลำเนาโดยการจัดตั้งกองทุน การคุ้มครองแรงงานตามที่ระบุไว้ในกฎหมายของประเทศ ตลอดจนความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการข้ามแดนโดยผิดกฎหมาย การค้าแรงงานเถื่อนและการจ้างแรงงานข้ามแดนผิดกฎหมาย และให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการกระทำเหล่านี้ ซึ่งกระทรวงแรงงานไทย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สปป. ลาว สถานเอกอัครราชทูตไทยประจำ สปป. ลาว ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมจังหวัดภาคใต้ ได้มีความคิดริเริ่มและร่วมผลักดันให้ดำเนินโครงการนำร่องในการนำแรงงานลาวที่ถูกต้องตามกฎหมายเข้าไปทำงานในไทย เพื่อแก้ปัญหาแรงงานลาวที่ผิดกฎหมายในลักษณะ "น้ำดีไล่น้ำเสีย" ควบคู่กับการเร่งรัดการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างชาติที่ผิดกฎหมายในไทย

ปี 2549-2550 ประเทศไทยยังคงแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงมาตรการและแนวทางดำเนินการต่างๆ ข้างต้น รวมถึงประเด็นที่เป็นปัญหาและยังหาข้อยุติที่เหมาะสมไม่ได้ดังนี้

- ระยะเวลาการดำเนินการ การผ่อนผัน
- ค่าธรรมเนียมการจดทะเบียนแรงงานต่างชาติ
- การจ่ายค่าประกันตนเพื่อลดแรงจูงใจในการจ้างแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมือง
- การยกเว้นโทษแก่นายจ้าง
- การจัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าว การจัดตั้งศูนย์ One-Stop Service การจัดที่พักเพื่อส่งกลับประเทศ ตามจังหวัดที่เป็นช่องทางหลบหนีเข้าประเทศไทย ประกอบด้วย จังหวัดระนอง ตาก เชียงราย กาญจนบุรี
- มาตรการรองรับ กรณีแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมืองยังไม่เข้าสู่การประกันตัว ทั้งในด้านการปราบปราม การจับกุม การสกัดกั้น การผลักดันออกนอกประเทศ และการเร่งรัดนำแรงงานถูกต้องเข้ามาทำงาน
- ความแตกต่างระหว่างสิทธิของแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมือง และสิทธิของแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย
- ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง

- ภาระด้านงบประมาณดำเนินการ ความพร้อมด้านเครื่องมือทางการแพทย์ และวิธีการรักษาในการรองรับความต้องการของแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมืองในการขอรับบริการสุขภาพที่โรงพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามเขตชายแดน
- ผลกระทบจากการปฏิบัติตามมติ ครม. ซึ่งครอบคลุมถึงการให้รางวัลผู้ชี้เบาะแส ในการก่อให้เกิดอาชีพใหม่ คือ อาชีพชี้เบาะแสการใช้แรงงานผิดกฎหมาย
- การปฏิบัติตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลพม่า ลาว กัมพูชา

การเคลื่อนย้ายแรงงานและทุนมนุษย์ในระดับอาเซียน

การดำเนินการของอาเซียนเพื่อที่จะอำนวยให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานและทุนมนุษย์ในภูมิภาคปัจจุบันอยู่ภายใต้กรอบของการเปิดเสรีทางด้านการค้าบริการ ซึ่งมีอาเซียนบอกว่าจะต้องเปิดให้ครบทั้ง 4 modes โดยใน mode ที่ 4 คือ คน หรือ natural person นั้น พบว่าในทางปฏิบัติมีข้อจำกัดสูง ความคืบหน้าพบได้ในด้าน MRA สำหรับบางวิชาชีพ (Engineers, Architects, etc.)

ภาพรวมของอาเซียนมองจากการแบ่งกลุ่มตามการปันผลประชากรเป็น 3 กลุ่ม จะเห็นว่าในกลุ่มแรก สิงคโปร์เปิดเสรีการนำเข้าทุนมนุษย์ได้มาก แต่พบว่าไปเอื้อให้กับคนจากประเทศนอกภูมิภาคที่พัฒนาแล้วมากกว่าที่จะเอื้อให้คนในอาเซียนด้วยกัน ส่วนประเทศไทยก็พยายามปรับในทุกส่วนเพื่อที่จะรองรับการเคลื่อนย้ายโดยเสรี ในขณะที่ในกลุ่มที่สอง พบว่ามาเลเซีย ไม่ค่อยสนับสนุนการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติจากการที่พยายามรักษาคนภายในประเทศไม่ให้ออกไปทำงานข้างนอก ในขณะเดียวกันก็กีดกันคนจากข้างนอกรวมทั้งอาเซียนไม่ให้เข้าไป จะให้ก็ในส่วนที่ผ่านการอบรมจากประเทศต้นทางมาแล้ว ส่วนอินโดนีเซียก็มีการปรับทักษะ แต่เรื่องการฝึกอบรมยังไม่ชัด ส่วนกลุ่มสุดท้ายพบว่าลาว กัมพูชา ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการเตรียมตัวด้านการย้ายถิ่นข้ามชาติของกำลังแรงงาน

ภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เห็นได้ค่อนข้างชัดว่าประเทศอาเซียนที่มีวิสัยทัศน์ในเรื่องนโยบายและมาตรการรองรับการเข้าไปทำงานของกำลังแรงงานจากนอกประเทศนั้นอยู่ในกลุ่มแรกและกลุ่มที่สอง และถึงแม้ว่าอาเซียนมีความพยายามที่จะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายโดยเสรีของแรงงานในส่วนที่เป็น professional services แต่กรอบเวลาที่อาเซียนเปิดให้ เป็นการเอื้ออำนวยให้ในเชิงการบริหารมากกว่า ซึ่งผู้ที่มาลงทุนในด้านนี้ส่วนใหญ่จะไม่ใช้สมาชิกอาเซียน กล่าวได้ว่าเพราะกระบวนการที่เอื้ออำนวยให้เกิดการไหลเวียนของกำลังแรงงานในภูมิภาคยังไม่ลงตัว จึงทำให้ free flow ในส่วนของทุนมนุษย์มีน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับกำลังแรงงานระดับไร้ฝีมือที่หลบหนีเข้าเมืองจากภายในภูมิภาคอาเซียนด้วยกันเอง

7.2.3 นโยบายด้านสังคมที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานและทุนมนุษย์

ลักษณะแนวทางเชิงสังคมรองรับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิต (Quality of Life) โดยทั่วๆ ไป ครอบคลุมถึงสภาวะความพร้อมอันพึงพอใจได้ของบุคคลในการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และด้านอื่นๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย รายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น เป็นการดำรงชีวิตในระดับที่เหมาะสมของมนุษย์ตามสภาพความจำเป็นพื้นฐานในสังคมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม โดยในปัจจุบันการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจัดเป็นกระแสโลก ซึ่งมีผู้ให้คำนิยามแตกต่างกันออกไป โดยอาจจำแนกเป็นความหมายในทางกว้างและทางแคบ ดังนี้

ก) ความหมายที่ครอบคลุมถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

ข) ความหมายที่เน้นถึงผลที่มีต่อคนงานซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

ค) ความหมายที่เน้นถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสังคมนิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) ซึ่งครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล

บทบาทของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อผลิตภาพการผลิต

จากการสังเคราะห์ในภาพรวมอาจกล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ครอบคลุมถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คน นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงาน ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้แรงงานพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญทางด้านอื่น ๆ ดังเช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ

แนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจทำโดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิต และลดต้นทุน ด้วยการอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่ม คล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ จากการนำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร

ค่าจ้างและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานและความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงาน คือ โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการของตลาดแรงงานทุกประเภทจะจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตลาดแรงงานภาคเอกชน โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการจะให้ความสำคัญมากแก่แรงงานที่มีทักษะสูงในขณะที่แรงงานที่มีทักษะน้อยจะเสียเปรียบ ความแตกต่างของโครงสร้างและสวัสดิการตามทักษะแรงงาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานแตกต่างกัน แรงงานที่มีทักษะสูงจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าแรงงานระดับต่ำ อย่างไรก็ตามสังคมของมนุษย์เป็นสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน การแบ่งปันผลประโยชน์และความสุขในชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน

สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อม ในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรม ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คนลงมา ส่วนมากไม่สามารถจัดสภาพการทำงานให้ได้ตามกฎหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพราะสถานประกอบการขนาดเล็กไม่มีความสามารถเพียงพอในเรื่องทุนและการแข่งขัน

การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในปัจจุบันแรงงานในสถานประกอบการมีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุ เช่น อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ อุตสาหกรรมผลิตน้ำมัน และธนาคาร เป็นต้น แต่อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมีสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากแรงงานในสถานประกอบการ อันเนื่องมาจากปัญหาด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต

กฎหมายประกันสังคม เป็นกลไกหนึ่งในการช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์ในเรื่องการเจ็บป่วยนอกงาน ควบคู่ไปกับกองทุนเงินทดแทน และถ้าความมั่นคงและความพอใจมีอยู่ ก็อาจจะทำให้การเจ็บป่วยในงานดีขึ้น

การคุ้มครองแรงงาน เป็นอีกกลไกและมาตรฐานหนึ่งของภาครัฐ ในการคุ้มครองให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ทั้งนี้ มาตรฐานแรงงาน คือ กฎเกณฑ์ การปฏิบัติ การใช้แรงงาน เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่งโมงการทำงาน วันหยุด และความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองอย่างทัดเทียม เสมอภาค ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิต มีความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ที่ดี และขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 3 ประเภทหลักๆ ดังนี้

- มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คืออนุสัญญา และข้อแนะ รวมทั้งประกาศอื่นๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
- มาตรฐานแรงงานตามกฎหมาย คือ ข้อบังคับตามกฎหมาย ได้แก่ พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานและพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
- มาตรฐานแรงงานเอกชน คือ ข้อกำหนดที่ประกาศใช้โดยองค์กรพัฒนาเอกชน กลุ่มธุรกิจและผู้ผลิตสินค้า ได้แก่ SA 8000 WRAP ETI ฯลฯ รวมทั้งหลักปฏิบัติของผู้ผลิต ซึ่งคำนึงถึงการปฏิบัติให้

ถูกต้องตามข้อบังคับกฎหมายของประเทศพื้นฐาน และปฏิบัติเพิ่มเติมให้ถูกต้องตามข้อกำหนดมาตรฐานเอกชน โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมเรื่องความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยในการทำงาน การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ชั่วโมงการทำงาน เสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง การเลือกปฏิบัติ และลงโทษทางวินัย เป็นต้น

ในการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศครั้งที่ 86 เมื่อเดือนมิถุนายน 2541 ได้รับรอง "ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน" ซึ่งการออกปฏิญญาฉบับนี้ มีผลสืบเนื่องจากความพยายามของ ILO ในการผลักดันให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักที่กล่าวถึงข้างต้นให้จริงจังมากขึ้น นับแต่ การประชุมสุดยอดด้านการพัฒนาสังคม (World Social Summit) เมื่อปี 2538 ที่มีมติให้ประเทศต่างๆ ส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงาน นอกจากนี้ในการประชุมระดับรัฐมนตรีองค์การการค้าโลกที่ประเทศสิงคโปร์ เมื่อเดือนธันวาคม 2539 ได้มีมติให้ ILO เป็นองค์กรผู้ทรงอำนาจเพียงองค์กรเดียวในการผลักดันการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน เท่ากับเป็นการย้ำถึงพันธกิจของ ILO ให้ดำเนินการโดยเร่งด่วนในการรณรงค์ผลักดันให้ประเทศสมาชิกมีการให้สัตยาบันให้มากขึ้น โดยเฉพาะอนุสัญญาที่เป็นมาตรฐานแรงงานหลัก

อนุสัญญาที่เป็นมาตรฐานแรงงานงานหลักมีทั้งสิ้น 8 ฉบับ ด้วยกัน แต่ละฉบับสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1) อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (Forced Labour) ค.ศ.1930 ประเทศสมาชิกต้องปราบปรามการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานทุกรูปแบบภายในระยะเวลาที่สั้นที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งนี้ คำว่า "แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน" ต้องหมายถึง งานหรือบริการทุกชนิดซึ่งบีบบังคับเอาจากบุคคลใดๆ โดยการใช้บทลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง แต่ไม่รวมถึง

(ก) งานหรือบริการใดๆ ซึ่งเกณฑ์โดยกฎหมายว่าด้วยการเกณฑ์ทหาร สำหรับงานที่มีลักษณะทางการทหารอย่างแท้จริง
(ข) งานหรือบริการใดๆ ซึ่งรูปแบบเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่พลเมือง ที่โดยปกติประชาชนต้องปฏิบัติ
(ค) งานหรือบริการใดๆ ซึ่งเกณฑ์จากบุคคลใดๆ อันเนื่องมาจากการถูกตัดสินลงโทษ โดยบุคคลนั้นมิได้ถูกจ้างหรือถูกกำหนดให้อยู่ภายใต้อำนาจจัดการของสมาคม บริษัท หรือบุคคลซึ่งเป็นเอกชน
(ง) งานหรือบริการใดๆ ซึ่งเรียกเกณฑ์ในกรณีฉุกเฉิน
(จ) บริการต่างๆ ของชนกลุ่มน้อย ซึ่งดำเนินการโดยสมาชิกชุมชน เพื่อประโยชน์โดยตรงของชุมชนนั้นเอง

2) อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Abolition of Forced Labour) ค.ศ. 1957ประเทศสมาชิกต้องปราบปราม และไม่ใช้รูปแบบใดๆ ของการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับเพื่อ

(ก) เป็นวิถีทางหนึ่งของการให้การศึกษาหรือข่มขู่ทางการเมือง หรือเป็นการลงโทษต่อการแสดงออกซึ่งความเห็นทางการเมือง หรือการยึดถืออุดมการณ์ ซึ่งขัดกับระบบการเมือง สังคม หรือเศรษฐกิจที่มีอยู่
(ข) เป็นวิธีหนึ่งของการระดม และใช้แรงงานเพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเศรษฐกิจ
(ค) เป็นวิถีทางของการลงโทษทางวินัย

(ง) เป็นการลงโทษต่อการมีส่วนร่วมในการนัดหยุดลางาน

(จ) เป็นวิถีทางหนึ่งของการเลือกปฏิบัติอันเนื่องจากเชื้อชาติ สังคม สัญชาติ หรือศาสนา

3) อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration) ค.ศ. 1951 ประเทศสมาชิกต้องส่งเสริมการพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทน และสร้างความมั่นใจว่า ได้นำหลักการว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากันมาใช้บังคับกับคนงานทั้งหมด หลักการนี้ อาจใช้บังคับโดยอาศัย

(ก) กฎหมายหรือกฎระเบียบแห่งชาติ

(ข) กลไกที่จัดตั้งขึ้นหรือได้รับการยอมรับทางกฎหมายสำหรับพิจารณากำหนดค่าจ้าง

(ค) ข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างและคนงาน หรือ

(ง) วิธีการทั้งหลายเหล่านี้ผสมกัน ทั้งนี้ คำว่า "ค่าตอบแทน" หมายความรวมถึงค่าจ้างหรือเงินเดือนปกติ พื้นฐาน หรือขั้นต่ำ และค่าตอบแทนเพิ่มเติมใดๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินสดหรือสิ่งของที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างตามผลของการจ้างงานคนงานนั้น ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม และ คำว่า "ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน" หมายถึง อัตราค่าตอบแทนที่กำหนดโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติทางเพศ

4) อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและการประกอบอาชีพ) (Discrimination (Employment and Occupation)) ค.ศ. 1958 ให้ประเทศสมาชิกดำเนินนโยบายแห่งชาติ ซึ่งกำหนดขึ้นด้วยระเบียบวิธีที่เหมาะสมกับสภาพและแนวปฏิบัติภายในประเทศ เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ เพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติใดๆ เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว โดยที่มาตรการใดๆ ที่ส่งผลต่อปัจเจกบุคคลผู้ต้องสงสัยหรือเกี่ยวข้องผู้นั้น มีสิทธิในการอุทธรณ์ รวมถึง การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใดๆ ในเรื่องงานเฉพาะ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการอย่างแท้จริงของงานนั้น ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ คำว่า "การจ้างงาน" และ "อาชีพ" หมายความรวมถึง การเข้ารับการฝึกอาชีพ การเข้าทำงานและประกอบอาชีพบางประเภท และข้อกำหนดและเงื่อนไขต่างๆ ของการจ้างงาน และคำว่า "การเลือกปฏิบัติ" หมายความรวมถึง

(ก) การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใดๆ ที่กระทำบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือพื้นฐานทางสังคม ซึ่งมีผลลบล้างหรือทำความเสียหายต่อความเสมอภาคในโอกาส หรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ

(ข) การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงอื่นที่มีผลลบหรือทำความเสียหายแก่ความเสมอภาคในโอกาสหรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ ซึ่งอาจพิจารณากำหนดได้โดยประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้อง

5) อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise) ค.ศ. 1948 ให้ประเทศสมาชิกดำเนินมาตรการที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งปวง เพื่อให้มั่นใจว่า

(ก) คนงานนายจ้างสามารถใช้สิทธิในการรวมตัวกันได้อย่างเสรีโดยไม่ต้องได้รับการอนุญาตล่วงหน้าจากหน่วยงานของรัฐ

(ข) เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องละเว้นการแทรกแซงใดๆ ซึ่งจะเป็นการจำกัดสิทธิในการดำเนินกิจกรรมขององค์การของคนงานและนายจ้าง

(ค) องค์การนายจ้างและคนงานต้องมีเสรีภาพในการเข้าร่วมองค์กรใดๆ ทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศได้

ทั้งนี้ คำว่า "องค์การ" หมายถึง องค์การใดๆ ของคนงานหรือของนายจ้างที่มุ่งส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของคนงานหรือนายจ้างเอง

6) อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Organise and Collective Bargaining) ค.ศ. 1949 ประเทศสมาชิกต้องสร้างกลไกที่เหมาะสม เพื่อ

(ก) คุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำใดๆ อันเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน ด้วยสาเหตุที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน โดยทำให้คนงานต้องไม่เข้าร่วมสหภาพ หรือ ต้องการสละการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และเป็นเหตุไล่ออกจากงาน หรือมีอคติต่อคนงาน

(ข) องค์การของคนงาน และของนายจ้างต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอจากการกระทำใดๆ อันเป็นการแทรกแซงซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านการก่อตั้งองค์การ การปฏิบัติงาน หรือการบริหาร หรือการมุ่งสนับสนุนการก่อตั้งองค์การของคนงาน ให้อยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง หรือองค์การของนายจ้าง

(ค) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากกลไกการเจรจาโดยสมัครใจระหว่างนายจ้างหรือองค์การนายจ้าง กับองค์การของคนงาน ในเรื่องกฎเกณฑ์ และเงื่อนไขของการจ้างงาน

การนำหลักการของอนุสัญญานี้ไปใช้บังคับกับทหารและตำรวจ ต้องได้รับการพิจารณากำหนดโดยกฎหมายและกฎระเบียบแห่งชาติเท่านั้น และอนุสัญญานี้ไม่ใช้บังคับกับข้าราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทางการบริหารการปกครอง

7) อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (Minimum Age) ค.ศ. 1973 ประเทศสมาชิกต้องดำเนินนโยบายแห่งชาติที่กำหนดขึ้นมาเพื่อ

(ก) ยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเพิ่มอายุขั้นต่ำในการจ้างงานให้สูงขึ้น

(ข) กำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างงานไว้ไม่ต่ำว่าอายุที่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ และในกรณีใดๆ ก็ตามต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี และอาจกำหนดอายุขั้นต่ำเป็น 14 ปี ก็ได้ แต่ต้องแจ้งถึง (ก) เหตุผลในการยังคงอายุขั้นต่ำไว้ 14 ปี หรือ (ข) วันที่จะยกเลิกอายุขั้นต่ำ

(ค) อายุขั้นต่ำในการจ้างงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของผู้เยาว์ ต้องไม่ต่ำว่า 18 ปี หรืออาจอนุญาตให้มีการจ้างงานตั้งแต่อายุ 16 ปีได้ โดยมีเงื่อนไขว่าสุขภาพ ความปลอดภัยและศีลธรรม ของผู้เยาว์ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ และผู้เยาว์ได้รับการสอนหรือได้รับการฝึกอาชีพเฉพาะด้าน ในสาขางานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ

(ง) บทบัญญัติของอนุสัญญาต้องนำมาใช้บังคับกิจการต่อไปนี้ ได้แก่ การทำเหมืองแร่และการทำเหมืองหิน การผลิต การก่อสร้าง การไฟฟ้า แก๊สและน้ำ บริการสุขาภิบาล การขนส่ง คลังสินค้าและการสื่อสาร และการเพาะปลูกและกิจการทางการเกษตรอื่นๆ ซึ่งส่วนใหญ่ทำการผลิตเพื่อจุดประสงค์ทางการค้า แต่ยกเว้นการผลิตภายในครอบครัว และการผลิตขนาดเล็กเพื่อการบริโภคภายในท้องถิ่น และไม่มีการจ้างคนงานเป็นประจำ

(จ) อนุสัญญานี้ไม่ใช้บังคับกับงานที่เด็กและผู้เยาว์กระทำในโรงเรียนเพื่อการศึกษาทั่วๆ ไป การศึกษาทางอาชีวะหรือทางเทคนิค หรือในสถาบันการฝึกอบรมอื่นๆ

(ฉ) กฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศอาจอนุญาตให้มีการจ้างงานหรือการทำงานของบุคคลอายุ 13 ปี ถึง 15 ปีในงานเบาได้ ซึ่งเป็นงานที่ (ก) ไม่น่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือการพัฒนา และ (ข) ไม่ส่งผลเสียหายต่อการศึกษา

(ช) อาจยอมให้มีข้อยกเว้นเพื่อการเข้าร่วมในการแสดงทางศิลปะ โดยได้รับใบอนุญาตเป็นรายๆ ไป ใบอนุญาตที่ออกให้ต้องจำกัดจำนวนชั่วโมงทำงาน และกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานหรือการทำงานนั้นได้รับอนุญาต

8) อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก (Worst Forms of Child Labour) ค.ศ. 1999 ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการเพื่อการห้ามและการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก โดยฉับพลันในฐานะเป็นเรื่องเร่งด่วน และคำว่า "เด็ก" ต้องหมายถึง บุคคลทั้งปวง ผู้มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ส่วนคำว่า "รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก" ประกอบด้วย

(ก) รูปแบบทั้งปวงของระบบทาส หรือแนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกับระบบทาส แรงงานเกณฑ์หรือบังคับ รวมทั้ง การเกณฑ์ หรือบังคับเด็กเพื่อใช้ในการต่อสู้ด้วยอาวุธ

(ข) การใช้ การจัดหาหรือการเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามกอนาจาร หรือเพื่อการแสดงลามกอนาจาร

(ค) การใช้ การจัดหา หรือการเสนอเด็ก เพื่อกิจกรรมที่ฝ่าฝืนกฎหมาย

(ง) งานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก

ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการที่มีกำหนดเวลาและมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความสำคัญของการศึกษาในการขจัดแรงงานเด็ก เพื่อ

(ก) ป้องกันการจ้างงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก

(ข) จัดให้ความช่วยเหลือที่จำเป็นโดยตรงและเหมาะสม เพื่อให้เด็กพ้นออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก และเพื่อการฟื้นฟูและการบูรณาการทางสังคมของเด็ก

(ค) ให้มั่นใจว่า เด็กทั้งปวงที่ออกจากรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของแรงงานเด็ก สามารถได้รับการศึกษาพื้นฐานและการฝึกอบรมอาชีพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย หากเป็นไปได้และเหมาะสม

(ง) ระบุและให้ความช่วยเหลือเด็กที่มีความเสี่ยงเป็นพิเศษได้

(จ) คำนึงถึงสถานการณ์พิเศษของเด็กหญิง

ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมต่างๆ เพื่อช่วยซึ่งเหลือกันและกันในการให้บทบัญญัติของอนุสัญญานี้เป็นผล โดยอาศัยความช่วยเหลือและ/หรือความร่วมมือระหว่างประเทศ รวมทั้งการให้การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม การให้การสนับสนุนโครงการขจัดความยากจนให้หมดไป และการให้การสนับสนุนการศึกษาทั่วไป

อนุสัญญาในการคุ้มครองแรงงานต่างชาติ

นอกจากอนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (Forced Labour) ค.ศ. 1930 อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise) ค.ศ. 1948 อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Abolition of Forced Labour) ค.ศ. 1957 อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและการประกอบอาชีพ) (Discrimination (Employment and Occupation)) ค.ศ. 1958 และอนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (Minimum Age) ค.ศ. 1973 แล้ว อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการ

ปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับและคนงานต่างชาติ กำหนดให้ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ ดำเนินการอนุญาตให้ชนในชาติของประเทศสมาชิกอื่นๆ ที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ หรือผู้มาพำนักอาศัย ผู้ซึ่งได้รับบาดเจ็บทางร่างกายเนื่องจากอุบัติเหตุในงานอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นในเขตดินแดนของตน ได้รับการปฏิบัติเรื่องค่าทดแทนของคนงานเช่นเดียวกับที่มีให้ต่อคนในชาติของตน โดยปราศจากเงื่อนไขในเรื่องถิ่นที่อยู่อาศัย ประเทศสมาชิกซึ่งไม่ได้เตรียมระบบการทำประกันหรือวิธีอื่นๆ อันเป็นค่าทดแทนแก่คนงานเมื่อได้รับอุบัติเหตุจากงานอุตสาหกรรมให้พร้อมต้องกำหนดระบบดังกล่าวภายใน 3 ปี นับแต่วันที่ได้ให้สัตยาบัน

การปรับสถาบันของตลาดแรงงานในสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวทางที่พบได้ในสหภาพยุโรปซึ่งมีแนวคิดในการมุ่งประสานความสามารถในการจ้างงานและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเงื่อนไขพื้นฐานของความมั่นคงและความเป็นพลเมือง การบริการตลาดแรงงานมุ่งให้ความสนใจไปที่นโยบายจ้างแรงงานเชิงรุกมากกว่าเดิม ระบบการปกป้องสังคมที่สร้างนโยบายการรวมกลุ่มทางสังคมและความสัมพันธ์อุตสาหกรรม และการพูดคุยกันบนพื้นฐานการเจรจาเพื่อแลกเปลี่ยนระหว่างความยืดหยุ่นกับความมั่นคง การปรับกรอบดังกล่าวยังต้องดำเนินต่อไปเพื่อสร้างความมั่นใจว่า สังคมแห่งการเรียนรู้นั้นปรับปรุงสถานการณ์สำหรับประชาชนทุกคน

การวิเคราะห์แง่มุมทุนทางสังคมและทุนมนุษย์ของสังคมแห่งการเรียนรู้ ก่อให้เกิดการริเริ่มนโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานและนโยบายสังคม ระบบเศรษฐกิจที่มีรากฐานจากความรู้ต้องพึ่งพาทุนมนุษย์ (ในฐานะปัจจัย) มากกว่าเดิม ต้องมีการให้ความสำคัญในนโยบายเพื่อเพิ่มปริมาณและคุณภาพของการจ้างงาน เพื่อเป็นหลักประกันว่าจะได้ทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงที่สุด นั่นคือ ในการสร้างทุนมนุษย์นั้นต้องสร้างแรงงานที่มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง การตอบรับต่อเทคโนโลยีใหม่ และต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ในการสร้างทุนดังกล่าวนั้นการเรียนรู้ตลอดชีพเป็นสิ่งจำเป็นเพราะเป็นกระบวนการต่อเนื่องในสังคมแห่งการเรียนรู้ บริษัทต่างๆ ควรจัดการให้ทุนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตก็จริง แต่รัฐเองก็ต้องพิจารณาเข้ามาช่วยให้ทุนในส่วนนี้ด้วย

กองทุนโครงสร้างสหภาพยุโรปและโดยเฉพาะอย่างยิ่งกองทุนสังคมยุโรป (ESF) ได้ให้ทุนโครงการต่างๆเพื่อส่งเสริมทุนมนุษย์ อันที่จริงแล้ว ESF ก็คือ การลงทุนในทุนมนุษย์นั่นเอง การริเริ่มโครงสร้างเพื่ออนาคตผ่านกองทุนการรวมกลุ่มหรือผ่านกองทุนภูมิภาค เช่น เงินกู้จากธนาคาร การลงทุนในยุโรปจะต้องเน้นและเชื่อมโยงกับการสร้างทุนมนุษย์ให้มากกว่าเดิม ไม่ว่าจะเป็นการให้เงินสร้างโรงเรียน หรือโครงสร้าง E-learning รวมทั้งโครงการสร้างทุนทางสังคมอย่างโครงการวิจัยและพัฒนา ล่าสุดกองทุนสังคมยุโรปมุ่งไปที่การสร้างทักษะการทำงานที่ถูกต้องให้แก่ประชาชนพร้อมกับการพัฒนาทักษะการปฏิสัมพันธ์กับสังคมโดยการสร้างความมั่นใจตัวเอง และความสามารถในการปรับตัวในตลาดงานให้ประชาชนไปด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญในสังคมแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากความสามารถในการปรับตัวและการตอบรับต่อเทคโนโลยีใหม่เป็นหัวใจสำคัญของสังคมแห่งการเรียนรู้

Social inclusion เป็นการริเริ่มทางนโยบายซึ่งทวีความสำคัญในสังคมแห่งการเรียนรู้มากขึ้นในสหภาพยุโรปภายใต้กลยุทธ์การจ้างงานยุโรป มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างทุนมนุษย์และทุนทางสังคม ซึ่งนโยบายเหล่านั้นและนโยบายอื่นๆ มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความมั่นใจว่า สังคมแห่งการเรียนรู้สามารถสร้างงานที่มากขึ้นและเป็นงานที่ดีกว่าเดิม และสามารถสร้างการรวมกลุ่มทางสังคมในสหภาพยุโรป ทว่า การสานต่อกับนโยบาย E-Inclusion เพื่อเสริมทุนทางสังคมยังไม่ชัดเจนนักในการสร้างเสริมเป็นหุ้นส่วนทางสังคมเพื่อการพูดคุยเพื่อลดความเสี่ยงของการไม่เชื่อใจกันมาแล้ว โดยต้องอาศัยปัจจัยเสริมด้านการเปลี่ยนแปลง

โครงสร้างองค์การ การทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น การใช้เทคโนโลยีเพื่อทำให้สหภาพแรงงานใกล้ชิดกันมากขึ้น ทำให้สมาชิกสหภาพติดต่อกันมากขึ้น

การพัฒนาประเทศด้านแรงงานด้วยการปรับปรุงปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ เป็นเรื่องยากที่จะปรับปรุงให้พร้อมทุกอย่าง แต่อย่างไรก็ดีควรต้องพิจารณาความสำคัญของปัจจัยแต่ละปัจจัย โดยคำนึงถึงความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นจากความต้องการของแรงงานว่า มีความต้องการปัจจัยใดเป็นอันดับแรกและปัจจัยใดมีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายมากที่สุด แล้วจึงดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและของตัวบุคคล ซึ่งตรงกับเป้าหมายในการพัฒนาตามความต้องการของผู้บริหารที่ต้องการให้แรงงานได้รับการดูแลให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

มาตรการในการส่งเสริมคุ้มครองคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอยู่ในประเทศต่างๆ มักเน้นที่แรงงานในระบบภายในประเทศ โดยเริ่มมีแนวคิดและความพยายามในการขยายให้ครอบคลุมถึงแรงงานนอกระบบในประเทศ

งานศึกษาที่ผ่านมา แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างแรงงานระดับสูงกับระดับล่าง โดยประเด็นต่อไปนี้ มีน้ำหนักที่แตกต่างกันออกไประหว่างการทำงานในระดับบนกับระดับล่าง: ลักษณะของงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน การที่ความพยายามต่างๆ ได้รับการยอมรับ โอกาสในเชิงพัฒนาการ การบริหารจัดการ ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทนและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากงานศึกษาที่ผ่านมาได้สะท้อนให้เห็นว่า ลักษณะของงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน/เงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง และชั่วโมงการทำงาน ได้รับความสำคัญในเชิงคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับการทำงานทั้งสองระดับ โดยการทำงานระดับล่างให้ความสำคัญกับโอกาสในเชิงพัฒนาการมากกว่าการทำงานในระดับบน

การคุ้มครองแรงงานภายในและจากต่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน

การขยายให้ครอบคลุมถึงแรงงานย้ายถิ่นผิดกฎหมายยังไม่เป็นกระแสร่วมในภูมิภาคและสากล ในขณะที่กำลังแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติในภูมิภาคส่วนใหญ่ยังมีปัญหาคุณภาพชีวิตของกำลังแรงงานในภูมิภาคที่เคลื่อนย้ายจากประเทศหนึ่งไปทำงานในอีกประเทศหนึ่งภายในภูมิภาคอาเซียนด้วยกันเอง ดังนี้

- การมองสถานภาพแรงงานไม่ชัดเจนในระดับนโยบาย
- แรงงานมีข้อจำกัดในการเข้าถึงบริการสังคมของรัฐ
- การอยู่อย่างแออัด
- การถูกกดขี่และลิดรอนสิทธิในเรื่องค่าจ้าง
- ปัญหาด้านสุขภาพอนามัย
- การขาดโอกาสในการยกระดับฝีมือของกำลังแรงงานอย่างต่อเนื่อง

ประเทศไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้การคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกันระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างชาติที่ถูกกฎหมาย การดูแลแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามให้มีมาตรฐานในการดำรงชีพและได้รับการคุ้มครองตามสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน เป็นนโยบายหนึ่งของรัฐบาล โดยกระทรวงต่างๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนได้ร่วมกันกำหนดขึ้น

ประเทศไทยได้ให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการได้จัดทำมาตรฐานแรงงาน โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2544 อนุมัติให้ดำเนิน โครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อส่งเสริมการค้าเสรี ในวงเงินงบประมาณ 301.87 ล้านบาท เป็นระยะเวลา 5 ปี (ปีงบประมาณ 2545-2549)

เพื่อพัฒนาสถานประกอบกิจการส่งออกให้สามารถสร้างระบบมาตรฐานแรงงานประสบความสำเร็จจนกระทั่งได้รับการรับรองหรือเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

อนุสัญญาที่เป็นมาตรฐานแรงงานซึ่งประเทศไทยให้สัตยาบันแล้ว ประกอบด้วย

อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา (Convention concerning Final Articles Revision Convention, 1946) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2490 (ค.ศ. 1947)

อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบางส่วนของอนุสัญญา (Convention concerning the Final Articles (Revision), 1961) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 24 กันยายน 2505 (ค.ศ. 1962)

อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการยกเลิกการลงโทษทางอาญาแก่คนงานพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง (Convention concerning the Abolition of Penal Sanctions for Breaches of Contact of Employment by Indigenous Workers, 1955) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2507 (ค.ศ. 1964)

อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Convention concerning the Abolition of Forced Labour, 1957) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2510 (ค.ศ. 1967)

อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้ (Convention concerning the Maximum Permissible Weight to be Carried by One Worker, 1967) ข้อแนะนำประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 128 ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2511 (ค.ศ. 1968)

อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม (Convention concerning the Application of Weekly Rest in Industrial Undertaking, 1921) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2511 (ค.ศ. 1968)

อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับและคนงานชาติในบังคับและคนงานต่างชาติ (Convention concerning Equality of Treatment for National and Foreign Workers as regards Workmen's Compensation for Accidents, 1925) ข้อแนะนำประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 25 ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2511 (ค.ศ. 1968)

อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน (Convention concerning the Minimum Age for Admission to Employment Underground in Mines, 1965) ข้อแนะนำประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 124 ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2511 (ค.ศ. 1968)

อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการจัดเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (Convention concerning Forced of Compulsory Labour, 1930) ข้อแนะนำประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 35 ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2512 (ค.ศ. 1969)

อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดตั้งบริหารจัดหางาน (Convention concerning the Organization of the Employment Service, 1948) ข้อแนะประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 83 ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2512 (ค.ศ. 1969)

อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการทำงาน (Convention concerning Employment Policy, 1964) ข้อแนะประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 122 ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2512 (ค.ศ. 1969)

อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Convention concerning Equal Remuneration, 1951) ข้อแนะนำประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 90 ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2542 (ค.ศ. 1999)

อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (Convention concerning the Worst Form of Child Labour, 1999) ข้อแนะนำประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 190 ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2544 (ค.ศ. 2001)

กระทรวงแรงงานประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2546) ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย เพื่อให้มีบรรทัดฐานการปฏิบัติต่อแรงงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบทางสังคมอันนำไปสู่การส่งเสริมโอกาสทางการค้าของธุรกิจไทย และยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน ทั้งนี้ได้มีนโยบายสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการทั้งหลายนำไปปฏิบัติและให้การรับรอง โดยมี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการบริหารมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 – 2546) เพื่อให้การรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2546) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สอดคล้องตามหลักเกณฑ์มาตรฐานสากล

เพื่อให้การกำหนดระดับของการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2546) มีความชัดเจนสอดคล้องกับการปฏิบัติของสถานประกอบกิจการต่อแรงงานตามมาตรฐานแรงงานไทย และมีกำหนดระยะเวลาในการรับรองที่เหมาะสมยิ่งขึ้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดระดับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ครอบคลุมระดับพื้นฐาน โดยให้มีระยะเวลาในการรับรอง 1 ปี นับแต่วันที่ได้รับการรับรอง ระดับสมบูรณ์ โดยให้มีการรับรองแบ่งเป็นขั้นดังต่อไปนี้

ก. ขั้นริเริ่ม หมายถึง การรับรองสถานประกอบกิจการที่ได้ปฏิบัติต่อแรงงานสอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2546) ทุกข้อและได้กำหนดให้มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาไว้ไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ข. ขั้นพัฒนา หมายถึง การรับรองสถานประกอบกิจการที่ได้ปฏิบัติต่อแรงงานสอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2546) ทุกข้อและได้กำหนดให้มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 24 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ค. ขั้นก้าวหน้า หมายถึง การรับรองสถานประกอบกิจการที่ได้ปฏิบัติต่อแรงงานสอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2546) ทุกข้อและได้กำหนดให้มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ง. ขั้นสูงสุด หมายถึง การรับรองสถานประกอบกิจการที่ได้ปฏิบัติต่อแรงงานสอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2546) ทุกข้อและได้กำหนดให้มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

สำหรับกำลังแรงงานที่มีการย้ายถิ่นข้ามชาติมาจากประเทศสมาชิกอื่นในอาเซียนนั้น นอกจากที่อยู่ในระบบแล้ว ประเทศไทยได้นำหลักมนุษยธรรมเข้ามาบริหารจัดการแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมืองมากขึ้นเป็นลำดับ โดยตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา ในการจัดระบบแรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติลาว พม่า กัมพูชา นอกจากการผ่อนผันด้านการพำนักอยู่และทำงานในประเทศไทยแล้ว ยังให้การดูแลด้านการรักษาพยาบาล และการศึกษาของบุตรธิดาของแรงงานต่างชาตินั้น รวมถึงการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติที่ได้รับการจัดระบบและผู้ติดตามที่ประสงค์จะย้ายการทำงานจากจังหวัดหนึ่งไปยังอีกจังหวัดหนึ่งได้อีกด้วย ซึ่งไม่เคยมีการให้สิทธินี้มาก่อน โดยการขออนุญาตให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด คือ ต้องขออนุญาตย้ายจังหวัดจากผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคนต่างด้าวที่จดทะเบียนไว้กับทางราชการมีสิทธิมากขึ้น และในขณะเดียวกันก็มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ เพื่อคงไว้ซึ่งความสงบสุขของสังคมไทยด้วย

ในปัจจุบันแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองจากประเทศเพื่อนบ้าน 3 ประเทศ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา ได้กลายเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจไทย จนทำให้รัฐต้องยอมรับให้แรงงานส่วนนี้มี

สถานภาพถูกกฎหมายเป็นการชั่วคราว โดยการเปิดให้คนงานมารายงานตัวเพื่อลงทะเบียนขอใบอนุญาตทำงาน การพัฒนาสวัสดิการสังคมสำหรับลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องครอบคลุมถึงแรงงานข้ามชาติด้วย *เพียงแต่มิติของสวัสดิการสังคมอาจเป็นเรื่องในระดับของการคุ้มครองสิทธิแรงงาน และการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐาน* เนื่องจากสถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบัน แรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มลูกจ้างที่มีสถานภาพต่ำสุดในเรื่องของค่าจ้าง ความมั่นคงในการทำงาน และการได้รับการปกป้องคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน ตลอดจนการเข้าถึงสวัสดิการสังคมในฐานะที่เป็นลูกจ้าง

แรงงานต่างชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและลักลอบทำงานซึ่งยังคงมีอยู่เป็นส่วนใหญ่ของแรงงานต่างชาติในประเทศไทย ยังไม่ได้รับการคุ้มครองตามกรอบกติกาทางกฎหมายที่มีอยู่ ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยที่มีอยู่ ครอบคลุมเฉพาะในส่วนของแรงงานระดับล่าง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าแรงงานระดับล่างข้ามชาติส่วนใหญ่ในประเทศไทยยังคงเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย และมีคุณภาพชีวิตค่อนข้างต่ำจากการเอารัดเอาเปรียบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านอัตราค่าจ้าง ถึงแม้ว่า อัตราค่าจ้างที่ได้รับในประเทศไทยจะยังคงสูงกว่าอัตราค่าจ้างในประเทศต้นทางของแรงงานอพยพต่างชาติ เช่น พม่า ลาว กัมพูชา เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมักมีสภาพที่อยู่อาศัยที่แออัด ไม่ถูกสุขอนามัย สภาพการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน มีความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยการระบาดของโรค เป็นอันตรายต่อสุขภาพ สาเหตุเนื่องจาก

- ความเคยชินในการใช้ชีวิตและวัฒนธรรมของแรงงานเอง
- เกิดจากการปล่อยปละละเลยของนายจ้าง
- ขาดการคุ้มครองจากหน่วยงานตามกฎหมาย
- แรงงานไม่มีอำนาจต่อรอง (จำนวนแรงงานที่เข้ามามาก ทำให้นายจ้างมีทางเลือก เกิดการเอาเปรียบเรื่องค่าแรง ไม่มีการปรับปรุงสภาพการจ้างและสวัสดิการค่าจ้างและสวัสดิการ

แรงงานต่างชาติหลบหนีเข้าเมืองเหล่านี้จะได้รับการคุ้มครองมากขึ้นเมื่อมีการปรับเปลี่ยนสถานะจากคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งรัฐบาลปัจจุบันนี้ได้จัดทำบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (MOU) กับประเทศพม่า ลาวและกัมพูชา และได้ประชุมร่วมกันเป็นระยะเพื่อกำหนดรูปแบบ วิธีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมให้สามารถปฏิบัติได้ในเร็ววัน

หลักสากลที่ใช้กันในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย ก) สิทธิการรวมตัวกันต่อรองเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ข) สิทธิการไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ค) แรงงานอายุ 15-18 ปีต้องได้รับการคุ้มครอง และ ง) สิทธิที่จะไม่ถูกบังคับ ซึ่งประเทศไทยให้สัตยาบันเพียง ข้อ ค. และ ข้อ ง. ถึงแม้ว่าประเทศไทยไม่ได้ให้สัตยาบัน ในส่วนของข้อ ก). และ ข้อ ข). ทั้งนี้ เนื่องจากเกิดปัญหาอุปสรรคในนโยบายบางอย่างที่ออกมาแล้ว แต่ยังไม่มีการปฏิบัติชัดเจน เช่น การเจรจาระหว่างประเทศ ที่ต้องอาศัยระยะเวลาและมีปัญหาทางเทคนิคระหว่างการเจรจาตกลงกัน ทำให้เกิดความล่าช้า และส่งผลให้การดำเนินนโยบายจัดระเบียบแรงงานที่ผ่านมาไม่ชัดเจน กระนั้นก็ตามได้ให้ความสำคัญในประเด็นนี้ และมาตรฐานแรงงานของไทย ได้รับเป็นตัวแบบแนวทางความร่วมมือที่จะผลักดันในระดับอาเซียนต่อไป

ประเทศสิงคโปร์

ทุนมนุษย์และแรงงานข้ามชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศสิงคโปร์อย่างถูกต้องตามกฎหมายได้รับการคุ้มครองทางสังคมเช่นเดียวกับคนสิงคโปร์ ซึ่งจากการศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของสิงคโปร์ ปรากฏว่าพระราชบัญญัติและข้อบังคับแรงงานที่สำคัญเพื่อคุ้มครองแรงงานทั่วไป การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานหญิง และแรงงานทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time work) ดังนี้

- The Employment Act

- The Employment (Children and Young Persons) Regulations 1976
- The Employment (Female Workmen) Regulation 1985
- The Employment (Part-Time Employees) 1996

The Employment Act เป็นกฎหมายหลักของประเทศสิงคโปร์ที่กำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานทั่วไปและใช้บังคับกับลูกจ้าง (employee) ทุกคน (โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติของลูกจ้าง) รวมถึงคนงานซึ่งทำงานให้ตามสัญญาว่าจ้างให้ทำงานที่มีอยู่กับนายจ้างด้วย แต่ไม่รวมถึง 1) บุคคลที่ถูกว่าจ้างให้ทำงานในตำแหน่งงานที่เกี่ยวกับการจัดการบริหาร หรือการรักษาความลับ 2) คนทำงานประมง 3) คนทำงานบ้าน และ 4) บุคคลที่ถูกว่าจ้างโดยรัฐบาลหรือคณะบริหารที่จัดตั้งตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

คนทำงาน (Workman) ที่อยู่ภายใต้การคุ้มครองแรงงานของ The Employment Act ครอบคลุมกลุ่มคนทำงานต่างๆ หลายประเภท โดยพิจารณาจากคำนิยามคำว่า "คนทำงาน" (Workmen) คือลูกจ้างผู้ซึ่งทำงานที่ต้องใช้กำลัง (Manual labour) รวมถึงคนทำงานในประเภทดังต่อไปนี้

- บุคคล (ไม่ว่าจะมีทักษะการทำงานหรือไม่มีทักษะการทำงาน) ซึ่งทำงานที่มีลักษณะต้องใช้แรงงาน (Manual Work) รวมถึงช่างฝีมือ และช่างฝึกหัดงาน แต่ไม่รวมถึงคนทำงานประมง หรือคนทำงานบ้าน
- บุคคลที่มิใช่พนักงานเสมียน ซึ่งทำงานในการดำเนินงานควบคุมหรือบำรุงรักษายานพาหนะเพื่อการขนส่งคนโดยสารในทางการที่ว่าจ้างหรือในเชิงพาณิชย์
- บุคคลที่ถูกว่าจ้างให้ควบคุมดูแล (Supervise) คนทำงาน และทำงานที่มีลักษณะที่ต้องใช้แรงงาน (Manual Work) ด้วย
- บุคคลตามที่ระบุดังต่อไปนี้
    - คนควบคุมรถโดยสาร
    - คนช่วยดูแลรถบรรทุก
    - คนขับรถโดยสาร รถบรรทุก หรือรถบรรทุกเล็ก
    - นายตรวจรถโดยสาร
    - ช่างทองและช่างเงินที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้าง
    - คนทำงานท่าเรือ
    - คนทำงานทุกคนที่ทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนเป็นอัตราตามชิ้นส่วนของงาน

การให้ความคุ้มครองแรงงานโดยทั่วไปภายใต้กฎหมาย The Employment Act แก่ลูกจ้าง (Employee) และคนทำงาน (Workman) ในประเทศสิงคโปร์ในด้านสภาพแวดล้อมและสุขลักษณะในสถานที่ทำงาน หรือสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการตรวจและรักษาพยาบาล มีลักษณะเป็นการคุ้มครองพื้นฐาน (Basic Requirements) มักจะไม่มีความแตกต่างกันแต่ประการใด อย่างไรก็ตามการให้ความคุ้มครองแรงงานแก่คนทำงาน (Workman) หรือลูกจ้างในประเทศสิงคโปร์ตามกฎหมาย The Employment Act ก็มีความแตกต่างกันออกไปบ้าง ขึ้นอยู่กับปัจจัยและข้อพิจารณาหลายประการ อาทิ จำนวนเงินค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับว่าเกินกว่าเกณฑ์ที่ประกาศกำหนดหรือไม่ ข้อจำกัดเรื่องอายุและเพศของคนทำงาน เป็นต้น แต่มิได้มีการประกาศกำหนดการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้าง (Employee) หรือคนทำงาน (Workman) ในสถานบริการแยกไว้ต่างหากภายใต้กฎหมายหรือข้อบังคับเฉพาะแต่ประใด ดังนั้น การคุ้มครองแรงงานในสถานบริการของประเทศสิงคโปร์จึงอยู่ภายใต้ข้อบังคับของกฎหมาย The Employment Act นั่นเอง

นอกจากนี้ประเทศสิงคโปร์มีข้อบังคับกำหนดแนวทางการคุ้มครองแรงงานเฉพาะสำหรับเด็ก สตรี และลูกจ้างที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time employee) ไว้เป็นการเฉพาะอีกด้วย สำหรับแนวทางมาตรการคุ้มครองแรงงานทั่วไปตามกฎหมาย The Employment Act พอสรุปหลักการและสาระสำคัญ ได้ดังนี้

สำหรับการคุ้มครองแรงงานทั่วไป ข้อตกลงการว่าจ้าง: ไม่ว่ากระทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจา ต้องไม่มีข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่ทำให้ลูกจ้าง (Employee) เสียเปรียบเกินกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมาย The Employment Act นี้ หากฝ่าฝืนให้เงื่อนไขหรือข้อกำหนดดังกล่าวตกเป็นโมฆะ (มาตรา 8) ซึ่งการบอกกล่าวเลิกจ้างต้องทำเป็นหนังสือ: ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าสำหรับการเลิกจ้างลูกจ้าง (Employee) ขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง (Employee) มาตรา 9 (3)

ระยะเวลาทำงาน	ระยะการบอกกล่าว
น้อยกว่า 26 สัปดาห์	1 วัน
ตั้งแต่ 26 สัปดาห์ แต่ไม่ถึง 2 ปี	1 สัปดาห์
2 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	2 สัปดาห์
ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	4 สัปดาห์

นายจ้างอาจจ่ายเงินชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามที่กำหนดเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างสำหรับระยะเวลาที่ควรมีการบอกกล่าวก็ได้ (มาตรา 11)

การคุ้มครองเรื่องอายุในการทำข้อตกลงการจ้าง: บุคคลอายุต่ำกว่า 21 ปี สามารถเข้าทำสัญญาว่าจ้างเพื่อทำงานตามกฎหมายกำหนดไว้ แต่ไม่อาจเรียกร้องให้บุคคลดังกล่าวต้องรับผิดใดๆ ชดใช้ค่าเสียหายใดๆ ตามสัญญาได้ (มาตรา 12)

การปฏิบัติผิดสัญญาจ้าง: หากลูกจ้าง (Employee) ขาดงานเกิน 2 วัน โดยไม่มีการลาล่วงหน้าหรือไม่มีเหตุอันควร ให้ถือว่าลูกจ้าง (Employee) ปฏิบัติผิดสัญญาจ้าง (มาตรา 13 (2))

การจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานล่วงเวลา: นายจ้างสามารถกำหนดระยะเวลาการคำนวณค่าจ้างได้ไม่เกิน 1 เดือน (มาตรา 20) โดยต้องจ่ายค่าจ้างในเวลาไม่เกิน 7 วัน หลังจากวันสุดท้ายของระยะเวลาการคำนวณค่าจ้าง สำหรับการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา ต้องจ่ายไม่เกิน 14 วัน หลังจากวันสุดท้ายของระยะเวลาคำนวณค่าจ้าง (มาตรา 21)

การจ่ายเงินเมื่อออกจากงาน: ต้องจ่ายเงินค่าจ้างที่ลูกจ้าง (Employee) ควรได้รับเพราะเหตุเลิกจ้างหรือให้ออกจากงานในวันที่มีผลดังกล่าว แต่หากไม่อาจกระทำได้ ต้องจ่ายภายใน 3 วัน ภายหลังจากนั้น (มาตรา 22)

การหักเงินค่าจ้าง: นายจ้างไม่อาจหักเงินใดๆ จากค่าจ้างของลูกจ้าง (Employee) เว้นแต่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือโดยคำสั่งศาล หรือโดยคำสั่งของเจ้าหน้าที่รัฐที่มีอำนาจ (มาตรา 26) นายจ้างสามารถหักเงินค่าจ้างของลูกจ้าง (Employee) สำหรับการขาดงาน ค่าเสียหายที่เกิดขึ้นกับทรัพย์สินที่อยู่ในความดูและของลูกจ้าง (Employee) สำหรับการขาดงาน ค่าเสียหายที่เกิดขึ้นกับทรัพย์สินที่อยู่ในความดูแลของลูกจ้าง (Employee) อันเนื่องมาจากการประมาทเลินเล่อหรือจงใจทำให้เกิดความเสียหาย ค่าอาหารและที่พักที่จัดให้ตามที่ลูกจ้างร้องขอ เงินจ่ายล่วงหน้า เงินกู้หรือเงินที่ได้จ่ายไว้เกินที่ลูกจ้างควรได้รับ ภาษีเงินได้ ส่วนแบ่งสมทบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือการหักเงินเพื่อการอื่นใดที่รัฐมนตรีกำหนด (มาตรา 27 (1)) การหักเงินทุกประเภทรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 50% ของเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา 32)

การคุ้มครองคนทำงานและลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างน้อย: สำหรับคนทำงาน (Workmen) ทุกคน และลูกจ้าง (Employee) เฉพาะที่ได้รับค่าจ้างไม่เกิน 1,600 ดอลลาร์สิงคโปร์/เดือน (ไม่รวมค่าทำงานล่วงเวลา

โบนัส เบี้ยเลี้ยง ฯลฯ) หากมีการบังคับขายทรัพย์สินที่ใช้ในการประกอบกิจการของนายจ้างหรือมีการยึดเงินใดๆ ที่นายจ้างควรได้รับเนื่องจากงานที่กระทำโดยลูกจ้าง ศาลจะสั่งให้จ่ายเงินจากการขายทรัพย์สินหรือเงินที่ยึดมาเพื่อชำระค่าจ้างที่ค้างชำระให้แก่คนงาน และลูกจ้างดังกล่าว ก่อนการจ่ายให้บุคคลที่เป็นผู้ควรได้รับเงินดังกล่าว โดยที่จำนวนเงินที่จ่ายให้จะไม่เกินค่าจ้าง 5 เดือน (มาตรา 33)

การคุ้มครองคนทำงานและลูกจ้างที่มีรายได้น้อยเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน เวลาพักและวันหยุด: สำหรับคนทำงานทุกคน และลูกจ้างเฉพาะที่ได้รับค่าจ้างไม่เกิน 1,600 ดอลลาร์สิงคโปร์/เดือน (ไม่รวมค่าทำงานล่วงเวลา โบนัส เบี้ยเลี้ยง ฯลฯ) พอสรุปหลักการและสาระสำคัญได้ดังนี้

- วันหยุดพัก: 1 วัน/สัปดาห์ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งต้องเป็นวันอาทิตย์หรือวันอื่นใดตามที่นายจ้างกำหนด (มาตรา 36 (1))
- เวลาพักสำหรับการทำงานกะ: 30 นาที/กะ (มาตรา 36 (2))
- การทำงานในวันหยุด: นายจ้างไม่อาจบังคับให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ แต่หากลูกจ้างยินยอมทำงานในวันหยุดจะได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่กำหนด (มาตรา 37)
- การทำงานระยะยาว: ลูกจ้างจะไม่ถูกบังคับให้ทำงานเกิน 6 ชั่วโมง โดยไม่มีเวลาพัก หรือทำงานเกิน 8 ชั่วโมง/วัน หรือเกิน 44 ชั่วโมง/สัปดาห์ (มาตรา 38) หากงานที่ทำจำเป็นต้องกระทำต่อเนื่องเป็นเวลา 8 ชั่วโมง ต้องได้พักอย่างน้อย 45 นาที หากงานที่ทำกำหนดการทำงานปกติไว้น้อยกว่า 8 ชั่วโมง/วันในสัปดาห์ สามารถทำงานเกิน 8 ชั่วโมง/วัน ได้ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 9 ชั่วโมง/วัน หรือ 44 ชั่วโมง/สัปดาห์ หากมีการกำหนดการทำงานปกติไว้น้อยกว่า 5 วัน/สัปดาห์ สามารถทำงานเกิน 8 ชั่วโมง/วันได้ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 9 ชั่วโมง/วัน หรือ 44 ชั่วโมง/สัปดาห์ หากมีการกำหนดเวลาการทำงานปกติสลับกันของแต่ละสัปดาห์ไว้น้อยกว่า 44 ชั่วโมง/สัปดาห์ สามารถทำงานเกิน 44 ชั่วโมง บางสัปดาห์เพื่อสลับกับการทำงานบางสัปดาห์ได้ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือ 88 ชั่วโมง ในช่วงเวลา 2 สัปดาห์
- ค่าทำงานล่วงเวลา: หากทำงานเกิน 8 ชั่วโมง/วัน หรือ 44 ชั่วโมง/สัปดาห์ จะได้รับค่าทำงานล่วงเวลา 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติ (มาตรา 38 (4)) แต่ทั้งนี้ ไม่อาจทำงานล่วงเวลาเกิน 72 ชั่วโมง/เดือน (มาตรา 38 (5)) สำหรับข้อกำหนดเกี่ยวกับชั่วโมงทำงานเกินปกติหรือค่าล่วงเวลาไม่ใช้บังคับแก่การทำงานที่มีลักษณะไม่มีการทำงานอย่างแท้จริง หรือเป็นการรอเรียกให้ทำงาน (Inactive หรือ Stand-by employment)
- การทำงานกะ: ในการทำงานกะตามปกติอาจมีการทำงานเกิน 6 ชั่วโมง ติดต่อกันหรือเกิน 8 ชั่วโมงในบางวัน หรือเกิน 44 ชั่วโมง ในบางสัปดาห์ แต่ทั้งนี้จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยของ 3 สัปดาห์ ต้องไม่เกิน 44 ชั่วโมง/สัปดาห์ (มาตรา 40 (1) และไม่อาจทำงานเกิน 12 ชั่วโมง ในวันใดๆ (มาตรา 40(3))
- สิทธิได้รับค่าจ้างวันหยุดตามประเพณี: หากวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดพักงาน วันทำงานถัดจากวันหยุดพักงานให้ได้รับวันหยุดชดเชยในวันถัดไป หากตรงกับวันซึ่งลูกจ้างไม่ต้องทำงาน นายจ้างเลือกได้ว่าจะจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างหรือให้ลูกจ้างหยุดงานชดเชยวันหยุด
- การลาพักผ่อนประจำปี: ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีได้ 7 วัน โดยได้รับค่าจ้างในช่วงเวลา 12 เดือนแรกของการทำงาน และมีสิทธิได้รับวันหยุดเพิ่มอีก 1 วัน/ปี สำหรับการทำงานในปีต่อๆ มา แต่สูงสุดไม่เกิน 14 วัน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี ในปีใด จะได้รับสิทธิการลาตามสัดส่วน (มาตรา 43)
- การลาป่วย: ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้ว 6 เดือน มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างเป็นเวลา 14 วัน/ปี กรณีไม่จำเป็นต้องเข้ารับการรักษาพยาบาล และเป็นเวลา 60 วัน/ปี กรณีมีการเข้ารับการรักษาตัว (มาตรา 44)

- การทำงานของลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time employee): ซึ่งหมายถึง ลูกจ้างที่ทำงานไม่เกิน 30 ชั่วโมง/สัปดาห์ โดยกำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกประกาศยกเว้นหรือแก้ไขบัญญัติเกี่ยวกับการทำงานหรือประเภทของลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time employee) ก็ได้ (มาตรา 66B)
- การทำงานของเด็ก: ห้ามจ้างเด็กอายุไม่ถึง 14 ปี เว้นแต่ทำงานในสถานประกอบการประเภทงานอุตสาหกรรมที่บุคคลในครอบครัวเดียวกันทำงานอยู่ด้วย หรือการทำงานของเด็กอายุตั้งแต่ 12 ปี ซึ่งทำงานที่มีลักษณะเบาเหมาะสมกับความสามารถของเด็กในสถานประกอบการที่มิใช่งานอุตสาหกรรม (มาตรา 68)
- การลาคลอด: ลูกจ้างหญิง (Female employee) มีสิทธิลาในช่วง 4 สัปดาห์ก่อน และ 4 สัปดาห์หลังการคลอด โดยได้รับค่าจ้าง แต่ลูกจ้างที่ทำงานน้อยกว่า 180 วันก่อนวันคลอด ไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างการลาคลอด และสิทธิการได้รับค่าจ้างในช่วงลาคลอดจะไม่ใช้บังคับกรณีมีบุตรแล้ว 2 คน หรือเกิน 2 คน ขณะลาคลอด (มาตรา 76) สำหรับลูกจ้างรายวัน จะได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอด 2 งวด คือ งวดแรกสำหรับช่วงแรกจนถึงการคลอด โดยจ่ายภายใน 7 วัน นับแต่วันคลอด งวดสองสำหรับช่วงภายหลังคลอด โดยจ่ายภายใน 7 วัน นับแต่สิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าว
- สิ่งอำนวยความสะดวก: นายจ้างต้องจัดหาน้ำดื่ม ห้องน้ำ และสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสุขอนามัยให้เพียงพอแก่คนทำงาน ตลอดจนอุปกรณ์การปฐมพยาบาลไว้ในสถานประกอบการ (มาตรา 91 และ 93)
- ในกรณีที่บุคคลใดปฏิบัติฝ่าฝืนบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย The Employment Act อาจได้รับโทษปรับไม่เกิน 1,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือทั้งปรับและจำคุก เว้นแต่ความผิดดังกล่าวมีบทกำหนดโทษไว้อย่างอื่นโดยเฉพาะเจาะจง และหากกระทำผิดซ้ำอีกในความผิดเดียวกัน อาจได้รับโทษเพิ่มขึ้นอีกเท่าตัว คือ ปรับไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ หรือจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือทั้งปรับและจำคุก (มาตรา 112)

การคุ้มครองอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ: ประเทศสิงคโปร์ไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีลักษณะเป็นการบังคับให้มีการปฏิบัติตามโดยมีคณะกรรมการที่เรียกกว่า Tripartite National Wage Council (NWC) ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากภาครัฐ องค์กรนายจ้าง และสหภาพแรงงานร่วมกันพิจารณาและกำหนดข้อแนะนำเกี่ยวกับอัตราการปรับค่าจ้างรายปีสำหรับคนทำงานซึ่งไม่มีลักษณะบังคับให้ปฏิบัติตาม แต่ให้เป็นแนวทางที่ผู้ประกอบการสามารถเลือกปฏิบัติตามได้ ทั้งนี้ข้อแนะเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างรายปีของ NWC ไม่ใช้บังคับแก่คนทำงานที่ไม่มีความรู้ความชำนาญงานและคนทำงานต่างชาติในประเทศสิงคโปร์

การคุ้มครองแรงงานเด็ก: กฎหมาย The Employment (Children and Young Persons) Regulations 1976 ของประเทศสิงคโปร์กำหนดมาตรการเฉพาะสำหรับการคุ้มครองแรงงานเด็ก (นอกเหนือจากมาตรการคุ้มครองทั่วไปตามกฎหมาย The Employment Act) โดยมีหลักการและสาระสำคัญดังนี้

- ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 12 ปี ทำงานทุกประเภท (ข้อ 3)
- ห้ามว่าจ้างวัยรุ่นอายุ 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี ทำงาน เว้นแต่มีการตรวจสุขภาพและมีใบรับรองแพทย์ว่าสามารถทำงานได้ (ข้อ 4)
- ห้ามเด็ก (อายุไม่ถึง 14 ปี) หรือวัยรุ่น (อายุ 14 ปีแต่ไม่ถึง 16 ปี) ทำงานในเวลากลางคืนหรือบางช่วงของเวลากลางคืน (ข้อ 5)

- ห้ามว่าจ้างเด็ก (อายุไม่ถึง 14 ปี) ให้ทำงานเป็นคนทำงาน (Workman) โดยทำงานเกิน 3 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับการพัก 30 นาที หรือทำงานเกิน 6 ชั่วโมง ในแต่ละวัน (ข้อ 6)
- ห้ามว่าจ้างวัยรุ่น (อายุ 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี) ให้ทำงานเป็นคนทำงาน (Workman) โดยทำงานเกิน 4 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับการพัก 30 นาที่ หรือทำงานเกิน 7 ชั่วโมง ในแต่ละวัน เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากเลขาธิการการคุ้มครองแรงงาน (ข้อ 7)
- สำหรับเด็ก (อายุไม่ถึง 14 ปี) หรือวัยรุ่น (อายุ 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี) ที่กำลังศึกษาเล่าเรียน เวลาสำหรับการเรียนและการทำงานเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 6 ชั่วโมง สำหรับเด็กและไม่เกิน 7 ชั่วโมง สำหรับวัยรุ่นในแต่ละวัน ยกเว้นกรณีทำงานให้แก่รัฐบาลหรือโรงเรียนฝึกหัดอาชีพหรือโครงการฝึกอบรมงานที่ได้รับอนุมัติ (ข้อ 8)
- ห้ามว่าจ้างเด็ก (อายุไม่ถึง 14 ปี) หรือวัยรุ่น (อายุ 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี) ให้ทำงานในวันหยุด เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากเลขาธิการการคุ้มครองแรงงาน (ข้อ 9)
- ห้ามว่าจ้างเด็ก (อายุไม่ถึง 14 ปี) หรือวัยรุ่น (อายุ 14 ปี แต่ไม่ถึง 16 ปี) ให้ทำงานในงานหรือสถานที่หรือสภาพการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของเด็กหรือวัยรุ่นดังกล่าว (ข้อ 10) หรือทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการหรือดูแลเครื่องจักรในระหว่างทำงาน เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากเลขาธิการการคุ้มครองแรงงาน (ข้อ 12) หรือทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ดูแล หรือใกล้ชิดกับอุปกรณ์ไฟฟ้าที่ยังไม่มีการตัดกระแสไฟฟ้า (ข้อ 13) หรือทำงานใต้ดิน (ข้อ 14)
- นายจ้างต้องแจ้งให้เลขาธิการคุ้มครองแรงงานทราบ พร้อมข้อมูลที่กำหนดภายใน 30 วัน นับแต่มีการว่าจ้างวัยรุ่นให้ทำงานในสถานประกอบการ (ข้อ 15)

การคุ้มครองแรงงานหญิง: กฎหมาย The Employment (Female Workmen) Regulations 1988 ของประเทศสิงคโปร์กำหนดมาตรการเฉพาะสำหรับการคุ้มครองแรงงานหญิง (นอกเหนือจากมาตรการคุ้มครองทั่วไปตามกฎหมาย The Employment Act) โดยมีหลักการและสาระสำคัญดังนี้

- กำหนดเวลากลางคืนหมายถึง ช่วงเวลา 11.00 – 6.00 นาฬิกา (ข้อ 2)
- ห้ามว่าจ้างคนทำงานหญิง (Female workman) ที่ตั้งครรภ์ให้ทำงานในเวลากลางคืน หรือบางส่วนของเวลากลางคืน เว้นแต่ได้ให้ความยินยอมเป็นหนังสือและมีใบรับรองแพทย์ว่าสามารถทำงานได้ (ข้อ 3) บุคคลที่ฝ่าฝืนว่าจ้างคนทำงานหญิงที่ตั้งครรภ์ให้ทำงานโดยขัดต่อบทบัญญัติดังกล่าวมีความผิดอาจได้รับโทษปรับไม่เกิน 1,000 ดอลลาร์สิงคโปร์ และหากกระทำผิดซ้ำอีกภายในเวลา 1 ปี อาจได้รับโทษปรับไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์สิงคโปร์

การคุ้มครองแรงงานลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time employee): กฎหมาย The Employment (Female Workmen) Regulations 1996 ของประเทศสิงคโปร์กำหนดมาตรการเฉพาะสำหรับการคุ้มครองแรงงานลูกจ้างที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลา โดยมีหลักการและสาระสำคัญดังนี้

- กำหนดความหมายของลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลา (full-time employee) หมายถึงลูกจ้างซึ่งทำงานตามสัญญาว่าจ้างไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง/สัปดาห์ และลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time employee) หมายถึง ลูกจ้างซึ่งทำงานตามสัญญาว่าจ้างน้อยกว่า 30 ชั่วโมง หากต้องมีการคำนวณสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา ควรได้รับโดยไม่มีลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลาในงานทำนองเดียวกันสำหรับการเปรียบเทียบ ให้ถือเกณฑ์ว่าลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง/วัน และ 44 ชั่วโมง/สัปดาห์ (ข้อ 2)

- ให้กำหนดรายละเอียดในสัญญาว่าจ้างทำงานเกี่ยวกับค่าจ้างรายชั่วโมง จำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวันหรือสัปดาห์ จำนวนวันทำงานในแต่ละสัปดาห์หรือเดือน ค่าจ้างที่ได้รับและเบี้ยเลี้ยง (ข้อ 3)
- หากลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลาขอทำงานในวันหยุด จะได้รับค่าตอบแทนดังนี้

- สำหรับช่วงเวลาทำงานไม่เกินครึ่งของจำนวนชั่วโมงทำงานปกติ/วัน จะได้รับค่าตอบแทนครึ่งวันทำงาน
- สำหรับช่วงเวลาทำงานเกินครึ่งแต่ไม่เกินจำนวนชั่วโมงทำงานปกติ/วัน จะได้รับค่าตอบแทนหนึ่งวันทำงาน
- สำหรับช่วงเวลาทำงานเกินจำนวนชั่วโมงทำงานปกติ/วันแต่ไม่เกินจำนวนชั่วโมงปกติของลูกจ้างทำงานเต็มเวลา จะได้รับค่าตอบแทนหนึ่งวันทำงานและค่าตอบแทนรายชั่วโมงในแต่ละชั่วโมงที่ทำงานเกินกว่าชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา
- สำหรับช่วงเวลาทำงานเกินจำนวนชั่วโมงทำงานปกติ/วันของลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลา จะได้รับค่าตอบแทนหนึ่งวันทำงานและค่าตอบแทนรายชั่วโมงในแต่ละชั่วโมงที่ทำงานไม่เกินกว่าชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลา และได้รับค่าตอบแทน 1.5 เท่า สำหรับชั่วโมงการทำงานที่เกินชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลา
- หากนายจ้างขอให้ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลาทำงานในวันหยุด จะได้รับค่าตอบแทนดังนี้ (ข้อ 4 (2))
- สำหรับช่วงเวลาทำงานไม่เกินครึ่งของจำนวนชั่วโมงทำงานปกติ/วัน จะได้รับค่าตอบแทนหนึ่งวันทำงาน
- สำหรับช่วงเวลาทำงานเกินครึ่งแต่ไม่เกินจำนวนชั่วโมงทำงานปกติ/วัน จะได้รับค่าตอบแทน 2 วันทำงาน
- สำหรับช่วงเวลาทำงานเกินจำนวนชั่วโมงทำงานปกติ/วัน แต่ไม่เกินจำนวนชั่วโมงปกติของลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลา จะได้รับค่าตอบแทน 2 วันทำงาน และค่าตอบแทนรายชั่วโมงในแต่ละชั่วโมงที่ทำงานเกินกว่าชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลา
- สำหรับช่วงเวลาทำงานเกินจำนวนชั่วโมงทำงานปกติ/วันของลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลา จะได้รับค่าตอบแทน 2 วันทำงาน และค่าตอบแทนรายชั่วโมงในแต่ละชั่วโมงที่ทำงานไม่เกินกว่าชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลา และได้รับค่าตอบแทน 1.5 เท่า สำหรับชั่วโมงการทำงานที่เกินชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างทำงานแบบเต็มเวลา
- ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลาทำงานล่วงเวลา จะได้รับค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลาดังนี้ (ข้อ 5)
- ค่าตอบแทนรายชั่วโมง สำหรับเวลาทำงานเกินชั่วโมงทำงานปกติแต่ไม่เกินชั่วโมงทำงานปกติของลูกจ้างแบบทำงานเต็มเวลา
- ค่าตอบแทน 1.5 เท่าของค่าจ้างปกติรายชั่วโมง สำหรับเวลาทำงานเกินชั่วโมงทำงานปกติของลูกจ้างแบบทำงานเต็มเวลา
- ลูกจ้างทำงานแบบไม่เต็มเวลามีสิทธิได้รับวันหยุดตามประเพณีโดยได้รับค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง วันลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง โดยคำนวณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด (ข้อ 6, 7, 8)

- ลูกจ้างหญิงที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลามีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ที่กำหนดให้ในช่วงการลาคลอด โดยได้รับสิทธิประโยชน์เท่ากับจำนวนค่าตอบแทนที่ควรได้รับในการทำงานและสำหรับวันหยุดตามประเพณี (ข้อ 9)

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย: หน่วยงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย มีหน่วยงานที่น่าสนใจต่างๆ เช่น

- Occupational Safety and Health Division (OSHD) เป็นหน่วยงานรัฐบาลที่อยู่ในสังกัด Ministry of Manpower มีหน่วยงานย่อยประกอบด้วย Occupational Safety Department (OSD) ซึ่งมีหน้าที่หลักประกอบด้วยการบังคับใช้กฎหมายซึ่งอยู่ภายใต้ Factory Act. การสืบสวนอุบัติเหตุ การพิจารณาอนุญาตการประกอบกิจการของโรงงาน นอกจากนี้ OSHD ยังประกอบด้วยอีกหน่วยงานหนึ่งคือ Occupational Health Department (OHD) ซึ่งมีหน้าที่หลักคือการออกกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัย ประเมินสภาพแวดล้อมของโรงงานตามมาตรฐานสุขภาพ งานวิจัยด้านสุขภาพ และงานสนับสนุนต่างๆ เช่น ให้คำแนะนำด้านข้อมูล สื่อการสอน ชักจูงให้สถานประกอบกิจการมีการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยที่ดีด้วยมาตรการต่างๆ เช่น ด้านภาษี การให้รางวัล เป็นต้น

- Occupational Safety and Health Training and Promotion Centre (OSHTC) เป็นหน่วยงานหลักที่ให้การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้แก่ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย หัวหน้างานและคนงาน จัดดำเนินกิจกรรมส่งเสริมด้านความปลอดภัยต่างๆ รวมทั้งเผยแพร่ความรู้ด้านความปลอดภัยให้แก่ทางสถานประกอบกิจการโดยผ่านตามสื่อต่างๆ

- Work Injury Compensation Department (WICD) เป็นหน่วยงานที่ให้การดูแลในด้านค่าชดเชยให้แก่ผู้ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ตามกฎหมาย Wokment's Compensation Act รวมถึงหน้าที่อื่นๆ อาทิ ร่วมกัน OSD และ SHD ในการประเมินผลกระทบของการเจ็บป่วยระยะยาว เป็นต้น

สภาพปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างชาติในสิงคโปร์

สภาพปัญหากระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างชาติในสิงคโปร์นั้น เนื่องจากข้อจำกัดด้านข้อมูล งานวิจัยนี้จึงสะท้อนจากสภาพปัญหาของแรงงานไทยที่ทำงานในสิงคโปร์ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีทักษะในระดับล่าง พบว่า ปัญหาหลักสำคัญ ประกอบด้วย ปัญหาด้านคุณภาพฝีมือ ระดับการศึกษา ภาษา (ต้องใช้ภาษาอังกฤษ จีนกลาง) การแข่งขันด้านค่าจ้างแรงงานซึ่งแรงงานไทยต้องการค่าจ้างค่อนข้างสูง และการติดยาเสพติด ทะเลาะวิวาท ดื่มสุรา

ปัญหาข้างต้น ส่วนใหญ่ มิใช่ปัญหาจากการขาดการคุ้มครองทางสังคมในประเด็นที่มีกฎหมายคุ้มครองข้างต้น หากแต่เป็นปัญหาด้านการสมรรถนะและการปรับตัวของแรงงานในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพเป็นสำคัญ และไม่เกี่ยวข้องกับการควบคุมอย่างเข้มงวดในการเก็บค่าธรรมเนียม (levy) จากนายจ้าง ข้อจำกัดในเรื่องสัดส่วนการจ้างงาน หรือการกำหนดจำนวนสัดส่วนของท้องถิ่นโดยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นมาตรการให้เกิดการใช้แรงงานต่างชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด ป้องกันการนำเข้าแรงงานต่างชาติเกินความจำเป็นอันจะส่งผลกระทบต่อค่าจ้างแรงงานท้องถิ่น

สำหรับปัญหาด้านค่าจ้างแรงงานนั้น เหตุผลหลักอยู่ในส่วนของแรงงานไทยซึ่งต้องการค่าจ้างค่อนข้างสูง ในขณะที่การจัดสรรค่าจ้างแรงงานสำหรับชาวต่างชาติในสิงคโปร์ เป็นไปตามกลไกตลาด ตราบใดที่ไม่ขัดต่อกรอบกติกาทางการด้านค่าจ้างขั้นต่ำและเพดานค่าจ้างในการจ้างงานระดับต่างๆ

ประเทศมาเลเซีย

ทุนมนุษย์และแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในประเทศมาเลเซียตามที่ได้รับอนุญาตอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ได้รับการคุ้มครองทางสังคมเช่นเดียวกับคนมาเลเซีย ทั้งในด้านการจ้างงานตามข้อตกลงการจ้างงานซึ่งต้องมีสัญญาการจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร เงื่อนไขการจ้างงาน ค่าจ้าง ระยะเวลาการทำงาน การหยุดพักผ่อน

การทำข้อตกลงการจ้าง สำหรับการจ้างงานที่เกินกว่า 1 เดือน จะต้องมีสัญญาการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร โดยจะต้องกล่าวถึงข้อตกลงเงื่อนไขต่างๆ ที่เกี่ยวกับลักษณะของการจ้าง ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่นๆ (ถ้ามี) ระยะเวลาการทดลองงาน ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้างค่าล่วงเวลา การลาพัก การเลิกจ้าง เป็นต้น

พระราชบัญญัติการจ้างงาน พ.ศ. 2498 (Employment Act 1955) กำหนดเงื่อนไขขั้นต่ำในการจ้างงานไว้ โดยมีผลบังคับใช้กับลูกจ้างทุกคนที่มีค่าจ้างต่อเดือน ไม่มากไปกว่า 1,500 ริงกิต และลูกจ้างที่ใช้แรงงานอื่นๆ โดยไม่ต้องคำนึงถึงค่าจ้าง สถานประกอบกิจการด้านการเกษตร อุตสาหกรรม หรือธุรกิจใดๆ ที่มีการจ้างงานจะต้องแจ้งให้กรมแรงงานทราบภายใน 90 วัน หลังจากเปิดทำการแล้ว

ในการทำงานนั้น เวลาทำงานปกติจะต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในกรณีที่มีการทำงานมากกว่า 5 ชั่วโมง และห้ามไม่ให้มีการทำงานล่วงเวลาเกินกว่า 64 ชั่วโมง นอกจากนี้นายจ้างจะต้องจัดให้มีเวลาพักระหว่างการทำงานอย่างน้อย 30 นาที และห้ามไม่ให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันมากกว่า 10 ชั่วโมงต่อวัน ในการหยุดพักผ่อนนั้น ลูกจ้างมีวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างตามวันหยุดราชการ อย่างน้อย 10 วันต่อปี (Holiday Act 1951) วันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์นายจ้างต้องจัดให้มีวันพักผ่อน 1 วันเต็ม ให้แก่ลูกจ้าง และต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบเป็นลายลักษณ์อักษร วันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยได้รับค่าจ้าง ตามระยะเวลาทำงาน ดังตารางต่อไปนี้

ระยะเวลาทำงาน	จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี	จำนวนวันลาป่วยตามสิทธิ
2 ปี	8 วัน	14 วัน
2-5 ปี	12 วัน	18 วัน
มากกว่า 5 ปี	16 วันขึ้นไป	22 วัน

การคุ้มครองแรงงานหญิง: กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานหญิงและมารดา มีสาระสำคัญ ดังนี้

- พระราชบัญญัติการจ้างงานฉบับ พ.ศ. 2498 เป็นกฎหมายฉบับหลักที่ใช้กำกับความสัมพันธ์ด้านแรงงานทั้งหมด เช่น สัญญาให้บริการ เงินเดือน ชั่วโมงพัก ชั่วโมงทำงาน วันหยุด วัน ตามประเพณี วันลาประจำปี ลาป่วย สิทธิประโยชน์จากการคลอดบุตร การเลิกจ้าง และสิทธิประโยชน์ที่ได้จากการถูกเลิกจ้าง
- การห้ามไม่ให้ทำงานตอนกลางคืน โดยให้เป็นไปตามบทเฉพาะกาล ซึ่งให้อำนาจผู้อำนวยการแรงงานในการยกเว้นพนักงานหญิงเป็นลายลักษณ์อักษร
- สิทธิประโยชน์จากการตั้งครรภ์ ตามมาตรา 43 ของกฎหมายจ้างงานประเทศมาเลเซีย ข้อ 40 (3) หญิงตั้งครรภ์ตามกฎหมายจ้างงานมีสิทธิลาคลอดบุตร 60 วัน โดยได้รับค่าจ้างครบทั้งจำนวนในช่วงเวลาดังกล่าว ซึ่งหลังครบ 60 วัน ยังสามารถลาต่อโดยไม่ได้รับค่าจ้างจนถึง 3 เดือน ลูกจ้างหญิงในประเทศมาเลเซียมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนในการคลอดบุตร 5 ครั้ง

- กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายรายได้ได้รับการแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้หญิงทำงานที่จะจ่ายภาษี และสะสมบำเหน็จ

การคุ้มครองแรงงานเด็ก: การคุ้มครองการใช้แรงงานเด็กมีสาระสำคัญ ดังนี้

- พระราชบัญญัติเด็ก และเยาวชนฉบับปี พ.ศ. 2491 (Children and Young Person's Act of 1947) โดยทั่วไปใช้บังคับกับทุกสาขาเศรษฐกิจของประเทศมาเลเซีย

- กฎหมายของประเทศมาเลเซียห้ามจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปี กฎหมายอนุญาตให้มีข้อยกเว้นบางประการ เช่น งานเบาๆ ในกิจการครอบครัว งานในสถานบันเทิงของรัฐ งานที่ทำให้กับรัฐบาลในโรงเรียน หรือสถาบันฝึกงาน หรืองานในฐานะเด็กฝึกงานที่ได้รับความเห็นชอบ แต่กฎหมายไม่อนุญาตให้เด็กทำงานเกิน 6 ชั่วโมงต่อวัน ในทุกกรณี หรือเกิน 6 วันต่อสัปดาห์ หรือในเวลากลางคืน

- กระทรวงทรัพยากรมนุษย์มีเจ้าหน้าที่ที่คอยบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งห้ามมิให้เด็กทำงานเกิน 6 ชั่วโมงต่อวัน 6 วันต่อสัปดาห์ หรือทำงานตอนกลางคืน

- แรงงานเด็กทำงานในอาชีพทางการเกษตรที่มีความเสี่ยงในมาเลเซีย ขณะนี้ยังไม่มีกฎหมายในประเทศมาเลเซียที่ห้ามเด็กไม่ให้ทำงานอย่างชัดเจน มีเพียงกฎหมายที่กำกับสภาพการทำงานของเด็ก และคุ้มครองเด็กที่ทำงานไม่ให้ถูกทำร้าย

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด: สาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างและค่าล่วงเวลา มีดังนี้

- กฎหมายการจ้างงานมาเลเซียฉบับปี พ.ศ. 2549 (Malaysia Employment Act, 1955) ระบุสิ่งต่อไปนี้ในส่วนที่ 2 ของสัญญาให้บริการ (Contracts of Service)

- นายจ้างให้ลูกจ้างในฟาร์มเพราะปลูกทำงานเป็นจำนวนวันเท่ากับจำนวนวันขั้นต่ำในแต่ละเดือน หากแรงงานได้รับการว่าจ้างให้ทำงานในกิจการเกษตรในไร่นาตามสัญญาจ้าง ซึ่งภายในสัญญาดังกล่าวตนจะได้รับเงินค่าจ้างซึ่งคำนวณตามจำนวนวันที่ทำงานในแต่ละเดือนที่ให้บริการ นายจ้างผูกพันที่จะให้งานแก่แรงงานทำโดยต้องเหมาะสมกับความสามารถ เป็นเวลาไม่เกิน 24 วันในแต่ละเดือน ระหว่างระยะเวลาทั้งหมดที่แรงงานได้รับการว่าจ้าง หรือหากนายจ้างไม่สามารถ หรือไม่ได้จัดหางานให้เป็นเวลา 24 วันในแต่ละเดือน โดยที่ลูกจ้างประสงค์และพร้อมจะทำงาน นายจ้างยังคงผูกพันที่จะต้องจ่ายค่าจ้างตามวันดังกล่าวให้กับลูกจ้างแต่ละวัน ในอัตราเดิมเสมือนหนึ่งว่าลูกจ้างได้ทำงานในวันนั้นๆ

- ระยะเวลาที่คิดค่าจ้าง

- สัญญาให้บริการจะกำหนดระยะเวลาที่ใช้คำนวณค่าจ้าง ซึ่งไม่เกิน 1 เดือน

- หากสัญญาให้บริการไม่ได้ระบุระยะเวลาใช้คำนวณค่าจ้าง เพื่อวัตถุประสงค์ของสัญญาให้ถือว่าระยะเวลาใช้คำนวณค่าจ้างเท่ากับ 1 เดือน

- ข้อกำหนดพื้นฐานตามกฎหมายมาเลเซียมีดังนี้ กล่าวคือ ไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ คนงานสามารถทำงานสูงสุด 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่เกิน 6 วันต่อสัปดาห์ รัฐบาลกำหนดให้อัตราเงินค่าล่วงเวลาเท่ากับ 1.5 เท่าของค่าจ้างรายชั่วโมงตามปกติ และไม่มีการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งมีผลทำให้ค่าจ้างแรงงานไร้ฝีมือต่ำมาก

- การจ้าง ค่าจ้างจะต้องจ่ายให้ไม่เกิน 7 วัน หลังจากวันกำหนดจ่ายค่าจ้างโดยจะต้องมีหลักฐานการจ่ายเงิน และการหักเงินต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

- ลูกจ้างมีสิทธิที่จะทำงานในวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างเป็น 2 เท่าของค่าจ้างปกติ

- หากลูกจ้างทำงานในวันหยุด และได้รับการว่าจ้างเป็นอัตรารายวัน รายชั่วโมง หรืออัตราอื่นๆ ที่คล้ายคลึง ให้ลูกจ้างคนดังกล่าวได้รับค่าจ้างในลักษณะเดียวกับช่วงเวลาที่ทำงานปกติ

- หากลูกจ้างทำงานไม่เกินครึ่งหนึ่งของชั่วโมงทำงานปกติของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้าง 1 วัน ในอัตราค่าจ้างปกติ

- หากลูกจ้างทำงานมากกว่าครึ่งหนึ่ง แต่ไม่เกินชั่วโมงทำงานปกติของตน ให้ลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้าง 12 วัน ในอัตราค่าจ้างปกติ

- ในกรณีเป็นลูกจ้างได้รับการว่าจ้างเป็นอัตรารายเดือน ซึ่งทำงานในวันพักของตน ให้ลูกจ้างคนดังกล่าวได้รับเงินค่าจ้าง ดังนี้

- หากงานไม่เกินครึ่งหนึ่งของชั่วโมงทำงานปกติของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้างครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างปกติสำหรับงานที่ทำวันนั้น

- หากลูกจ้างทำงานมากกว่าครึ่งหนึ่ง แต่ไม่เกินชั่วโมงทำงานปกติของตน ให้ลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้าง 1 วัน ในอัตราค่าจ้างปกติ สำหรับงานที่ทำงานวันนั้น

- สำหรับงานที่ทำซึ่งเกินชั่วโมงทำงานปกติ ลูกจ้างจะได้รับเงินค่าจ้างในอัตราที่ไม่ต่ำกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างรายชั่วโมง

- ในกรณีที่ลูกจ้างคนใดได้รับการว่าจ้างในอัตราตามชิ้นงาน และทำงานในวันพักของตน ให้ลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้าง 2 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติต่อชิ้นงาน

ค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนดโดยรัฐบาลนั้นได้ถูกยกเลิกไปแล้วนานกว่า 80 ปี แต่ค่าจ้างขั้นต่ำนั้นอาจถูกกำหนด โดยคณะกรรมการค้าจ้าง (Wage Councils) ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการค่าจ้าง (Wage Council Acts) ที่ได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการค่าจ้างเป็นผู้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเฉพาะในธุรกิจ 4 ประเภท คือ การค้าปลีก ภาพยนตร์ อาหาร และโรงแรม และมีแนวทางที่จะครอบคลุมสาขาอื่นๆ เช่น เกษตรกรรม และการบริการ ทั้งที่ปัจจุบันนี้มีแรงงานเพียงแค่ 15,000 คน จาก 8 ล้านคน ที่ได้รับความคุ้มครองจากคณะกรรมการค่าจ้างดังนี้ ค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศมาเลเซียจึงเป็นค่าจ้างที่กำหนดโดยกลไกของตลาดแรงงานมากว่า

กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานมีสาระสำคัญ ดังนี้

- พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2543 (Employee Provident Fund Act, 1991):

- ลูกจ้างสมทบเงินเข้ากองทุนเป็นจำนวนร้อยละ 12 ของค่าจ้าง และนายจ้างต้องสมทบให้อีกร้อยละ 12 โดยลูกจ้างจะได้ประโยชน์จากกองทุน เมื่อมีความจำเป็นต้องใช้เงินในการรักษาพยาบาลฉุกเฉิน หรือเมื่อครบ 55 ปีเท่านั้น หากเสียชีวิตทายาทจะเป็นผู้รับประโยชน์จากกองทุน

- การเบิกเงินจากกองทุนก่อนอายุครบ 55 ปี อาจทำได้โดยมีเงื่อนไข หลังจากส่งเงินสมทบเข้ากองทุนมาแล้ว 5 ปี และการเบิกเงินออกมาเพียงบางส่วน เพื่อการซื้อบ้านพักอาศัย (ได้เพียง 1 หลังเท่านั้น) และเบิกได้เพียงร้อยละ 30 ของเงินที่มีอยู่ในกองทุน

- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2512 (Social Securities Organization Act 1969) พระราชบัญญัติครอบคลุมถึงสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน รายได้ไม่เกิน 2,000 ริงกิต/เดือน ลักษณะของประกันสังคมแบ่งออกเป็น 2 แบบคือ การประกันการบาดเจ็บจากการทำงาน และบำเหน็จบำนาญหากทุพพลภาพ

- พระราชบัญญัติเงินชดเชยแรงงาน พ.ศ. 2495 (Workman's Compensations Act 1952) พระราชบัญญัตินี้คุ้มครองแรงงานในภาคเอกชนที่มีรายได้น้อยกว่า 500 ริงกิต/เดือน และลูกจ้างที่ใช้แรงงานอื่นๆ โดยครอบคลุมถึงแรงงานต่างด้าวด้วย ทั้งนี้ลูกจ้างไม่มีสิทธิรับประโยชน์จากพระราชบัญญัตินี้หากได้รับ

ประโยชน์จากการประกันสังคมแล้ว พระราชบัญญัตินี้ บัญญัติให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบเงินชดเชย หรือค่ารักษาพยาบาลของลูกจ้างไม่ว่าบาดเจ็บนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกสถานประกอบการ ซึ่งนายจ้างจะต้องใช้บริการจากบริษัทประกัน โดยกฎหมายมาตรฐานที่พัก และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนงาน ฉบับปี พ.ศ. 2533 (Workers Minimum Standards of Housing and Amenities Act 1990) กำหนดให้เจ้าของที่ดิน หรือนายจ้างต้องจัดให้มีที่พักสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และอยู่ในมาตรฐานที่ดี

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน: พระราชบัญญัติความปลอดภัย และสุขภาพในการทำงาน พ.ศ. 2537 (Occupational Safety and Health Act 1994) ซึ่งครอบคลุมแรงงานในทุกภาคเศรษฐกิจ ยกเว้นด้านการทหารและธุรกิจการเดินเรือกำหนดสภาพการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะทัดเทียมกับมาตรฐานในประเทศอุตสาหกรรมอื่นๆ พระราชบัญญัตินี้มีจุดประสงค์ที่ก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ปลอดภัยสำหรับลูกจ้างและนายจ้าง หน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ กระทรวงความปลอดภัย และอาชีวอนามัย (Department of Occupational Safety and Health (DOSH) พระราชบัญญัตินี้ให้นายจ้างป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับสุขภาพสวัสดิภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง โดยการบริหารจัดการให้มีระบบการป้องกันอุบัติภัยที่เหมาะสมในสถานประกอบกิจการ

กฎหมายมาเลเซีย กำหนดชัดเจนให้นายจ้างจะต้องมีการฝึกอบรม ให้ข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และปลอดภัยแก่ลูกจ้าง รวมถึงปฏิบัติตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด และหากมีการจ้างลูกจ้างมากกว่า 40 คน ขึ้นไป จะต้องจัดให้มีคณะกรรมการด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยขึ้นในสถานที่ทำงาน ซึ่งเป็นตัวแทนจากรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ทำหน้าที่ร่วมกันในการกำหนดมาตรฐานดูแลให้ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ในเรื่องของนโยบายระดับประเทศนั้น มาเลเซียได้จัดตั้งสถาบันความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแห่งชาติ (NIOSH) ขึ้น เพื่อดูแลและรับผิดชอบด้านการดำเนินนโยบายและการบังคับใช้กฎหมาย รวมถึงการทบทวนกฎหมายด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย

การเลิกจ้าง และการจ่ายค่าชดเชย: สาระสำคัญของกฎหมายครอบคลุมการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย หากมีการเลิกจ้างลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยตามข้อกำหนดการจ้างงาน (การเลิกจ้างและเงินชดเชย) ดังนี้ : อายุงาน 1 ถึง 2 ปี ได้รับเงินชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 10 วันต่อการทำงาน 1 ปี; อายุงานมากกว่า 2 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี ได้รับเงินชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 15 วันต่อการทำงาน 1 ปี; อายุงานมากกว่า 5 ปี ได้รับเงินชดเชยเท่ากับค่าจ้าง 20 วันต่อการทำงาน 1 ปี; ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยจากการเลิกจ้าง ยกเว้นในกรณีทำงานมาน้อยกว่า 12 เดือน ลูกจ้างเป็นผู้บอกเลิกสัญญาจ้างเอง ลูกจ้างกระทำความผิด หรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ลูกจ้างเกษียณอายุตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง เมื่อมีการต่อสัญญาจ้าง นายจ้างเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างที่ไม่น้อยกว่าเงื่อนไขแรก

การบอกเลิกสัญญาจ้างนั้น ลูกจ้าง และนายจ้างมีสิทธิยกเลิกสัญญาจ้างได้โดยการแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้า หากไม่มีการกำหนดไว้ในสัญญาจ้าง ระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการจ้างงานเป็นดังต่อไปนี้: สำหรับการจ้างที่น้อยกว่า 2 ปี แจ้งล่วงหน้า 4 สัปดาห์; สำหรับการจ้างงานที่มากกว่า 2 ปี แต่น้อยกว่า 5 ปี แจ้งล่วงหน้า 6 สัปดาห์; สำหรับการจ้างงานที่มากกว่า 5 ปี แจ้งล่วงหน้า 8 สัปดาห์; การเลิกจ้างนั้นกระทำได้หากลูกจ้างตั้งใจละเมิดเงื่อนไขในสัญญาจ้าง ลูกจ้างประพฤติไม่ดี ลูกจ้างขาดงานมากว่า 2 วัน โดยไม่แจ้งล่วงหน้า หรือมีเหตุผลอันควร

การคุ้มครองแรงงานต่างชาติตกงาน: ประเทศมาเลเซียมีความโดดเด่นเหนือประเทศอื่นๆ ในอาเซียนด้านการคุ้มครองการตกงานของชาวต่างชาติที่ทำอยู่ในมาเลเซียอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยมี

มาตรการบังคับให้นายจ้างซึ่งว่าจ้างแรงงานต่างชาติ ต้องซื้อประกันให้คนงาน ตกประมาณ 70 ริงกิตต่อคน ผลประโยชน์การประกันครอบคลุมถึงการจ่ายค่าทดแทน กรณีต่างๆ เช่น การบาดเจ็บ การเสียชีวิต

การตรวจแรงงานของมาเลเซียเป็นไปตามอนุสัญญาว่าด้วยการตรวจสอบแรงงาน ฉบับที่ 81 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. 2490 (ILO conventions No.81 on Labor Inspection 1947) ซึ่งคุ้มครองแรงงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เงื่อนไขขั้นต่ำในการจ้างงาน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดราชการโดยได้รับค่าจ้าง วันลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เป็นต้น ข้อกำหนดพิเศษสำหรับแรงงานหญิง แรงงานเด็ก และผู้เยาว์ การลาคลอดบุตร และเงินสงเคราะห์การคลอดบุตร ค่าจ้างขั้นต่ำ เงินสงเคราะห์เมื่อมีการบาดเจ็บหรือเสียชีวิต การเลิกจ้าง และค่าชดเชย

ในด้านแรงงานสัมพันธ์มีกฎหมายให้การคุ้มครอง หลายฉบับ เช่น 1) พระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน พ.ศ. 2502 (Trade Unions Act 1959) บัญญัติให้สิทธิลูกจ้างในการจัดตั้ง เข้าร่วมกิจกรรมหรือเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เกี่ยวกับการปกป้องสิทธิของนายจ้าง ลูกจ้าง และสหภาพแรงงาน และการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างนายจ้าง และตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง รวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน ขอบเขตของการเจรจาต่อรองร่วมฯ นั้นได้จำกัดไม่ให้มีเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น การย้ายงาน การรับสมัครงาน การเลิกจ้าง การกลับเข้ามาทำงานหลังการเลิกจ้าง การนัดหยุดงาน พระราชบัญญัตินี้จำกัดให้สมาชิกของแต่ละสหภาพแรงงานนั้นต้องอยู่ในขอบข่ายอาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเท่านั้น จำนวนสมาชิกขั้นต่ำในการจัดตั้งสหภาพแรงงานที่จดทะเบียนได้คือ 7 คน และการเจรจาต่อรองร่วมฯ จะทำได้หากสหภาพแรงงานนั้นเป็นตัวแทนของลูกจ้างส่วนใหญ่ในสถานประกอบกิจการ 2) พระราชบัญญัติสมาคมเกษตรกร พ.ศ. 2516 (Farmers Organization Act 1973) ให้สิทธิให้เกษตรกรจัดตั้งสมาคมเกษตรท้องถิ่นได้ โดยจะต้องมีสมาชิก 50 คน ขึ้นไป และสมาคมเกษตรกรท้องถิ่น 2 สมาคม สมารถจัดตั้งเป็นสมาคมเกษตรกรระดับมณฑล และสมาคมเกษตรกระดับมณฑล 2 สมาคม สามารถจัดตั้งสมาคมเกษตรกรแห่งชาติได้

เครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน

กลุ่มสมาชิกอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ ได้ร่วมกันจัดตั้งเครือข่ายความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของอาเซียน (ASEAN OSHNET) ขึ้นเมื่อปี 2542 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพิ่มความร่วมมือและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของศูนย์/สถาบัน ด้านความปลอดภัยในการทำงานของประเทศสมาชิก 2) พัฒนาขีดความสามารถของศูนย์/สถาบันฯ ในการส่งเสริมการฝึกอบรม และวิจัยในด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย 3) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทักษะและการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และ4) ส่งเสริมการพัฒนาและก่อให้เกิดเอกภาพของมาตรฐาน และแนวปฏิบัติความปลอดภัยอาชีวอนมัยของอาเซียน

ภารกิจหลักในการดำเนินงานของเครือข่ายฯ แบ่งออกเป็น 5 กิจกรรมหลักและให้ 5 ประเทศเป็นศูนย์ประสานงานในแต่ละด้านดังนี้ ด้านสารสนเทศ ประเทศไทยรับผิดชอบ ด้านฝึกอบรม ประเทศฟิลิปปินส์เป็นผู้รับผิดชอบ ด้านการวิจัย ประเทศ อินโดนีเซีย เป็นผู้รับผิดชอบ ด้านมาตรฐานความปลอดภัยอาชีวอนามัย ประเทศมาเลเซียเป็นผู้รับผิดชอบ และด้านการตรวจความปลอดภัย ประเทศสิงคโปร์เป็นผู้รับผิดชอบ ในปัจจุบัน อยู่ระหว่างการพิจารณาแนวทางการพัฒนาระบบสารสนเทศของเครือข่ายฯ

คณะกรรมการบริหารเครือข่ายฯ (Coordinating Board) ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากประเทศสมาชิกจะมีการประชุมเพื่อประสานการดำเนินงานของเครือข่ายฯ เป็นประจำทุกปี (ประมาณเดือนเมษายน) โดยหมุนเวียนให้ประเทศสมาชิกผลัดกันเป็นเจ้าภาพการจัดประชุม ครั้งล่าสุดเป็นการประชุม คณะกรรมการบริหารเครือข่ายฯ ครั้งที่ 7 ณ ประเทศสหภาพพม่า เมื่อเดือนเมษายน 2549 และได้มีการกำหนดการประชุมครั้งที่ 8 ในเดือนเมษายน 2550 ณ ประเทศบรูไน

ฝ่ายเลขานุการเครือข่ายฯ ประเทศสมาชิกจะหมุนเวียนปฏิบัติหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการเครือข่ายฯ ภายใต้เงื่อนไขว่าจะสามารถอยู่ในวาระได้คราวละ 3 ปี ทั้งนี้สามารถต่ออายุได้ 1 ครั้ง ขณะนี้ประเทศมาเลเซียเป็นเลขานุการเครือข่ายฯ โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบได้แก่ National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)

เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วการร่วมมือของประเทศกลุ่มอาเซียนในการดำเนินงานเครือข่ายความปลอดภัยอาชีวอนามัย เป็นประโยชน์ต่อประเทศสมาชิกทุกประเทศ ในการพัฒนางานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย นับเป็นความก้าวหน้าของความร่วมมือที่จะยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตของประประชาชนในภูมิภาคนี้ให้ได้ระดับมาตรฐานสากลและยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศในเวทีการแข่งขันของประชาคมโลกที่นับวันจะสูงขึ้นด้วย

บทบาทของประเทศไทยในเครือข่ายความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของอาเซียน

กระทรวงแรงงาน มอบให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการเข้าร่วมการดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายฯ โดย มอบให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นผู้แทนในคณะกรรมการบริหารเครือข่ายฯ และมอบให้สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน เป็นศูนย์ประสานงานด้านสารสนเทศของเครือข่ายความปลอดภัยอาชีวอนามัยฯ ซึ่งมีภารกิจที่นอกจากจะเป็นผู้วางแผนการพัฒนาระบบสารสนเทศของเครือข่ายฯ ให้ประเทศสมาชิกสามารถเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังมีหน้าที่ในการพิจารณาโครงการที่เกี่ยวข้องกับงานสารสนเทศที่ประเทศสมาชิกจะดำเนินการภายใต้ชื่อของเครือข่ายฯ อีกด้วย ซึ่งสถาบันความปลอดภัยในการทำงานได้ปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย โดยการกำหนดโครงสร้างและหัวข้อของข้อมูลความปลอดภัยอาชีวอนามัยที่ประเทศสมาชิกจะต้องนำมาเผยแพร่และแลกเปลี่ยนเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย โดยให้ใช้เวบไซต์ ของงานความปลอดภัยในการทำงาน

ความร่วมมืออาเซียนด้านมาตรฐานแรงงานระดับภูมิภาค

พัฒนาการความร่วมมือของประเทศสมาชิกอาเซียนด้านการทำงานของกำลังแรงงานในช่วงปี 2549-2550 ได้สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มที่ประเทศสมาชิกอาเซียนจะอาศัยมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2546) เป็นฐานสำคัญในการก้าวสู่มาตรฐานอาเซียน

7.2.4 มาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงาน

บทบาทเชิงผลิตภาพของมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ

แนวโน้มการเพิ่มมูลค่าต่อหน่วยการผลิต (Value-added) ในการที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่นนั้น ประเทศหนึ่งๆ อาจเลือกวิธีการลดค่าจ้างแรงงานที่แท้จริง (Real wages) (ซึ่งการดำเนินการวิธีนี้อาจส่งผลลบต่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศได้) หรืออาจเลือกการเพิ่มมูลค่าต่อหน่วยการผลิต (Value-added) ให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ โดยอาจปรับเปลี่ยนวิธีการผลิตสู่การใช้เทคโนโลยีในระดับสูงขึ้น ทั้งนี้ทางเลือกประการแรก หรือวิธีการลดค่าจ้างแรงงานนั้นไม่ใช่ทางเลือกระยะยาว เพราะเป็นการกระทำที่ค้านกับแนวคิดในการพัฒนาให้เศรษฐกิจมีการพัฒนาแบบยั่งยืน ซึ่งต้องเป็นเศรษฐกิจที่พัฒนา และเจริญเติบโต โดยระดับค่าครองชีพ และวิถีชีวิตความเป็นอยู่ไม่ด้อยลง ในขณะที่ทางเลือกที่สองซึ่งหมายถึงการเน้นเพิ่มมูลค่าต่อหน่วยการผลิตนั้น กำลังเป็นที่สนใจของประเทศต่างๆ อย่างไรก็ตาม หลายประเทศยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจนว่าจะเพิ่มมูลค่าต่อหน่วยด้วยวิธีอย่างไร กระนั้นก็ตาม การเปลี่ยนแปลงวิธีการผลิตสู่การเน้นเทคโนโลยีขั้นสูงขึ้นดูจะเป็นแนวโน้มที่มีความเด่นชัดมากขึ้นเป็นลำดับ

การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในการผลิต เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันดังกล่าว มีความสัมพันธ์อันใกล้ชิดต่อแนวโน้มใหม่อีกประการหนึ่ง คือ แนวโน้มความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความยืดหยุ่นและทักษะฝีมือที่สามารถรองรับพัฒนาการอันเป็นพลวัตทางเทคโนโลยี

แรงงานมีผลิตภาพบนฐาน ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) พฤติกรรมหรือลักษณะที่ต้องการให้เป็น (Attributes) หรือที่เรียกโดยรวมว่า ความสามารถ (Competency) ที่ได้มาตรฐานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งอาชีพต่างๆ จัดเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเพิ่มมูลค่าต่อหน่วยการผลิตเพื่อธำรงรักษาหรือยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสากล ซึ่งนอกจากการผลิตในภาคอุตสาหกรรมและการเกษตรอันเคยเป็นหัวใจสำคัญของการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอาเซียนแล้ว การค้าภาคบริการย่อมจะมีบทบาทมากขึ้นตามแนวโน้มที่เกิดขึ้นในเวทีเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค และระดับสากล

การกำหนดและการรับรองมาตรฐานความสามารถของกำลังแรงงาน

ตารางต่อไปนี้ แสดงให้เห็นว่า อาชีพของผู้ย้ายถิ่นระดับล่างและกลางเริ่มเข้าสู่กระแสแนวโน้มของภูมิภาคด้านการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยบางอาชีพได้ก้าวขึ้นสู่การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับชาติ บางอาชีพมีมาตรฐานฝีมือในระดับอุตสาหกรรม ในขณะที่บางอาชีพยังไม่ก้าวถึงขั้นนั้น หากแต่ยังจำกัดอยู่ที่การเรียนรู้ทักษะจากการทำงานเท่านั้น

ตารางที่ 7.3 อาชีพของผู้ย้ายถิ่นและมาตรฐานฝีมือในอาเซียน

อาชีพ	มาตรฐานฝีมือ	ประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
ช่างเชื่อม (Welder)	มีการจัดทำมาตรฐานระดับชาติในหลายประเทศสมาชิกอาเซียน แตกต่างกันไป ทว่า มี MRA ในระดับอนุภูมิภาค ถึงแม้ว่ายังไม่มีมาตรฐานระดับภูมิภาคอาเซียน แต่มีความเป็นไปได้ และความเหมาะสมในการสร้างความสอดคล้องสอดรับกันเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือด้านช่างเชื่อมระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ทั้งนี้ ยังต้องอาศัยการเจรจาต่อรอง และบางประเทศยังต้องจัดทำกลไกทดสอบระดับชาติในการผลักดันมาตรฐานสู่ภาคปฏิบัติและ MRA ที่มีประสิทธิภาพ	มีการย้ายถิ่นมากระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน เนื่องจากเป็นทักษะที่ใช้ในหลายอุตสาหกรรมและหลายอาชีพ อาจเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาขนาดใหญ่ โครงสร้างพื้นฐานต่างๆ
	มีหลายชุดมาตรฐานสากลด้านคุณสมบัติของช่างเชื่อมที่ International Organization for Standardization (ISO) กำหนดขึ้น เช่น ISO 9606 โดยยังไม่มีกรอบความตกลงสากลร่วมที่สามารถใช้เป็นการทั่วไปเกี่ยวกับทักษะที่ช่างเชื่อมพึงมี ในขณะที่มีประเทศและภูมิภาคอื่นอาจใช้มาตรฐานแตกต่างกันไป เช่น มาตรฐานคุณสมบัติช่างเชื่อมของยุโรป ใช้มาตรฐานที่เรียกว่า EN 287 ซึ่งอิงมาตรฐานสากลที่เรียกว่า ISO 9606 ส่วนสหรัฐอเมริกาใช้ SMAW111 แคนาดา ใช้ GTAW 141 เป็นต้น	มีการฝึกอบรมกันมาก ทั้งการฝึกทักษะพร้อมกับการทำงาน (On-the-job training) การมีหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น ระยะยาว
	Arc Welding เป็นทักษะที่มีการจัดการแข่งขันด้านทักษะ	

อาชีพ	มาตรฐานฝีมือ	ประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
	ในระดับอาเซียน (ASEAN Skills Competition)	
คนงานในไร่ (Plantation worker)	ส่วนใหญ่ไม่ต้องการมาตรฐานชาติ เรียนรู้ทักษะจากการทำงาน	มีการย้ายถิ่นมากระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน เช่น จากอินโดนีเซียไปยังมาเลเซีย และจากพม่า ลาว มายังไทย
	มาเลเซีย มีมาตรฐานที่ภาคอุตสาหกรรมและภาครัฐจัดทำขึ้น ฟิลิปปินส์อยู่ระหว่างการจัดทำมาตรฐานทักษะระดับชาติ	การจ้างงานขึ้นอยู่กับผู้จ้าง หรือตัวแทน และอาจอาศัยฐานด้านประสบการณ์ประกอบการพิจารณา
		ส่วนใหญ่ยังไม่มีประเทศใดจัดการฝึกอบรมก่อนการย้ายถิ่น
		ฟิลิปปินส์เป็นประเทศเดียวที่มีหลักสูตรการฝึกทักษะฝีมือ
		ยังไม่มีระบบการประเมินประสบการณ์/ทักษะฝีมือของผู้ย้ายถิ่นกลับ
Aquaculture junior technician	เป็นอาชีพที่พบได้ทั่วไปและเพิ่มมากขึ้นในเอเชีย แต่ไม่ค่อยมีการจัดทำมาตรฐาน การประเมินทักษะฝีมือต่างๆ มักเป็นเรื่องของนายจ้าง กระนั้นก็ตาม มาเลเซียมีมาตรฐานด้านกระบวนการในการประเมินทักษะของผู้ย้ายถิ่น	ไม่มีข้อมูล
Mechatronics assistant engineer	ฟิลิปปินส์ และเวียดนามมีการจัดทำการกำหนดกรอบคุณสมบัติระดับชาติ โดยฟิลิปปินส์มีระบบประเมินและรับรองคุณสมบัติของผู้ย้ายถิ่น ทว่ายังไม่สมบูรณ์	
Toolmaker - - press tool	ส่วนใหญ่ยังไม่มีการจัดทำข้อกำหนดคุณสมบัติที่บางประเทศ เช่น ของฟิลิปปินส์และมาเลเซีย ยังคงแตกต่างกัน แต่อาจนำประสบการณ์และความรู้มาพิจารณาเป็นแนวทางสำหรับประเทศสมาชิกอื่นๆ	ทุกประเทศสมาชิกอาเซียนต้องการคนงานในระดับคุณภาพด้านนี้เพื่อทำงานใน electrotechnology หลายสาขา
		มีการจัดฝึกอบรมใน ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย และเวียดนาม โดยเวียดนามเน้นการฝึกอบรมสำหรับการไปทำงานต่างประเทศ แต่ยังไม่มีระบบการยอมรับการเพิ่มพูนทักษะภายหลังการย้ายถิ่นกลับ
Industrial sewing machine mechanic	การจัดทำมาตรฐานระดับชาติยังไม่แพร่หลาย และที่มีอยู่ยังไม่นำไปสู่ภาคปฏิบัติ	การฝึกทักษะมักอยู่ในระหว่างการทำงาน (On-the-job training) เวียดนาม และกัมพูชา มีการจัดตั้งสถาบันฝึกอบรมขนาดย่อม
Food processing production operator	ไม่มีข้อมูล	การฝึกทักษะมักอยู่ในระหว่างการทำงาน (On-the-job training) ประเทศสมาชิกส่วนใหญ่มีการจัดตั้ง

อาชีพ	มาตรฐานฝีมือ	ประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
		สถาบันฝึกอบรม
ช่างไฟฟ้า (Electrician)	ฟิลิปปินส์มีการจัดทำมาตรฐานระดับชาติและกลไกทดสอบระดับชาติ ฟิลิปปินส์กำหนดว่า Master Electricians ต้องเป็นผู้ได้รับใบอนุญาต แต่ไม่ได้ระบุว่าต้องเป็นใบอนุญาตจากประเทศใดโดยเฉพาะ อินโดนีเซียอยู่ระหว่างดำเนินการ โดยไม่กำหนดเงื่อนไขด้านการมีใบอนุญาต	ทุกประเทศสมาชิกอาเซียนต้องการคนงานในระดับคุณภาพด้านนี้ เวียดนามมีการจัดส่งช่างไฟฟ้าไปทำงานในต่างประเทศภายหลังรับการฝึกอบรมด้านทักษะ ฟิลิปปินส์มีหน่วยงานเอกชนทำการทดสอบฝีมือแรงงานแทนนายจ้างในต่างประเทศ
ช่างไม้ (Carpenter)	มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ มีมาตรฐานระดับชาติที่ชัดเจน หลายประเทศสมาชิกอาเซียนมีองค์กรในการออกวุฒิบัตร	ทุกประเทศสมาชิกอาเซียนมีการจัดการฝึกอบรมทักษะ
	อยู่ระหว่างการร่วมมือกันในระดับภูมิภาคในการกำหนดมาตรฐานด้านคุณสมบัติเพื่อใช้ในการแข่งขันทักษะฝีมือระดับอาเซียน	
Plumber	มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม และบรูไนมีการกำหนดคุณสมบัติช่างด้านนี้ในระดับชาติ	ส่วนใหญ่เป็นการฝึกทักษะในระหว่างการทำงาน (On-the-job training) มีหลักสูตรการฝึกอบรมและออกวุฒิบัตรรับรอง เช่น ในมาเลเซีย และฟิลิปปินส์
Air conditioning/ refrigeration technician	มีความสอดคล้องกันในระดับหนึ่งระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนในด้านคำจำกัดความและภาระหน้าที่ ยกเว้นในกรณีของบรูไน ซึ่งภาคเอกชนใช้คำว่า technician แต่ภาครัฐใช้คำว่า tradesman	ส่วนใหญ่เป็นการฝึกทักษะในระหว่างการทำงาน (On-the-job training) มีการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการในบรูไน มาเลเซีย และฟิลิปปินส์
	กัมพูชาและเวียดนามที่ไม่มีข้อกำหนดคุณสมบัติของช่างในด้านนี้	
Assistant computer network engineer	ส่วนใหญ่ยังไม่มีการกำหนดคุณสมบัติในระดับชาติ ส่วนที่มีอยู่มักอิงมาตรฐานด้าน computer and software vendors	ไม่มีข้อมูล
	มีศักยภาพในการกำหนดคุณสมบัติให้เป็นมาตรฐานระดับชาติและระดับสากลต่อไป เนื่องจากความต้องการในตลาดแรงงานที่จะเพิ่มสูงขึ้นนับจากนี้ไป	
เสมียนบัญชี Accounts clerk/bookkeeper	ไม่มีข้อมูล	การฝึกทักษะในระหว่างการทำงาน (On-the-job training) มีหลักสูตรการฝึกอบรมและออกวุฒิบัตรรับรองอย่างเป็นทางการ
Logistics technician	ส่วนใหญ่มีข้อกำหนดด้านระดับการศึกษา การจดทะเบียน และการมีใบอนุญาต	มีชื่อเรียกแตกต่างกันไปในระหว่างประเทศสมาชิก

ที่มา: พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2549) รวบรวมจากข้อมูลใน กระทรวงแรงงาน (2548); AADCP Newsletter (2005); Australian Expert Group for Industry Studies (2005).

ตารางที่ 7.4 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนามาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพในภูมิภาคอาเซียน แบ่งคร่าวๆ ได้เป็น 3 กลุ่มระดับ คือ

กลุ่มระดับ 1: ประเทศที่มีความก้าวหน้าสูงด้านการพัฒนามาตรฐานในการประกอบอาชีพ ได้แก่ สิงคโปร์ มาเลเซีย และฟิลิปปินส์

กลุ่มระดับ 2: ประเทศที่มีความก้าวหน้าปานกลางด้านการพัฒนามาตรฐานในการประกอบอาชีพ ได้แก่ ไทย และอินโดนีเซีย

กลุ่มระดับ 3: ประเทศที่เพิ่งเริ่มต้นพัฒนามาตรฐานในการประกอบอาชีพ ได้แก่ ประเทศสมาชิกใหม่ทั้งหมดของอาเซียน (เวียดนาม กัมพูชา ลาว และพม่า)

ตารางที่ 7.4 ระบบมาตรฐานความสามารถของกำลังแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ของไทยเปรียบเทียบกับประเทศสมาชิกอื่นในอาเซียน

ประเทศ	ระดับพัฒนาการของระบบมาตรฐานความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาคผู้ประกอบการ
ไทย	ระดับปานกลาง	มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครอบคลุม 3 ระดับถึงระดับช่างเทคนิค โดยอิงมาตรฐานสากล บนฐานการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐกับสมาคมวิชาชีพต่างๆ ในการพัฒนามาตรฐาน การทดสอบและการรับรองทักษะฝีมือ	สถานประกอบการมีบทบาทมากในการพัฒนาฝีมือและรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาตั้งแต่ระดับวิชาชีพลงไปถึงผู้ปฏิบัติระดับล่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการที่เป็นบรรษัทข้ามชาติ โดยยึดมาตรฐานสากล หรือมาตรฐานของประเทศแม่ เช่น ฝรั่งเศส เยอรมนี ญี่ปุ่น เกาหลี (ระบบมาตรฐานอื่นที่แยกส่วนจากระบบมาตรฐานชาติยังคงแข็งแกร่ง) มีแรงจูงใจจากภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือให้กับลูกจ้าง
บรูไน	ระดับปานกลาง	ยึดแนว National Qualification Framework (NQF)	สถานประกอบการมีบทบาทมากในการพัฒนาฝีมือและรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาตั้งแต่ระดับวิชาชีพลงไปถึงผู้ปฏิบัติระดับล่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการที่เป็นบรรษัทข้ามชาติโดยยึดมาตรฐานสากล[1] (ระบบมาตรฐานอื่นที่แยกส่วนจากระบบ

[1] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). "The Role of Non-Government Industry and Private Training Bodies in Skills Development and Certification." A Discussion Paper, Enhancing Skills Recognition Systems in ASEAN Project Report 1.2, ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP) Program Stream, January.

ประเทศ	ระดับพัฒนาการของระบบมาตรฐานความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาคผู้ประกอบการ
			มาตรฐานชาติยังคงแข็งแกร่ง)
กัมพูชา	ระดับเริ่มต้น	เพิ่งเริ่มเข้าสู่การวางแผนและเตรียมการพัฒนาระบบ National Occupational Skills Standard (NOSS) บนกรอบทักษะ 3 ระดับ (1. ระดับกึ่งทักษะ 2. ระดับทักษะ 3. ระดับทักษะสูง)โดยในปัจจุบันอยู่ระหว่างการปรับสู่กรอบใหม่ที่เรียกว่า National Qualification Framework for Cambodia (NQFC) ซึ่งเน้นการขยายจากกรอบเดิมให้เป็นที่ยอมรับด้านคุณสมบัติของกำลังแรงงานมากขึ้นในระดับภูมิภาคและระดับสากล รวมถึงการเพิ่มสัดส่วนของกำลังแรงงานในระดับช่างเทคนิคและทักษะระดับสูง (Foreman) ด้วยกรอบคุณสมบัติ 5 ระดับ (Qualification Levels) และวุฒิบัตรระดับชาติ (National Certificate) 5 ระดับ (I = Semi-skilled; II = Skilled; III = Highly Skilled/Foreman; IV = Technician; V = Engineer)[2]	สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่ตระหนักถึงการพัฒนาทักษะฝีมือและการรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนา[3]
		มีความตั้งใจจะยกระดับให้สูงขึ้น โดยมีแนวโน้มที่จะรับแนวคิดแบบนำร่องในโครงการ Enhancing Skills Recognition System Project ภายใต้ ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP)[4] และพร้อมที่จะพิจารณานำแนวของ ILO มาปรับใช้หากแนวทาง ของ ILO เป็นรูปร่างที่ชัดเจนในสาขาอุตสาหกรรมต่างๆ มากขึ้นต่อไปในอนาคต[5]	

[2] Sopha Sem and Quen Tep (2006). "Country Paper: Cambodia" presented at ILO/SKILLS-AP/THAILAND Regional Technical Meeting on Developing Skills Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries, at BP Samila Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June.

[3] สัมภาษณ์ Sopha Sem, The Cambodian Federation of Employers and Business Associations (CAMFEBA) ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 21 มิถุนายน 2549.

[4] สัมภาษณ์ Men Socheth, Director of Department of National Competency Standard, Phonm Penh ณ Siam City Hotel, 31 August 2006

[5] สัมภาษณ์ Qoen Tep, Deputy Director General, Technical Vocational Education and Training (TVET), Ministry of Labor and Vocational Training (MoVT), Cambodia ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 21 มิถุนายน 2549.

ประเทศ	ระดับพัฒนาการของระบบมาตรฐานความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาคผู้ประกอบการ
อินโดนีเซีย	ระดับปานกลาง	อยู่ระหว่างการปฏิรูป จากมาตรฐานฝีมือสู่มาตรฐานความสามารถแห่งชาติที่เรียกว่า National Standard of Competency ครอบคลุม 9 ระดับ ตามกรอบ National Qualification Framework (NQF) แบบยืดหยุ่น โดยบางอาชีพอาจให้ใช้ได้เพียงระดับ 1-5 หรือ 1-6 บางอาชีพอาจได้ทั้งระดับ 1-9 ซึ่งมีชุดความสามารถจำนวนมาก โดยมีเป้าหมายขยายขอบข่ายมาตรฐานความสามารถแห่งชาติให้ถึง 100 สาขาอาชีพ ตั้งแต่ระดับพื้นฐานถึงระดับวิศวกร/วิชาชีพ และให้ใช้ร่วมกันทั่วประเทศทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนภายในปี 2553 จากที่เริ่มใช้เพียงบางส่วนในปัจจุบัน [6]	ภาคผู้ประกอบการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆ มีส่วนร่วมในการปฏิรูปมาตรฐานชาติและรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนา[7] อินโดนีเซียยึดหลักความสมัครใจในการที่ภาคการผลิตจะนำมาตรฐานความสามารถแห่งชาติไปใช้ โดยไม่ปิดกั้นการที่ภาคการผลิตจะอิงมาตรฐานสากล ยกเว้นในส่วนที่เกี่ยวกับ ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) ตลอดจนส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปกป้องผลประโยชน์ของสาธารณชนนั้น มาตรฐานชาติและการออกใบรับรองเป็นมาตรการบังคับตามกฎหมาย[8]

[6] M. Moejiman; L.F. Majanto; R. Mustakim; A. Mulyanto; S. Salam (2006). "Country Paper: Indonesia" presented at ILO/SKILLS-AP/THAILAND Regional Technical Meeting on Developing Skills Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries, at BP Samila Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June.

[7] สัมภาษณ์ Raja Mustakim, Riau Island, Chamber of Commerce & Industry Office ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 20 มิถุนายน 2549.

[8] สัมภาษณ์ M. Moejiman, Director of Standard & Competent Training Program, The Labor Department of the Republic of Indonesia ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 20 มิถุนายน 2549.

ประเทศ	ระดับพัฒนาการของระบบมาตรฐานความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาคผู้ประกอบการ
		มาตรฐานความสามารถแห่งชาติมีฐานการพัฒนามาจากต้นแบบของออสเตรเลียและเยอรมนีเป็นสำคัญ [9]	มีแรงจูงใจจากภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือให้กับลูกจ้าง[10]
ลาว	ระดับเริ่มต้น	เพิ่งมีระบบที่เป็นของภาครัฐ โดยเริ่มมีการร่างกรอบมาตรฐานทักษะฝีมือเมื่อกลางปี 2548 และอยู่ระหว่างการพัฒนาระบบให้ได้มาตรฐานสูงขึ้นและขยายขอบเขตความครอบคลุมสาขาอาชีพต่างๆ มากขึ้น [11]	เริ่มมีสถาบันฝึกอบรมพัฒนาฝีมือกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นในภาคเอกชน แต่สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่ตระหนักถึงการพัฒนาทักษะฝีมือและการรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนา [12]

9 M. Moejiman; L.F. Majanto; R. Mustakim; A. Mulyanto; S. Salam (2006). *Ibid.*

10 Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

11 สัมภาษณ์ Phouvanh Chanthavong, Director of Lao-Korea Vocational Training Center, Department of Labor, Ministry of Labor and Social Welfare, ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 21 มิถุนายน 2549.

12 Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

ประเทศ	ระดับพัฒนาการของระบบมาตรฐานความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาคผู้ประกอบการ
		มีแนวโน้มที่จะรับแนวคิดแบบ AADCP[13] และพร้อมที่จะพิจารณานำแนวของ ILO มาปรับใช้ หากแนวทาง ของ ILO เป็นรูปร่างที่ชัดเจนในสาขาอุตสาหกรรมต่างๆ มากขึ้นต่อไปในอนาคต[14]	สถานประกอบการเน้นการทดสอบความสามารถจากการสัมภาษณ์และการทดลองงานระยะสั้น สำหรับการฝึกฝีมือแรงงานเน้นการฝึกฝีมือแรงงานกันเองภายในสถานประกอบการ การส่งคนงานไปรับการฝึกอบรมมีน้อยมาก สถานประกอบการภาครัฐร่วมกับรัฐวิสาหกิจและสถานประกอบการเอกชนขนาดใหญ่เน้นให้มีผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศมาให้คำแนะนำพนักงานในการใช้และดูแลรักษา ซ่อมบำรุงเครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัยต่างๆ[15]

[13] สัมภาษณ์ Vaigna Souvannachak, Director of Skills Development Division, Ministry of Labour and Social Welfare, Lao PDR ณ Siam City Hotel, 31 August 2006

[14] สัมภาษณ์ Phouvanh Chanthavong, Director of Lao-Korea Vocational Training Center, Department of Labor, Ministry of Labor and Social Welfare, ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 21 มิถุนายน 2549.

[15] มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง (2548) *รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาความต้องการด้านการฝึกอบรมในเขตเศรษฐกิจชายแดน จังหวัดเชียงราย และอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง* กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มกราคม.

ประเทศ	ระดับพัฒนาการของระบบมาตรฐานความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาคผู้ประกอบการ
มาเลเซีย	ระดับก้าวหน้า	National Occupational Skills Standard (NOSS) อยู่ระหว่างการปรับเป็น National Competency Standards เน้นมาตรฐานความสามารถ (Competency) ที่ยืดหยุ่นและรองรับความจำเป็นในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจของภาคการผลิต โดยกรอบทักษะความสามารถในแต่ละอาชีพเน้นแนวทางที่เอื้อต่อการต่อยอดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งเป็นการขยายจากกรอบเดิม คือ ระดับวุฒิบัตร (Certificate) 1, 2, 3 สู่ระดับประกาศนียบัตร (Diploma) 4 และ 5 ซึ่งเทียบได้กับประกาศนียบัตรชั้นสูง (Advanced Diploma) ในระบบการศึกษา [16]	ภาคผู้ประกอบการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆ มีส่วนร่วมในการปฏิรูปมาตรฐานชาติและรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้สอดรับกับความต้องการของภาคการผลิตในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันสากลมากขึ้น อีกทั้งให้เชื่อมโยงต่อยอดได้กับระบบการศึกษา และความก้าวหน้าในสายอาชีพ [17]
		มาเลเซียอยู่ระหว่างเร่งแผนดำเนินการในการขยายกรอบระดับมาตรฐานให้ครอบคลุมทักษะระดับสูงและอาชีพใหม่ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้นตามมาจากพัฒนาการทางเทคโนโลยีที่สูงขึ้น รวมถึงการทบทวนปรับปรุงเนื้อหามาตรฐานที่มีอยู่แล้วให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี โดยเพิ่มมิติของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การคิดเชิงนวัตกรรม การปรับตัวได้ในการรองรับงานหลากหลายประเภท (Multi-tasking) ด้วยทักษะหลากหลาย (Multiple skills) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการ แทนที่จะเน้นเพียงทักษะความสามารถที่จะรองรับงานได้เพียงประเภทเดียวเช่นในอดีตที่ผ่านมา [16]	อยู่ระหว่างการเร่งปรับมาตรการแรงจูงใจจากภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือให้กับลูกจ้าง

[16] Siti Sauziah Jamadi; Norhuda Salim; Wan Ismail Ibrahim (2006) "Country Paper: Malaysia" presented at ILO/SKILLS-AP/THAILAND Regional Technical Meeting on Developing Skills Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries, at BP Samila Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June.

[17] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

[18] สัมภาษณ์ Siti Fauzah Jumadi, Senior Assistant Director, National Vocational Training Council, Ministry of Human Resources, Malaysia ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 22 มิถุนายน 2549.

ประเทศ	ระดับพัฒนาการของระบบมาตรฐานความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาคผู้ประกอบการ
		มาเลเซียไม่ปิดกั้นแนวทางริเริ่มใหม่ๆ ที่กำลังเกิดขึ้นในส่วนต่างๆ ของโลกในการทำให้มาตรฐานชาติที่มีอยู่รองรับพัฒนาการทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้มากขึ้น รวมถึงที่กำลังพัฒนาในกรอบ ILO [19] และตัวแบบนำร่องในโครงการ Enhancing Skills Recognition System Project ภายใต้ ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP) [20]	
		ณ ปี 2549 มาตรฐานฝีมือแห่งชาติของมาเลเซีย (NOSS) ครอบคลุม 832 อาชีพหลักในภาคอุตสาหกรรม รวมถึงที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีใหม่ในระดับสูงด้วย [21]	
		ใบรับรองทักษะฝีมือที่ได้มาตรฐานของมาเลเซีย เรียกว่า Malaysian Skill Certificate (SKM) ภายใต้การบริหารกำกับดูแลและควบคุมของ National Vocational Training Council (NVTC) ซึ่ง ณ ปี 2549 มีการออกใบรับรองทักษะฝีมือที่ได้มาตรฐานไปแล้ว 435,151 ฉบับ [22]	
พม่า	ระดับเริ่มต้น	พม่าเพิ่งเริ่มจัดทำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรมมีศูนย์ฝึกอบรมอุตสาหกรรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 แห่ง โดยได้รับการรับรองด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานจาก Nanyang Technological University ของสิงคโปร์[23]	ผู้ประกอบการที่เป็นธุรกิจขนาดใหญ่บางแห่งจากต่างประเทศนิยมอิงแนวทางและเทคโนโลยีเฉพาะทางของตน กลุ่ม

[19] สัมภาษณ์ Norhuda Salim, Senior Assistant Director, National Vocational Training Council, Ministry of Human Resources, Malaysia ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 22 มิถุนายน 2549

[20] สัมภาษณ์ Pang Chau Leong, Deputy Director General, Ministry of Human Resources, Malaysia ณ Siam City Hotel, 31 August 2006

[21] Siti Sauziah Jamadi; Norhuda Salim; Wan Ismail Ibrahim (2006). *Ibid.*

[22] Siti Sauziah Jamadi; Norhuda Salim; Wan Ismail Ibrahim (2006). *Ibid.*

[23] สัมภาษณ์ Khin Nway Co, Senior Training Officer, Skill Training Center, Department of Labor, Myanmar ณ Siam City Hotel, 30 August 2006

ประเทศ	ระดับพัฒนาการของระบบมาตรฐานความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาคผู้ประกอบการ
		อิงมาตรฐานของสิงคโปร์ในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานสาขาการก่อสร้าง ซึ่งการที่กำลังแรงงานพม่าจะได้รับใบรับรองการผ่านมาตรฐานเป็น Certified Skilled Worker ได้ต้องผ่าน CIDB Skill Evaluation Tests ของ Construction Industry Development Board Skill Evaluation ของสิงคโปร์[25]	ธุรกิจร่วมทุนและธุรกิจของชาวพม่าไม่ค่อยสนใจด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานมากนัก เน้นการพัฒนาฝีมือจากการลงมือปฏิบัติจริง ไม่มีแผนการฝึกอบรมที่แน่นอน และไม่ค่อยได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานจากภายนอก[24]
ฟิลิปปินส์	ระดับก้าวหน้า	ยึดแนว National Qualification Framework (NQF) ซึ่งอิงมาตรฐานสากล มีระบบซึ่งเน้นมาตรฐานและการรับรองทักษะความสามารถระดับกลางของผู้ประกอบอาชีพสาขาต่างๆ มากมาย โดยเป็นการปรับจากที่ภาครัฐเป็นผู้กำหนดไปสู่การที่ภาคผู้ประกอบการมีบทบาทหลักตามความต้องการของแต่ละสาขาและตลาด (Sector-led, market-driven approach)[26]	ภาคผู้ประกอบการมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดในการกำหนดนโยบายการฝึกอบรมทางวิชาชีพ แผนและโครงการพัฒนาทักษะฝีมือ โดยคณะทำงาน กลุ่มอุตสาหกรรม (Industry Working Group) ได้รับการส่งเสริมให้เป็นผู้บริหารจัดการโครงการประเมินผลสำหรับทักษะความสามารถระดับกลางของอาชีพสาขาต่างๆ ระบบมาตรฐานอื่นที่แยกส่วนจากระบบมาตรฐานชาติกำลังจะลดบทบาทลง[27]

[24] *Opcit.*

[25] *Opcit.*

[26] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

[27] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

ประเทศ	ระดับพัฒนาการของระบบมาตรฐานความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาคผู้ประกอบการ
		พร้อมให้ความร่วมมือกับประเทศสมาชิกอาเซียน แม้ในกรอบ AADCP ในการแสวงหาแนวทางด้านการจัดทำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อ MRA ระหว่างประเทศสมาชิก [28]	มีแรงจูงใจจากภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือให้กับลูกจ้าง [29]
สิงคโปร์	ระดับก้าวหน้า	มี National Skills Recognition System (NSRS) ซึ่งอิงแนวทางของ British National Vocational Qualifications (NVQ) เป็นต้นแบบ ในการออกใบรับรองทักษะที่เรียกว่า National Skills Certificate เพื่อรับรองทักษะในการทำงานสำหรับนักเรียนที่ไม่มีประสบการณ์ทำงานและสำหรับกำลังแรงงานในตลาดแรงงานทุกอุตสาหกรรม ที่ผ่านการฝึกอบรมที่สถาบันฝึกอบรม 14 แห่ง ทั่วประเทศ และผ่านการทดสอบ Public Vocational Tests[30]	National Trades Union Congress มีบทบาทแข็งแกร่งในการกดดันให้เคารพสิทธิของกำลังแรงงานในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรูปของการยกระดับทักษะฝีมือ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคนายจ้าง และภาคแรงงาน ซึ่งภาคผู้ประกอบการต้องแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงแนวทางในการยกระดับทักษะฝีมือของลูกจ้างโดยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น[31]
		ระบบมาตรฐานความสามารถระดับชาติเป็นแนวทางกว้างๆ 3 ระดับ (1-3) เปิดโอกาสให้ภาคผู้ประกอบการในการจัดการด้านคุณภาพของลูกจ้างให้ได้มาตรฐาน และต้องแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการยกระดับผลิตภาพและคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในสถานประกอบการ เพื่อการเติบโตของอุตสาหกรรมที่แข่งขันได้ในระดับสากล [32]	

[28] สัมภาษณ์ Milagros Dawa-Hernandez, Deputy Director General, ณ Siam City Hotel, 31 August 2006

[29] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

[30] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

[31] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

[32] Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

ประเทศ	ระดับพัฒนาการของระบบมาตรฐานความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาคผู้ประกอบการ
		ในปัจจุบันมีเกือบ 600 มาตรฐานความสามารถครอบคลุม 60 อาชีพ [33]	
เวียดนาม	ระดับเริ่มต้น	Ministry of MoLISA เพิ่งออก Decision No. 622/QD-LDTBXH เกี่ยวกับกรอบคุณสมบัติทักษะแห่งชาติ (Skills Qualification Framework of Vietnam) ให้ประกอบด้วยคุณสมบัติ 3 ระดับ (1-3) โดยมีแผนที่จะขยายความครอบคลุมจากที่มีอยู่แล้ว 2 สาขาอาชีพ (ช่างไฟฟ้าตามบ้าน และช่างตัดโลหะ) เป็น 48 สาขาอาชีพ โดยอาศัยเงินกู้จาก Asian Development Bank และการจัดทำมาตรฐานความสามารถ 13 ประเภท (Competencies) สำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวภายใต้เงินให้เปล่า (Grant) จาก EU[34] โดยมีแนวโน้มที่จะรับแนว และพร้อมที่จะพิจารณานำแนวตัวแบบนำร่องในโครงการ Enhancing Skills Recognition System Project ภายใต้ ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP) และของ ILO มาปรับใช้หากแนวทาง ของ ILO เป็นรูปร่างที่ชัดเจนในสาขาอุตสาหกรรมต่างๆ มากขึ้นต่อไปในอนาคต [35]	ผู้ประกอบการเริ่มให้ความสำคัญกับมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงาน แต่ยังไม่มีแรงจูงใจจากภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบ การจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือให้กับลูกจ้าง[36]

ประเทศไทยเปิดโอกาสให้สถานประกอบการต่างๆ มีมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเองภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของภาครัฐ ซึ่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นเรื่องที่กระทำได้ โดยต้องได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานจากคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเมื่อได้รับการรับรองแล้ว สามารถนำไปใช้ทดสอบตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการฯ ประกาศกำหนด

---

33 ดูรายละเอียดใน < http://app.wda.gov.sg>

34 Thi Lan Anh Tran, Hong Minh Nguyen, Kim Ngan Ho Thi (2006). "Country Paper: Vietnam" presented at ILO/SKILLS-AP/THAILAND Regional Technical Meeting on Developing Skills Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries, at BP Samila Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June.

35 สัมภาษณ์ Thi Lan Anh Tran, Deputy Manager, Vietnam Chamber of Commerce and Industry ณ BP Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand วันที่ 23 มิถุนายน 2549.

36 Australia Expert Group in Industry Studies (2005). *Ibid.*

การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ อยู่ภายใต้ความร่วมมือของฝ่ายการแรงงานภาคเอกชนและภาครัฐที่เกี่ยวข้องในรูปของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่างๆ ซึ่งต้องมีการนำเสนอขอความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและประกาศบังคับใช้ ก่อนที่จะนำไปใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานรับผิดชอบในภาพรวม

สถานประกอบการมีบทบาทมากในการพัฒนาฝีมือและรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาตั้งแต่ระดับวิชาชีพลงไปถึงผู้ปฏิบัติระดับล่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการที่เป็นบรรษัทข้ามชาติ โดยยึดมาตรฐานสากล หรือมาตรฐานของประเทศแม่ เช่น ฝรั่งเศส เยอรมนี ญี่ปุ่น เกาหลี (ระบบมาตรฐานอื่นที่แยกส่วนจากระบบมาตรฐานชาติยังคงแข็งแกร่ง) มีแรงจูงใจจากภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือให้กับลูกจ้าง

ในปัจจุบัน ประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระทรวงแรงงาน อยู่ระหว่างการปรับตัวและแสวงหาแนวทางปรับตัวทั้งในเชิงนโยบายและมาตรการรองรับการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานในประเทศหลายประการ ซึ่งบางประการนั้นเป็นแนวคิดริเริ่มที่รุดหน้ากว่าประเทศอื่นๆ ในภูมิภาค ได้แก่

1) แนวคิดในการปรับขยายระดับกรอบมาตรฐานอาชีพให้เอื้อต่อการต่อยอดอย่างก้าวหน้าในสายอาชีพมากยิ่งขึ้น เห็นได้จากกรอบแนวคิดของมาตรฐานอาชีพของผู้ประกอบอาหาร และมาตรฐานอาชีพของบุคลากรในสถานประกอบการที่พักแรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการเคลื่อนย้ายบุคลากรเข้าไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนภายในปี 2551 ตามแผนดำเนินการการก้าวสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint) ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์กำหนดสำหรับเทียบและวัดระดับคุณภาพของบุคลากร 3 ประการ คือ ก) ความรู้และความสามารถหลัก ข) ความรู้ความสามารถเฉพาะแผนก และ ค) ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งงาน โดยมีการแบ่งระดับมาตรฐานอาชีพออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับที่ 1 เทียบเท่ากับผู้ปฏิบัติการระดับ 1 (เบื้องต้น) ระดับที่ 2 เทียบเท่ากับผู้ปฏิบัติการระดับ 2 (ปานกลาง) ระดับที่ 3 เทียบเท่ากับผู้คุมงาน/หัวหน้างาน ระดับที่ 4 เทียบเท่ากับ ผู้ช่วยผู้จัดการ ระดับที่ 5 เทียบเท่ากับ ผู้จัดการ

2) การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงานปี 2550

3) การศึกษาวิจัยแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งเป็นโครงการที่สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน มอบหมายให้กลุ่มพัฒนาแรงงาน ฝ่ายการวิจัยทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสังคม และสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย เป็นผู้จัดทำโครงการ

4) แนวคิดในการแสวงหาแนวทางให้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 นั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5) การจัดทำร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการประกอบอาชีพ พ.ศ...

6) การจัดทำร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์กรมหาชน) พ.ศ...

แนวคิดในการพัฒนาระบบรับรองประสบการณ์การทำงานของแรงงานไทย ทั้งที่เป็นแรงงานที่ทำงานในประเทศไทย และแรงงานที่เดินทางกลับจากต่างประเทศ ซึ่งมีการประเมินการพัฒนาองค์ความรู้เดิมและการพัฒนาฝีมือเพิ่มเติม อันนำไปสู่การออกหนังสือรับรองประสบการณ์การทำงาน 5 ระดับ ซึ่งสามารถเทียบอัตราค่าจ้างตามระดับตลอดจนอำนวยต่อการเทียบโอนศึกษาต่อ และการสมัครงานหรือการบรรจุงานในประเทศต่อไป โดยมีสถาบันรองรับประสบการณ์การทำงานแรงงานไทย ประสานงานกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 2 /ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร. ปช.) คณะอนุกรรมการกำหนดกรอบการประเมินประสบการณ์ คณะอนุกรรมการกำหนดแนวทางการเทียบอัตราค่าจ้าง และคณะอนุกรรมการประเมินประสบการณ์ฯ รายบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

การทบทวนมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงาน เป็นเรื่องที่พบได้ในแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน หากแต่ด้วยระยะเวลาที่แตกต่างกันออกไป เช่น อินโดนีเซียมีการทบทวนมาตรฐานดังกล่าวอย่างน้อยหนึ่งครั้งในระยะเวลา 5 ปี ส่วนมาเลเซียมักมีการดำเนินการทุกๆ 2-3 ปี ในขณะที่ไทยมีระยะเวลาในการทบทวนถี่กว่า หากแต่แตกต่างกันไปในแต่ละอาชีพ ซึ่งโดยปกติมักจะอยู่ในช่วงระยะเวลาประมาณ 1-2 ปี

ประเทศสมาชิกอาเซียนบางประเทศที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงานมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบเชิงโครงสร้างของมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับชาติ และยังคงไม่ปฏิเสธที่จะปรับเปลี่ยนต่อไปเพื่อยกระดับศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจเฉพาะตน

ในภาพรวมของภูมิภาค อาจกล่าวได้ว่า การกำหนดและการรับรองมาตรฐานความสามารถของกำลังแรงงาน ได้กลายเป็นแนวโน้มร่วมกันของประเทศต่างๆ ในอาเซียน ซึ่งมาตรฐานความสามารถระดับชาติในอาเซียนนั้น มีลักษณะที่สอดคล้องกันในเชิงกรอบความคิดหลักที่เน้นมาตรฐานฝีมือที่กำหนดขึ้นในเชิงคุณภาพบนฐานของทักษะหรือสมรรถนะซึ่งต่อยอดกันได้ในแต่ละระดับ แทนที่จะเน้นเพียงในเชิงปริมาณจากจำนวนชั่วโมงการฝึกฝนทักษะ กระนั้นก็ตาม อาจกล่าวได้ว่า ความสอดคล้องกันนั้นเป็นเพียงในระดับหนึ่งเท่านั้น และยังไม่ถึงขั้นที่สามารถอำนวยการให้เกิดการเป็นมาตรฐานร่วมอาเซียนโดยสมบูรณ์ในทันที เนื่องจากยังคงมีความแตกต่างกันอยู่บ้างในด้านความครอบคลุมของเนื้อหา ส่วนประกอบ หรือโครงสร้างตามลำดับความยากง่ายของงาน ในเมื่อการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นกระบวนการหลายขั้นตอน ตั้งแต่การวิเคราะห์จำแนกระดับฝีมือแรงงานตามความรู้และความสามารถในการทำงานสาขาอาชีพต่างๆ กำหนดลักษณะของงานที่ควรรู้และสามารถทำได้ในขั้นตอนต่างๆ ตามลำดับความยากง่ายของงาน ซึ่งยังมีความแตกต่างกันในระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

บทบาทของกลไกการยอมรับมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ

การสร้างมาตรฐานความสามารถขั้นพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความสามารถที่เกี่ยวข้องในระดับสูงขึ้นไปในการประกอบอาชีพอย่างเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับได้ร่วมกันทั้งภายในและภายนอกประเทศ เป็นเรื่องจำเป็นในยุคของการแข่งขัน และยุคของการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติที่จะมีความเสรีมากขึ้น ในขณะที่ใบรับรองคุณภาพของความสามารถในการประกอบอาชีพในฐานะเป็นกลไกหนึ่งของการเพิ่มอุปสงค์และอุปทานของแรงงานที่มีคุณภาพกลายเป็นกระแสหลักสากลของศตวรรษที่ 21

เป็นที่ยอมรับในระดับสากลว่า Mutual Recognition Arrangements (MRAs) เป็นเครื่องมือทางนโยบายในการส่งเสริมการบูรณาการทางเศรษฐกิจและส่งเสริมความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการค้าระหว่างประเทศสมาชิกต่างๆ ในแต่ละกลุ่มประเทศที่รวมตัวกันในทางเศรษฐกิจ บนหลักการของการลดอุปสรรคหรือข้อจำกัดด้านกฎระเบียบต่อการเคลื่อนย้ายสินค้าและบริการ รวมถึงปัจจัยการผลิตประเภททุนมนุษย์ระหว่างประเทศสมาชิก ในลักษณะของการตกลงร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกว่าจะยอมรับหลักการคุณสมบัติความสามารถในการประกอบอาชีพบางส่วนที่สอดคล้องกันหรือทั้งหมดจากมาตรฐานความสามารถหรือแนวทางที่เป็นหลักของแต่ละประเทศสมาชิก ซึ่งอาจมีการจัดทำกรอบความสามารถพื้นฐานขั้นต่ำที่ประเทศสมาชิกจะยอมรับร่วมกันได้เพื่อใช้เป็นมาตรการเทียบเคียงสำหรับที่ประเทศสมาชิกหนึ่งจะยอมรับคุณสมบัติความสามารถในการทำงานหรือการประกอบอาชีพของทุนมนุษย์จากอีกประเทศสมาชิกหนึ่ง

คุณประโยชน์ของเครื่องมือทางนโยบายการยอมรับคุณสมบัติซึ่งกันและกันดังกล่าวของทรัพยากรมนุษย์นั้นมีอยู่มากมาย ดังเห็นได้จากเหตุผลเบื้องหลังต่อกระแสความตกลงยอมรับคุณสมบัติซึ่งกันและกันต่อคุณสมบัติในการประกอบอาชีพด้านมาตรฐานของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอาจจำแนกได้ 7 ประการคือ

1) การลดต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการ ตลอดจนการพัฒนาทุนมนุษย์ที่แต่ละประเทศต้องแบกรับ

2) การสร้างเสริมความสามารถในการแข่งขันร่วมกันทั้งในระดับระหว่างประเทศที่ร่วมมือกันและระดับภูมิภาคที่ประเทศนั้นๆ เป็นสมาชิก

3) การสร้างเสริมโอกาสในการเข้าสู่ตลาด (Market access)

4) การส่งเสริมการบูรณาการทางเศรษฐกิจและส่งเสริมความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการค้าระหว่างประเทศสมาชิกต่างๆ ในแต่ละกลุ่มประเทศที่รวมตัวกันในทางเศรษฐกิจ

5) การเพิ่มความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบ (Comparative advantage) ในบางสาขาอาชีพ กล่าวคือ ความตกลงยอมรับซึ่งกันและกันต่อคุณสมบัติในการประกอบอาชีพด้านความสามารถที่ได้มาตรฐานของทรัพยากรมนุษย์ อาจเป็นหนทางหนึ่งให้ประเทศที่เกี่ยวข้องใช้ประโยชน์จากความสามารถของทุนมนุษย์ได้มากขึ้นในการยกระดับความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบที่ตนมีอยู่ในบางสาขาอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศปลายทาง

6) การประหยัดเวลาและทรัพยากรในการจัดการเกี่ยวกับการแบ่งงานกันทำ (Division of Labour) กล่าวคือ เป็นการอำนวยให้หน่วยงานทางการของภาครัฐ ทั้งในประเทศปลายทางและประเทศต้นทางประหยัดเวลาและทรัพยากรในการควบคุมเกี่ยวกับกรอบกติกาเกี่ยวกับการอนุญาตการประกอบอาชีพโดยการร่วมมือกันในการจัดการเกี่ยวกับการแบ่งงานกันทำอย่างมีประสิทธิภาพ

7) การส่งเสริมการยกระดับมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ และโอกาสในการเข้าถึงตลาดอาชีพในระดับสากลของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ กล่าวคือ ความตกลงยอมรับซึ่งกันและกันต่อคุณสมบัติในการประกอบอาชีพด้านความสามารถที่ได้มาตรฐานของทรัพยากรมนุษย์ เป็นการกระตุ้นให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศปลายทางและประเทศต้นทาง ปรับตัวด้านกรอบกติกาและสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมภายในประเทศในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ และโอกาสในการเข้าถึงตลาดวิชาชีพในระดับสากลของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ โดยอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านกรอบกติการ่วมกันระหว่างประเทศปลายทางและประเทศต้นทาง

หลักการและแนวทางปฏิบัติด้านการยอมรับมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ

การยอมรับคุณสมบัติในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ หรือการยอมรับมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ เป็นแนวคิดที่เริ่มมาตั้งแต่ปี 2501 ในฐานะหลักการทั่วไป (General principle) ในการส่งเสริมการเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนโดยเสรีของทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นประชากรวัยแรงงาน

"การยอมรับซึ่งกันและกัน" หรือที่เรียกกันในทางกรอบกติการะหว่างประเทศว่า Mutual Recognition นั้น เป็นความร่วมมือของภาครัฐในการยอมรับคุณสมบัติของทุนมนุษย์จากประเทศต้นทางว่าเท่ากัน (Equivalence) หรือเทียบเท่า (Compatibility) หรืออย่างน้อย ยอมรับได้ (Acceptability) ตามระบบหรือกรอบกติกาภายในประเทศปลายทาง ทั้งนี้ คำว่า "ซึ่งกันและกัน" หรือ Mutual หมายถึง การดำเนินการในลักษณะต่างตอบแทน (Reciprocal) พร้อมกันไป (Simultaneous) โดยอาศัยการตกลงร่วมกันระหว่างประเทศต่างๆ

โดยหลักการทางทฤษฎีแล้ว การยอมรับคุณสมบัติมาตรฐานทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพหรือในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศปลายทางและประเทศต้นทางนั้น ครอบคลุมองค์ประกอบด้านคุณสมบัติในการประกอบอาชีพ (Professional qualifications) 3 ประการ ซึ่งในทางปฏิบัตินั้นอาจเน้นข้อใดข้อหนึ่ง หรือเพียงบางส่วนข้างต้นตามแต่ที่รัฐบาลของแต่ละประเทศจะตกลงร่วมมือกัน คือ

1) คุณสมบัติด้านการศึกษาที่ใช้ในการประกอบอาชีพ (Professional education) ซึ่งพิจารณาได้จากวุฒิบัตรทางการศึกษา

2) คุณสมบัติด้านประสบการณ์จากการประกอบอาชีพ (Professional experience) และ

3) คุณสมบัติด้านการได้รับใบอนุญาต (License) หรือ ใบรับรอง (Certification) การประกอบอาชีพนั้นๆ อย่างเป็นทางการ รวมทั้งการสอบและการเป็นสมาชิกขององค์กรอาชีพที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการยอมรับคุณสมบัติมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ อาจแบ่งออกได้ 2 แนวทาง คือ

1) การยอมรับอย่างเต็มรูปแบบ เป็นการยอมรับโดยปราศจากเงื่อนไข ทรัพยากรมนุษย์จากประเทศหนึ่งได้รับสิทธิที่เปิดกว้างอย่างเต็มที่ในการเข้าสู่ตลาดงานของอีกประเทศหนึ่ง

2) การยอมรับบนฐานของกระบวนการจัดการ เป็นการยอมรับด้วยชุดกรอบกติกาและกระบวนการที่ซับซ้อน ซึ่งมักประกอบด้วย 4 มิติหลัก คือ มิติเงื่อนไขเบื้องต้น (Pre-requisite) มิติของการบังคับใช้ว่าเป็นไปโดยอัตโนมัติหรือไม่ มิติขอบเขต และมิติการควบคุมตรวจสอบ

การยอมรับมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ เป็นแนวปฏิบัติที่อยู่ระหว่างการแสวงหาแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมในความร่วมมือระหว่างประเทศ ทั้งในระดับทวิภาคี การบูรณาการทางเศรษฐกิจระดับอนุภูมิภาค การบูรณาการทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค และการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจในระดับพหุภาคี

การยอมรับมาตรฐานความสามารถในระดับสากล

ในระดับพหุภาคีหรือระดับสากลนั้น การยอมรับมาตรฐานความสามารถหรือคุณสมบัติในการประกอบอาชีพยังไม่ก้าวไกลนัก หากแต่เน้นไปที่การกำหนดมาตรฐานทางวิชาชีพเป็นรายประเภท โดยในปัจจุบันนั้นยังมีเพียงไม่กี่วิชาชีพนัก ในกรอบความตกลงพหุภาคีที่เรียกว่า GATS ภายใต้องค์การการค้าโลกนั้น วิชาชีพบัญชี เป็นวิชาชีพแรกที่มีการจัดทำด้านมาตรฐานสากลทางวิชาชีพ ตลอดจนกรอบการประเมินว่ามาตรฐานด้านคุณสมบัติทางวิชาชีพในแต่ละประเทศนั้นเท่ากันหรือไม่ ในขณะเดียวกัน องค์กรทางวิชาชีพในระดับสากลหลายแห่งได้พยายามจัดทำมาตรฐานร่วมขั้นต่ำทางวิชาชีพให้ใช้ร่วมกันระหว่างประเทศต่างๆ เช่น การประชุมสมัชชาสหภาพสากลแห่งสถาปนิก (Assembly of the International Union of Architects: UIA) ได้บรรลุข้อตกลงที่เรียกว่า UIA Accord on International Recommended Standards of Professionalism in Architectural Practice ในฐานะมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพสถาปนิก ทั้งนี้ เป็นที่คาดกันว่าข้อตกลงดังกล่าวจะเป็นต้นแบบสำหรับวิชาชีพอื่นๆ ในเวลาต่อมา ข้อตกลงดังกล่าวพัฒนาปรับปรุงมาจากข้อตกลงระดับทวิภาคีระหว่างสหรัฐอเมริกาและแคนาดาเมื่อปี 2521 ในฐานะส่วนหนึ่งของ US-Canada Free Trade Agreement (FTA) หรือความตกลงเปิดเสรีทางการค้าระหว่างสองประเทศนั้น

ข้อจำกัดในการที่ประเทศต่างๆ จะให้การยอมรับซึ่งกันและกันต่อคุณสมบัติของทรัพยากรมนุษย์นั้นอาจแบ่งออกได้ 2 ประการคือ

1) ข้อจำกัดด้านขอบเขตในการทำความตกลงให้การยอมรับ
2) ข้อจำกัดด้านการนำความตกลงไปใช้

การยอมรับมาตรฐานความสามารถในระดับภูมิภาคอื่นๆ นอกอาเซียน

จากการศึกษากรอบกติกาความตกลงการจัดการด้านการยอมรับซึ่งกันและกันเกี่ยวกับคุณสมบัติด้านทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพ หรือในการทำงาน ใน EU, NAFTA, APEC และ ANZCERTA กล่าวได้ว่ามีกระแสร่วมซึ่งอาจสรุปได้ 2 ประการ คือ

1) การเน้นเกี่ยวกับมิติด้านเงื่อนไขเบื้องต้น

เงื่อนไขเบื้องต้นใน EU, NAFTA, APEC และ ANZCERTA นั้นเกี่ยวข้องกับมาตรฐานด้านสาระวัดทักษะความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1.1) การประเมินคุณสมบัติผ่านใบประกาศนียบัตรหรือวุฒิบัตรตามระบบทางการศึกษาและการฝึกอบรมที่แต่ละประเทศออกให้

1.2) การได้รับเอกสารสิทธิในการประกอบอาชีพ เช่น ใบอนุญาต ใบรับรอง (Certification) ซึ่งในบางกรณีอาจจำเป็นต้องผ่านการจดทะเบียนเป็นผู้ประกอบอาชีพแล้วในแต่ละประเทศ

1.3) การเป็นไปตามกำหนดมาตรฐานทักษะความสามารถเฉพาะอาชีพซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างประเทศต่างๆ โดยอาจให้มีการสอบผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

2) การเน้นแนวทางการยอมรับบนฐานของกระบวนการจัดการ

ในกลุ่มประเทศที่มีการบูรณาการทางเศรษฐกิจก้าวหน้า เช่น EU นั้น การยอมรับบนฐานของกระบวนการจัดการมีการปรับรูปแบบในการจัดการเป็นระยะๆ ซึ่งอาจจำแนกออกได้เป็น 4 รูปแบบ ดังต่อไปนี้ คือ

2.1) การปรับเงื่อนไขเบื้องต้น ให้สอดคล้องกันในเชิงปริมาณ (Quantitative harmonization) เพื่อการยอมรับวุฒิบัตรหรือหลักฐานคุณสมบัติทางการในประเทศภาคีหนึ่งว่า "เทียบเท่ากัน" (Equivalence) กับของอีกประเทศภาคีหนึ่ง เงื่อนเบื้องต้นดังกล่าวได้แก่ การปรับมาตรฐานการฝึกอบรมทางวิชาชีพให้สอดคล้องกันด้วยขอบเขตที่ครอบคลุมหลากหลายวิชาชีพ หลักการเหตุผลของแนวทางนี้ คือ การบูรณาการทางเศรษฐกิจโดยอาศัยการปรับตัวเข้าหากันแทนที่จะแข่งขันกัน แนวทางนี้ริเริ่มขึ้นในปี 2501 จัดเป็นแนวทางเริ่มแรกที่สหภาพยุโรปนำมาใช้ในการยอมรับคุณสมบัติทางวิชาชีพของทรัพยากรมนุษย์ และนิยมใช้กันถึงช่วงปี 2520 รองรับข้อกำหนดใน Treaty of Rome มาตรา 57.1 ซึ่งว่าด้วยการที่ประเทศภาคีของประชาคมยุโรป (หรือสหภาพยุโรปในปัจจุบัน) จะต้องออกกรอบกติกาทางกฎหมายที่ให้สามารถใช้บังคับในระดับภูมิภาคในการให้มีการยอมรับวุฒิบัตรทางการศึกษา ใบรับรองและหลักฐานอื่นใดเกี่ยวกับคุณสมบัติทางการของทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละประเทศภาคี เพื่อให้การบริการต่างๆ เกิดขึ้นและเคลื่อนย้ายไปตามส่วนต่างๆ ของสหภาพยุโรปได้อย่างเสรี

2.2) การปรับเงื่อนไขเบื้องต้น ให้สอดคล้องกันในเชิงคุณภาพ (Quantitative harmonization) ด้วยข้อกำหนดพื้นฐานด้านทักษะความสามารถซึ่งเปรียบเทียบกันได้ว่าเทียบเท่ากันในเชิงคุณภาพเป็นรายสาขาอาชีพ (Sectoral approach) แทนที่จะเน้นข้อกำหนดเกี่ยวกับสาระของการศึกษาหรือการฝึกอบรมข้างต้น สหภาพยุโรปเริ่มนำแนวทางนี้มาใช้ช่วงต้นทศวรรษที่ 2520 ดังเห็นได้จากการออกกฎกติกาทางกฎหมายระดับภูมิภาคซึ่งเรียกว่า Directives หลายฉบับเกี่ยวกับวิชาชีพแพทย์ ที่เกี่ยวกับการแพทย์สถาปนิก เป็นต้น

3) การยอมรับซึ่งกันและกันเป็นการทั่วไปโดยปราศจากเงื่อนไขเบื้องต้นสำหรับทุกกิจกรรมในการประกอบอาชีพระดับวิชาชีพ แต่ไม่ใช่ทุกวิชาชีพ หรือที่เรียกว่า การเปิดเสรีด้านการบริการทางวิชาชีพในแนวนอน (Horizontal approach)

3.1) ในเมื่อการประกอบวิชาชีพหนึ่งๆ นั้นมีหลายกิจกรรมด้วยกัน แนวทางนี้เป็นการป้องกันมิให้รัฐประเทศปลายทางปิดกั้นหรือจำกัดเฉพาะบางกิจกรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพที่ไม่ใช่พลเมืองของตนแทนที่จะทำได้ทุกกิจกรรมดังเช่นพลเมืองของตน

3.2) แนวทางนี้สหภาพยุโรปริเริ่มนำมาใช้ในปี 2527 แทนระบบที่สองเพื่อเร่งให้กระบวนการเปิดเสรีมีความก้าวหน้าโดยเร็วมากขึ้นโดยเรียกว่า ระบบทั่วไป หรือ General System Directives (GSD) ซึ่งเน้นที่ระยะเวลาและลักษณะของการศึกษาหรือการฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่วิชาชีพเพื่อให้เกิดการยอมรับคุณสมบัติของทรัพยากรมนุษย์ที่เคลื่อนย้ายจากประเทศภาคีหนึ่งไปยังอีกประเทศภาคีหนึ่งว่า มีคุณสมบัติเท่ากัน (Equivalence) ไม่ว่าจะเป็นคุณสมบัติประเภทการฝึกอบรมและประสบการณ์ทางวิชาชีพ หรือ วุฒิบัตรทางการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย 2 ฉบับ ด้วยกันคือ Directive 89/48 CEE และ Directive 92/51 CEE โดยฉบับแรกซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อเดือนมกราคม 2534 กำหนดเกี่ยวกับการได้รับวุฒิบัตรชั้นสูงซึ่งต้องใช้เวลา

ในการศึกษา 3 ปีขึ้นไป ส่วนฉบับที่สองซึ่งมีผลบังคับใช้ในปี 2537 กำหนดเกี่ยวกับการได้รับวุฒิบัตรหรือใบรับรองในกรณีการศึกษาต่ำกว่า 3 ปี

4) แนวทางที่เปิดกว้างด้านขอบเขตด้านอาชีพมากขึ้นด้วยกระบวนการที่ยืดหยุ่นมากขึ้น มีกระบวนการบังคับใช้ที่เป็นอัตโนมัติมากขึ้น ทั้งนี้เป็นความพยายามตั้งแต่ปี 2545 ในการที่จะปรับปรุงกระบวนการทั้งหมดให้เป็นระบบเดียวแทนที่การแยกบังคับใช้ภายใต้กรอบกติกาที่เรียกว่า Directives ซึ่งมีมากถึง 15 ฉบับด้วยกันที่เกี่ยวข้องในการนี้[37] เพื่อรองรับการขยายตัวด้านสมาชิกภาพของสหภาพยุโรป

เมื่อเปรียบเทียบกับการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคในอเมริกาเหนือ ตามกรอบ NAFTA หรือเขตการค้าเสรีระหว่างสหรัฐอเมริกา แคนาดาและเม็กซิโกแล้ว พบว่า NAFTA มีความคืบหน้ากว่าอาเซียนในแง่ของการเปิดเสรีในการย้ายถิ่นของทุนมนุษย์จากประเทศภาคีหนึ่งไปยังอีกประเทศภาคีหนึ่งโดยมีการยอมรับซึ่งกันและกันด้านคุณสมบัติของทุนมนุษย์ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากการที่ NAFTA จำกัดขอบเขตไว้เพียงการบริการทางวิชาชีพ (Professional services) จึงอาจกล่าวได้ว่า ความพยายามในกรอบของ NAFTA ยังห่างไกลอยู่มากเมื่อเปรียบเทียบกับสหภาพยุโรป โดยในส่วนของ NAFTA นั้นผู้ที่จะได้รับสิทธิเข้าไปทำงานในประเทศสมาชิกใดในเขตการค้าเสรีนั้น ต้องเป็นพลเมืองของประเทศสมาชิกที่จบการศึกษาด้านวิชาชีพจากสถาบันการศึกษาชั้นสูงหรือระดับมหาวิทยาลัย หรือมีประสบการณ์การทำงานและการฝึกอบรมเทียบเท่า

เป้าหมายหลักประการหนึ่งของ NAFTA คือการจัดทำกรอบกติกาในลักษณะพิมพ์เขียวด้านกฎระเบียบ แนวทางและกระบวนการปฏิบัติในการกระตุ้นให้วิชาชีพต่างๆ บรรลุความตกลงในการยอมรับคุณสมบัติทางวิชาชีพของผู้ประกอบการทางวิชาชีพจากประเทศสมาชิกทั้งสาม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำหรับสถาปนิก วิศวกร และนักกฎหมาย ทั้งนี้ วิชาชีพวิศวกรเป็นวิชาชีพแรกในกระบวนการยอมรับคุณสมบัติทางวิชาชีพในกรอบของ NAFTA

การยอมรับคุณสมบัติทางวิชาชีพในกรอบ ANZCERTA หรือการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจระหว่างออสเตรเลียกับนิวซีแลนด์นั้น เป็นเรื่องที่สมาคมวิชาชีพเจรจากันเองเป็นส่วนใหญ่ ในการยอมรับคุณสมบัติทางวิชาชีพใด

ทั้งในกรอบของสหภาพยุโรป NAFTA และ ANZCERTA ผู้ประกอบวิชาชีพจากประเทศภาคีหนึ่งสามารถดำเนินกิจกรรมได้ทุกกิจกรรมในวิชาชีพนั้นในอีกประเทศภาคีหนึ่ง โดยมีเป้าหมายให้ครอบคลุมสาขาวิชาชีพต่างๆ อย่างกว้างขวางมากขึ้น กระนั้นก็ตาม ในกรอบของ NAFTA นั้น การยอมรับคุณสมบัติทางวิชาชีพมิได้ส่งผลเป็นการทั่วไป กล่าวคือ ส่งผลเฉพาะวิชาชีพที่ประเทศภาคีหนึ่งกระทำกับอีกประเทศภาคีหนึ่งเท่านั้น ซึ่งในทางปฏิบัติมักเป็นการยอมรับซึ่งกันระหว่างสหรัฐอเมริกากับแคนาดา โดยไม่ส่งผลโดยอัตโนมัติถึงการที่ผู้ประกอบวิชาชีพจากเม็กซิโกจะพลอยได้รับการยอมรับคุณสมบัติในการเข้าไปประกอบวิชาชีพในสหรัฐอเมริกาหรือในแคนาดาแต่อย่างใด ในขณะเดียวกันประเทศภาคี NAFTA ยังคงสงวนสิทธิ์ในการจัดทำความตกลงด้านการยอมรับคุณสมบัติกับประเทศอื่นที่ไม่ใช่ภาคี NAFTA เช่น ระหว่างสหรัฐอเมริกากับประเทศใดประเทศหนึ่งในสหภาพยุโรป เป็นต้น ซึ่งไม่มีการขยายผลโดยอัตโนมัติไปยังประเทศภาคีอื่น

---

[37] ดูรายละเอียดใน COM (2002) 119, final 7 March 2002 ใน <www.europa.eu.int/comm/internal_market/en/qualifications/02-393.htm> และใน Commission of the European Communities (2002). *Report from the Commission to the Council, the European Parliament and the Economic and Social Committee: Second Biennial Report on the Application of the Principle of Mutual Recognition in the Single Market.* COM (2002) 419 final, Brussels, 23 July 2002.

ของ NAFTA ในทำนองเดียวกัน การขยายผลดังกล่าวไม่เป็นไปโดยอัตโนมัติสำหรับประเทศอื่นๆ ของสหภาพยุโรป

แนวทางการยอมรับมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพในอาเซียน

ในขณะที่สหภาพยุโรปใช้แนวทางการเปิดเสรีแบบกว้างๆ กับพลเมืองชาวยุโรปโดยทั่วไปในการย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งไปทำงานในตลาดงานของอีกประเทศหนึ่งในสหภาพยุโรปด้วยกันเอง การเปิดเสรีทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคในอาเซียน (ASEAN) หรือสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ยังไม่ก้าวหน้าไปถึงขั้นนั้น ถึงแม้ว่าจะมีความพยายามในการจัดตั้งเขตการค้าเสรีที่เรียกว่า ASEAN Free Trade Area หรือ AFTA การส่งเสริมการเปิดเสรีด้านการค้าบริการภายใต้กรอบความตกลงระดับภูมิภาคที่เรียกว่า ASEAN Framework Agreement on Trade in Services (AFAS) ซึ่งครอบคลุมการเคลื่อนย้ายไปให้บริการของผู้ให้บริการทางวิชาชีพจากประเทศภาคีหนึ่งในอีกประเทศภาคีหนึ่ง ตลอดจนการจัดตั้งเขตการลงทุนอาเซียน (ASEAN Investment Area: AIA) ซึ่งมีส่วนในการอำนวยความสะดวกแก่ทรัพยากรมนุษย์ในระดับทักษะและวิชาชีพในการเคลื่อนย้ายไปทำงานในระหว่างประเทศภาคีด้วยกัน

การพัฒนาขีดความสามารถ และการอำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายของนักธุรกิจ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาชีพ แรงงานมีฝีมือและผู้มีความชำนาญ เป็นประเด็นที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการเวียงจันทน์ในส่วนที่เกี่ยวกับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ข้อ 2.4.1) โดยมีการกำหนดขอบข่ายและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องดังนี้ ประกอบด้วย

- การจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันในเรื่องคุณสมบัติของสาขาบริการวิชาชีพที่สำคัญให้เสร็จสมบูรณ์เพื่ออื้ออำนวยต่อการเคลื่อนย้ายของผู้มีความสามารถพิเศษในอาเซียนอย่างเสรี (31 ธันวาคม 2551)
- การเห็นชอบกับความตกลงในการอำนวยความสะดวกเรื่องการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของนักธุรกิจ แรงงานมีฝีมือ และผู้มีความสามารถพิเศษในภูมิภาค
- การจัดทำ "การแลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญ" เพื่อส่งเสริมการใช้บริการของผู้เชี่ยวชาญของอาเซียน (ปี 2551)

ในการเร่งพัฒนามาตรฐานการยอมรับร่วมในระดับภูมิภาคอาเซียนนั้น ในปัจจุบันยังคงจำกัดเพียงในระดับของบุคลากรสาขาวิชาชีพ โดยเริ่มจากสาขาวิศวกรรม ตามด้วยสาขาพยาบาล ซึ่งในปี 2550 เป็นการดำเนินการตาม MRA ที่ได้ลงนามไปแล้วในสาขาวิศวกรรม และสาขาพยาบาล โดยอยู่ระหว่างการพัฒนาในด้าน สาขาการท่องเที่ยว สาขาแพทย์ สาขาสถาปนิก สาขาบัญชี สาขาการสำรวจ และสาขาทันตแพทย์ เพื่อเสนอที่ประชุมรัฐมนตรีเศรษฐกิจอาเซียน (AEM) ลงนาม MRA ในสาขานั้นต่อไปในปี 2551 ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกด้านการเคลื่อนย้ายบุคลากรระดับวิชาชีพ สาขาดังกล่าวภายในภูมิภาค

สำหรับการพัฒนามาตรฐานความสามารถอันเป็นที่ยอมรับร่วมกันในระดับภูมิภาคอาเซียนในระดับต่ำกว่าวิชาชีพ เช่น ระดับทักษะนั้น ยังอยู่ระหว่างการแสวงหาแนวทางที่เหมาะสม ตลอดจนท่าทีที่ชัดเจนมากขึ้นระหว่างประเทศสมาชิก ถึงแม้ว่าตารางต่อไปนี้ แสดงให้เห็นว่า อาชีพของผู้ย้ายถิ่นระดับล่างและกลางเริ่มเข้าสู่กระแสแนวโน้มของภูมิภาคด้านการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยบางอาชีพได้ก้าวขึ้นสู่การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับชาติ บางอาชีพมีมาตรฐานฝีมือในระดับอุตสาหกรรม ในขณะที่บางอาชีพยังไม่ก้าวถึงขั้นนั้น หากแต่ยังจำกัดอยู่ที่การเรียนรู้ทักษะจากการทำงานเท่านั้น

การดำเนินการในการพัฒนาและจัดทำมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพเพื่อยกระดับผลิตภาพกำลังแรงงานในภูมิภาคอาเซียนนั้น ส่วนใหญ่เป็นการดำเนินการในระดับเอกภาคี กระนั้นก็ตาม

ความร่วมมือระหว่างประเทศต่างๆ ในการพัฒนาความสามารถของกำลังแรงงานมีความเด่นชัดมากขึ้นในภูมิภาค ซึ่งนอกจากที่มีลักษณะเน้นความร่วมมือแบบคู่ความร่วมมือ (Partnership) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของการจัดสรรงบประมาณร่วมกัน การจัดฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดฝึกอบรมบุคลากรฝึก และความร่วมมือด้านผู้เชี่ยวชาญแล้ว ยังมีแนวโน้มของความพยายามสู่ความร่วมมือในการยอมรับใบรับรองมาตรฐานความสามารถซึ่งกันและกัน เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ

ตารางที่ 7.5 สรุปให้เห็นว่า สถานภาพปัจจุบันของความร่วมมือด้านมาตรฐานความสามารถและการพัฒนากำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานภายในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน คือ

1) ความร่วมมือระดับทวิภาคี
2) ความร่วมมือระดับอนุภูมิภาค
3) ความร่วมมือระดับภูมิภาค

ตารางที่ 7.5 สถานภาพปัจจุบันของความร่วมมือภายในภูมิภาคอาเซียน

ระดับความร่วมมือ	สถานภาพปัจจุบัน	ปัจจัยผลักดัน	ที่มาของข้อมูล
ทวิภาคีระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกัมพูชา-ไทย	เสถียรภาพและความก้าว หน้าทางเศรษฐกิจของประเทศ การยกระดับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ	กระทรวงแรงงาน (2548)
	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติจังหวัดเชียงราย ในการจัดฝึกอบรมหลักสูตรนานาชาติให้กับประชากรวัยแรงงานของประเทศสมาชิกอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ซึ่งประกอบด้วย จีนตอนใต้ พม่า ลาว กัมพูชา เวียดนาม และไทย	เสถียรภาพและความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศ การยกระดับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ	กระทรวงแรงงาน (2548)
	Singapore-Thailand Enhanced Economic Relationship ซึ่งได้มีการลงนามในบันทึกความเข้าใจร่วมกันในการพัฒนามาตรฐานฝีมืออาชีพสำหรับแรงงานไทย	เสถียรภาพและความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศ การยกระดับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ	กระทรวงแรงงาน (2548)
รายประเทศกับนอกอาเซียน	แนวทางร่วม: ประเทศสมาชิกอาเซียนแต่ละประเทศมักมีโครงการความร่วมมือด้านเทคนิคกับประเทศผู้ลงทุนหลัก เช่น เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น เป็นต้น ในการยกระดับทักษะฝีมือของกำลังแรงงานภายในประเทศ	การแข่งขันในตลาดภูมิภาคและตลาดโลก การยกระดับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ	www.indonesian-embassy.fi/international5_2003.htm (p. 1)
IMT-GT	IMT-GT Mutual Recognition Agreement for Welding	การแข่งขันในตลาดภูมิภาคและตลาดโลก	Department of Skill Development (2004).

ระดับความร่วมมือ	สถานภาพปัจจุบัน	ปัจจัยผลักดัน	ที่มาของข้อมูล
	การที่จะให้มีการออกแบบใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานในลักษณะใหม่เพื่อให้เป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิก		
	การสานต่อความตกลงร่วมกันด้านความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิก ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2543		
อาเซียน	อยู่ระหว่างการดำเนินการด้านการยอมรับคุณสมบัติทางวิชาชีพด้านการบริการหลักๆให้แล้วเสร็จภายในปี 2008 เริ่มจาก ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services ซึ่งบรรลุความตกลง เมื่อ 9 ธันวาคม 2548	กระแสบูรณาการทางเศรษฐกิจในส่วนต่างๆ ของโลกกำลังแรงขึ้น	เลขาธิการอาเซียน ในการเปิดเวที ASEAN Forum on Trade in Services ที่กรุงฮานอย 5 ก.ค. 2005; ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services, Kuala Lumpur, 9 Dec 2005
	รัฐมนตรีแรงงานอาเซียนแสดงความมุ่งมั่นในการเสริมสร้างสมรรถนะในการพัฒนาแรงงานที่มีความสามารถ การฝึกทักษะฝีมือ การยอมรับมาตรฐานฝีมือของแต่ละประเทศ	การตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานระดับโลก การสร้างขีดความสามารถของอาเซียนให้บรรลุการเติบโตทางเศรษฐกิจและความก้าวหน้า	การประชุมรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 18 ณ บรูไน ดารุสซาลาม

IMT-GT Mutual Recognition Agreement for Welding เป็นโครงการนำร่องในระดับอนุภูมิภาค ในขณะที่ ร่างแนวทางตัวแบบ ASEAN Competency Framework ซึ่งเป็นแนวทางตัวแบบนำร่องที่ โครงการระบบการรับรองระดับฝีมือแรงงานในกลุ่ม ASEAN (Enhancing Skills Recognition System Project) ภายใต้โครงการ ASEAN-Australian Development Cooperation Program (AADCP) ในฐานะเครื่องมืออ้างอิงและอำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น ยังไม่อาจก้าวถึงระดับภูมิภาคได้อย่างเต็มที่ และมีแนวโน้มให้ฉบับร่างนำร่องนี้ครอบคลุมเพียงประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียนในภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง (CLMV) และไทย ครอบคลุมความสามารถ 5 สาขาอาชีพคือ ช่างเชื่อม ช่างคอนกรีต ช่างเทคนิคเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น พนักงานฟาร์มไก่ และมัคคุเทศก์ ครอบคลุม 4 ระดับ การรับรองความสามารถในการประกอบอาชีพสาขาต่างๆ คือ Certificate1 สำหรับทักษะระดับกลาง คนงาน/ผู้ช่วย ช่างเทคนิค/ผู้ช่วย Certificate 2 ช่างทักษะฝีมือ Certificate 3 หัวหน้างาน (Foreman) Certificate 4 ผู้ควบคุมหัวหน้างาน

กรอบแนวทางการจัดทำ ASEAN Common Competency for Tourism Professional (ACCSTP) พร้อมข้อเสนอแนวทางกลไกสำหรับ MRA for Tourism Professionals เป็นการดำเนินการในช่วงปี 2547-2550 ครอบคลุมความสามารถขั้นต่ำ (Minimal Competencies) ที่จะใช้เป็นกรอบอ้างอิงสำหรับการที่ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการท่องเที่ยวในสาขาย่อยต่อไปนี้จากประเทศสมาชิกหนึ่งไปสมัครทำงานในอีกประเทศ

สมาชิกหนึ่งของอาเซียน: การท่องเที่ยว (Tourism) บริการโรงแรม (Hotel Services) บริการด้านการเดินทาง (Travel Services) Front Office แม่บ้านในสถานที่พักหรือโรงแรม (House keeping) การทำอาหาร (Food Production) การบริการอาหารและเครื่องดื่ม (F&B Services) ตัวแทนท่องเที่ยว (Travel Agencies) และ Tour Operator

แนวทาง RMCS ของ ILO เป็นกลไกในฐานะเครื่องมืออ้างอิงและอำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเช่นกัน หากแต่ในบริบทที่เปิดกว้างสู่ระดับสากลได้ แนวทาง RMCS ของ ILO เน้น Competency Standard เช่นเดียวกัน แต่เป็นการเน้นรายอุตสาหกรรม ไม่เจาะลึกเป็นรายสาขาอาชีพ และไม่มีการแบ่งระดับ อีกทั้งยังมีความล่าช้าในการดำเนินการ ในปัจจุบันมีความก้าวหน้าเพียงการบรรลุฉบับร่างสำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

ในปัจจุบัน ยังไม่ได้มีการศึกษาถึงความซ้ำซ้อนในความพยายามระหว่างกรอบแนวทางการจัดทำ ASEAN Common Competency for Tourism Professional (ACCSTP) แนวทาง RMCS สำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ของ ILO รวมถึงส่วน Tour Operator ในกรอบแนวทางการจัดทำ ASEAN Common Competency for Tourism Professional (ACCSTP) กับ สาขามัคคุเทศก์ ในกรอบร่างแนวทางตัวแบบ ASEAN Competency Framework ซึ่งเป็นแนวทางตัวแบบที่ โครงการระบบการรับรองระดับฝีมือแรงงานในกลุ่ม ASEAN (Enhancing Skills Recognition System Project) ภายใต้โครงการ ASEAN-Australian Development Cooperation Program (AADCP) ข้างต้น

กรณีศึกษาสาขาอาชีพช่างเชื่อม ซึ่งเป็นสาขาอาชีพที่มีการย้ายถิ่นมากระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน แสดงให้เห็นถึงความยุ่งยากซับซ้อนในการบรรลุสู่มาตรฐานความสามารถร่วมสาขาช่างเชื่อมในระดับภูมิภาค และมีความเป็นไปได้น้อยในการที่จะบรรลุสู่การจัดทำเป็นมาตรฐานความสามารถที่ครอบคลุมทั้งอุตสาหกรรม ตามแนวทาง Regional Model of Competency Standards (RMCS) เนื่องจากเป็นอาชีพซึ่งเป็นที่ต้องการในหลายอุตสาหกรรม

การจะบรรลุสู่การจัดทำมาตรฐานความสามารถร่วมสาขาอาชีพช่างเชื่อมตามแนวทางร่างต้นแบบ ASEAN Competency Framework มีความเป็นไปได้ในระดับอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง (GMS) ซึ่งประเทศส่วนใหญ่ในพื้นที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการพัฒนามาตรฐานและแสวงหาแนวทางที่เหมาะสม ตลอดจนความร่วมมือจากภายในและภายนอกอนุภูมิภาคในการเร่งรัดกระบวนการจัดทำมาตรฐานความสามารถให้ครอบคลุมสาขาอาชีพต่างๆ เพื่อลดช่องว่างการพัฒนากับประเทศสมาชิกอื่นๆ ของอาเซียน ในขณะที่มาตรฐานความสามารถร่วมสาขาอาชีพช่างเชื่อมในกรอบความร่วมมือ IMT-GT มีความเป็นไปได้น้อยกว่า เนื่องจากประเทศที่มีความก้าวหน้าด้านการพัฒนามาตรฐานความสามารถของตนเองอย่างมาเลเซียนั้นเห็นความสำคัญของการคงแนวทางของตนเองไว้ในระดับหนึ่ง ส่วนความร่วมมือสู่การจัดทำเป็นมาตรฐานความสามารถร่วมในระดับภูมิภาคนั้น มีความเป็นไปได้ต่ำสุด เนื่องจากการสงวนท่าทีของประเทศสมาชิกที่มีความก้าวหน้าด้านการพัฒนามาตรฐานความสามารถซึ่งอิงมาตรฐานสากลในกรอบมาตรฐานขององค์กรอาชีพช่างเชื่อมสากลได้สร้างฐานไว้อย่างมั่นคงแล้ว

กรณีศึกษาสาขาช่างเชื่อม ยังสะท้อนถึงความเป็นไปได้สำหรับการยอมรับมาตรฐานความสามารถซึ่งกันและกันในระหว่างประเทศสมาชิกในลักษณะที่แต่ละประเทศยังคงรักษาแนวทางมาตรฐานความสามารถของตนเป็นหลัก ซึ่งอาจมีความยุ่งยากในทางปฏิบัติ หากประเทศสมาชิกที่เป็นประเทศรับแรงงานย้ายถิ่นไม่ปรับตัวในการช่วยประเทศสมาชิกที่เป็นประเทศส่งแรงงานย้ายถิ่นพัฒนายกระดับทักษะความสามารถของกำลังแรงงานในสาขานี้ รวมถึงการจัดฝึกอบรมบุคลากรฝึก และความร่วมมือด้านผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาจทำได้โดยอาศัยกลไกสถาบันที่มีอยู่แล้ว เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือนานาชาติที่เชียงราย สงขลา และสถาบันพัฒนาฝีมือที่ไทยไปจัดตั้งไว้ในกัมพูชา เป็นต้น

กรณีศึกษาสาขาช่างเชื่อม ซึ่งเป็นสาขาที่มีการแข่งขันฝีมือในระดับอาเซียนและในระดับสากล แสดงให้เห็นถึงบทบาทที่แข็งแกร่งขององค์กรอาชีพที่เกี่ยวข้อง ในการประสานงานแบบหุ้นส่วนความร่วมมือกับภาครัฐและภาคผู้ประกอบการผลิต ในขณะที่องค์กรอาชีพในสาขาช่างอื่นๆ ยังมีอยู่น้อยและขาดความแข็งแกร่งทั้งภายในประเทศและภูมิภาค ซึ่งภาครัฐในประเทศสมาชิกอย่างประเทศไทยเริ่มเห็นความสำคัญของการยกระดับศักยภาพขององค์กรอาชีพสาขาช่างต่างๆ เช่นเดียวกับประเทศสมาชิกที่มีความก้าวหน้าด้านมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงานอย่างในสิงคโปร์

บทบาทของสมาคมวิชาชีพ/องค์กรผู้ประกอบอาชีพ กำลังอยู่ระหว่างการปรับปรุงยกระดับในหลายประเทศสมาชิกอาเซียน ภายใต้การกำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ ซึ่งอาจอยู่ในรูปขององค์กรอิสระ โดยมีความพยายามให้สมาคมวิชาชีพ/องค์กรผู้ประกอบอาชีพที่เข้มแข็งมีจำนวนมากขึ้นรองรับการยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยหลายองค์กรมีเครือข่ายในลักษณะภาคีกับองค์กรในทำนองเดียวกันในระดับสากล ซึ่งเห็นได้ชัดในประเทศที่มีบทบาทนำในเชิงเศรษฐกิจ เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย เช่นเดียวกับประเทศที่พัฒนาแล้วอื่นๆ ที่ให้องค์กรทำนองนี้มีบทบาทหลักในการกำหนด ประเมิน และรับรอง ทักษะความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ เพื่ออำนวยให้กำลังแรงงานที่ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ทั้งที่เป็นอาชีพอิสระและในสถานประกอบการมีคุณภาพทักษะความสามารถสอดรับกับความต้องการของตลาดแรงงานและแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยกำลังแรงงานที่ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ สามารถไต่เต้าเติบโตอย่างมีศักดิ์ศรีด้วยความเป็นธรรมทั้งในสายงานและการรองรับตลาดแรงงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้นในเศรษฐกิจฐานความรู้

ความคืบหน้าของความร่วมมือในการจัดทำกรอบแนวทางด้านการยอมรับมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ ทั้งในระดับวิชาชีพและระดับต่ำกว่าวิชาชีพ ซึ่งแม้มีเพียงจำนวนน้อยดังกล่าวข้างต้นนั้น สะท้อนถึงบทบาทและความร่วมมืออันดีระหว่างองค์กรวิชาชีพที่รับผิดชอบในสาขาวิชาชีพนั้นๆ ภายในแต่ละประเทศและภายในภูมิภาค ตลอดจนการประสานงานอย่างมีส่วนร่วมในกระบวนการทางนโยบายระหว่างองค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับองค์กรวิชาชีพนั้นๆ เช่นในด้านการท่องเที่ยวนั้น มีความร่วมมือกันระหว่างสมาคมธุรกิจท่องเที่ยวภายในประเทศของไทย สมาคมโรงแรมไทย สมาคมภัตตาคารไทย สมาคมพ่อครัวไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย เป็นต้น ซึ่งในระดับสาขาช่างฝีมือยังคงต้องพัฒนายกระดับทั้งในเชิงความสามารถและบทบาทที่เข้มแข็งและในเชิงปริมาณความครอบคลุมรองรับสาขาอาชีพช่างต่างๆ

สมาคมวิชาชีพ/องค์กรผู้ประกอบอาชีพ ในประเทศไทยยังมีจำนวนไม่มาก และที่มีความเข้มแข็งยังมีอยู่น้อยมาก ในขณะที่องค์กรที่มีความเข้มแข็งในระดับหนึ่งมีการประสานความร่วมมือในลักษณะภาคีกับองค์กรทำนองเดียวกันในระดับภูมิภาคและระดับสากล ซึ่งนอกจากในสายวิชาชีพ เช่น วิศวกร สถาปนิก บุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เป็นต้นแล้ว ยังมีในสายอาชีพช่างฝีมือ ได้แก่ ด้านช่างเชื่อม ในขณะที่สาขาช่างที่รองรับอุตสาหกรรมการประกอบรถยนต์ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการขยายประสานความร่วมมือแบ่งปันถ่ายทอดและพัฒนาทักษะความสามารถ ความรู้ต่างๆ จากภายในประเทศสู่ภูมิภาค ซึ่งองค์กรในสายวิชาชีพหลายวิชาชีพมีบทบาทหลักในการกำหนด ประเมิน และรับรอง ทักษะความสามารถของผู้ประกอบอาชีพตามแนวทางสากล ในขณะที่องค์กรสายอาชีพช่างฝีมือยังไม่อาจก้าวถึงระดับนั้นได้อย่างเต็มที่

ข้อจำกัดด้านการพัฒนาการสู่การยอมรับซึ่งกันและกันต่อมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพในระดับต่ำกว่าวิชาชีพข้างต้นนั้น อาจอธิบายได้ส่วนหนึ่งจาก

1) ช่องว่างด้านระดับการพัฒนาของมาตรฐานความสามารถ
2) ความแตกต่างด้านแนวทางรูปแบบมาตรฐานความสามารถที่ใช้ภายในภูมิภาค
3) ช่องว่างด้านการพัฒนาฝีมือ หรือทักษะความสามารถของกำลังแรงงาน

4) ความเข้มแข็งของกลไกภายในประเทศที่จะเหนี่ยวนำให้มีการจัดทำมาตรฐานความสามารถอย่างแพร่หลาย

ข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไข

a. การขาดหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ในการบันทึกประสบการณ์ของกำลังแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคธุรกิจเอกชน
b. การขาดแรงขับที่จะทำให้กำลังแรงงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง
c. การขาดระบบรับรองความสามารถในการประกอบอาชีพ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการจ้างงานตามระดับความสามารถของแต่ละบุคคล
d. การขาดการกำกับดูแลการประกอบอาชีพในสาขาที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้ประกอบอาชีพ ผู้ปฏิบัติงาน ประชาชน สาธารณะ
e. กำลังแรงงานที่มีความสามารถ ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ เนื่องจากไม่มีทุนในการประกอบอาชีพ ตลอดจนการขาดโอกาสในการมีงานทำที่ดีขึ้นกว่าเดิม

ทั้งในภาพรวมและกรณีศึกษาสาขาช่างเชื่อม สะท้อนว่า แนวทางการดำเนินการในระดับเอกภาคีที่เป็นกระแสหลักของภูมิภาคอาเซียนในปัจจุบันยังไม่อาจอำนวยต่อการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานในภูมิภาคได้อย่างเต็มที่ในลักษณะที่เอื้อต่อความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกและภูมิภาคได้อย่างยั่งยืน ซึ่งอาจอธิบายได้จากสภาพปัญหาที่มีอยู่ดังต่อไปนี้

1) ความต้องการของภาคการผลิตที่ทันสมัยและที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตที่ผ่านมายังไม่ได้สะท้อนอยู่ในกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
2) ประเทศสมาชิกส่วนใหญ่ยังมีระบบการศึกษาและระบบการฝึกอบรมที่ไม่เชื่อมโยงกันอย่างเต็มที่นัก
3) ประเทศสมาชิกส่วนใหญ่ยังมีอุปกรณ์การฝึกอบรมทักษะความสามารถของกำลังแรงงานที่ขาดทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของสถานฝึกอบรมภาครัฐ
4) ประเทศสมาชิกส่วนใหญ่ยังมีปัญหาระดับความสามารถของครูฝึกไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
5) ประเทศสมาชิกส่วนใหญ่ยังมีปัญหางบประมาณด้านการฝึกยังไม่รองรับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างครอบคลุม
6) บางประเทศสมาชิกยังอาจไม่ปรับตัวให้กรอบมาตรฐานความสามารถและมาตรฐานอาชีพเอื้อต่อการต่อยอดอย่างก้าวในสายอาชีพเชื่อมต่อยอดกัน ถึงแม้ว่ามีกลไกรองรับอยู่บ้างแล้ว
7) มาตรฐานฝีมือที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความหลากหลาย กรอบที่มีอยู่ในระดับชาติไม่รองรับความต้องการของภาคการผลิตได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของภาคการผลิตที่มีศักยภาพการเติบโตสูงและอิงมาตรฐานสากล หรือแนวทางกรอบมาตรฐานที่ประเทศผู้ลงทุนเป็นหลัก ระบบมาตรฐานความสามารถและสาระที่แตกต่างกันระหว่างมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่ในภูมิภาค

8) การที่ภาคการผลิตจะนำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติไปใช้นั้น ส่วนใหญ่เน้นแนวทางความสมัครใจ ภาคผู้ประกอบการยังไม่เล็งเห็นบทบาทของทั้งมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือของลูกจ้างเท่าที่ควร
9) องค์กรอาชีพระดับต่ำกว่าวิชาชีพยังมีปริมาณและบทบาทไม่เพียงพอต่อการทำให้เกิดมาตรฐานความสามารถอย่างครอบคลุมและเข้มแข็งเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรระดับวิชาชีพ
10) การขาดกลไกระดับภูมิภาครองรับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์อย่างเหมาะสมสอดรับกับความต้องการในภาคการผลิตของประเทศปลายทางและลดช่องว่างด้านการพัฒนาระหว่างประเทศต้นทางกับประเทศปลายทางได้
11) ประเทศสมาชิกอาเซียนยังไม่ได้ร่วมมือกันอย่างจริงจังและทั่วถึงในด้านการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการพัฒนายกระดับทักษะฝีมือกำลังแรงงาน
12) ประเทศต้นทางไม่ทราบถึงความต้องการและมาตรฐานอาชีพ มาตรฐานความสามารถและมาตรฐานแรงงานของประเทศปลายทางอย่างแท้จริง
13) ขาดระบบในการอำนวยให้เกิดการเปรียบเทียบข้อมูลด้านมาตรฐานอาชีพ มาตรฐานความสามารถและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

7.3 สรุปผลการวิเคราะห์ลักษณะแนวทางที่ควรจะเป็น: ปี 2550-2563

7.3.1 ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน

จากการสำรวจความคิดเห็นโดยอาศัยกระบวนการ Delphi 3 รอบ ครอบคลุมผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้มีส่วนได้เสียในประเทศไทยในภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคแรงงาน ภาคประชาสังคม และภาควิชาการ 95 ท่าน ในช่วงปี 2549 โครงการวิจัยนี้พบความสอดคล้องกันเกี่ยวกับแนวทางที่ควรจะเป็นในช่วงระหว่างการปรับตัวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ปี 2550-2558) ในประเด็นหลักต่อไปนี้

แนวทางที่อาเซียนพึงผลักดันให้เกิดร่วมกันภายในภูมิภาคอย่างทั่วถึงคือ การมีนโยบายร่วมและการวางแผนร่วมกันด้านตลาดแรงงานและการจ้างงานภายในภูมิภาคสู่ตลาดแรงงานภูมิภาคที่แท้จริงและมีลักษณะร่วมกันภายในตลาดแรงงานของแต่ละประเทศสมาชิกดังนี้

1) เป็นตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่น อุดมไปด้วยกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพ ด้วยกลไกในการส่งเสริมคุณภาพเชิงผลิตภาพของกำลังแรงงานทั้งจากภายในประเทศและจากภายในภูมิภาคอาเซียน
2) เป็นตลาดแรงงานที่กำลังแรงงานต่างๆ ทั้งกำลังแรงงานที่เป็นสตรี แรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ และแรงงานต่างชาติ มีส่วนร่วมกันอย่างเต็มที่ในตลาดแรงงาน ด้วยการส่งเสริมลักษณะการทำงานที่ดี มีศักดิ์ศรี (Decent Work) มีความมั่นคงในการจ้างงานและค่าจ้าง ตลอดจนผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ ที่เหมาะสมให้เกิดแก่กำลังแรงงานทุกประเภท
3) เป็นตลาดแรงงานที่มีอุปสงค์และอุปทานสอดรับกันได้ดียิ่งขึ้น
4) มีการวางแผนด้านตลาดแรงงานเพิ่มเติมจากที่มีอยู่ในระยะสั้น เป็นการขยายสู่การวางแผนระยะกลางและระยะยาว โดยมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดในลักษณะที่รองรับการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขัน และโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปของประเทศสมาชิกและภูมิภาคอาเซียน

ทั้งนี้ เงื่อนไขเบื้องต้น คือ ความร่วมมือทั้งภายในแต่ละประเทศสมาชิก และระหว่างประเทศสมาชิกทั้งปวงของอาเซียน คือการมีฐานข้อมูลด้านตลาดแรงงานที่ทันสมัยอยู่เสมอ เปรียบเทียบกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับที่เจาะลึกเป็นรายอุตสาหกรรม และรายอาชีพ ในลักษณะที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึง

อุปสงค์และอุปทานได้ รวมทั้งเรื่องของการยอมรับซึ่งศักยภาพของแรงงานและมาตรฐานของแรงงานที่จะได้รับการพัฒนาในอนาคต

กรอบแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ด้านตลาดแรงงาน

ประเด็นสำคัญที่จะนำไปสู่สภาพของตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนได้แก่การมองนโยบายร่วมกันของประเทศสมาชิกว่าในภูมิภาคอาเซียนจะมีตลาดแรงงานของภูมิภาคที่มีคุณภาพในเชิงผลิตภาพ ซึ่งการผลักดันให้แต่ละประเทศตระหนักถึงความสำคัญของผลิตภาพการผลิตเป็นเรื่องที่รัฐบาลของทุกๆ ประเทศร่วมมือกันจัดการ จากสภาพของตลาดแรงงานในภูมิภาคที่มีปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานที่ไม่สัมพันธ์กับความต้องการของผู้ผลิตทำให้บางประเทศขาดแคลนกำลังแรงงาน และบางประเทศมีกำลังแรงงานเกินความต้องการ ดังนั้น การกำหนดยุทธศาสตร์ด้านตลาดแรงงานในภูมิภาคจำเป็นที่จะต้องมีความเห็นพ้องกันของทุกๆ ประเทศที่จะสร้างเครือข่ายในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับกำลังแรงงานในประเภทและอาชีพต่างๆ เพื่อที่จะได้เปิดโอกาสให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศได้ทันกับความต้องการที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ดียังมีประเด็นที่จะต้องตกลงร่วมกันระหว่างประเทศอาเซียนคือเรื่องของการยอมรับมาตรฐานของฝีมือหรือทักษะของแรงงาน โดยการยอมรับในมาตรฐานที่จะกำหนดขึ้นร่วมกัน

การผลักดันให้เกิดการยอมรับในมาตรฐานฝีมือหรือทักษะของกำลังแรงงานนั้นประเด็นที่แต่ละประเทศควรดำเนินการทันทีคือการดำเนินการให้เกิดการปรับปรุงด้านมาตรฐานในแต่ละประเทศ โดยจุดเริ่มต้นจะต้องมาจากการมีข้อมูลที่พร้อมสำหรับการจัดการในด้านต่างๆ ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะและฝีมือของแรงงานในส่วนที่ประเทศมีความเชี่ยวชาญ

7.3.2 นโยบายด้านการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์ระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

จากการสำรวจความคิดเห็นโดยอาศัยกระบวนการ Delphi 3 รอบ ครอบคลุมผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้มีส่วนได้เสียในประเทศไทยในภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคแรงงาน ภาคประชาสังคม และภาควิชาการ 95 ท่าน ในช่วงปี 2549 โครงการวิจัยนี้พบความสอดคล้องกันเกี่ยวกับแนวทางเชิงที่ควรจะเป็นในช่วงระหว่างการปรับตัวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ปี 2550-2558) ในประเด็นหลักต่อไปนี้

อาเซียนและประเทศสมาชิกควรเร่งดำเนินการตามการประกาศปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการปกป้องและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างชาติ (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers) ของมติของผู้นำอาเซียนในการประชุมอาเซียนซัมมิตครั้งที่ 12 (The 12th ASEAN Summit) เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2550 ณ เมืองเซบู (Cebu) ประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งเน้นถึงการที่ "... สมาชิกอาเซียนต่างมีความรับผิดชอบและตระหนักร่วมกันเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนที่มั่นคงและมั่งคั่ง ทั้งนี้โดยการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างความแน่นแฟ้นทางวัฒนธรรมโดยผ่านทางประชาชน และสร้างเสริมมาตรการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปกป้องและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างชาติ..." โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหลักการสำคัญของปฏิญญาดังนี้

1) ประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งแรงงานต้องเสริมสร้างเสาหลักทั้ง 3 ให้มั่นคง อันได้แก่ ด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยการส่งเสริมศักยภาพและเกียรติภูมิของแรงงานต่างชาติอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ภายใต้บรรยากาศแห่งเสรีภาพ ความยุติธรรมและเสถียรภาพ อันเนื่องมาจากกฎหมาย ระเบียบและนโยบายของประเทศสมาชิกอาเซียน

2) ด้วยเหตุผลทางมนุษยธรรม ประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งแรงงานจำเป็นต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด เพื่อแก้ปัญหาในกรณีแรงงานต่างชาติเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

3) ประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งแรงงานต้องตระหนักถึงสิทธิและเกียรติภูมิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างชาติและสมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วย ทั้งนี้ โดยปราศจากการทำลายการบังคับใช้กฎหมายและนโยบายของประเทศผู้รับ

ปฏิญญาฉบับนี้ ไม่มีนัยยะเกี่ยวกับการทำให้แรงงานผิดกฎหมาย กลายเป็นถูกกฎหมาย

ยุทธศาสตร์การปรับตัวของไทยควรเป็นไปในลักษณะดังนี้

1) การบริหารจัดการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานข้ามชาติ ควรยกระดับขึ้นเป็นวาระแห่งชาติ มีการจัดทำวิสัยทัศน์ นโยบายและยุทธศาสตร์ระดับชาติ มีแผนระยะกลาง-ยาวว่าด้วยการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้ ต้องมีองค์กรอิสระขึ้นตรงต่อสำนักนายกรัฐมนตรีทำหน้าที่ในการดูแลบริหารจัดการ โดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในภาครัฐ ภาคผู้ประกอบการ ภาคประชาสังคม โดยใช้เป้าหมายจัดการแรงงานเป็นตัวตั้ง และใช้กลไกภาครัฐดำเนินการร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของประเทศ

2) การบริหารจัดการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานข้ามชาติ ควรมีลักษณะบูรณาการระหว่างการติดตามเฝ้าระวัง เชื่อมโยงกับการจัดทำนโยบายการอนุญาต/หรือกำหนดทิศทางของการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติเพื่อให้มาตรการและนโยบายต่างๆ ที่ออกมา เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3) ควรพิจารณาศักยภาพของกระทรวงแรงงานว่าสามารถบริหารจัดการในเรื่องการบริหารจัดการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานข้ามชาติได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้ ควรแสวงหาแนวทางและจัดตั้งองค์กรอิสระเป็นกลไกบริหารจัดการระดับชาติบริหารจัดการและกำกับดูแลการย้ายถิ่นข้ามชาติ โดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในภาครัฐ ภาคผู้ประกอบการ ภาคประชาสังคม

4) ยกระดับศักยภาพและประสิทธิภาพความร่วมมือกันระหว่างกลไกต่างๆ ในและนอกภาครัฐในการกำกับ ควบคุม จัดระเบียบ กำหนดพื้นที่อนุญาตให้ทำงาน เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายหลั่งไหลเข้าสู่พื้นที่ชั้นในของประเทศ และผลักดันกลับประเทศต้นทาง

5) ส่งเสริมการนำเข้าแรงงานตามบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านแรงงานที่รัฐบาลไทยได้ทำร่วมกับลาว กัมพูชา และพม่า ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตกลงกัน โดยควรมีการกำหนดจำนวนแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน และประเมินผลการดำเนินการร่วมกับภาคเอกชน เพราะมีส่วนได้เสียเกี่ยวข้อง เพื่อการปรับปรุงในการกำหนดนโยบายต่อไป

6) พัฒนาระบบการจ้างกำลังแรงงานรวมทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงาน

7) มีนโยบายและมาตรการรองรับแรงงานไทยคืนถิ่นอย่างครอบคลุม ประสบการณ์จากการทำงานในต่างประเทศจะทำให้แรงงานท้องถิ่นมีผลิตภาพมากขึ้น ซึ่งสามารถเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจแก่ประเทศบ้านเกิด นอกจากนี้ ควรหางานให้แรงงานไทยที่ประสงค์จะกลับมาทำงานในประเทศโดยได้ค่าตอบแทนตามความสามารถ หรือให้มีการถ่ายทอดความรู้แก่แรงงานที่จะไปทำงานต่างประเทศ

8) ควรมีการทำประมาณการความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ และระบุอุตสาหกรรมรายอาชีพเพื่อดูสัดส่วนและความจำเป็นในการนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน

9) ต้องทำการศึกษาวิจัยให้ชัดเจนว่า งาน 4D ที่แรงงานต่างชาติทำ เป็นงานที่คนไทยไม่ทำจริง โดยควรมีความคิดเห็นร่วมกันของทุกภาคส่วนว่า ประเภทใดที่คนไทยส่วนใหญ่ไม่ประสงค์จะทำแล้ว เพื่อที่จะได้หาแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงาน

10) ควรมีการสำรวจความคิดเห็นของแรงงานไทย และประชาชนทุกภาคส่วน ทั้งด้านบวกและลบ เนื่องจากกลุ่มเหล่านี้มีความเชื่อมโยงกันทั้งทางโครงสร้างเศรษฐกิจและทางสังคม ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างความยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรมในประเทศ

11) ควรมีการตรวจสอบติดตาม สิทธิหรือผลประโยชน์ที่พึงได้รับตามหลักสิทธิมนุษยชนของแรงงานที่เคลื่อนย้ายเข้าเมืองทุกประเภท

12) ควรมีการพิจารณาผลได้ ผลเสีย และภัยคุกคามจากการใช้แรงงานข้ามชาติ และทำแนวทางแก้ไข/ปรับปรุงหากมีปัญหาเกิดขึ้น

13) ส่งเสริมให้มีการอำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานคุณภาพ จากภายในภูมิภาคอย่างเป็นระบบ ในลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการและทิศทางการยกระดับความสามารถด้านการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสากลร่วมกัน แต่ทั้งนี้ ไทยจำเป็นต้องจัดระบบแรงงานภายในประเทศให้เรียบร้อยก่อน

14) ให้ความสำคัญกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยกำหนดเป็นเงื่อนไขทั้งในการส่งและรับแรงงานเข้าทำงาน เนื่องจากการมีทักษะฝีมือจะช่วยสร้างความมั่นใจให้ประเทศรับ (Receiving countries) มีความมั่นใจว่าแรงงานดังกล่าวมีทักษะที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ ยังเป็นการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานทางหนึ่ง รวมทั้งสามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกันในสังคมของประเทศผู้รับได้

แนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของไทยในระยะต่อไป

เพื่อให้การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในประเทศไทยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น หน่วยงานราชการของไทยควรกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในประเทศไทยเสียใหม่ โดยให้กำหนดในลักษณะเป็นยุทธศาสตร์ที่จะสามารถแก้ไขปัญหาได้เบ็ดเสร็จเด็ดขาดทั้งระบบในระยะยาว โดยยุทธศาสตร์ดังกล่าวนั้นให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการตอบสนองต่อความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการ ไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการมีงานทำของแรงงานไทย การไม่สร้างการพึ่งพาแรงงานราคาถูกจนกระทบต่อแนวทางการพัฒนาประเทศในระยะยาวที่จะต้องยกระดับการผลิตของประเทศให้สูงขึ้น รวมทั้งไม่ก่อจุดอ่อนขึ้นในทางความมั่นคงของชาติด้วย ลักษณะแนวทางสำคัญควรเป็น ดังนี้

(1) ให้เร่งรัดการนำเข้าแรงงานต่างชาติอย่างถูกต้อง หรือปรับเปลี่ยนในส่วนที่ผิดกฎหมายให้ถูกต้องตามกฎหมาย ในส่วนที่ผิดกฎหมายให้เร่งรัดดำเนินการสกัดกั้น จับกุมดำเนินคดีตามกฎหมาย โดยเฉพาะให้ดำเนินการกับนายจ้างที่ลักลอบจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายอย่างจริงจัง

(2) ให้ยุติการแก้ไขปัญหาโดยการผ่อนผันการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายเป็นคราวๆ ดังที่เคยปฏิบัติมา และให้จัดระบบการนำเข้าแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

(3) ให้มีองค์กรบริหารจัดการเป็นเฉพาะ ดำเนินการแก้ไขปัญหานี้โดยทำหน้าที่ศึกษา วิจัย ขนาดความต้องการแรงงานต่างชาติทั้งระบบในแต่ละห้วงเวลา พิจารณากำหนดจำนวนและประเภทแรงงานที่ควรอนุญาตให้จ้างโดยพิจารณาให้เกิดผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศ ไม่เป็นการแย่งงานคนไทยและกระทบต่อแนวทางการพัฒนาการผลิตของประเทศในระยะยาว รวมทั้งไม่สร้างผลกระทบหรือจุดอ่อนต่อความมั่นคงของชาติ ตลอดจนวางระบบการบริหารและติดตามประเมินผลการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ในส่วนของการจัดตั้งองค์กรบริหารจัดการเป็นการเฉพาะนั้น ได้มีแนวคิดของการจัดตั้งเป็นองค์กรอิสระที่มีหลายหน่วยงานเข้ามาดูแลเป็นการเฉพาะ เนื่องจากเห็นว่าการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาตินั้นมีขอบข่ายกว้างขวางเกินขอบเขตของกระทรวงแรงงาน จึงควรมีโครงการจัดตั้งองค์กรอิสระ เพื่อให้มีอำนาจหน้าที่ดูแลเรื่องคนต่างชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย ซึ่งไม่ใช่เฉพาะแรงงานเท่านั้น แต่รวมไปถึงคนต่างชาติทุกประเภทที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย อย่างไรก็ตามการสร้างองค์กรขึ้นมาใหม่นี้จะต้องไม่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานรัฐที่ทำงานด้านนี้อยู่แล้ว เช่น ในเรื่องของผู้ลักลอบเข้าเมืองก็มีสำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (สตม.) เป็นผู้ทำ

หน้าที่ตรวจสอบอยู่แล้ว และในส่วนของแรงงานต่างชาติก็มีสำนักงานจัดระบบแรงงานต่างชาติของกระทรวงแรงงาน อยู่แล้วเช่นกัน ทั้งนี้ ควรจะได้มีการพิจารณาให้ถี่ถ้วนและรอบคอบถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีองค์กรใหม่ เมื่อเทียบกับการปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานที่ดำเนินการเดิมอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของความรวดเร็วในการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความต่อเนื่องในการดำเนินงาน และการขยายขอบข่ายของงานให้ครอบคลุมทุกๆ ด้าน ที่เป็นเรื่องสำคัญที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของแรงงานต่างชาติ มิฉะนั้นจะเป็นการตั้งหน่วยงานซ้ำซ้อนและสูญเสียงบประมาณโดยไม่จำเป็น อนึ่ง สำหรับองค์กรที่ดำเนินงานด้านนโยบายที่มีอยู่ในปัจจุบัน ควรมีผู้แทนของหน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมเป็นกรรมการด้วย เพื่อที่จะได้สะท้อนความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่ต้องการใช้แรงงาน เพื่อการกำหนดนโยบายจะได้ครอบคลุมและเหมาะสมกับสถานการณ์

นอกจากนี้ การอนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายในอาชีพและอุตสาหกรรมที่มีหลักฐานแสดงว่ามีการขาดแคลนแรงงานไทยจริง อาจเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาเรื่องแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในประเทศไทยได้ เนื่องจากผู้ประกอบการซึ่งมีความต้องการใช้แรงงานไร้ฝีมือมาทำงานในกิจการของตน และไม่สามารถหาแรงงานไทยมาทำงานในกิจการนั้นได้ ก็จะหันมาใช้วิธีนำเข้าแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อขจัดปัญหาต่างๆ ที่อาจตามมาจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ทั้งนี้ ต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านแรงงานของผู้ประกอบการอาจสูงขึ้น เนื่องจากจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และการจัดสวัสดิการขั้นต่ำให้กับแรงงานต่างชาติเช่นเดียวกับแรงงานไทยด้วย แต่ต้นทุนด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายที่ผู้ประกอบการต้องจ่ายให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแต่เดิมนั้น อาจหักลบกลบหายกันไปได้ และถ้าเป็นเช่นนี้ผู้ประกอบการก็จะหันมาใช้แรงงานที่นำเข้าอย่างถูกต้องตามกฎหมายมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ในสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายมักจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานในอัตราที่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำอย่างมาก และสวัสดิการที่จัดให้แรงงานก็มีค่อนข้างน้อย ซึ่งเมื่อรวมค่าสินบนที่จ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อไม่ให้เอาผิดต่อการกระทำที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ก็ยังต่ำกว่าการจ่ายค่าจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ดี และในกรณีที่ยังมีการลักลอบข้ามเขตชายแดนเข้ามาประเทศไทยได้อย่างไม่ยากนัก และเจ้าหน้าที่ของรัฐยังรับสินบนจากผู้ประกอบการอยู่ การลักลอบจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในไทยก็ยังคงมีอยู่ การแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้หมดไปหรือให้เหลือน้อยลงที่สุด จะต้องมีมาตรการประกอบกันที่เข้มงวดและเอาจริงเอาจัง เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการรับ "ส่วย" หรือรับสินบนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ทำหน้าที่สกัดกั้นตรวจตราและจับกุมด้วย รวมทั้งการสนับสนุนหน่วยงานปฏิบัติที่เกี่ยวข้องทั้งในเรื่องกำลังคนและงบประมาณ เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามนโยบายของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.3.3 นโยบายสังคมเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการสำรวจความคิดเห็นโดยอาศัยกระบวนการ Delphi 3 รอบ ครอบคลุมผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้มีส่วนได้เสียในประเทศไทยในภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคแรงงาน ภาคประชาสังคม และภาควิชาการ 95 ท่าน ในช่วงปี 2549 โครงการวิจัยนี้พบความสอดคล้องกันเกี่ยวกับแนวทางเชิงที่ควรจะเป็นในช่วงระหว่างการปรับตัวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ปี 2550-2558) ในประเด็นหลักต่อไปนี้

อาเซียนยังห่างไกลอยู่มากจากการดำเนินการที่ควรจะเป็นในการบูรณาการทางเศรษฐกิจและสังคมสู่ตลาดแรงงานที่กำลังแรงงานทั้งหลายในภูมิภาคเป็นทั้งทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม และทุนทางวัฒนธรรม แนวทางดังกล่าวนับว่ามีความจำเป็นสำหรับประชาคมอาเซียน ทั้งนี้ การปรับตัวที่เหมาะสม แบ่งออกได้ 2 ส่วน คือ

1) การปรับในเชิงทัศนคติ ซึ่งเงื่อนไขที่สำคัญเบื้องต้น คือ การปรับทัศนคติใหม่ในลักษณะของการสร้างจิตวิญญาณของการเป็นคนอาเซียนด้วยกันจำเป็นต้องลงลึกถึงระดับประชาชน ทั้งในระดับประชาชนทั่วไป และประชาชนวัยแรงงาน

2) การปรับตัวในเชิงปฏิบัติ แบ่งออกได้ 2 ระดับ คือ

- ระดับประเทศสมาชิก แบ่งออกได้เป็น

- การปรับตัวสานต่อจากแนวทางที่มีอยู่แนวทางการให้ความคุ้มครองชาวต่างชาติที่ทำงานในมาเลเซีย ซึ่งนอกจากการคุ้มครองในส่วนต่างๆ ที่พบได้ในประเทศอื่นแล้ว ยังมีการคุ้มครองด้านการกีดกันในการจ้างงาน การคุ้มครองกรณีตกงาน กรณีบาดเจ็บ กรณีเสียชีวิต นับเป็นตัวอย่างที่ดีในการที่ประเทศปลายทางทั้งหลายในภูมิภาค รวมถึงประเทศไทยและสิงคโปร์ ซึ่งเป็นประเทศในกลุ่มแรกของอาเซียนที่การปันผลทางประชากรกำลังจะหมดลงนั้น น่าจะปรับปรุงมาตรการภายในประเทศที่มีอยู่ในเบื้องต้น

- ในระดับองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงแรงงานในแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น ควรมีการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติ โดยในการเริ่มต้นการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาตินั้น ควรพิจารณานำประเด็นต่อไปนี้เป็นองค์ประกอบ

ก) มีการวางแผนงานในระยะยาว และต้องดำเนินงานอย่างจริงจัง

ข) มีการกำหนดความหมาย ทิศทางของการทำงาน เมื่อเริ่มแผนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเข้ามาใช้

ค) แรงงานทุกระดับต้องมีส่วนร่วม

ง) ผู้นำองค์กรจะต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

จ) องค์กรจะต้องมีความสามารถในการนำเป้าหมายกลยุทธ์มาปฏิบัติในงานประจำวัน

ฉ) ทั้งฝ่ายบริหารและผู้นำแรงงาน ร่วมลงประชามติในเรื่องราวและปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นการร่วมกันแก้ไขปัญหา (ในกรอบขอบเขตที่ฝ่ายบริหารกำหนด)

- ระดับภูมิภาคอาเซียน ได้แก่ การปรับตัวในแนวทางใหม่ในลักษณะที่เอื้อต่อผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกอย่างยั่งยืน นั่นคือ การที่ประเทศหลายทางคืนผลประโยชน์จากการลงทุนในการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ประเทศต้นทางได้ลงทุนไปกลับคืนสู่ประเทศต้นทาง ในรูปของการถ่ายโอนผลประโยชน์ด้านบำนาญที่แรงงานข้ามชาติได้รับจากประเทศปลายทางกลับไปยังประเทศบ้านเกิด ซึ่งควรจะเป็นโครงการการริเริ่มนโยบายที่จำเป็นต้องได้รับความเห็นชอบและร่วมมือกันของทุกประเทศสมาชิกอาเซียน

7.3.4 มาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงาน

จากการวิจัยเอกสาร ตารางที่ 7.6 แสดงให้เห็นถึงกระแสความต้องการที่สอดคล้องกันของประเทศสมาชิกอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่มีระดับการพัฒนาเศรษฐกิจใกล้เคียงหรือต่ำกว่าไทยในการยกระดับความร่วมมือด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกันมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน 4 ประเด็นหลัก ต่อไปนี้

1) ทักษะความสามารถที่ได้มาตรฐานของกำลังแรงงาน เป็นกุญแจสำคัญสู่ผลิตภาพของกำลังแรงงานและความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ

2) ระบบมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการรองรับความต้องการในตลาดแรงงานและเป้าหมายการพัฒนายกระดับความสามารถการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ
3) ควรมีการจัดทำมาตรฐานความสามารถร่วมระดับภูมิภาค และ
4) ควรมีความร่วมมือด้านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานและการศึกษาภายในภูมิภาคมีการดำเนินการในลักษณะที่สอดคล้องกันเป็นมาตรฐานของภูมิภาค ในฐานะเงื่อนไขเบื้องต้น ซึ่งความร่วมมือด้านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น ควรครอบคลุมทั้ง 2 ส่วนนี้ คือ
   4.1) กำลังแรงงาน
   4.2) ครูฝึก

ในขณะที่ประเทศฟิลิปปินส์มีความเห็นเพิ่มเติมในประเด็นต่อไปนี้

1) การมีนโยบายระดับภูมิภาคที่เหมาะสมด้านแรงงานและการจ้างงานในลักษณะที่เอื้อต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การจ้างงาน และความเสมอภาคทางสังคม (Social Equity) เพื่อคุณภาพชีวิตของกำลังแรงงานทุกคนในประชาคมแรงงานอาเซียน (ASEAN Labour Community)
2) การมีความร่วมมือรูปแบบใหม่ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของกำลังแรงงานทุกคนในประชาคมแรงงานอาเซียนด้วยการดำเนินการร่วมกันเกี่ยวกับ
   2.1) การย้ายถิ่นข้ามชาติ
   2.2) ข้อมูลด้านตลาดแรงงาน และ
   2.3) ใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตารางที่ 7.6 ข้อคิดเห็นต่อแนวทางที่ควรปรับปรุงด้านการพัฒนาฝีมือกำลังแรงงาน: ข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร

ประเทศ	ผู้แสดงความคิดเห็น	ข้อคิดเห็น	แหล่งข้อมูล
อินโดนีเซีย	Harry Heriawan Saleh (Director General, Research Development and Information, Ministry of Manpower and Transmigration)	1) ควรให้การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานและการศึกษาภายในภูมิภาคมีการดำเนินการในลักษณะที่สอดคล้องกันเป็นมาตรฐานของภูมิภาค 2) ประเทศสมาชิกควรมีความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่อง	Department of Skill Development (2004)
	Hotma Panjaitan (Spokesman, Ministry of Manpower and Transmigration)	ควรมีการจัดทำมาตรฐานร่วมระดับภูมิภาคด้านฝีมือและสมรรถนะสำหรับกำลังแรงงานทุกคนในภูมิภาคแทนที่จะเน้นการอิงมาตรฐานของแต่ละประเทศ	www.indonesian-embassy.fl/international5_2003.htm (p. 1)
มาเลเซีย	Zainuddin Bin Yahaya (Principal Assistant Director MOSQ)	1) การยกระดับคุณภาพครูฝึก 2) ความจริงใจของครูฝึก 3) ความร่วมมือจากผู้	Department of Skill Development (2004)

ประเทศ	ผู้แสดงความคิดเห็น	ข้อคิดเห็น	แหล่งข้อมูล
		ประเมินภายนอก	
ลาว	ผู้แทนระดับสูงของกระทรวงแรงงานฯ ทว่า แหล่งข้อมูลไม่ได้ระบุชื่อ	ควรมีการจัดทำมาตรฐานร่วมระดับภูมิภาคด้านฝีมือและสมรรถนะสำหรับกำลังแรงงานทุกคนในภูมิภาค มิฉะนั้น ตลาดแรงงานในภูมิภาคจะถูกครองโดยแรงงานจากสิงคโปร์ มาเลเซีย ไทย และฟิลิปปินส์	www.indonesian-embassy.fi/international5_2003.htm (p. 1)
เวียดนาม	ผู้แทนระดับสูงของกระทรวงแรงงานฯ ทว่า แหล่งข้อมูลไม่ได้ระบุชื่อ	ควรมีการจัดทำมาตรฐานร่วมระดับภูมิภาคด้านฝีมือและสมรรถนะสำหรับกำลังแรงงานทุกคนในภูมิภาค มิฉะนั้น ตลาดแรงงานในภูมิภาคจะถูกครองโดยแรงงานจากสิงคโปร์ มาเลเซีย ไทย และฟิลิปปินส์	www.indonesian-embassy.fi/international5_2003.htm (p. 1)
กัมพูชา	ผู้แทนระดับสูงของกระทรวงแรงงานฯ ทว่า แหล่งข้อมูลไม่ได้ระบุชื่อ	ควรมีการจัดทำมาตรฐานร่วมระดับภูมิภาคด้านฝีมือและสมรรถนะสำหรับกำลังแรงงานทุกคนในภูมิภาค มิฉะนั้น ตลาดแรงงานในภูมิภาคจะถูกครองโดยแรงงานจากสิงคโปร์ มาเลเซีย ไทย และฟิลิปปินส์	www.indonesian-embassy.fi/international5_2003.htm (p. 1)
พม่า	ผู้แทนระดับสูงของกระทรวงแรงงานฯ ทว่า แหล่งข้อมูลไม่ได้ระบุชื่อ	ควรมีการจัดทำมาตรฐานร่วมระดับภูมิภาคด้านฝีมือและสมรรถนะสำหรับกำลังแรงงานทุกคนในภูมิภาค มิฉะนั้น ตลาดแรงงานในภูมิภาคจะถูกครองโดยแรงงานจากสิงคโปร์ มาเลเซีย ไทย และฟิลิปปินส์	www.indonesian-embassy.fi/international5_2003.htm (p. 1)
ฟิลิปปินส์	ประธานาธิบดี Joseph Ejercito Estrada	รัฐมนตรีแรงงานอาเซียนควรกำหนดนโยบายที่เหมาะสมด้านแรงงานและการจ้างงานในลักษณะที่เอื้อต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การจ้างงาน และความเสมอภาคทางสังคม (Social Equity) เพื่อคุณภาพชีวิตของกำลัง	Joint Communique of The Fourteenth ASEAN Labour Ministers Meeting, 11-12 May 2000, Manila, Philippines

ประเทศ	ผู้แสดงความคิดเห็น	ข้อคิดเห็น	แหล่งข้อมูล
		แรงงานทุกคนในประชาคมแรงงานอาเซียน (ASEAN Labour Community)	
	Bienvenido E. Laguesma (Secretary of Labour and Employment)	ความร่วมมือรูปแบบใหม่ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของกำลังแรงงานทุกคนในประชาคมแรงงานอาเซียนด้วยการดำเนินการร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นการย้ายถิ่นข้ามชาติ ข้อมูลด้านตลาดแรงงาน ใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	Joint Communique of The Fourteenth ASEAN Labour Ministers Meeting, 11-12 May 2000, Manila, Philippines

ที่มา: พัชราวลัย วงศ์บุญสิน รวบรวมจากข้อมูลที่ปรากฏใน www.indonesian-embassy.fi/international5 _2003.htm, Joint Communique of The Fourteenth ASEAN Labour Ministers Meeting, 11-12 May 2000, Manila, Philippines, Department of Skill Development (2004).

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวของอาเซียนต่อไปในอนาคตที่ได้จากการวิจัยเอกสารข้างต้น นับว่าสอดคล้องกันกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านแรงงานจากประเทศสมาชิกอาเซียนหลายประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จากประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียน อินโดนีเซีย และมาเลเซีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน 4 ประเด็นหลักข้างต้น

อนึ่ง ในส่วนของการจัดทำมาตรฐานความสามารถร่วมระดับภูมิภาค ซึ่งเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านแรงงานจากประเทศสมาชิกอาเซียนหลายประเทศ มีความเห็นเพิ่มเติมสอดคล้องกันถึงความจำเป็นที่ประเทศสมาชิกต้องส่งเสริมให้เกิดแนวทางต่อไปนี้

1) กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานครอบคลุมทักษะความสามารถที่เพิ่มสูงขึ้นในสายอาชีพแบบ Career Path ถึงทักษะระดับบน/วิศวกร/ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในการดำรงชีวิตด้วยสถานภาพทางเศรษฐกิจและทางสังคมอย่างเหมาะสม
2) ระบบการยอมรับทักษะความสามารถที่ได้รับการยกระดับตามมาตรฐานทั้งในการไต่เต้าต่อยอดในสายอาชีพและในด้านค่าตอบแทน
3) การยอมรับในภาคการผลิตต่อการนำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติไปใช้อย่างจริงจัง
4) กลไกสำคัญ 2 ประการ ต่อไปนี้ รองรับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์อย่างเหมาะสมสอดรับกับความต้องการในภาคการผลิตของประเทศปลายทางและลดช่องว่างด้านการพัฒนาระหว่างประเทศต้นทางกับประเทศปลายทางได้
   4.1) Mutual Recognition Arrangements ที่มีประสิทธิภาพซึ่งลงลึกถึงระดับต่ำกว่าระดับวิชาชีพ
   4.2) กลไกบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ในประเด็นความร่วมมือด้านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านแรงงานจากประเทศสมาชิกอาเซียนหลายประเทศ มีความเห็นเพิ่มเติมสอดคล้องกันถึงความจำเป็นที่ประเทศสมาชิกต้องส่งเสริมให้เกิดแนวทางต่อไปนี้

1) ความเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาและระบบการฝึกอบรม

2) หลักสูตรการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและความต้องการของภาคการผลิต
3) การพัฒนายกระดับทักษะฝีมือกำลังแรงงานที่ได้มาตรฐานระหว่างประเทศปลายทางกับประเทศต้นทาง เป็นระบบการฝึกอบรมผลิตกำลังแรงงานที่ได้มาตรฐานทักษะความสามารถสอดรับกับความต้องการของภาคการผลิตและการเติบโตทางเศรษฐกิจ

ตารางที่ 7.7 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านแรงงานของประเทศสมาชิกอาเซียน ต่อแนวทางมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานที่ควรจะเป็นในอนาคต: ประเด็นที่เป็นความเห็นสอดคล้องกันจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ประเด็น	แนวทางที่ควรจะเป็น	สภาพปัญหาที่เป็นอยู่
มาตรฐานฝีมือเอื้อต่อการทำให้ระบบการฝึกอบรมผลิตกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพได้จริง	ระบบการฝึกอบรมผลิตกำลังแรงงานที่ได้มาตรฐานทักษะความสามารถสอดรับกับความต้องการของภาคการผลิตและการเติบโตทางเศรษฐกิจ	ความต้องการของภาคการผลิตที่ทันสมัยและที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตที่ผ่านมายังไม่ได้สะท้อนอยู่ในกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
	การเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาและระบบการฝึกอบรม	ส่วนใหญ่ยังไม่เชื่อมโยงกันอย่างเต็มที่นัก
	หลักสูตรการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและความต้องการของภาคการผลิต ด้วยครูฝึกที่มีสมรรถนะรองรับได้ดี	อุปกรณ์การฝึกยังไม่ทันสมัยต้องยกระดับสมรรถนะของครูฝึกให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง งบประมาณด้านการฝึกยังไม่รองรับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างครอบคลุม
กรอบมาตรฐานฝีมือที่เอื้อต่อการต่อยอดอย่างก้าวในสายอาชีพ	กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานครอบคลุมทักษะความสามารถที่เพิ่มสูงขึ้นในสายอาชีพแบบ Career Path ถึงทักษะระดับบน/วิศวกร/ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงานและในการดำรงชีวิตด้วยสถานภาพทางเศรษฐกิจและทางสังคมอย่างเหมาะสม	บางประเทศยังไม่ปรับตัวให้เชื่อมต่อยอดกัน ถึงแม้ว่ามีกลไกรองรับอยู่บ้างแล้ว
	ระบบการยอมรับทักษะความสามารถที่ได้รับการยกระดับตามมาตรฐานทั้งในการไต่เต้าต่อยอดในสายอาชีพและในด้านค่าตอบแทน	การขาดแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพและทัศนคติที่เหมาะสมทั้งในส่วนของหน่วยงานภาครัฐ ภาคผู้ประกอบการผลิตและภาคกำลังแรงงาน/ลูกจ้าง
การยอมรับมาตรฐานฝีมือแห่งชาติในตลาดแรงงาน	การยอมรับในภาคการผลิตต่อการนำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติไปใช้อย่างจริงจัง	ส่วนใหญ่เน้นแนวทางความสมัครใจ ภาคผู้ประกอบการยังไม่เล็งเห็นบทบาทของทั้งมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือของลูกจ้างเท่าที่ควร

ประเด็น	แนวทางที่ควรจะเป็น	สภาพปัญหาที่เป็นอยู่
		มาตรฐานฝีมือที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความหลากหลาย กรอบที่มีอยู่ในระดับชาติไม่รองรับความต้องการของภาคการผลิตได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของภาคการผลิตที่มีศักยภาพการเติบโตสูงและอิงมาตรฐานสากล หรือแนวทางกรอบมาตรฐานที่ประเทศผู้ลงทุนเป็นหลัก
กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์อย่างเหมาะสมสอดรับกับความต้องการในภาคการผลิตของประเทศปลายทางและลดช่องว่างด้านการพัฒนาระหว่างประเทศต้นทางกับประเทศปลายทางได้	Mutual Recognition Arrangements พร้อมกลไกบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ร่วมกับความร่วมมือด้านการพัฒนายกระดับทักษะฝีมือกำลังแรงงานที่ได้มาตรฐานระหว่างประเทศปลายทางกับประเทศต้นทาง	ระบบมาตรฐานและสาระที่แตกต่างกันระหว่างมาตรฐานที่มีอยู่ในภูมิภาค การขาดกลไกระดับภูมิภาค ประเทศสมาชิกอาเซียนยังไม่ได้ร่วมมือกันอย่างจริงจังและทั่วถึงในด้านการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการพัฒนายกระดับทักษะฝีมือกำลังแรงงาน
		ประเทศต้นทางไม่ทราบถึงความต้องการและมาตรฐานฝีมือของประเทศปลายทางอย่างแท้จริง
		ขาดระบบในการอำนวยให้เกิดการเปรียบเทียบข้อมูลด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

ที่มา: พัชราวลัย วงศ์บุญสิน จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านแรงงานของประเทศสมาชิกอาเซียนที่ร่วมในการประชุม ILO/SKILLS-AP/THAILAND Regional Technical Meeting on Developing Skills Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries, at BP Samila Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June 2006 (Sopha Sem, The Cambodian Federation of Employers and Business Associations (CAMFEBA); Qoen Tep, Deputy Director General, Technical Vocational Education and Training (TVET), Ministry of Labor and Vocational Training (MoVT), Cambodia; Raja Mustakim, Riau Island, Chamber of Commerce & Industry Office, Indonesia; M. Moejiman, Director of Standard & Competent Training Program, The Labor Department of the Republic of Indonesia; Phouvanh Chanthavong, Director of Lao-Korea Vocational Training Center, Department of Labor, Ministry of Labor and Social Welfare, Lao PDR; Siti Fauzah Jumadi, Senior Assistant Director, National Vocational Training Council, Ministry of Human Resources, Malaysia; Norhuda Salim, Senior Assistant Director, National Vocational Training Council, Ministry of Human Resources, Malaysia

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้มีส่วนได้เสียในประเทศไทย

จากการสำรวจความคิดเห็นโดยอาศัยกระบวนการ Delphi 3 รอบครอบคลุมผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้มีส่วนได้เสียในประเทศไทยในภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคแรงงาน ภาคประชาสังคม และภาควิชาการ 95 ท่าน ในช่วงปี 2549 โครงการวิจัยนี้พบความสอดคล้องกันเกี่ยวกับแนวทางเชิงที่ควรจะเป็นในช่วงระหว่างการปรับตัวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ปี 2550-2558) ระหว่างความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียในประเทศไทยและความคิด

เห็นของเจ้าหน้าที่รัฐของประเทศสมาชิกจากการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกข้างต้น ในประเด็นหลักต่อไปนี้

1) ทักษะความสามารถที่ได้มาตรฐานของกำลังแรงงาน เป็นกุญแจสำคัญสู่ผลิตภาพของกำลังแรงงานและความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ
2) ระบบมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการรองรับความต้องการในตลาดแรงงานและเป้าหมายการพัฒนายกระดับความสามารถการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ
3) ควรมีความร่วมมือสู่มาตรฐานความสามารถร่วมระดับภูมิภาคในลักษณะที่ได้มาตรฐานระดับสากล ในฐานะกรอบอ้างอิงสำหรับประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง โดยแต่ละประเทศปรับยกระดับกรอบมาตรฐานความสามารถที่ยังไม่ได้มาตรฐานสากลสู่ระดับที่ภูมิภาคและสากลพึงยอมรับได้
4) ควรมีแนวนโยบายร่วมกันในภูมิภาคในการสร้างเสริมให้กรอบมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานความสามารถระดับชาติเป็นกรอบที่เอื้อต่อการต่อยอดอย่างก้าวหน้าในสายอาชีพ ครอบคลุมทักษะความสามารถที่เพิ่มสูงขึ้นในสายอาชีพแบบ Career Path ถึงทักษะระดับบน/วิศวกร/ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในการดำรงชีวิตด้วยสถานภาพทางเศรษฐกิจและทางสังคมอย่างเหมาะสม
5) ควรมีแนวนโยบายร่วมกันในภูมิภาคในการสร้างเสริมให้ระบบการยอมรับทักษะความสามารถที่ได้รับการยกระดับตามมาตรฐานทั้งในการไต่เต้าต่อยอดในสายอาชีพและในด้านค่าตอบแทน
6) ควรมีแนวนโยบายร่วมกันในภูมิภาคในการสร้างเสริมให้การยอมรับในภาคการผลิตต่อการนำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติไปใช้อย่างจริงจัง
7) ควรมีแนวนโยบายร่วมกันในภูมิภาคในการพัฒนากลไกสำคัญ 2 ประการ ต่อไปนี้ รองรับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์อย่างเหมาะสมสอดรับกับความต้องการในภาคการผลิตของประเทศปลายทางและลดช่องว่างด้านการพัฒนาระหว่างประเทศต้นทางกับประเทศปลายทางได้
    7.1) Mutual Recognition Arrangements ที่มีประสิทธิภาพซึ่งลงลึกถึงระดับต่ำกว่าระดับวิชาชีพ
    7.2) กลไกบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ
8) ควรมีแนวนโยบายร่วมกันในภูมิภาคในการยกระดับความร่วมมือด้านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานและการศึกษาภายในภูมิภาค ในฐานะเงื่อนไขเบื้องต้น ใน 2 ส่วน คือ
    8.1) การฝึกอบรมกำลังแรงงาน
    8.2) การฝึกอบรมครูฝึก
9) ควรมีแนวนโยบายร่วมกันในภูมิภาคในการสร้างเสริมให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาและระบบการฝึกอบรม
10) ควรมีแนวนโยบายร่วมกันในภูมิภาคในการสร้างเสริมให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและความต้องการของภาคการผลิต
11) ความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนในการพัฒนายกระดับทักษะฝีมือกำลังแรงงานที่ได้มาตรฐานระหว่างประเทศปลายทางกับประเทศต้นทาง สอดรับกับความต้องการของภาคการผลิตและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ควรเป็นนโยบายระดับภูมิภาค

ทั้งนี้ ผู้มีส่วนได้เสียในประเทศไทยมีความเห็นสอดคล้องกันในด้านการปรับตัวเพิ่มเติมดังต่อไปนี้คือ

1) ประเทศสมาชิกเห็นเป็นนโยบายร่วมกันให้การให้ความสำคัญต่อการเร่งยกระดับความร่วมมือกันในการลดช่องว่างด้านผลิตภาพของแรงงานและก้าวสู่ความเท่าเทียมกันในที่สุด

จากสภาพของภูมิภาคอาเซียนในปัจจุบันซึ่งแต่ละประเทศมีผลิตภาพการผลิตไม่เท่ากัน การเติบโตทางเศรษฐกิจไม่เท่ากัน มีช่องว่างของการพัฒนาในเรื่องกำลังการผลิต อีกทั้งคุณภาพของแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านผลิตภาพการผลิตของกำลังแรงงานยังไม่เพียงพอต่อการยกระดับศักยภาพการแข่งขันในระดับสากลของแต่ละประเทศสมาชิก ในขณะที่ประเทศต่างๆ ภายในภูมิภาคแบ่งเป็นประเทศรับกับประเทศส่งกำลังแรงงานไปทำงานในระหว่างกันนั้น การยกระดับความสามารถการแข่งขันทางเศรษฐกิจภายใต้แนวทางในอันที่จะบรรลุวิสัยทัศน์อาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเป็นประชาคมอาเซียนนั้น ประเทศสมาชิกอาเซียนควรร่วมมือกันในการลดช่องว่างด้านผลิตภาพของแรงงานให้มีความเท่าเทียมกันในที่สุด ซึ่งการยอมรับทักษะฝีมือร่วมกันของทักษะและคุณภาพฝีมือแรงงานในสาขาวิชาชีพ ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการเวียงจันทน์มีบทบาทสำคัญมาก ทว่า การที่จะบรรลุสู่การเป็นประชาคมอาเซียนที่มีศักยภาพในการแข่งขันอย่างยั่งยืนร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกนั้น จำเป็นต้องมีการขยายให้ครอบคลุมลงลึกถึงกำลังแรงงานในระดับทักษะที่ต่ำกว่าระดับวิชาชีพลงไป ซึ่งเป็นส่วนที่ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ในภูมิภาคเกี่ยวข้อง

2) การที่ประเทศสมาชิกอาเซียนร่วมมือกันผลักดันให้โครงการนำร่องที่ดำเนินมาอยู่แล้วในระดับอนุภูมิภาคให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของกรอบความร่วมมือ เขตเศรษฐกิจสามฝ่ายอินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย (IMT-GT) ในสาขาช่างเชื่อม และขยายต่อให้ครอบคลุมสาขาอาชีพต่างๆ มากขึ้น โดยมีการแบ่งปันประสบการณ์ความรู้ระหว่างอนุภูมิภาคต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนระหว่าง IMT-GT กับ GMS และประเทศสมาชิกอื่นๆ ของอาเซียนที่มีความพร้อมจะร่วมมือด้วย เช่น ฟิลิปปินส์ โดยประเทศไทยควรมีบทบาทนำ

3) ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนที่ขยายตัวจากระดับอนุภูมิภาคสู่ระดับภูมิภาคในการพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานความสามารถให้ก้าวสู่มาตรฐานภูมิภาคอย่างเป็นที่ยอมรับได้ในระดับสากล โดยให้ครอบคลุมสาขาอาชีพต่างๆ มากขึ้นเป็นลำดับ

อาเซียนยังคงอยู่ในระยะเริ่มต้นของการเกาะกระแสสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพยายามยึดมาตรฐานด้านทักษะและความสามารถ หรือสมรรถนะเป็นเกณฑ์ในเชิงคุณภาพ ฐานสำคัญอย่างยิ่งในการที่ก้าวสู่การยอมรับทักษะฝีมือแรงงานร่วมกันในระดับต่ำกว่าวิชาชีพลงมานั้น คือ การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เกิดขึ้นเป็นที่ยอมรับกันในฐานะมาตรฐานอาเซียนอย่างครอบคลุมอาชีพต่างๆ ทั้งนี้ การดำเนินการในการพัฒนาและจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับผลิตภาพกำลังแรงงานในภูมิภาคอาเซียนนั้น ส่วนใหญ่ยังเป็นการดำเนินการในระดับเอกภาคี อาชีพของผู้ย้ายถิ่นระดับล่างและกลางยังไม่มีการจัดทำความตกลงยอมรับมาตรฐานฝีมือซึ่งกันและกันในระดับภูมิภาคอาเซียน

การที่ประเทศต่างๆ ในกลุ่มเศรษฐกิจหนึ่งๆ มีการยอมรับซึ่งกันและกันต่อทักษะความสามารถของกำลังแรงงานเป็นกระแสสำคัญที่เกิดขึ้นในส่วนต่างๆ ของโลก โดยอาเซียนยังคงมีสถานภาพเป็นผู้ตามหลังที่ค่อนข้างห่างไกล โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับในสหภาพยุโรปซึ่งให้ความสำคัญกับการยอมรับทักษะฝีมือร่วมกันของทักษะและคุณภาพฝีมือแรงงานซึ่งย้ายถิ่นไปมาระหว่างกันภายในสหภาพยุโรป เพราะทำให้ผลิตภาพการผลิตของประเทศสมาชิกสภาพยุโรปแข่งขันได้ และเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวทางด้านมาตรฐานฝีมือ

4) ระบบมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานจะมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

4.1) กรอบมาตรฐานทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพ ซึ่งพัฒนาร่วมกันระหว่างภาครัฐกับภาคอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการในลักษณะที่สอดรับกับความต้องการในตลาดแรงงานและเป้าหมายการพัฒนายกระดับความสามารถการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ

4.2) กำลังแรงงานที่ลงทุนกับตนเองในการเตรียมพร้อมพัฒนาทักษะความสามารถของตนตามมาตรฐานทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพที่สอดรับกับความต้องการในตลาดแรงงานและเป้าหมายการพัฒนายกระดับความสามารถการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ

4.3) ผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการให้การยอมรับและนำกรอบมาตรฐานทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพ โดยมีการพิจารณาคัดสรรกำลังแรงงานเข้าทำงานบนฐานทักษะความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงาน ด้วยค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับทักษะความสามารถในการทำงานที่ยอมรับว่าได้มาตรฐานเหมาะสม ตลอดจนการพัฒนายกระดับทักษะความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานให้สอดรับกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปตามพลวัตรของภาคอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการและความสามารถการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศในภาพรวม

5) การยกระดับความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกด้านข้อมูลตลาดแรงงาน ให้ทันสมัยและสามารถลงลึกจากรายอุตสาหกรรมถึงรายอาชีพ

เท่าที่ผ่านมาอาเซียนไม่มีนโยบายแวดล้อมร่วมกันชัดเจนในการพัฒนาตลาดแรงงานผลิตภาพ มีแต่ที่แต่ละประเทศทำกันเองโดยไม่ได้ปรึกษากัน ถึงแม้ว่าจะมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางตลาดแรงงานกันก็ตามแต่ก็ไม่เอื้อต่อการตัดสินใจ เพราะแต่ละประเทศจัดเก็บข้อมูลไม่ชัดเจน การเก็บข้อมูลในแต่ละภาคการผลิตไม่เหมือนกัน

6) ประเทศสมาชิกอาเซียน ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงกรอบกติกากฎระเบียบมาตรการต่างๆ ภายในประเทศตน ในการอำนวยให้มีการพัฒนาทักษะความสามารถของกำลังแรงงานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

สภาพปัญหาความร่วมมือทางด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในภูมิภาค ประกอบด้วย ระบบการฝึกอบรมของแต่ละประเทศยังไม่พร้อมที่จะไปถึงระดับสากล ส่วนใหญ่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการปรับปรุงกฎระเบียบทางด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติยังคงแตกต่างกันไปในภูมิภาค ขาดกลไกที่จะนำไปสู่ภาคปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางแก้ไขที่ควรจะเป็น

- ให้มีระบบการบันทึกประสบการณ์
- ให้มีการจำแนกและกำหนดระดับความสามารถของผู้ประกอบอาชีพและประเมิน ช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ
- ให้มีระบบการรับรองความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ
- ให้การประกอบอาชีพในบางสาขาอาชีพ ต้องดำเนินการโดยผู้ผ่านการรับรองความสามารถ
- ส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้ผ่านการรับรองความสามารถ
- เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรอาชีพและส่งเสริมให้องค์กรอาชีพหรือหน่วยงานของรัฐ เข้ามามีส่วนร่วมในการรับรองความสามารถ
- จัดให้มีกองทุนส่งเสริมการประกอบอาชีพ เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนให้แก่ผู้ผ่านการรับรองความสามารถ กู้ยืม ไปใช้ในการลงทุนประกอบอาชีพ อุดหนุนการดำเนินงานขององค์กรอาชีพและใช้จ่าย ในการดำเนินงาน
- ให้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีแก่สถานประกอบกิจการที่จ้างงานผู้ผ่านการรับรองความสามารถ และจ่ายค่าจ้างที่กำหนดเพื่อแก้ปัญหาสภาพการจ้างงาน
- ให้สิทธิประโยชน์ในการใช้เครื่องหมายที่แสดงว่าเป็นสถานประกอบกิจการที่มีการใช้ ผู้ผ่านการรับรองความสามารถ เพื่อประโยชน์ในการแข่งขันทางธุรกิจ

7) ความร่วมมือในระดับภูมิภาคสู่มาตรฐานร่วม หรือการยอมรับซึ่งกันและกันด้านมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงานในภูมิภาค อาจแบ่งเป็นระยะๆ ดังนี้

- ในช่วงปี 2550-2551 ประเทศสมาชิกอาเซียนควรร่วมมือกันศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมของการมีมาตรฐานความสามารถร่วมกันภายในภูมิภาค โดยพิจารณาประกอบกับแนวทางความคิดเริ่มด้วยตัวแบบที่กำลังดำเนินอยู่ในส่วนต่างๆ เช่น ในส่วนของ ASEAN Competency Framework ภายใต้การดำเนินการของ AADCP ในส่วนของ Regional Model on Competency Standards (RMCS) ของ ILO และในส่วนอื่นๆ ทั้งหลาย เพื่อทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ความซ้ำซ้อน และแนวทางที่เหมาะสมต่อไปสำหรับประเทศสมาชิกอาเซียนที่จะได้มาซึ่งแนวทางซึ่งมาจากความคิดเห็นที่สอดคล้องกันอย่างแท้จริง

- ปี 2552-2553 เมื่อทราบถึงความเป็นไปได้ อาจเริ่มกระบวนการเจรจาในการดำเนินการด้านมาตรฐานความสามารถร่วม หรือการยอมรับความสามารถซึ่งกันและกันในช่วงปี

- ปี 2554-2558 มีการขยายขอบข่ายความครอบคลุมของมาตรฐานความสามารถร่วมหรือการยอมรับความสามารถซึ่งกันและกันสู่สาขาอาชีพต่างๆ มากขึ้นเป็นลำดับ

- ปี 2558-2563 ยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาคอาเซียน ควรประกอบด้วยการที่กำลังแรงงานอาเซียนทุกระดับ ทุกภาคส่วน (ทั้งแรงงานท้องถิ่น แรงงานจากแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน และแรงงานย้ายถิ่นกลับ) ได้รับการยกระดับความรู้และทักษะฝีมือแรงงาน บนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาฝีมือตลอดชีวิต มีศักยภาพ มีทักษะหลากหลายรองรับตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่น และพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ รวมทั้งควรมี Mutual Recognition Arrangement ที่ชัดเจน ทั้งระดับวิชาชีพและระดับทักษะฝีมืออย่าง

ครอบคลุมสำหรับอุตสาหกรรมที่อาเซียนจะพัฒนาเป็นจุดแข็งในการแข่งขันในระดับสากลร่วมกัน ด้วยกรอบกติกาให้ประเทศสมาชิกอาเซียนทุกประเทศมี commitment ในทางปฏิบัติ มีมาตรฐานการทดสอบฝีมือแรงงานของภูมิภาค โดยการกำหนดร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ตลอดจนมีองค์กรระดับภูมิภาคในการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ติดตามและประเมินผล

8) ประเทศไทยควรมีบทบาทสำคัญในการผลักดันแนวทางดังกล่าวข้างต้นให้เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระตุ้นความร่วมมือและการประสานงานแบบเครือข่ายด้านข้อมูลทางด้านตลาดแรงงานที่ทันต่อเหตุการณ์ ตลอดจนการแลกเปลี่ยนข้อมูลเชิงนโยบาย แนวทางดำเนินการ และผลการดำเนินการของแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียนให้เป็นที่รับรู้กันภายในภูมิภาคอย่างโปร่งใส ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์

- ปี 2550-2553 จำเป็นต้องสร้างฐานการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานให้แข็งแกร่งมากขึ้น ด้วยการสานต่อนโยบายที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาประชากรทั้งในและนอกระบบให้เป็นกำลังแรงงานที่มีทักษะความสามารถและปรับตัวได้ มีการเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะตลอดชีวิต มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยมีการบังคับใช้อย่างจริงจัง และครอบคลุมทุกภาคส่วนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การยกระดับคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนฐานการเรียนรู้และพัฒนาทักษะต่อยอดสมรรถนะในการทำงานได้ตลอดชีวิต มีการปรับปรุงแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น แรงจูงใจด้านอัตราค่าจ้างที่เป็นไปตามทักษะ โดยเริ่มจากบางอุตสาหกรรมก่อน เป็นการนำร่อง

- ปี 2550-2558 ประเทศไทยควรยึดเป็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศในการอำนวยให้กำลังแรงงานในประเทศทุกระดับ ทุกภาคส่วน (แรงงานไทยในและนอกระบบ แรงงานไทยย้ายถิ่นกลับ แรงงานจากแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน และแรงงานย้ายถิ่นกลับ) ได้รับการยกระดับความรู้และทักษะฝีมือแรงงานบนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาฝีมือตลอดชีวิต มีศักยภาพ มีทักษะหลากหลายรองรับตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่น และพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ตลอดจนการมีมาตรฐานระดับชาติที่ชัดเจน ทั้งระดับวิชาชีพและระดับทักษะฝีมืออย่างครอบคลุมสำหรับอุตสาหกรรมที่อาเซียนจะพัฒนาเป็นจุดแข็งในการแข่งขันในระดับสากล ในระดับที่ทัดเทียมกับมาตรฐานสูงสากล

- ปี 2550-2558 ประเทศไทยมีบทบาทนำในความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกด้านฝึกอบรมยกระดับความสามารถของกำลังแรงงานของประเทศสมาชิกด้วยกันเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการที่ไทยเข้าไปมีส่วนฝึกอบรมยกระดับความสามารถของกำลังแรงงานของประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียน ผ่านสถาบันฝึกอบรมนานาชาติที่มีอยู่แล้วที่เชียงราย สงขลา และสถาบันฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ไทยไปจัดตั้งอยู่แล้วในประเทศสมาชิกใหม่นั้นอย่างเข้มแข็งมากขึ้น โดยมีบทบาทนำในการเหนี่ยวนำความร่วมมือจากองค์กรระหว่างประเทศที่มีความชำนาญการด้านเทคนิคและเงินทุนในกระบวนการดังกล่าว

- ปี 2558-2563 ประเทศไทยควรมีบทบาทในการผลักดันให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกันในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนที่นำไปใช้ปฏิบัติได้จริง รวมทั้งผลักดันให้มีการยอมรับซึ่งกันและกันด้านมาตรฐานความสามารถของกำลังแรงงานในอาเซียนอย่างครอบคลุม โดยอาศัยความร่วมมือกับสำนักงานเลขาธิการอาเซียนและองค์กรระดับภูมิภาคอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างกระชับแน่นมากขึ้นในการผลักดันให้เกิดความร่วมมือด้านการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การติดตามและการประเมินผลการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

7.4 สรุปและข้อเสนอแนะ

ในการปรับตัวของอาเซียนและประเทศสมาชิกรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 และวิสัยทัศน์อาเซียน 2020 ในปี 2563 ภายใต้สภาวการณ์เปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรซึ่งเป็นได้ทั้ง

โอกาสและความท้าทายนั้น โครงการวิจัยนี้ เสนอแนวทางด้านการปรับตัวเชิงยุทธศาสตร์ด้านนโยบาย และกลไก/เงื่อนไขระดับภูมิภาคของอาเซียนและประเทศสมาชิกที่ควรจะเป็นในช่วงปี 2550-2563 จำนวน 8 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ คือ

เป้าหมายหลัก การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน รองรับการเป็นประชาคมอาเซียนซึ่งประเทศสมาชิกมีศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจร่วมกัน โดยสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสและขยายโอกาสจากการปันผลทางประชากรในแต่ละช่วงให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกันทั้งภูมิภาค

แนวทางการปรับตัวเชิงยุทธศาสตร์ของอาเซียนและประเทศสมาชิกปี 2550-2563 ควรครอบคลุม 2 แนวทางหลักต่อไปนี้ คือ

1) การสานต่อลักษณะสำคัญของแนวทางความร่วมมือในภูมิภาคที่เอื้อต่อการใช้โอกาสจากการปันผลทางประชากรของประเทศสมาชิก 5 ประการต่อไปนี้ คือ

1.1) การสร้างสมรรถนะ (Capacity building) ของทุนมนุษย์ (Human capital) และหน่วยงานองค์กร (Institutions) ที่เกี่ยวข้องให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งลดช่องว่างระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนเก่ากับสมาชิกอาเซียนใหม่ ซึ่งมีพัฒนาการต้อยกว่าทางเศรษฐกิจ

1.2) การสร้างทุนทางวัฒนธรรม (Cultural capital) ให้ผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ในภูมิภาคได้ตระหนักถึงความเป็นหุ้นส่วนแห่งการพัฒนา มีการแลกเปลี่ยนและส่งเสริมการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจซึ่งกันและกันให้ลงลึกจากระดับการบริหารจัดการทางนโยบายในภาครัฐสู่ระดับปฏิบัติและผู้ที่มีส่วนได้เสียในระดับประชาชนมากขึ้น

1.3) การสร้างความตระหนักต่อปัญหาต่างๆ ร่วมกันและการรับมือกับปัญหาต่างๆ ในลักษณะของการป้องกัน ยับยั้งจำกัดขอบเขตของปัญหาและการกำจัดปัญหาทั้งที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันและการรับมือกับปัญหาในระยะกลางและระยะยาว

1.4) การแบ่งปันภาระและการร่วมทุนภายในอาเซียน ทั้งในลักษณะของทรัพยากรด้านเงินทุน และทรัพยากรมนุษย์เพื่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทางด้านความรู้และด้านเทคนิค แบบพี่ช่วยน้อง เพื่อนช่วยเพื่อน (Intra-ASEAN cost sharing and resource pooling)

1.5) การอาศัยความร่วมมือกับประเทศคู่เจรจาอาเซียน ทั้งในลักษณะของทรัพยากรที่เป็นด้านเงินทุน และทรัพยากรมนุษย์เพื่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทางด้านความรู้และด้านเทคนิค (Inter-ASEAN Cost sharing and resource pooling)

2) การเพิ่ม 4 มิติ แห่งความร่วมมือแบบหุ้นส่วนต่อไปนี้อย่างบูรณาการเพื่ออำนวยให้อาเซียนได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่เมื่อก้าวเข้าสู่หน้าต่างโอกาสของการปันผลทางประชากรที่มีอยู่นี้ ในลักษณะที่เป็นกลุ่มนโยบายที่โยงใยสอดคล้องกันเป็นยุทธศาสตร์ร่วมในระดับภูมิภาคอาเซียน ซึ่งจะมีบทบาทเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเชื่อมโยงนโยบายและการประสานนโยบายระหว่างประเทศสมาชิกให้มีความสอดคล้องกัน เป็นปึกแผ่นทางสังคมในระยะยาวในระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ตลอดจนสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างประชากรเพื่อใช้ประโยชน์จากการปันผลทางประชากรอย่างเต็มที่ทั้งในช่วงของการรับการปันผลทางประชากรและเป็นการเตรียมตัวต่อการที่การปันผลทางประชากรนั้นอ่อนตัวลง

2.1) ตลาดแรงงานที่เหมาะสม

2.2) การเคลื่อนย้ายข้ามชาติของกำลังแรงงานและทุนมนุษย์ในภูมิภาค

2.3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.4) การยกระดับคุณภาพความสามารถที่ได้มาตรฐานของกำลังแรงงานสู่ทุนมนุษย์ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกันได้ระหว่างประเทศสมาชิก

การดำเนินการตามแนวทางข้างต้น สอดรับกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ตลอดจน วิสัยทัศน์อาเซียน 2020 (พ.ศ. 2563) ใน 4 ประการหลัก คือ

1) ความมีเอกลักษณ์ร่วมกัน
2) การเป็นสังคมที่มีความสมัครสมานสามัคคีและเอื้ออาทรกัน
3) การเป็นภูมิภาคที่มีความสามารถในการแข่งขันทางด้านเทคโนโลยี
4) การส่งเสริมให้อาเซียนมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในขณะที่ยังคงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ดีและทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่เดิม

<u>ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 1:</u> การทำให้ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนเป็นตลาดแรงงานที่ขยายตัว ยืดหยุ่นด้วยกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพ (Growing, Flexible, and Productive Labor Market) รองรับการเป็นประชาคมอาเซียนซึ่งประเทศสมาชิกมีศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจร่วมกัน โดยสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสและขยายโอกาสจากการปันผลทางประชากรในแต่ละช่วงให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกันทั้งภูมิภาค

แนวทางที่อาเซียนพึงผลักดันให้เกิดร่วมกันภายในภูมิภาคอย่างทั่วถึงคือ การมีนโยบายร่วมและการวางแผนร่วมกันด้านตลาดแรงงานและการจ้างงานภายในภูมิภาคสู่ตลาดแรงงานภูมิภาคที่แท้จริงและมีลักษณะร่วมกันภายในตลาดแรงงานของแต่ละประเทศสมาชิกดังนี้

1) เป็นตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่น อุดมไปด้วยกำลังแรงงานที่มีคุณภาพเชิงผลิตภาพของกำลังแรงงานทั้งจากภายในประเทศและจากภายในภูมิภาคอาเซียน
2) เป็นตลาดแรงงานที่เปิดรับต่อกำลังแรงงานต่างๆ ทั้งที่ทำงานเต็มเวลา ทำงานบางช่วงเวลา (Part Time) กำลังแรงงานที่เป็นสตรี กำลังแรงงานที่มีความบกพร่องทางร่างกาย แรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ และแรงงานต่างชาติ มีส่วนร่วมกันอย่างเต็มที่ในตลาดแรงงาน ด้วยลักษณะการทำงานที่ดี มีศักดิ์ศรี (Decent Work) มีความมั่นคงในการจ้างงานและค่าจ้าง ตลอดจนผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ ที่เหมาะสมแก่กำลังแรงงานทุกประเภท
5) เป็นตลาดแรงงานที่มีอุปสงค์และอุปทานสอดรับกันได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพความสามารถ
6) มีการวางแผนด้านตลาดแรงงานเพิ่มเติมจากที่มีอยู่ในระยะสั้น เป็นการขยายสู่การวางแผนระยะกลางและระยะยาว โดยมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดในลักษณะที่รองรับการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขัน และโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปของประเทศสมาชิกและภูมิภาคอาเซียน

<u>กลไก/เงื่อนไขระดับภูมิภาค</u>

ปี 2550-2563: เงื่อนไขเบื้องต้นที่ต้องเร่งสร้างเสริมทันทีตั้งแต่ปี 2550 คือ ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนทั้งภายในแต่ละประเทศสมาชิก และระหว่างประเทศสมาชิก ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคลูกจ้างแรงงาน ภาคประชาสังคม

ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนในระดับภูมิภาคนั้น ครอบคลุม 3 มิติ คือ

1) ความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิก ในการมุ่งสร้างความเสมอภาคในการพัฒนาและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการบรรลุเป้าหมายแห่งการเป็นประชาคมอาเซียนในกรอบระดับภูมิภาค ซึ่งการประสานความร่วมมือระดับภูมิภาคกับความร่วมมือระดับอนุภูมิภาคที่ดำเนินมาและที่กำลังขยายกลุ่มออกไปต่อไปนี้ อย่างเป็นเอกภาพ ตามกรอบแนวคิดที่เรียกว่า การสร้างความรุ่งเรืองแก่เพื่อนบ้านของตน หรือที่อาเซียนเรียกว่า Prosper Thy Neighbor ย่อมส่งผลต่อการยกระดับพัฒนาการของประเทศสมาชิกที่ด้อยพัฒนา ลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจสังคม การขจัดความยากจนภายในอาเซียนให้หมดไป ประเทศสมาชิกมีขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจระดับสากลสูงขึ้น และความรุ่งเรืองร่วมกันของประเทศสมาชิกทั้งภูมิภาค ได้แก่

1.1) BIMP-EAGA หรือ เขตการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอาเซียนตะวันออก ประกอบด้วย บรูไน อินโดนีเซีย มาเลเซีย และฟิลิปปินส์

1.2) IMT-GT หรือ สามเหลี่ยมแห่งการเจริญเติบโต ประกอบด้วย อินโดนีเซีย มาเลเซีย และสิงคโปร์

1.3) IMS-GT หรือ สามเหลี่ยมแห่งการเจริญเติบโต อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย

1.4) AMBDC หรือ ความร่วมมืออาเซียนเพื่อการพัฒนาลุ่มน้ำโขง (ASEAN Mekong Basin Development Cooperation)

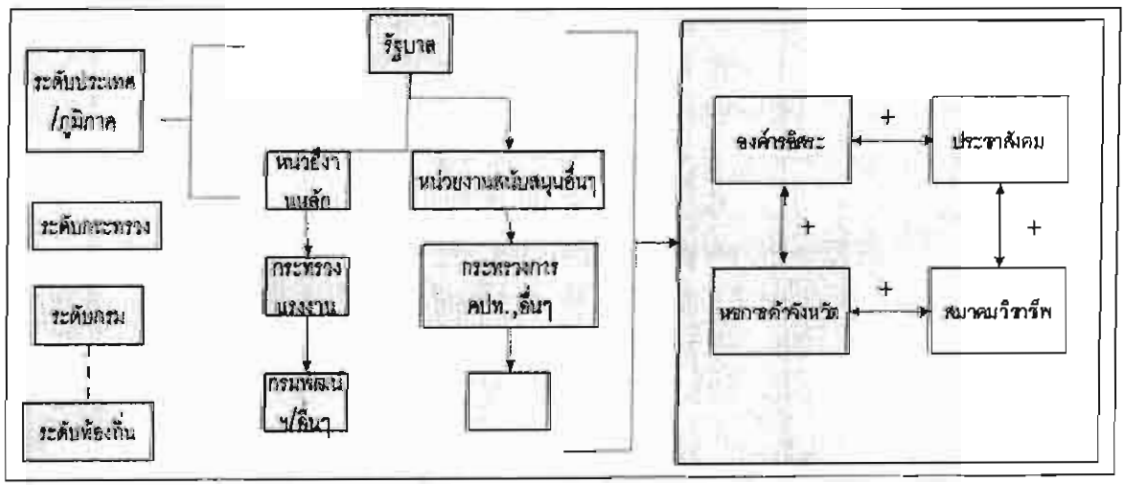
1.5) GMS หรือ อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (Greater Mekong Sub-Region)

1.6) ACMECS หรือ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือทางเศรษฐกิจอิระวดี-เจ้าพระยา-แม่น้ำโขง (Ayeyawade-Chao Phraya-Mekong Economic Cooperation Strategy)

2) การเป็นประชาคมที่มุ่งสร้างสานสายสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่นๆ ทั้งในและนอกอาเซียนให้กว้างขวางและแข็งแกร่งมากกว่าในอดีตที่ผ่านมา เพื่อสานประสบการณ์ ความรู้ความชำนาญและทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ ในการทำให้อาเซียนเป็นประชาคมที่มีสันติสุข มั่นคง เจริญรุ่งเรือง

3) การที่ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศสร้างสานสายสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่นๆ ทั้งในและนอกประเทศให้กว้างขวางและแข็งแกร่งมากกว่าในอดีตที่ผ่านมา เพื่อสานประสบการณ์ ความรู้ความชำนาญและทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ ดังภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 7.1 การสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่นๆ



ปี 2550-2553: เงื่อนไข: การมีข้อค้นพบบนฐานการวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับประโยชน์และผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง จากการย้ายถิ่นข้ามชาติของกำลังแรงงานในภูมิภาค ทั้งระดับบน ระดับกลาง และระดับล่าง ทั้งในภาพรวมของภูมิภาค รายประเทศ รายอุตสาหกรรม และรายอาชีพ

- เงื่อนไข: การจัดตั้งโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงในลักษณะเครือข่ายข้อมูลด้านความต้องการ (อุปสงค์) และอุปทานของกำลังแรงงานในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทักษะความสามารถ (Competency) ที่มีอยู่และที่พึงประสงค์ รายอุตสาหกรรมและรายอาชีพ โดยในเบื้องต้นนี้ อาจอิงฐานข้อมูลและความร่วมมือขององค์การระหว่างประเทศ เช่น ILO

การกำหนดยุทธศาสตร์ด้านตลาดแรงงานในภูมิภาคจำเป็นที่จะต้องมีความเห็นพ้องกันของทุกๆ ประเทศที่จะสร้างเครือข่ายในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับกำลังแรงงานในประเภทและอาชีพต่างๆ เพื่อที่จะได้เปิดโอกาสให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศได้ทันกับความต้องการที่เกิดขึ้น

ปี 2550-2563: เงื่อนไข: การมียุทธศาสตร์ภูมิภาค 2-8 โดยสอดคล้องกัน

ปี 2550-2553: กลไกรองรับ: อาเซียนควรมีการจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือ (Networking) ในลักษณะซึ่งแต่ละประเทศสมาชิกสามารถสนับสนุนงบประมาณโดยไม่ต้องรองบประมาณจากนอกประเทศ อันจะเป็นฐานไปสู่การจัดตั้ง ASEAN Workforce Productivity and Standards Center ในช่วงปี 2554-2558

ปี 2554-2558: กลไกรองรับ: การจัดตั้ง ASEAN Workforce Productivity and Standards Center

ASEAN Workforce Productivity and Standards Center เป็นกลไกหลักระดับภูมิภาคจำเป็นต้องผลักดันให้เกิดขึ้นภายในปี 2558 โดยมีการดำเนินการอย่างจริงจังเพื่อการจัดตั้งในช่วงปี 2554-2558 โดยมีลักษณะการบริหารจัดการและบทบาทหน้าที่ดังนี้

- ประเทศสมาชิกบริหารงานร่วมกัน โดยมีความร่วมมือจากองค์กรระหว่างประเทศ และประเทศคู่เจรจา ในด้านเทคนิคและเงินทุน
- บทบาทหน้าที่รองรับตลาดแรงงานภูมิภาคฯ ดังนี้:
  - การเป็นศูนย์คลังสมองเชิงยุทธศาสตร์ บนฐานของการศึกษาวิจัย ศูนย์รวบรวม แลกเปลี่ยนข้อมูล และระดมความร่วมมือในการศึกษาวิจัย ติดตาม และเฝ้าระวัง และเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแนวนโยบาย กรอบกติกา และมาตรการต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นต่อไปนี้
    - รูปแบบในการยกระดับผลิตภาพกำลังแรงงาน ผู้ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน และผู้สูงวัยที่จะกลับสู่ตลาดแรงงาน
    - รูปแบบวิธีการทำงานที่เหมาะสมในการนำทุนมนุษย์สูงวัยกลับสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพ มีศักดิ์ศรี
    - ข้อดี-ข้อเสียของกรอบความร่วมมือที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับภูมิภาคอาเซียน ระดับอนุภูมิภาค และทวิภาคี เช่นในกรอบ FTA เพื่อเห็นและเป็นแนวทางในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง

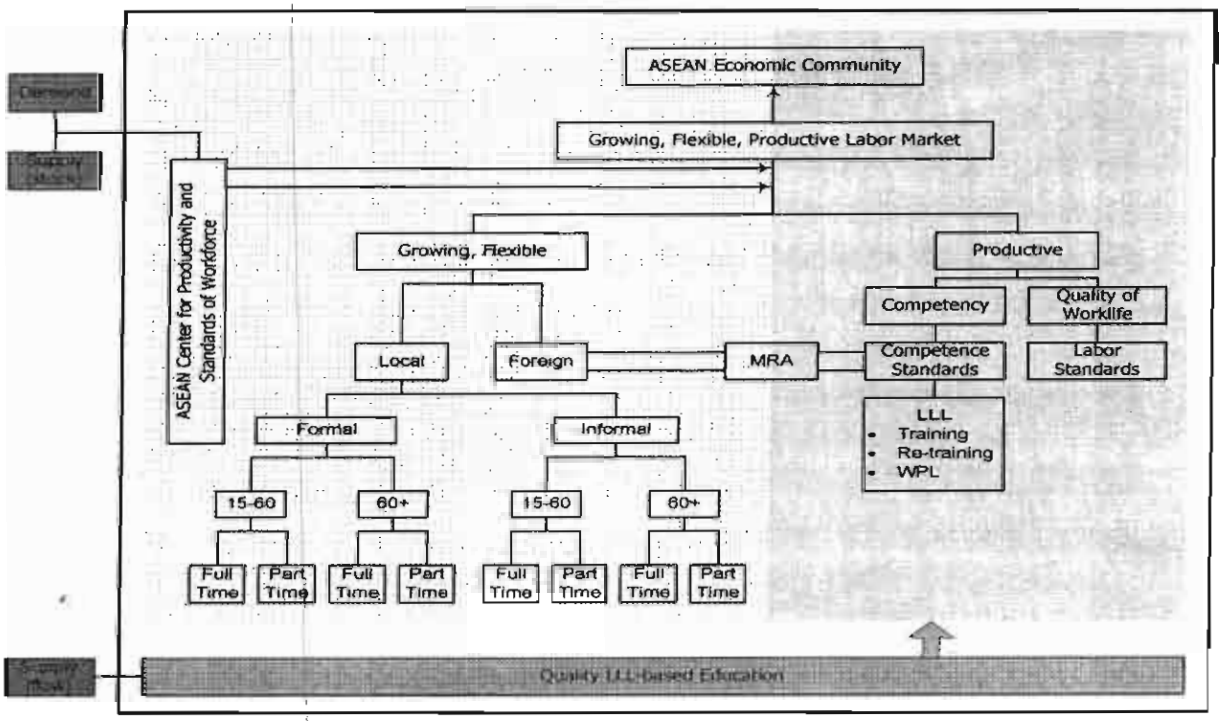
- มาตรฐานฝีมือ หรือมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ/วิชาชีพ มาตรฐานอาชีพ มาตรฐานแรงงาน ของประเทศสมาชิก และประเทศ/ภูมิภาคอื่นซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

- การเป็นศูนย์ประสานงานความร่วมมือกับนอกภูมิภาค และในระดับสากล

- การเป็นศูนย์ระดมและอำนวยความร่วมมือในการถ่ายทอดเทคโนโลยีความรู้ในการยกระดับผลิตภาพกำลังแรงงาน ผู้ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน และผู้สูงวัยที่จะกลับสู่ตลาดแรงงาน

- เป็นกลไกหลักระดับภูมิภาคในการรับรองมาตรฐานฝีมืออาชีพ/วิชาชีพ การระดมความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพให้ได้มาตรฐาน ติดตาม เฝ้าระวังประเมินผล และเสนอแนะด้านการปรับปรุงความร่วมมือของภูมิภาค

แผนภาพที่ 7.2 กลไกระดับภูมิภาคในการรับรองมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ/วิชาชีพ (ASEAN Center for Production and Standards of Workforce)



<u>ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 2</u>: Regional Human-Capital Pooling Policy

<u>กลไก/เงื่อนไขระดับภูมิภาค</u>

ปี 2550-2558: กลไกรองรับ: <u>มาตรการอำนวยความสะดวก</u>: การแสวงหาแนวทางการขยายขอบข่าย และการดำเนินการจัดทำ Mutual Recognition Arrangements ทั้งในระดับวิชาชีพ และระดับทักษะฝีมือที่มีคุณภาพในเชิงผลิตภาพ โดยเน้นเฉพาะการเคลื่อนย้ายชั่วคราว (ไหลเวียนไป-กลับ) ให้มีความสะดวกและคล่องตัวมากขึ้น ในอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการที่ประเทศสมาชิกและอาเซียนจะพัฒนาเป็นจุดแข็ง

การตกลงร่วมกันระหว่างประเทศอาเซียนคือเรื่องของการยอมรับมาตรฐานของฝีมือหรือทักษะของแรงงาน โดยการยอมรับในมาตรฐานที่จะกำหนดขึ้นร่วมกัน เป็นเงื่อนไขสำคัญสู่ตลาดแรงงานภูมิภาค มาตรการให้การยอมรับซึ่งกันและกันต่อคุณสมบัติในการประกอบอาชีพด้านความสามารถที่ได้มาตรฐานของทรัพยากรมนุษย์ เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังต่อการบูรณาการทางเศรษฐกิจอีกทั้งเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้จริง เป็นเรื่องจำเป็นในยุคของการแข่งขัน และยุคของการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติที่จะมีความเสรีมากขึ้น เป็นปัจจัยกระตุ้นให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศปลายทางและประเทศต้นทาง ปรับตัวด้านกรอบกติกาและสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมภายในประเทศในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ และโอกาสในการเข้าถึงตลาดวิชาชีพในระดับสากลของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ โดยอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านกรอบกติการ่วมกันระหว่างประเทศปลายทางและประเทศต้นทาง เป็นการอำนวยให้หน่วยงานทางการของภาครัฐ ทั้งในประเทศปลายทางและประเทศต้นทางประหยัดเวลาและทรัพยากรในการควบคุมเกี่ยวกับกรอบกติกาเกี่ยวกับการอนุญาตการประกอบอาชีพโดยการร่วมมือกันในการจัดการเกี่ยวกับการแบ่งงานกันทำอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกหลักในการพิทักษ์ความยุติธรรมแก่กำลังแรงงานที่เดินทางจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง ลดการเอาเปรียบกีดกันกำลังแรงงานจากภายในภูมิภาคด้วยกันเอง สู่การผนึกกำลังแรงงานจากภูมิภาคให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางเศรษฐกิจสังคมทั้งในระดับประเทศสมาชิกและระดับภูมิภาค

ปี 2550-2551 เงื่อนไข: ประเทศสมาชิกอาเซียนควรร่วมมือกันศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมของการมีมาตรฐานความสามารถร่วมกันภายในภูมิภาค โดยพิจารณาประกอบกับแนวทางความคิดเริ่มด้วยตัวแบบที่กำลังดำเนินอยู่ในส่วนต่างๆ เช่น ในส่วนของ ASEAN Competency Framework ภายใต้การดำเนินการของ AADCP ในส่วนของ Regional Model on Competency Standards (RMCS) ของ ILO และในส่วนอื่นๆ ทั้งหลาย เพื่อทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ความซ้ำซ้อน และแนวทางที่เหมาะสมต่อไปสำหรับประเทศสมาชิกอาเซียนที่จะได้มาซึ่งแนวทางซึ่งมาจากความคิดเห็นที่สอดคล้องกันอย่างแท้จริง

การที่ประเทศสมาชิกอาเซียนร่วมมือกันผลักดันให้โครงการนำร่องที่ดำเนินมาอยู่แล้วในระดับอนุภูมิภาคให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของกรอบความร่วมมือ เขตเศรษฐกิจสามฝ่ายอินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย (IMT-GT) ในสาขาช่างเชื่อม และขยายต่อให้ครอบคลุมสาขาอาชีพต่างๆ มากขึ้น โดยมีการแบ่งปันประสบการณ์ความรู้ระหว่างอนุภูมิภาคต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนระหว่าง IMT-GT กับ GMS และประเทศสมาชิกอื่นๆ ของอาเซียนที่มีความพร้อมจะร่วมมือด้วย เช่น ฟิลิปปินส์ โดยประเทศไทยควรมีบทบาทนำ

ปี 2552-2553 เงื่อนไข: เมื่อทราบถึงความเป็นไปได้ อาจเริ่มกระบวนการเจรจาในการดำเนินการด้านมาตรฐานความสามารถร่วม หรือการยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน

ปี 2554-2558 เงื่อนไข: มีการขยายขอบข่ายความครอบคลุมของมาตรฐานความสามารถร่วมหรือการยอมรับความสามารถซึ่งกันและกันสู่สาขาอาชีพต่างๆ มากขึ้นเป็นลำดับ

ปี 2558-2563: กลไกรองรับ: มาตรการอำนวยความสะดวก: Mutual Recognition Arrangement ที่ชัดเจน ทั้งระดับวิชาชีพและระดับทักษะความสามารถอย่างครอบคลุมอุตสาหกรรมและสาขาอาชีพต่างๆ มากขึ้นเป็นลำดับที่ ด้วยกรอบกติกาให้ประเทศสมาชิกอาเซียนทุกประเทศมีความมุ่งมั่นจริงจัง (Commitment) ในทางปฏิบัติ มีมาตรฐานการทดสอบฝีมือแรงงานของภูมิภาค โดยการกำหนดร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ตลอดจนมีองค์กรระดับภูมิภาคในการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ติดตามและประเมินผล

ปี 2550-2563: กลไกรองรับ: มาตรการส่งเสริม กำลังแรงงานข้ามชาติสู่ระดับทุนมนุษย์: Regional Partnership in Workforce-Productivity Enhancement on a lifelong basis

สำหรับประเทศสมาชิกอาเซียนที่ยังมีแรงงานไร้ฝีมืออยู่มาก นโยบายด้านการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์นั้น ควรปรับสู่การเน้นการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานทักษะที่มีคุณภาพในเชิงผลิตภาพระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนในลักษณะของการไหลเวียนไป-กลับอย่างเสรี สะดวก ด้วยระบบการจ้างกำลังแรงงานคุณภาพข้ามชาติที่สะดวก เป็นธรรมในด้านการจ้างงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน และอำนวยต่อการโอนถ่ายเสริมเพิ่มทักษะความรู้และประสบการณ์ระหว่างกำลังแรงงานที่ย้ายถิ่นกับกำลังแรงงานท้องถิ่น ซึ่งกำลังแรงงานที่ย้ายถิ่นกลับสามารถเสริมเพิ่มศักยภาพและผลิตภาพทางเศรษฐกิจแก่ประเทศบ้านเกิด และกำลังแรงงานท้องถิ่นมีผลิตภาพมากขึ้น โดยเร่งดำเนินการตั้งแต่ปี 2550 ในการปรับปรุงด้านมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงาน ซึ่งต้องดำเนินควบคู่กับการพัฒนาทักษะความสามารถของกำลังแรงงานให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายมากที่สุดเท่าที่จะมากได้อย่างต่อเนื่อง เสริมด้วยความร่วมมือจากประเทศเพื่อนสมาชิกอาเซียน (ดู ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 3 ประกอบ)

กลไกรองรับ: มาตรการควบคุม ป้องปรามการย้ายถิ่นไร้ทักษะผิดกฎหมาย: กรอบความร่วมมือระดับภูมิภาคในลักษณะที่สอดคล้องกับ The Bangkok Declaration on Irregular Migration (the Bangkok Declaration) และ The Statement of the Co-Chair of Bali Conference on People Smuggling and Trafficking in Person (the Bali Co-Chair's Statement) โดยประสานงานกับองค์กรระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด เช่น IOM

ปี 2553-2563 เงื่อนไข: การปฏิบัติตามความตกลง การติดตาม เฝ้าระวัง ประเมิน การแสวงหาแนวทางปรับปรุง เกี่ยวกับการปฏิบัติตามความตกลง และกรอบความร่วมมือ

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 3: Regional Partnership in Workforce-Productivity Enhancement on a Lifelong Basis เพื่อพัฒนาคนให้ได้ผลิตภาพที่ใกล้เคียงกันระหว่างชาติสมาชิก

พลวัตรของการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ กลยุทธ์การแข่งขันทางเศรษฐกิจแบบเน้นแรงงานระดับล่างและกลางได้สะท้อนถึงโอกาสแห่งการเสี่ยงอย่างสูงมากขึ้น ต่อการสูญเสียโอกาสในการได้รับประโยชน์ทางเศรษฐกิจจากโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเต็มที่ เนื่องจากประเทศสมาชิกอาเซียนส่วนใหญ่จะประสบปัญหาการยกระดับผลิตภาพทางการผลิตของแรงงานอย่างยั่งยืน ในขณะที่อุปทานด้านแรงงานระดับล่างและกลางยังคงมีอยู่มาก และอาจเพิ่มขึ้นได้ในอนาคต หากขาดนโยบายการพัฒนาทางเศรษฐกิจและทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกันอย่างชัดเจน การปรับระบบการพัฒนากำลังคนในระดับดังกล่าวให้สามารถก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้น และการสร้างกำลังคนที่จะก้าวเข้ามาเป็นแรงงานใหม่ในระดับทักษะที่สูงขึ้นในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม จึงเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของการยกระดับความสามารถในการแข่งขันในระดับสากลของไทยในอนาคต

ในขณะเดียวกัน ประเทศสมาชิกอาเซียนหลายประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ยังไม่อาจก้าวพ้นจากการเน้นการผลิตในระดับแรงงานเข้มข้นระดับล่าง เช่น ไทย และมาเลเซีย เป็นต้น และได้นำเข้าแรงงานระดับล่างจากประเทศสมาชิกอาเซียนอื่น เช่น จากลาว กัมพูชา และพม่า ในกรณีของไทย และจากอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และไทย ในกรณีของมาเลเซีย โดยไม่ให้ความสำคัญนักต่อการยกระดับฝีมือและคุณภาพแรงงานที่นำเข้ามาให้เอื้อต่อการยกระดับประสิทธิภาพการผลิตของประเทศให้สูงขึ้น

ลักษณะดังกล่าวข้างต้นนั้น นอกจากจะเป็นการชะลอโอกาสในการยกระดับประสิทธิภาพการผลิตของประเทศให้สูงขึ้นอย่างมีมูลค่าเพิ่มในการใช้ประโยชน์จากการปันผลทางประชากรอย่างเต็มที่แล้ว ยังส่งผลต่อความเป็นไปได้ในการถ่วงโอกาสการรับการปันผลทางประชากรของประเทศต้นทางของกำลังแรงงานที่ย้ายถิ่นเข้ามาจากโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปจากการย้ายถิ่น ซึ่งถึงแม้ว่าเป็นการย้ายถิ่นชั่วคราว

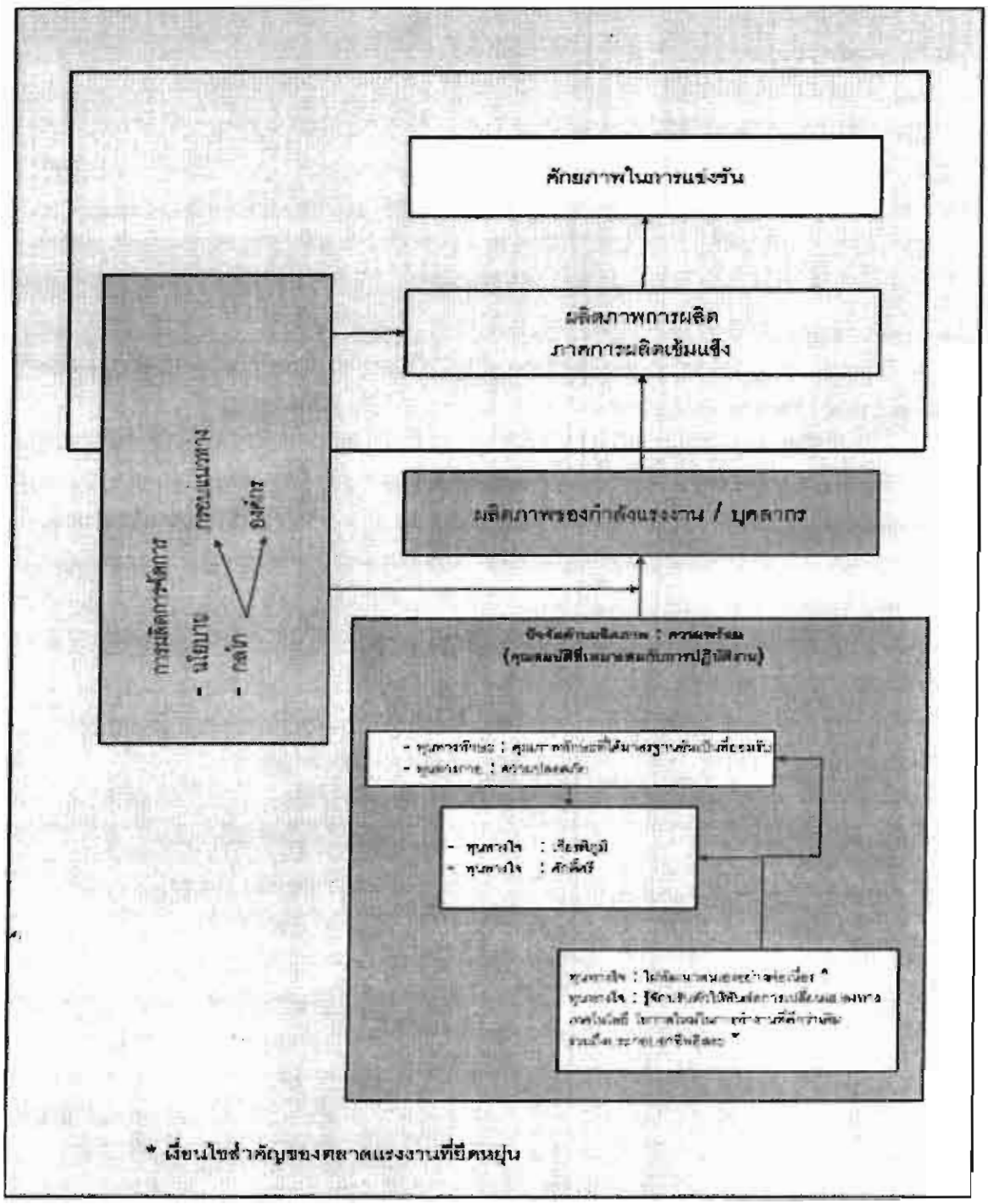
แต่เป็นการย้ายถิ่นที่ขาดโอกาสด้านการยกระดับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างเต็มที่ และเมื่อแรงงานย้ายถิ่นที่ไม่ได้รับการพัฒนาคุณภาพเดินทางโยกย้ายกลับไปยังประเทศต้นทางซึ่งมีระดับพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ไม่สูงเพียงพอต่อการยกระดับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ด้วยลำพังตนเอง ประชากรดังกล่าวย่อมกลายเป็นภาระทางเศรษฐกิจเมื่อก้าวเข้าสู่วัยสูงอายุและประสิทธิภาพการผลิตต่ำลง

เมื่อเป็นเช่นนี้ การที่ประเทศสมาชิกอาเซียนซึ่งกำลังจะผ่านพ้นช่วงหน้าต่างโอกาสจากการปันผลทางประชากรไปแล้วในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า เช่น สิงคโปร์ ไทย เป็นต้นนั้น จะขยายช่วงหน้าต่างโอกาสจากการปันผลทางประชากรของตนจากช่วงหน้าต่างโอกาสจากการปันผลทางประชากรที่ยังคงเหลืออยู่ของประเทศสมาชิกอาเซียนอื่น ในโครงการความร่วมมือทางเศรษฐกิจต่างๆ ระดับภูมิภาค การรับประโยชน์จากช่วงหน้าต่างโอกาสจากการปันผลทางประชากรที่เหลืออยู่ในภูมิภาคนั้นย่อมเป็นไปในระดับต่ำ ซึ่งสะท้อนถึงความไม่ยั่งยืนของศักยภาพการแข่งขันและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาคในที่สุด

ข้อพิจารณาดังกล่าวนี้อาจไม่ใช่ประเด็นปัญหาหากเป็นภาวะที่เกิดขึ้นในช่วง 1-2 ทศวรรษก่อนซึ่งการผลิตโดยอาศัยแรงงานเข้มข้นเป็นยุทธศาสตร์ที่พึงยึดถือได้ ทว่าในยุคปัจจุบันนับจากนี้ไปของศตวรรษที่ 21 ซึ่งศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจขึ้นกับการปรับตัวที่ทันการณ์ของทรัพยากรมนุษย์ต่อพลวัตรทางเทคโนโลยีและความรู้ ข้อพิจารณาข้างต้นจึงมีนัยสำคัญอย่างมากในเชิงนโยบายทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาคที่ต้องสอดรับซึ่งกันและกัน

ผลิตภาพของกำลังแรงงานในแต่ละประเทศสมาชิก ควรได้รับการยกระดับความสำคัญสู่ลำดับต้นในฐานะปัจจัยหลักที่ต้องเร่งรัดพัฒนาเพื่อยกระดับศักยภาพในการแข่งขันของทั้งภูมิภาคดังภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 7.3 **ภาพที่ควรจะเป็น :**
แนวทางยกระดับความสามารถการแข่งขันในเชิงเศรษฐกิจของอาเซียนและประเทศสมาชิก



กลไก/เงื่อนไขระดับภูมิภาค

ปี 2550-2551: เงื่อนไข: การแสวงหาแนวทางการส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนายกระดับทักษะฝีมือของกำลังแรงงานในแต่ละประเทศสมาชิกให้เข้าสู่และพร้อมรองรับความต้องการในตลาดแรงงานได้อย่างมีมาตรฐานความสามารถและมาตรฐานแรงงานซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ทักษะความสามารถที่ได้มาตรฐานของกำลังแรงงาน เป็นกุญแจสำคัญสู่ผลิตภาพของกำลังแรงงานและความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ ระบบมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการรองรับความต้องการในตลาดแรงงานและเป้าหมายการพัฒนายกระดับความสามารถการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ ควรมีความร่วมมือสู่มาตรฐานความสามารถร่วมระดับภูมิภาคในลักษณะที่ได้มาตรฐานระดับสากล ในฐานะกรอบอ้างอิงสำหรับประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง โดยแต่ละประเทศปรับยกระดับกรอบมาตรฐานความสามารถที่ยังไม่ได้มาตรฐานสากลสู่ระดับที่ภูมิภาคและสากลพึงยอมรับได้

ประเทศสมาชิกควรเห็นเป็นนโยบายร่วมกันในการให้ความสำคัญต่อการเร่งยกระดับความร่วมมือกันในการลดช่องว่างด้านผลิตภาพของแรงงานและก้าวสู่ความเท่าเทียมกันในที่สุด

จากสภาพของภูมิภาคอาเซียนในปัจจุบันซึ่งแต่ละประเทศมีผลิตภาพการผลิตไม่เท่ากัน การเติบโตทางเศรษฐกิจไม่เท่ากัน มีช่องว่างของการพัฒนาในเรื่องกำลังการผลิต อีกทั้งคุณภาพของแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านผลิตภาพการผลิตของกำลังแรงงานยังไม่เพียงพอต่อการยกระดับศักยภาพการแข่งขันในระดับสากลของแต่ละประเทศสมาชิก ในขณะที่ประเทศต่างๆ ภายในภูมิภาคแบ่งเป็นประเทศรับกับประเทศส่งกำลังแรงงานไปทำงานในระหว่างกันนั้น การยกระดับความสามารถการแข่งขันทางเศรษฐกิจภายใต้แนวทางในอันที่จะบรรลุวิสัยทัศน์อาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเป็นประชาคมอาเซียนนั้น ประเทศสมาชิกอาเซียนควรร่วมมือกันในการลดช่องว่างด้านผลิตภาพของแรงงานให้มีความเท่าเทียมกันในที่สุด ซึ่งการยอมรับทักษะฝีมือร่วมกันของทักษะและคุณภาพฝีมือแรงงานในสาขาวิชาชีพ ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการเวียงจันทน์มีบทบาทสำคัญมาก ทว่า การที่จะบรรลุสู่การเป็นประชาคมอาเซียนที่มีศักยภาพในการแข่งขันอย่างยั่งยืนร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกนั้น จำเป็นต้องมีการขยายให้ครอบคลุมลงลึกถึงกำลังแรงงานในระดับทักษะที่ต่ำกว่าระดับวิชาชีพลงไป ซึ่งเป็นส่วนที่ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ในภูมิภาคเกี่ยวข้อง

ปี 2552-2558 กลไก: แนวนโยบายและกรอบความร่วมมือระดับภูมิภาคในการพัฒนายกระดับความรู้และทักษะความสามารถของกำลังแรงงานอาเซียนให้ครอบคลุมทุกระดับ ทุกภาคส่วน (ทั้งแรงงานท้องถิ่น แรงงานจากแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน และแรงงานย้ายถิ่นกลับ) บนฐานของมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานความสามารถระดับชาติเป็นกรอบที่เอื้อต่อการต่อยอดอย่างก้าวหน้าในสายอาชีพ ครอบคลุมทักษะความสามารถที่เพิ่มสูงขึ้นในสายอาชีพแบบ Career Path ถึงทักษะระดับบน/วิศวกร/ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในการดำรงชีวิตด้วยสถานภาพทางเศรษฐกิจและทางสังคมอย่างเหมาะสม การเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต มีศักยภาพ มีทักษะหลากหลายรองรับตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่น ขยายตัวด้วยกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพและพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในลักษณะที่เชื่อมโยงต่อยอดอย่างมีประสิทธิภาพกับยุทธศาสตร์ระดับประเทศ

ควรมีแนวนโยบายร่วมกันในภูมิภาคในการยกระดับความร่วมมือด้านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานและการศึกษาภายในภูมิภาค ในฐานะเงื่อนไขเบื้องต้น ใน 2 ส่วน คือ การฝึกอบรมกำลังแรงงาน และการฝึกอบรมครูฝึก รวมถึงการสร้างเสริมให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาและระบบการฝึกอบรม การสร้างเสริมให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและความต้องการของภาคการผลิต ตลอดจนความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนในการพัฒนายกระดับทักษะ

ฝีมือกำลังแรงงานที่ได้มาตรฐานระหว่างประเทศปลายทางกับประเทศต้นทาง สอดรับกับความต้องการของภาคการผลิตและการเติบโตทางเศรษฐกิจ

ปี 2553 เงื่อนไข: การลงนามความตกลงกรอบความร่วมมือระดับภูมิภาค

ปี 2553-2558 เงื่อนไข: การนำนโยบายและแผนสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและจริงใจ

ปี 2553-2563 เงื่อนไข: การติดตาม เฝ้าระวัง ประเมิน การแสวงหาแนวทางปรับปรุง

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 4: ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังแรงงานอาเซียน

การทำให้ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนมีคุณภาพชีวิตการปกป้องคุณภาพชีวิต ในการทำงานของแรงงาน ด้านสวัสดิภาพ และสวัสดิการ สิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานรวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งกำลังแรงงานในประเทศและกำลังแรงงานจากประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยกันเองที่เข้าเมืองและได้รับการอนุญาตให้ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (Guest Workers))

กลไก/เงื่อนไขระดับภูมิภาค

ปี 2550-2553: กลไกรองรับ: กรอบความร่วมมือระดับภูมิภาคในการส่งเสริมการคุ้มครองแรงงาน การคุ้มครองทางสังคม ซึ่งขยายการคุ้มครองถึงแรงงานที่อยู่นอกระบบ กำลังแรงงานสูงวัย กำลังแรงงานข้ามชาติในทุกระดับด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในลักษณะที่ได้รับการยกย่องเป็น Good Practice ในระดับสากล

เงื่อนไข: สิทธิพื้นฐาน 4 ด้าน คือ 1) สิทธิในการมีส่วนร่วมเพื่อแก้ปัญหาข้อพิพาทระหว่างแรงงานกับนายจ้าง 2) สิทธิการไม่ถูกเลือกปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ 3) สิทธิในการได้รับการคุ้มครองแรงงานสำหรับแรงงานทุกกลุ่มอายุเพื่อจัดให้ความช่วยเหลือที่จำเป็นโดยตรงและเหมาะสมและ 4) สิทธิที่จะไม่ถูกบังคับใช้แรงงานงานหรือบีบบังคับเอาบริการเพื่อป้องกันแรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 5: วิสัยทัศน์สู่การเป็นภูมิภาคแห่ง Good Practice ด้านมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน

กลไกเงื่อนไขระดับภูมิภาค

ปี 2550-2552: เงื่อนไข: การแสวงหาแนวทางร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ ทั้งในระดับภูมิภาคและภายในประเทศสมาชิกแต่ละประเทศ

ปี 2552-2563: เงื่อนไข: ความร่วมมือระดับภูมิภาคด้านการจัด/ปรับปรุงการฝึกอบรมกำลังแรงงานและครูฝึกในการสร้างความตระหนักและพัฒนาทักษะในเรื่องความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

ปี 2553 เงื่อนไข: การลงนามความตกลงกรอบความร่วมมือระดับภูมิภาค

ปี 2553-2558 เงื่อนไข: การนำนโยบายและแผนสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและจริงใจ

ปี 2553-2563 เงื่อนไข: การติดตาม เฝ้าระวัง ประเมิน การแสวงหาแนวทางปรับปรุง

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 6: คุณภาพชีวิตของกำลังแรงงานที่มีส่วนร่วมในตลาดแรงงานหลังเกษียณอายุ

กลไก/เงื่อนไขระดับภูมิภาค

ปี 2550-2563: เงื่อนไข: Over-Age 60 Education Policy ด้วยเป้าหมายในการส่งเสริมการตระหนักถึงคุณค่าและคุณภาพชีวิตของแรงงานหลังเกษียณอายุ มีเป้าหมายให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพร่างกายและจิตใจดี มีหลักประกันด้านรายได้และคงความเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า

เงื่อนไข: แนวนโยบายและแผนปฏิบัติการระดับภูมิภาคในการสร้างเสริมความตระหนักถึงคุณค่าและคุณภาพชีวิตของแรงงานหลังเกษียณอายุ

ปี 2554-2558 เงื่อนไข: การดำเนินการตามแนวนโยบายและแผนปฏิบัติการอย่างจริงจัง

ปี 2558-2563 เงื่อนไข: การปรับปรุงแนวนโยบายและแผนปฏิบัติการ

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 7: วิสัยทัศน์สู่การที่อาเซียนเป็นภูมิภาคที่ปราศจาก Worst Form of Labor ภายในปี 2563

กลไก/เงื่อนไขระดับภูมิภาค

ปี 2550-2552: เงื่อนไข: การแสวงหาแนวทางร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ ทั้งในระดับภูมิภาคและภายในประเทศสมาชิกแต่ละประเทศ

ปี 2553-2563: กลไกรองรับ: กรอบความร่วมมือระดับภูมิภาคในการขจัดการเอาเปรียบกดขี่แรงงานให้หมดไปในทุกระดับทุกภาคส่วน ในลักษณะที่ได้รับการยกย่องเป็น Good Practice ในระดับสากล

ปี 2553 เงื่อนไข: การลงนามความตกลงกรอบความร่วมมือระดับภูมิภาค

ปี 2553-2558 เงื่อนไข: การนำนโยบายและแผนสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและจริงใจ

ปี 2553-2563 เงื่อนไข: การติดตาม เฝ้าระวัง ประเมิน การแสวงหาแนวทางปรับปรุง

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 8: การสร้างเสริมทัศนคติด้านการเป็นประชาอาเซียนที่มีคุณค่าของความเป็นมนุษย์

กลไก/เงื่อนไขระดับภูมิภาค

ปี 2550-2553: กลไกรองรับ: กรอบความร่วมมือระดับภูมิภาคในการขจัดการเอาเปรียบกดขี่แรงงานให้หมดไปในทุกระดับทุกภาคส่วน ในลักษณะที่ได้รับการยกย่องเป็น Good Practice ในระดับสากล

เงื่อนไข: การพัฒนาแนวทางนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านการปรับและสร้างเสริมทัศนคติด้านการเป็นสมาชิกอาเซียนร่วมกันในลักษณะที่หยั่งรากลึกถึงระดับประชาชน โดยให้เกิดความตระหนักร่วมกันถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์ไม่ว่าจะมาจากส่วนใดของภูมิภาคบนฐานความร่วมมือแบบหุ้นส่วนระดับภูมิภาคและประเทศสมาชิก

ปี 2554-2558 เงื่อนไข: การนำนโยบายและแผนสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและจริงใจ

ปี 2558-2563 เงื่อนไข: การติดตาม เฝ้าระวัง ประเมิน การแสวงหาแนวทางปรับปรุง

ข้อเสนอแนะ: แนวทางการปรับตัวเชิงยุทธศาสตร์ของไทยปี 2550-2563

เป้าหมายหลัก การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน
รองรับการเป็นประชาคมอาเซียนซึ่งประเทศสมาชิกมีศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจร่วมกัน โดยสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสและขยายโอกาสจากการปันผลทางประชากรในแต่ละช่วงให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกันทั้งภูมิภาค

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 1: การทำให้ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนเป็นตลาดแรงงานที่ขยายตัว ยืดหยุ่นด้วยกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพ (Growing, Flexible, and Productive Labor Market) รองรับการเป็นประชาคมอาเซียนซึ่งประเทศสมาชิกมีศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจร่วมกัน โดยสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสและขยายโอกาสจากการปันผลทางประชากรในแต่ละช่วงให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกันทั้งภูมิภาค

แนวทางยุทธศาสตร์ไทยนับแต่ปี 2550 นี้เป็นต้นไป ควรประกอบด้วย

1.1 นโยบายระดับชาติในการสร้างเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนสู่การเป็นหุ้นส่วนภูมิภาคในการลดช่องว่างและยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานบนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต

1.2 กระทรวงแรงงาน สมควรปรับเปลี่ยนขยายบทบาทเป็น กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ ในการมีบทบาทหลักกำกับดูแลสนับสนุนส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ของประเทศมีปริมาณและคุณภาพสอดรับกับแนวทางการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยรวมถึงผู้อยู่ในตลาดแรงงานทั้งหมดของประเทศในทุกระดับทั้งในและนอกระบบ (stock) และที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (flow) โดยมีการประสานงานร่วมมืออย่างใกล้ชิดมากขึ้นกับ

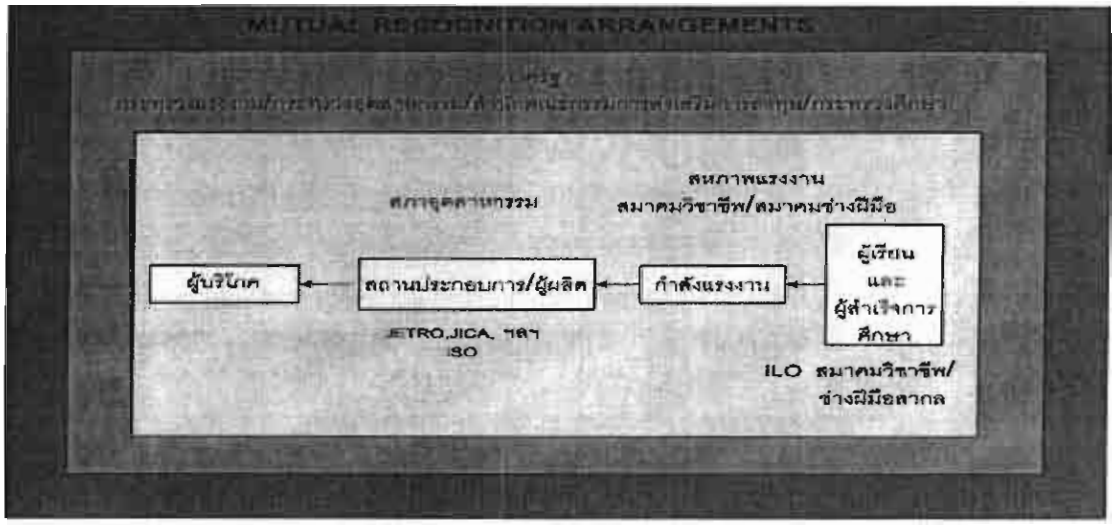
ก) กระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีบทบาทหลักในการกำกับดูแลสนับสนุนผู้ที่อยู่ในวัยเรียนให้เข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและแนวทางการยกระดับความสามารถในการแข่งขันระดับสากลของประเทศ

ข) กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน และกระทรวง ทบวง กรมอื่นๆ ที่กำกับดูแลด้านการผลิต การค้าบริการ การพัฒนาสังคมและมนุษย์ตลอดจนความอยู่ดีกินดีของผู้บริโภคและประชาชน

ค) องค์กรที่เกี่ยวข้องระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาคในและนอกเอเชีย และระดับสากล

1.3 กลไกภาครัฐ สมควรปรับบทบาทสู่การเน้นกำกับดูแลสนับสนุนส่งเสริม โดยกระชับความร่วมมือระหว่างกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนองค์กรที่เกี่ยวข้องระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาคในและนอกเอเชีย และระดับสากล ให้แนบแน่นยิ่งขึ้นในการเป็นตัวกลางสร้างเสริมความสมประโยชน์และตอบสนองความต้องการร่วมกันระหว่างภาคกำลังแรงงาน ภาคการผลิต ภาคประชาชนผู้บริโภคทั่วไป ในลักษณะที่สอดรับกับการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กำลังแรงงานมีคุณภาพเชิงผลิตภาพด้วยทักษะความสามารถที่ได้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับระดับภูมิภาคและระดับสากล อย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานพร้อมศักดิ์ศรีไต่เต้าเติบโตตามสายงานอย่างเป็นธรรม และประชาชนผู้บริโภคมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

แผนภาพที่ 7.4 ภาพที่ควรจะเป็นภายในปี 2553 :
บทบาทของกลไกในและนอกภาครัฐในความร่วมมือแบบหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนากำลังแรงงานสู่ผลิตภาพ ในลักษณะที่ตอบสนองต่อความต้องการในภาคการผลิต การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีศักดิ์ศรีตามสายงานของกำลังแรงงาน และประชาชน ผู้บริโภคสมประโยชน์



กำกับดูแล
อำนวยการ กำหนด ทดสอบ ควบคุม
ดำเนินการ
การประสานงานกับต่างประเทศโดยภาครัฐ (กระทรวงแรงงาน)

1.4 กระทรวงแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ใน

ก) การศึกษาวิจัยประโยชน์และผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง จากการย้ายถิ่นข้ามชาติของกำลังแรงงานในภูมิภาค ทั้งระดับบน ระดับกลาง และระดับล่าง ทั้งในประเทศ รายอุตสาหกรรม และรายอาชีพ

ข) การศึกษาวิจัยและจัดทำฐานข้อมูลกำลังแรงงานยุทธศาสตร์ รายประเภทอาชีพของประเทศ ซึ่งอาจอาศัยแนวทางการศึกษาวิจัยสถานะของกำลังแรงงานด้านอุปสงค์และอุปทาน ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และศูนย์นวัตกรรมนโยบาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้ดำเนินการมาแล้วในอุตสาหกรรมหลัก 3 อุตสาหกรรม คือ อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมการบริการ และโลจิสติกส์ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาสถานะของกำลังแรงงานด้านอุปสงค์และอุปทาน รายประเภทอาชีพอย่างครอบคลุมมากขึ้น

ค) การศึกษาวิจัยให้ชัดเจนภายในปี 2552 ว่า งาน 4D ที่แรงงานต่างชาติทำอยู่นั้นเป็นงานที่คนไทยไม่ทำจริง โดยควรมีความเห็นร่วมกันของทุกภาคส่วนว่า

ประเภทใดที่คนไทยส่วนใหญ่ไม่ประสงค์จะทำแล้ว เพื่อที่จะได้กำหนดจำนวนและประเภทอาชีพของแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม

ค) การศึกษาวิจัยแนวทางการปรับเจตคติและแนวคิดของผู้มีส่วนได้เสียในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาช่างที่กำลังขาดแคลนอยู่ในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ โดยครอบคลุมด้านการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีลักษณะสอดคล้องและต่อยอดกันได้ตั้งแต่ประชากรวัยเรียน วัยแรงงาน ระดับล่าง กลาง และบน ด้านการตระหนักถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของวิชาชีพช่าง และด้านแนวคิด/กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในและนอกระบบการศึกษา ให้ได้มีการเรียนรู้และฝึกทักษะอย่างต่อเนื่องทั้งด้านทักษะความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เชิงผลิตภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

1.5 การจัดทำแผนกำลังคนที่ชัดเจนซึ่งครอบคลุมถึงกำลังแรงงานต่อไปนี้ โดยมีการประเมินติดตาม และปรับปรุงเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง และเอื้อต่อการยกระดับผลิตภาพและศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสากล:

- กำลังแรงงานในระบบ
- กำลังแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในชนบท
- กำลังแรงงานที่มีความบกพร่องทางร่างกาย
- กำลังแรงงานสูงวัย

บทบาทหลักของกระทรวงแรงงาน โดยประสานงานกับองค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ สหภาพแรงงาน สมาคมอุตสาหกรรม สมาคมผู้ผลิต/สมาคมนายจ้าง สถานประกอบการ กระทรวงอุตสาหกรรม (สำหรับภาคการผลิต) กระทรวงพาณิชย์หอการค้า (สำหรับภาคการค้าบริการ) ตลอดจนกระทรวงศึกษาธิการ

1.6 National Focal Point ในการผลักดันและประสานงานสู่การจัดตั้ง ASEAN Workforce Productivity and Standard Center คือ กลไกหลักที่โครงการวิจัยนี้เสนอจัดตั้งขึ้นใหม่ของประเทศ ฐานะเทียบเท่าระดับกรม พร้อมกำลังคนและงบประมาณ ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน เพื่อทำหน้าที่หลักในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานและผลิตภาพของกำลังแรงงานอย่างสอดประสานกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานของกำลังแรงงานในตลาดแรงงาน ตลอดจนเป็นกลไกหลักของประเทศในการประสานงานระดับภูมิภาคถึงระดับสากล โดยผนวกผสานและยกระดับสำนักมาตรฐานต่างๆ ในกระทรวงแรงงานต่อไปนี้รวมเข้าเป็นกรมมาตรฐานและผลิตภาพทรัพยากรมนุษย์ คือ สำนักมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) สำนักมาตรฐานแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

1.7 กระทรวงแรงงานมีแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ ให้เป็นกลจักรที่สำคัญกลจักรใหม่รองรับยุทธศาสตร์กำลังแรงงานแห่งชาติ เกิดเป็นความร่วมมือแบบหุ้นส่วนทั้งในและนอกภาครัฐในการพัฒนากำลังแรงงานสู่ผลิตภาพ ในลักษณะที่ตอบสนองต่อความต้องการในภาคการผลิต/การบริการ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ตามสายงานของกำลังแรงงานและการสมประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริโภค/ประชาชนทั่วไป/สังคมส่วนรวม

แผนภาพที่ 7.5

(ร่าง)
กรอบแนวทางปฏิบัติการ
ด้านการสนับสนุนส่งเสริมสมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพให้เข้มแข็ง
สู่หุ้นส่วนความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงาน *

---

1. อารัมภบท

เอกสารนี้ครอบคลุมกรอบแนวทางปฏิบัติการในส่วนของกระทรวงแรงงานในด้านการสนับสนุนส่งเสริมสมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพให้เข้มแข็งสู่หุ้นส่วนความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงาน

2. วิสัยทัศน์

กระทรวงแรงงานควรมีแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพในสาขาอาชีพต่างๆ รวมตัวกันเป็นสมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพ ที่เข้มแข็ง เป็นกลจักรที่สำคัญกลจักรใหม่ที่มีส่วนช่วยรัฐในการพัฒนาประเทศให้เกิดผลดียิ่งขึ้น ตลอดจนส่งเสริมกำกับควบคุมดูแลการประกอบอาชีพให้มีมาตรฐานในระดับนานาชาติ เพื่อให้มีความพร้อมในการแข่งขันทางเศรษฐกิจกับนานาอารยประเทศ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ตามสายงานของกำลังแรงงานและการสมประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริโภค/ประชาชนทั่วไป/สังคมส่วนรวม

3. วัตถุประสงค์

กรอบแนวปฏิบัติการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบแนวทางกลยุทธ์ในการที่กระทรวงแรงงานจะสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดสมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพที่มีความเข้มแข็งสู่หุ้นส่วนความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงาน

4. หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานมีนโยบายในการส่งเสริมบทบาทขององค์กรภาคเอกชนและภาคประชาชน ให้มีบทบาทควบคู่กับองค์กรภาคราชการในการพัฒนาศักยภาพของประชาสังคมและชุมชนท้องถิ่น เพื่อก่อให้เกิดการรวมกลุ่มที่มีความเข้มแข็ง สามารถพิทักษ์ปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของตนและสังคมไทย อีกทั้งมีแนวนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแลการประกอบอาชีพ ให้มีเกียรติภูมิและศักดิ์ศรี คุ้มครองและพัฒนาผู้ประกอบอาชีพและผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความสามารถในการประกอบอาชีพได้อย่างมีคุณภาพ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ลงทุนในเรื่องความพร้อมของกำลังแรงงาน สร้างความมั่นใจในสินค้าหรือบริการให้แก่ผู้บริโภค ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพการประกอบอาชีพให้มีมาตรฐานในระดับนานาชาติ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจกับนานาอารยประเทศ

การเป็นไปตามนโยบายข้างต้น จำเป็นต้องมีกรอบแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบอาชีพหรือผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนจำเป็นต้องมีองค์กรที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการประกอบอาชีพในหลายสาขาอาชีพ กระทรวงแรงงานจึงควรมีกรอบแนวทางในการนำนโยบายข้างต้นสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเป็นแรงขับให้กำลังแรงงานมีความต้องการรวมตัวกันพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาในการประกอบอาชีพอย่างมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ มีผลิตภาพและความพร้อมในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสากล

5. แนวทางเชิงกลยุทธ์

5.1 สมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพ เป็นกลไกหลักทางเศรษฐกิจของประเทศ ภายใต้การกำกับดูแลส่งเสริมของ

กระทรวงแรงงาน

5.2 สมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพ ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้สามารถมีบทบาทหลักดังต่อไปนี้

- สามารถสำรวจทราบความต้องการของตลาดแรงงานในสายอาชีพ/วิชาชีพ และอุตสาหกรรมที่ตนรองรับ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (ทักษะ ความสามารถ)

- สามารถเป็นกลไกหลักจำแนกและกำหนดระดับทักษะ ความสามารถในการประกอบอาชีพในสายอาชีพ/วิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในอุตสาหกรรมที่ตนรองรับ ในระดับที่ได้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับได้ในระดับภูมิภาคและระดับสากล

- สามารถเป็นกลไกหลักในการทดสอบ ประเมินทักษะความสามารถ

- สามารถเป็นกลไกหลักที่ได้รับมอบอำนาจอย่างเป็นทางการจากกระทรวงแรงงานในการออกใบรับรองความสามารถในการประกอบอาชีพในสายอาชีพ/วิชาชีพที่รับผิดชอบ

- สามารถเป็นกลไกหลักในการฝึกอบรมพัฒนายกระดับทักษะฝีมือ ความสามารถของกำลังแรงงานสู่ระดับมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาคและระดับสากล

- สามารถประสานงานกับสมาคมอุตสาหกรรม สมาคมผู้ผลิต สถานประกอบการให้เกิดการยอมรับในบทบาทข้างต้น

- สามารถประสานงานสร้างเครือข่ายและร่วมมือในระดับภูมิภาคเป็นสมาคมวิชาชีพ/ช่างฝีมืออาเซียนในสายอาชีพที่ตนรับผิดชอบ และขยายต่อถึงระดับสากล

5.3 การนำร่องเน้นที่ 14 อุตสาหกรรมหลักเริ่มภายในปี 2550 จากนั้นภายในปี 2552-2553 มีการขยายต่อให้ครอบคลุมอาชีพอิสระทั้งหมด

6. กลไกรองรับเชิงกลยุทธ์

6.1 พระราชบัญญัติส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีผลบังคับใช้ภายในปี 2550

6.2 กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการประกอบอาชีพและสนับสนุนให้สมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพพัฒนาตนเองสู่ความเข้มแข็งสามารถควบคุมกำกับดูแลส่งเสริมคุณภาพการประกอบอาชีพของบุคลากรในสายอาชีพที่ตนรับผิดชอบให้มีมาตรฐานในระดับนานาชาติ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจกับนานาอารยประเทศ บนฐานความร่วมมือแบบหุ้นส่วนทั้งในและนอกภาครัฐ

6.3 การสนับสนุนส่งเสริมเป็นการดำเนินการผ่านกระบวนการมีส่วนจากทุกภาคส่วนทั้งในและนอกภาครัฐในรูปของคณะกรรมการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนกระทรวงพาณิชย์ ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้แทนกระทรวงการท่องเที่ยวและการกีฬา ผู้แทนกระทรวงคมนาคม ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้แทนองค์กรอาชีพ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

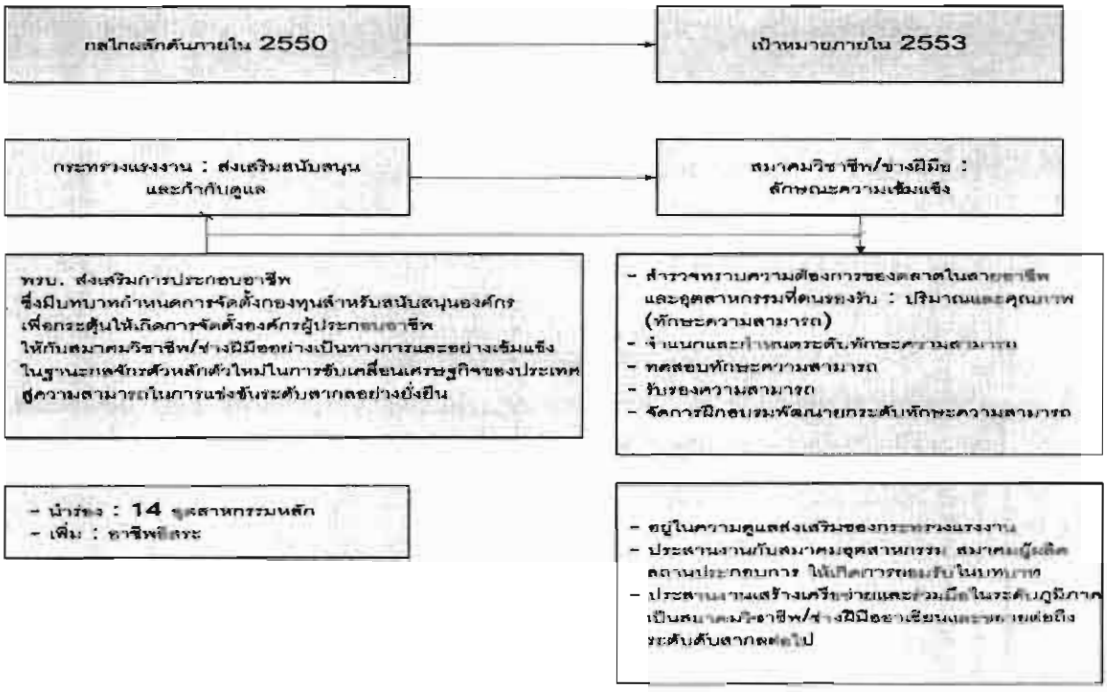
* โครงการวิจัยนี้ พัฒนาขึ้นโดยผ่านกระบวนการรับความคิดเห็นจาก คณะทำงานพิจารณารูปแบบการประสานทุกภาคส่วนในการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ 16/2550 ลงวันที่ 11 มกราคม 2550 และผู้แทนจากภาครัฐ ภาคเอกชน สมาคมช่างฝีมือและสมาคมวิชาชีพต่างๆ 28 ท่าน ในการประชุมระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง "สมาคมช่างฝีมือและสมาคมวิชาชีพ: หุ้นส่วนความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพกำลังแรงงาน" ซึ่งโครงการวิจัยนี้ จัดขึ้นเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2550 ณ ห้องประชุม GM Hall จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.8 สถาบันการศึกษา ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ตามทักษะอันพึงประสงค์ของตลาดแรงงานในอนาคต ประกอบกับหลักการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งมากขึ้นในลักษณะหุ้นส่วนของภาคเอกชน

1.9 องค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ

- สำรวจทราบความต้องการของตลาดแรงงานในสายอาชีพ/วิชาชีพ และอุตสาหกรรมที่ตนรองรับ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (ทักษะความสามารถ)
- เป็นกลไกหลักจำแนกและกำหนดระดับทักษะ ความสามารถในการประกอบอาชีพในสายอาชีพ/วิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในอุตสาหกรรมที่ตนรองรับ ในระดับที่ได้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับได้ในระดับภูมิภาคและระดับสากล
- เป็นกลไกหลักในการทดสอบ ประเมินทักษะความสามารถ
- เป็นกลไกหลักที่ได้รับมอบอำนาจอย่างเป็นทางการจากกระทรวงแรงงานในการออกใบรับรองความสามารถในการประกอบอาชีพในสายอาชีพ/วิชาชีพที่รับผิดชอบ
- เป็นกลไกหลักในการฝึกอบรมพัฒนายกระดับทักษะฝีมือ ความสามารถของกำลังแรงงานสู่ระดับมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาคและระดับสากล
- อยู่ภายใต้การกำกับดูแลส่งเสริมของกระทรวงแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรมมาตรฐานและผลิตภาพทรัพยากรมนุษย์ (ที่เสนอให้มีการจัดตั้งขึ้นใหม่) และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ประสานงานกับสมาคมอุตสาหกรรม สมาคมผู้ผลิต สถานประกอบการให้เกิดการยอมรับในบทบาทข้างต้น
- ประสานงานสร้างเครือข่ายและร่วมมือในระดับภูมิภาคเป็นสมาคมวิชาชีพ/ช่างฝีมืออาเซียนในสายอาชีพที่ตนรับผิดชอบ และขยายต่อถึงระดับสากล

แผนภาพที่ 7.6 **ภาพที่ควรจะเป็นภายในปี 2553** : การสร้างความเข้มแข็งแก่สมาคมวิชาชีพ / ช่างฝีมือ



ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 2: Regional Human-Capital Pooling Policy

แนวทางยุทธศาสตร์ไทยนับแต่ปี 2550 นี้เป็นต้นไป ควรประกอบด้วย

2.1 การบริหารจัดการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานข้ามชาติ ควรยกระดับเป็นวาระแห่งชาติ มีการจัดทำวิสัยทัศน์ นโยบายและยุทธศาสตร์ระดับชาติ มีแผนระยะกลาง-ยาวว่าด้วยการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยไม่ส่งผลกระทบทางสังคมและความมั่นคงของประเทศ

2.2 การจัดตั้งองค์กรอิสระขึ้นตรงต่อสำนักนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลบริหารจัดการ บนฐานการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในภาครัฐ ภาคผู้ประกอบการ ภาคประชาสังคม การปรึกษาหารือ ประสานงานกับสถานทูตและ/หรือตัวแทนของกำลังแรงงาน/ทุนมนุษย์ข้ามชาติ ตลอดจนภาควิชาการ โดยมีเป้าหมายการจัดการแรงงานเป็นตัวตั้ง มีการกำหนดจำนวนกำลังแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน

2.3 การบริหารจัดการและการประเมินผล ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน ต่อไปนี้อย่างเชื่อมโยงและสอดคล้องกัน

1) การกำกับดูแลและอำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายอย่างเป็นระบบกำลังแรงงาน/ทุนมนุษย์ข้ามชาติ

2) การส่งเสริมกำลังแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติสู่ระดับทุนมนุษย์อันเป็นที่ต้องการในการยกระดับขีดความสามารถทางเศรษฐกิจของประเทศและภูมิภาค

3) การส่งเสริมแรงงานไทยคืนถิ่นสู่ตลาดแรงงานอย่างมีผลิตภาพ

4) การกำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตาม เฝ้าระวัง คุ้มครอง ป้องปรามการละเมิด ด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานย้ายถิ่นไทยและต่างด้าว และ

5) การติดตามเฝ้าระวัง ควบคุม ป้องปรามการย้ายถิ่นไร้ทักษะผิดกฎหมาย

2.4 การกำกับดูแลและอำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายอย่างเป็นระบบกำลังแรงงาน/ทุนมนุษย์ข้ามชาตินั้น ให้ความสำคัญกับการทดสอบมาตรฐานความสามารถแรงงาน และใบรับรองมาตรฐานฯ ที่ทางการออกให้ในฐานะเงื่อนไขเบื้องต้นในการส่งและรับกำลังแรงงาน ภายใต้ Mutual Recognition Arrangement ที่ชัดเจน ทั้งระดับวิชาชีพและระดับทักษะ

2.5 การส่งเสริมแรงงานไทยคืนถิ่นสู่ตลาดแรงงานอย่างมีผลิตภาพนั้น ควรมีการดำเนินการอย่างเร่งด่วนในเชิงนโยบายและมาตรการรองรับอย่างครอบคลุมภายในปี 2553 โดยมีการเร่งรัดระบบรับรองประสบการณ์การทำงานของแรงงานไทย ทั้งที่เป็นแรงงานที่ทำงานในประเทศไทย และแรงงานที่เดินทางกลับจากต่างประเทศ ซึ่งมีการประเมินการพัฒนาองค์ความรู้เดิมและการพัฒนาฝีมือเพิ่มเติม อันนำไปสู่การออกหนังสือรับรองประสบการณ์การทำงาน 5 ระดับ ซึ่งสามารถเทียบอัตราค่าจ้างตามระดับตลอดจนอำนวยต่อการเทียบโอนศึกษาต่อ และการสมัครงานหรือการบรรจุงานในประเทศต่อไป โดยมีสถาบันรองรับประสบการณ์การทำงานแรงงานไทย ประสานงานกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค2/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร. ปช.) คณะอนุกรรมการกำหนดกรอบการประเมินประสบการณ์ คณะอนุกรรมการกำหนดแนวทางการเทียบอัตราค่าจ้าง และคณะอนุกรรมการประเมินประสบการณ์ฯ รายบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

2.6 การจัดตั้งกลไกหลักของประเทศ ฐานะเทียบเท่าระดับกรม พร้อมกำลังคนและงบประมาณภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน เพื่อทำหน้าที่หลักในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานและผลิตภาพของกำลังแรงงานอย่างสอดประสานกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานของกำลังแรงงานในตลาดแรงงาน ตลอดจนเป็นกลไกหลักของประเทศในการประสานงานระดับภูมิภาคถึงระดับสากล: สมควรผนวกผสานและยกระดับสำนักมาตรฐานต่างๆ ในกระทรวงแรงงาน ต่อไปนี้รวมเข้าเป็นกรมมาตรฐานและผลิตภาพทรัพยากรมนุษย์ คือ สำนักมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) สำนักมาตรฐานแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) โดย

- มีการประสานงานอย่างใกล้ชิดกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น ในการรองรับส่งเสริมความร่วมมือ ระดับทวิภาคี ระดับอนุภูมิภาค ระดับอาเซียน (ที่ประชุม ASEAN Labour Minister Meeting และที่ประชุมเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสอาเซียนด้านแรงงาน) ระดับภูมิภาคอื่นๆ รวมถึงระดับสากล
- เป็นกลไกหลักในการประสานและร่วมมือระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และระดับสากล ซึ่งเอื้อต่อการยอมรับคุณสมบัติความสามารถในการทำงานซึ่งกันและกันระหว่างประเทศสมาชิก (Mutual Recognition Arrangement) ลดการกีดกันและ/หรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม
- เป็นกลไกหลักในการประสานและร่วมมือภายในอาเซียนในการจัดตั้งศูนย์ผลิตภาพและมาตรฐานกำลังแรงงานอาเซียน การประสานและ

ร่วมมือกับศูนย์ผลิตภาพและมาตรฐานกำลังแรงงานอาเซียนเมื่อจัดตั้งขึ้นแล้ว ตลอดจนการประสานและผลักดันให้เกิดความร่วมมือแบบหุ้นส่วนภายในอาเซียนสำหรับแนวทางอื่นๆ ต่อไปในอนาคต

- เป็นกลไกหลักในการกำกับดูแลส่งเสริมสนับสนุนกลไก ทั้งที่เป็นองค์กรอิสระและนอกภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับด้านมาตรฐานและผลิตภาพของกำลังแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ สมาคมผู้ประกอบการผลิต สภาอุตสาหกรรม เป็นต้น ในการเชื่อมโยง อุปสงค์ และ อุปทาน ของกำลังแรงงาน

2.7 กระทรวงแรงงานร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และสถาบันวิชาการ จัดทำโครงการศึกษาวิจัยแนวทางการปรับเจตคติและแนวคิดของผู้มีส่วนได้เสียในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาช่างที่กำลังขาดแคลนอยู่ในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ โดยครอบคลุมด้านการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีลักษณะสอดคล้องและต่อยอดกันได้ตั้งแต่ประชากรวัยเรียน วัยแรงงาน ระดับล่าง กลาง และบน ด้านการตระหนักถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของวิชาชีพช่าง และด้านแนวคิด/กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในและนอกระบบการศึกษา ให้ได้มีการเรียนรู้และฝึกทักษะอย่างต่อเนื่องทั้งด้านทักษะความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เชิงผลิตภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

2.8 บทบาทขององค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ และกลไกหลักที่โครงการวิจัยนี้เสนอจัดตั้งขึ้นใหม่ของประเทศ ฐานะเทียบเท่าระดับกรม พร้อมกำลังคนและงบประมาณ ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน เพื่อทำหน้าที่หลักในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานและผลิตภาพของกำลังแรงงานอย่างสอดประสานกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานของกำลังแรงงานในตลาดแรงงาน ตลอดจนเป็นกลไกหลักของประเทศในการประสานงานระดับภูมิภาคถึงระดับสากล

2.9 การปรับทัศนคติต่อกำลังแรงงาน/ทุนมนุษย์ข้ามชาติ

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 3: Regional Partnership in Workforce-Productivity Enhancement on a lifelong basis เพื่อพัฒนาคนให้ได้ผลิตภาพที่ใกล้เคียงกันระหว่างชาติสมาชิก

หลักการและเหตุผลต่อการปรับตัวของไทย คือ การที่ประเทศไทยจะก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 จะต้องมีการปรับตัวเรื่องการยกระดับทักษะความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานในประเทศไทยให้เป็นที่ยอมรับของประเทศสมาชิกอาเซียนและในระดับสากล เพื่อให้สามารถเกิดการแลกเปลี่ยน เคลื่อนย้ายของกำลังแรงงานในระดับต่างๆ ซึ่งมีทักษะความสามารถและมีคุณสมบัติวิชาชีพเป็นที่ยอมรับร่วมกัน เป็นความร่วมมือในการใช้ประโยชน์จากโอกาสด้านการปันผลทางประชากร เพื่อเป็นการขยายช่องหน้าต่างโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

แนวทางยุทธศาสตร์ไทยนับแต่ปี 2550 นี้เป็นต้นไป จึงควรประกอบด้วย

3.1 นโยบายระดับชาติในการสร้างเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนสู่การเป็นหุ้นส่วนภูมิภาคในการลดช่องว่างและยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานบนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต

3.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สมควรปรับบทบาทสู่การกำกับดูแลสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับประชากรวัยแรงงานทั้งหมดทั้งในและนอกระบบ โดยยกระดับประสานงานกับกระทรวงศึกษาซึ่งมีหน้าที่หลักในการผลิตคนคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน และกระทรวงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาคการผลิต รวมทั้งภาคเอกชน ภาคแรงงาน ตลอดจนความร่วมมือกับต่างประเทศ

3.3 กระทรวงแรงงานมีแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ ให้เป็นกลจักรที่สำคัญกลจักรใหม่รองรับยุทธศาสตร์กำลังแรงงานแห่งชาติ เกิดเป็นความร่วมมือแบบหุ้นส่วนทั้งในและนอกภาครัฐในการพัฒนากำลังแรงงานสู่ผลิตภาพ ในลักษณะที่ตอบสนองต่อความต้องการในภาคการผลิต/การบริการ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ตามสายงานของกำลังแรงงานและการสมประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริโภค/ประชาชนทั่วไป/สังคมส่วนรวม

3.4 กลไกภาครัฐ ปรับบทบาทสู่การเน้นกำกับดูแลสนับสนุนส่งเสริม โดยกระชับความร่วมมือระหว่างกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนองค์กรที่เกี่ยวข้องระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาคในและนอกเอเชีย และระดับสากล ให้แนบแน่นยิ่งขึ้นในการเป็นตัวกลางสร้างเสริมความสมประโยชน์และตอบสนองความต้องการร่วมกันระหว่างภาคกำลังแรงงาน ภาคการผลิต ภาคประชาชนผู้บริโภคทั่วไป ในลักษณะที่สอดรับกับการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กำลังแรงงานมีคุณภาพเชิงผลิตภาพด้วยทักษะความสามารถที่ได้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับระดับภูมิภาคและระดับสากล อย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานพร้อมศักดิ์ศรีไต่เต้าเติบโตตามสายงานอย่างเป็นธรรม และประชาชนผู้บริโภคมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3.5 นโยบายการสร้างเสริมความร่วมมือแบบหุ้นส่วนครอบคลุมทุกภาคส่วนในการเร่งรัดการพัฒนาและยกระดับทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงานต่อไปนี้ สู่มาตรฐานความสามารถตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ครอบคลุมและเป็นที่ยกย่องในระดับสากล บนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต มีศักยภาพมีทักษะหลากหลาย รองรับตลาดแรงงานที่ขยายตัว ยืดหยุ่นและมีผลิตภาพ: กำลังแรงงานในระบบกำลังแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในชนบทกำลังแรงงานที่มีความบกพร่องทางร่างกาย กำลังแรงงานสูงวัย

3.6 นโยบายการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุนมนุษย์สูงวัยมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพและเกียรติภูมิ ด้วยเทคโนโลยีการเพิ่มศักยภาพและทักษะความสามารถที่เหมาะสมต่อการอำนวยให้ทุนมนุษย์ผู้สูงวัยมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน

3.7 การพัฒนา ปรับปรุง กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องสู่มาตรฐานสากลมากขึ้น โดยกระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการบนฐานการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ

3.8 นโยบายการปรับขยายมาตรฐานคุณสมบัติด้านความสามารถของกำลังแรงงาน หรือที่ประเทศไทย เรียกว่า มาตรฐานฝีมือแรงงาน ในลักษณะที่เอื้อต่อการต่อยอดอย่างก้าวหน้าในสายอาชีพ ครอบคลุมทักษะความสามารถที่เพิ่มสูงขึ้นในสายอาชีพแบบ Career Path ถึงทักษะระดับบน/วิศวกร/ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในการดำรงชีวิตด้วยสถานภาพทางเศรษฐกิจและทางสังคมอย่างเหมาะสม

3.9 นโยบายการสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคผู้ประกอบการและองค์กรอาชีพ/สมาคม

วิชาชีพด้านการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานในประเทศบนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต มีศักยภาพ มีทักษะหลากหลาย

3.10 องค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ มีบทบาทดังกล่าวแล้วข้างต้นอย่างแข็งแกร่ง

3.11 การเร่งผลักดันพระราชบัญญัติส่งเสริมการประกอบอาชีพสู่การบังคับใช้ นำร่องที่ 14 อุตสาหกรรมหลัก และภายในปี 2552-3 มีการขยายต่อให้ครอบคลุมอาชีพอิสระทั้งหลาย

3.12 กระทรวงแรงงาน ร่วมกับภาคผู้ประกอบการ ภาคลูกจ้าง และองค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างของช่างฝีมือแต่ละระดับตามความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ช่างฝีมือมีการพัฒนายกระดับความสามารถของตนเอง สู่เกียรติภูมิและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นในแต่ละระดับ โดยมีการประเมินและปรับปรุงให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และพลวัตรการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างต่อเนื่อง

หลักการเหตุผลสำหรับข้อ 3.9 - 3.12 คือ การจะยกระดับบทบาทของสมาคมวิชาชีพ สมาคมช่างฝีมือในประเทศไทย ให้มีความเข้มแข็ง โดยมีช่างฝีมือจำนวนมากรวมตัวกันเป็นสมาคม และร่วมเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนามาตรฐานความสามารถในการประกอบวิชาชีพที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากลนั้น เริ่มแรกต้องสร้างช่างฝีมือที่มีความรู้ความสามารถขึ้นมาก่อน เพื่อให้เกิดการรวมตัวของช่างฝีมือที่มีจำนวนมากขึ้น ในรูปแบบสมาคม และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกันในระดับประเทศ ทั้งนี้ การที่สมาคมวิชาชีพต่างๆ จะมีความเข้มแข็ง จะต้องมีช่างฝีมือรวมตัวกันเป็นสมาคม และสามารถเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนามาตรฐานความสามารถในการรวมตัวกัน ให้การสนับสนุนและกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาคมวิชาชีพ/ช่างฝีมือให้เป็นที่ยอมรับ และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ออกมาตรการในการกำหนดคุณสมบัติของช่างฝีมือ สร้างมาตรฐานความสามารถของช่างในระดับต่างๆ ทั้งนี้ เงื่อนไขเบื้องต้น คือ การที่ต้องทำให้ช่างฝีมือได้รับการรับรองคุณสมบัติและความสามารถตามวิชาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่ โดยการที่ภาครัฐออกมาตรการทางกฎหมายที่บังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการส่งเสริม กำกับควบคุมการปฏิบัติงานของช่างวิชาชีพในประเทศไทยให้ได้มาตรฐาน โดยผ่านการอบรมและทดสอบความสามารถเพื่อให้ได้วุฒิบัตรรับรองคุณวุฒิความสามารถในแต่ละระดับชั้น จากสถาบัน/หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการรับรองวิชาชีพโดยเฉพาะ เพื่อให้ช่างฝีมือที่ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและเป็นที่เชื่อถือจากผู้ว่าจ้าง

<u>ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 4:</u> ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังแรงงานอาเซียน

หลักการและเหตุผลต่อการปรับตัวของไทย: เป็นการเตรียมความพร้อมของกำลังแรงงานในประเทศด้วยทุนทางกาย ทุนทางใจ เสริมต่อกับทุนทางทักษะ เพื่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในตลาดแรงงานผลิตภาพที่ขยายตัว ยืดหยุ่น ในการใช้ประโยชน์จากโอกาสด้านการปันผลทางประชากรเพื่อขยายช่องหน้าต่างโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจ รวมถึงการดำเนินการรองรับปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการปกป้องและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างชาติ (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers) ของผู้นำอาเซียนในการประชุมอาเซียนซัมมิตครั้งที่ 12 (The 12th ASEAN Summit) เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2550 ณ เมืองเซบู (Cebu) ประเทศฟิลิปปินส์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหลักการสำคัญของปฏิญญาดังนี้

1) ประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งแรงงานต้องเสริมสร้างเสาหลักทั้ง 3 ให้มั่นคง อันได้แก่ ด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยการส่งเสริมศักยภาพและเกียรติภูมิของแรงงานต่างชาติอย่างเต็มที่ ทั้งนี้

ภายใต้บรรยากาศแห่งเสรีภาพ ความยุติธรรมและเสถียรภาพ อันเนื่องมาจากกฎหมาย ระเบียบและนโยบายของประเทศสมาชิกอาเซียน

2) ด้วยเหตุผลทางมนุษยธรรม ประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งแรงงานจำเป็นต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด เพื่อแก้ปัญหาในกรณีแรงงานต่างชาติเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

3) ประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งแรงงานต้องตระหนักถึงสิทธิและเกียรติภูมิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างชาติและสมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วย ทั้งนี้ โดยปราศจากการทำลายการบังคับใช้กฎหมายและนโยบายของประเทศผู้รับ

แนวทางยุทธศาสตร์ไทยนับแต่ปี 2550 นี้เป็นต้นไป ควรประกอบด้วย

4.1 การพัฒนา ปรับปรุง กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องสู่มาตรฐานสากลมากขึ้น โดยกระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการบนฐานการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ

4.2 การริเริ่มกรอบกติกาทางกฎหมายในการส่งเสริมคุ้มครองแรงงานซึ่งต้องขยายการคุ้มครองแรงงานที่อยู่นอกระบบด้วย โดยเฉพาะในส่วนของภาคงานที่เกิดการค้ามนุษย์ และการทำให้การเอาเปรียบกดขี่แรงงานหมดไปในทุกระดับทุกภาคส่วน บนฐานของสิทธิพื้นฐาน 4 ด้าน คือ

1) สิทธิในการมีส่วนร่วมเพื่อแก้ปัญหาข้อพิพาทระหว่างแรงงานกับนายจ้าง
2) สิทธิการไม่ถูกเลือกปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ
3) สิทธิในการได้รับการคุ้มครองแรงงานสำหรับแรงงานทุกกลุ่มอายุเพื่อจัดให้ความช่วยเหลือที่จำเป็นโดยตรงและเหมาะสม
2) สิทธิที่จะไม่ถูกบังคับใช้แรงงานงานหรือบีบบังคับเอาบริการเพื่อป้องกันแรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน

4.3 กระทรวงแรงงาน มีบทบาทหลักในการดำเนินงานต่อไปนี้ โดยประสานงาน กับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สหภาพแรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หอการค้า สภาอุตสาหกรรม องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ผู้แทนแรงงานต่างด้าว ภาควิชาการ ILO เป็นต้น:

- การคุ้มครองสิทธิแรงงานในระบบและนอกระบบ
- ประสานงานกับนายจ้างเกี่ยวกับการปรับปรุงเบี้ยประกันสังคม
- การพิจารณาถึงความก้าวหน้าในการทำงานของแรงงาน จากการที่ได้รับการฝึกทักษะฝีมือแรงงาน และคำนึงถึงอัตราค่าจ้างที่แน่นอนเมื่อผ่านการฝึกอบรมแล้ว
- การจัดระเบียบนโยบายแรงงานให้ชัดเจน
- การดำเนินการเจรจาระหว่างประเทศ
- การแสวงหาแนวทางลดปัญหาทางเทคนิคระหว่างการเจรจาตกลงไม่ให้เกิดความล่าช้า

4.3 การพัฒนาความร่วมมือแบบพหุภาคีภายในประเทศในการพัฒนานโยบายและกรอบกติกาในการเพิ่มคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 5: วิสัยทัศน์สู่การเป็นภูมิภาคแห่ง Good Practice ด้านมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน

หลักการและเหตุผลต่อการปรับตัวของไทย: เป็นการเตรียมความพร้อมของกำลังแรงงานในประเทศด้วยทุนทางกาย ทุนทางใจ เสริมต่อกับทุนทางทักษะ เพื่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในตลาดแรงงานผลิตภาพที่ขยายตัว ยืดหยุ่น ในการใช้ประโยชน์จากโอกาสด้านการปันผลทางประชากรเพื่อขยายช่องหน้าต่างโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจ รวมถึงการดำเนินการรองรับปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการปกป้องและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างชาติ (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers)

แนวทางยุทธศาสตร์ไทยนับแต่ 2550 นี้เป็นต้นไป ควรประกอบด้วย

5.1 กระทรวงแรงงาน การผลักดันแนวทางของไทยที่ประเทศสมาชิกอาเซียนเสนอเห็นชอบความเหมาะสมในการนำไปปรับเป็นมาตรฐานภูมิภาค

5.2 กระทรวงแรงงาน การปรึกษาหารือและเปลี่ยนข้อมูลด้านการพัฒนา ปรับปรุง กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การจัดเวทีระดมสมองในการแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมร่วมกัน โดยอาจมีการประสานขอความร่วมมือจากองค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง เช่น ILO, ADB, World Bank

5.3 กระทรวงแรงงาน ดำเนินการจัด/ปรับปรุงการฝึกอบรมกำลังแรงงานและครูฝึกในการสร้างความตระหนักและพัฒนาทักษะในเรื่องความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง โดยต้องเร่งดำเนินการทันที (2550) สำหรับแรงงานในระบบ และขยายสู่แรงงานนอกระบบภายใน 2553 โดยมุ่งให้คลอบคลุมทั่วประเทศ

5.4 กระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการภายในประเทศโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ และประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center ในการติดตาม เฝ้าระวัง ประเมิน การแสวงหาแนวทางปรับปรุง เกี่ยวกับการปฏิบัติตามความตกลง และกรอบความร่วมมือด้านมาตรฐานแรงงานระดับภูมิภาค

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 6: คุณภาพชีวิตของกำลังแรงงานที่มีส่วนร่วมในตลาดแรงงานหลังเกษียณอายุ

เป็นยุทธศาสตร์หลักเสริมต่อจากยุทธศาสตร์ภูมิภาค 1 ในการอำนวยให้เกิดความเป็นไปได้สู่การปันผลทางประชากรหน้าต่างที่ 2 (Second Demographic Dividend) ซึ่งเป็นกระแสใหม่ของประเทศพัฒนาแล้วที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

แนวทางยุทธศาสตร์ไทยนับแต่ปี 2550 นี้เป็นต้นไป ควรประกอบด้วย

6.1 การศึกษาแนวทางและสร้างฐานความคิดให้คนในชาติ และองค์กรต่างๆ ตระหนักถึงคุณค่าของคนที่สูงอายุ โดยการปรับรูปแบบวิธีการทำงานที่เหมาะสมในการนำทุนมนุษย์ที่สูงอายุกลับสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพและสมเกียรติ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานนอกระบบด้วย

6.2 การแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ทันเหตุการณ์ และการติดตามความคืบหน้าในการปรับตัวของประเทศสมาชิก

6.3 การเตรียมความพร้อมแก่สังคม เพื่อให้แรงงานผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

6.4 การมีกลไกในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ทันเหตุการณ์ และการติดตามความคืบหน้าในการปรับตัวของประเทศสมาชิก

6.5 การจัดให้มีการศึกษา "โครงสร้างและการขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้สูงอายุ"

6.6 การกำหนดหลักสูตรหรือมีการสอนเรื่องฐานความคิดให้เยาวชนในชาติ ตระหนักถึงคุณค่าของผู้สูงอายุ

6.7 กระทรวงแรงงาน มีบทบาทหลักในการประสานงานกับกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงวัฒนธรรม เป็นต้นในการดำเนินการต่อไปนี้

- สร้างฐานความคิดให้คนในชาติ และสมาคมทุกชาติตระหนักถึงคุณค่าของคนที่สูงอายุ (Over Age 60 Employment Policy) โดยการปรับรูปแบบวิธีการทำงานที่เหมาะสมในการนำทุนมนุษย์ที่สูงอายุกลับสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพและสมเกียรติ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานนอกระบบด้วย
- การเตรียมความพร้อมแก่สังคม เพื่อให้แรงงานผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
- การมีกลไกในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ทันเหตุการณ์ และการติดตามความคืบหน้าในการปรับตัวของประเทศสมาชิก
- การจัดให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ "โครงสร้างและการขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้สูงอายุ"

6.8 กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงวัฒนธรรมมีบทบาทร่วมกันในการดำเนินการกำหนดหลักสูตร/การจัดการเรียนการสอนในการสร้างฐานความคิดที่เหมาะสมแก่เยาวชน ในการตระหนักถึงคุณค่าของผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 7: วิสัยทัศน์สู่การที่อาเซียนเป็นภูมิภาคที่ปราศจาก Worst Form of Labor ภายในปี 2563

หลักการและเหตุผลต่อการปรับตัวของไทย: เป็นการเตรียมความพร้อมของกำลังแรงงานในประเทศด้วยทุนทางกาย ทุนทางใจ เสริมต่อกับทุนทางทักษะ เพื่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในตลาดแรงงานผลิตภาพที่ขยายตัว ยืดหยุ่น ในการใช้ประโยชน์จากโอกาสด้านการปันผลทางประชากรเพื่อขยายช่องหน้าต่างโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจ รวมถึงการดำเนินการรองรับปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการปกป้องและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างชาติ (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers)

แนวทางยุทธศาสตร์ไทยนับแต่ 2550 นี้เป็นต้นไป ควรประกอบด้วย

7.1 พัฒนา ปรับปรุง กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องสู่มาตรฐานสากลมากขึ้น โดยกระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการบนฐานการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ

7.2 กระทรวงแรงงงานผลักดันกรอบความร่วมมือระดับภูมิภาคในการขจัดการเอาเปรียบกดขี่แรงงานให้หมดไปในทุกระดับทุกภาคส่วน ในลักษณะที่ได้รับการยกย่องเป็น Good Practice ในระดับสากล และเป็นกลไกหลักในการดำเนินการภายในประเทศโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ และประสานงานกับ

ASEAN Workforce Productivity and Standard Center ในการการติดตาม เฝ้าระวัง ประเมิน การแสวงหาแนวทางปรับปรุง เกี่ยวกับการปฏิบัติตามความตกลง และกรอบความร่วมมือ

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 8: การสร้างเสริมทัศนคติด้านการเป็นประชาอาเซียนที่มีคุณค่าของความเป็นมนุษย์

หลักการและเหตุผลต่อการปรับตัวของไทย: เป็นการเตรียมความพร้อมของกำลังแรงงานในประเทศด้วยทุนทางกาย ทุนทางใจ เสริมต่อกับทุนทางทักษะ เพื่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในตลาดแรงงานผลิตภาพที่ขยายตัว ยืดหยุ่น ในการใช้ประโยชน์จากโอกาสด้านการปันผลทางประชากรเพื่อขยายช่องหน้าต่างโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจ รวมถึงการดำเนินการรองรับปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการปกป้องและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างชาติ (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers)

แนวทางยุทธศาสตร์ไทยนับแต่ 2550 นี้เป็นต้นไป ควรประกอบด้วย

8.1 กระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการและประสานงานกับกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ภายในประเทศโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการในการพัฒนาแนวทางนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านการปรับและสร้างเสริมทัศนคติด้านการเป็นสมาชิกอาเซียนร่วมกันในลักษณะที่หยั่งรากลึกถึงระดับประชาชนโดยให้เกิดความตระหนักร่วมกันถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์ไม่ว่าจะมาจากส่วนใดของภูมิภาคบนฐานความร่วมมือแบบหุ้นส่วนระดับภูมิภาคและประเทศสมาชิก

8.2 กระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center ในการติดตาม เฝ้าระวัง ประเมิน การแสวงหาแนวทางปรับปรุง เกี่ยวกับการนำนโยบายและแผนสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและจริงใจ

ROAD MAP

ข้อเสนอแนะ: แนวทางการปรับตัวของอาเซียนและประเทศสมาชิก 2550-2563

เป้าหมายหลัก การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน
รองรับการเป็นประชาคมอาเซียนซึ่งประเทศสมาชิกมีศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจร่วมกัน โดยสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสและขยายโอกาสจากการปันผลทางประชากรในแต่ละช่วงให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกันทั้งภูมิภาค

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 1: การทำให้ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนเป็นตลาดแรงงานที่ขยายตัว ยืดหยุ่น ด้วยกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพ (Growing, Flexible, and Productive Labor Market) รองรับการเป็นประชาคมอาเซียนซึ่งประเทศสมาชิกมีศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจร่วมกัน โดยสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสและขยายโอกาสจากการปันผลทางประชากรในแต่ละช่วงให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกันทั้งภูมิภาค

กลไก/เงื่อนไขเชิงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
การมีข้อค้นพบบนฐานการวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับประโยชน์และผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง จากการย้ายถิ่นข้ามชาติของกำลังแรงงานในภูมิภาค ทั้งระดับบน ระดับกลาง และระดับล่าง ทั้งในภาพรวมของภูมิภาค รายประเทศ รายอุตสาหกรรม และ	2550-2553	สำนักงานเลขาธิการอาเซียน พิจารณาศึกษาเสนอแนวทางเชิงนโยบายผ่าน SLOM ไปยัง ASEAN Labour Ministers Meeting โดยอาจพิจารณามอบหมายประเทศสมาชิกใดประเทศหนึ่งในการดำเนินการศึกษาหรือบางประเทศในการ	การวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับประโยชน์และผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง จากการย้ายถิ่นข้ามชาติของกำลังแรงงานในภูมิภาค ทั้งระดับบน ระดับกลาง และระดับล่าง ทั้งในประเทศของตน รายอุตสาหกรรม และรายอาชีพ การจัดทำปรับปรุงข้อมูลด้านความต้องการ (อุปสงค์) และอุปทานของกำลังแรงงานในเชิงปริมาณและคุณภาพทักษะความสามารถ (Competency)	- กระทรวงแรงงาน สมควรปรับเปลี่ยนขยายบทบาทเป็นกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ ในการมีบทบาทหลักกำกับดูแลสนับสนุนส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีปริมาณและคุณภาพสอดรับกับแนวทางการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยรวมถึงผู้อยู่ในตลาดแรงงานทั้งหมดของประเทศในทุกระดับทั้งในและนอกระบบ (stock) และที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (flow) โดยมีการประสานงานร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับ ก) กระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีบทบาทหลักในการกำกับดูแล

กลไก/เงื่อนไขเชิงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
รายอาชีพ การจัดตั้งโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลด้านความต้องการ (อุปสงค์) และอุปทานของกำลังแรงงานในเชิงปริมาณและคุณภาพทักษะความสามารถ (Competency) ที่มีอยู่และที่พึงประสงค์รายอุตสาหกรรม และรายอาชีพ โดยอิงฐาน ข้อมูลและความร่วมมือขององค์การระหว่างประเทศ เช่น ILO		ร่วมมือกันศึกษา	ที่มีอยู่และที่พึงประสงค์รายอุตสาหกรรมและรายอาชีพ	สนับสนุนผู้ที่อยู่ในวัยเรียนให้เข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและแนวทางการยกระดับความสามารถในการแข่งขันระดับสากลของประเทศ ข) กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน และกระทรวง ทบวง กรมอื่นๆ ที่กำกับดูแลด้านการผลิต การค้าบริการ การพัฒนาสังคมและมนุษย์ ตลอดจนความอยู่ดีกินดีของผู้บริโภคและประชาชน ค) องค์กรที่เกี่ยวข้องระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาคในและนอกเอเชีย และระดับสากล - กระทรวงแรงงาน ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในด้าน - การศึกษาวิจัยประโยชน์และผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง จากการย้ายถิ่นข้ามชาติของกำลังแรงงานในภูมิภาค ทั้งระดับบน ระดับกลาง และระดับล่าง ทั้งในประเทศ รายอุตสาหกรรม และรายอาชีพ - การศึกษาวิจัยและจัดทำฐานข้อมูลกำลังแรงงานยุทธศาสตร์รายประเภทอาชีพของประเทศ ซึ่งอาจอาศัยแนวทางการศึกษาวิจัยสถานะของกำลังแรงงานด้านอุปสงค์และอุปทาน ที่

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และศูนย์นวัตกรรมนโยบาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้ดำเนินการมาแล้วในอุตสาหกรรมหลัก 3 อุตสาหกรรม คือ อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมการบริการ และโลจิสติกส์ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาสถานะของกำลังแรงงานด้านอุปสงค์และอุปทาน รายประเภทอาชีพอย่างครอบคลุมมากขึ้น - การศึกษาวิจัยแนวทางการปรับเจตคติและแนวคิดของผู้มีส่วนได้เสียในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาช่างที่กำลังขาดแคลนอยู่ในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ โดยครอบคลุมด้านการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีลักษณะสอดคล้องและต่อยอดกัน ได้ตั้งแต่ประชากรวัยเรียน วัยแรงงาน ระดับล่าง กลาง และบน ด้านการตระหนักถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของวิชาชีพช่าง และด้านแนวคิด/กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในและนอกระบบการศึกษา ให้ได้มีการเรียนรู้และฝึกทักษะอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านทักษะความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เชิงผลิตภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี
การมียุทธศาสตร์ภูมิภาค 2-8 โดยสอดคล้องกัน	2550-2563			ควรกำหนดนโยบายระดับชาติในการสร้างเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนสู่การเป็นหุ้นส่วนภูมิภาคใน

กลไก/เงื่อนไขเชิงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				การลดช่องว่างและยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานบนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต
				การศึกษาวิจัยให้ชัดเจนภายในปี 2552 ว่างาน 4D ที่แรงงานต่างชาติทำอยู่นั้น เป็นงานที่คนไทยไม่ทำจริง โดยควรมีความเห็นร่วมกันของทุกภาคส่วนว่า ประเภทใดที่คนไทยส่วนใหญ่ไม่ประสงค์จะทำแล้ว เพื่อที่จะได้กำหนดจำนวนและประเภทอาชีพของแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม
				การจัดทำแผนกำลังคนที่ชัดเจนซึ่งครอบคลุมถึงกำลังแรงงานต่อไปนี้ โดยมีการประเมิน ติดตาม และปรับปรุงเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และเอื้อต่อการยกระดับผลิตภาพและศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสากล: - กำลังแรงงานในระบบ - กำลังแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในชนบทและในเมืองให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายเด็ก เยาวชนและผู้หญิง - กำลังแรงงานที่มีความบกพร่องทางร่างกาย - กำลังแรงงานสูงวัย บทบาทหลักของกระทรวงแรงงานในการประสานงานกับองค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ สหภาพแรงงาน สมาคมอุตสาหกรรม สมาคมผู้ผลิต/สมาคมนายจ้าง สถานประกอบการ กระทรวงอุตสาหกรรม (สำหรับภาคการผลิต) กระทรวง

กลไก/เงื่อนไขเชิงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				พาณิชย์ หอการค้า (สำหรับภาคการค้าบริการ) ตลอดจนกระทรวงศึกษาธิการ
				การปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ตามทักษะอันพึงประสงค์ของตลาด แรงงานในอนาคต ประกอบกับหลักการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งมากขึ้นในลักษณะหุ้นส่วนของภาคเอกชน
				องค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ - สำรวจความต้องการของตลาดแรงงานในสายอาชีพ/วิชาชีพและอุตสาหกรรมที่ตนรองรับ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (ทักษะ ความสามารถ) - เป็นกลไกหลักจำแนกและกำหนดระดับทักษะ ความสามารถในการประกอบอาชีพในสายอาชีพ/วิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในอุตสาหกรรมที่ตนรองรับ ในระดับที่ได้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับได้ในระดับภูมิภาคและระดับสากล - เป็นกลไกหลักในการทดสอบ ประเมินทักษะความสามารถ - เป็นกลไกหลักที่ได้รับมอบอำนาจอย่างเป็นทางการจากกระทรวงแรงงานในการออกใบรับรองความสามารถในการประกอบอาชีพในสายอาชีพ/วิชาชีพที่รับผิดชอบ - เป็นกลไกหลักในการฝึกอบรมพัฒนายกระดับทักษะฝีมือความสามารถของกำลังแรงงานสู่ระดับมาตรฐานอันเป็นที่

กลไก/เงื่อนไขเชิงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				ยอมรับในระดับภูมิภาคและระดับสากล - อยู่ภายใต้การกำกับดูแลส่งเสริมของกระทรวงแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรมมาตรฐานและผลิตภาพทรัพยากรมนุษย์ (ที่เสนอให้มีการจัดตั้งขึ้นใหม่) และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน - ประสานงานกับสมาคมอุตสาหกรรม สมาคมผู้ผลิต สถานประกอบการให้เกิดการยอมรับในบทบาทข้างต้น - ประสานงานสร้างเครือข่ายและความร่วมมือในระดับภูมิภาค เป็นสมาคมวิชาชีพ/ช่างฝีมืออาเซียนในสายอาชีพที่ตนรับผิดชอบ และขยายต่อถึงระดับสากล กระทรวงแรงงานมีแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ ให้เป็นกลจักรที่สำคัญกลจักรใหม่รองรับยุทธศาสตร์กำลังแรงงานแห่งชาติ เกิดเป็นความร่วมมือแบบหุ้นส่วนทั้งในและนอกภาครัฐในการพัฒนากำลังแรงงานสู่ผลิตภาพ ในลักษณะที่ตอบสนองต่อความต้องการในภาคการผลิต/การบริการ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ตามสายงานของกำลังแรงงานและการสมประโยชน์ร่วมกับกับผู้บริโภค/ประชาชนทั่วไป/สังคมส่วนรวม

กลไก/เงื่อนไขเชิงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
การจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือ (Networking) ในลักษณะซึ่งแต่ละประเทศสมาชิกสามารถสนับสนุนงบประมาณโดยไม่ต้องรองบประมาณจากนอกประเทศ อันจะเป็นฐานไปสู่การจัดตั้ง ASEAN Workforce Productivity and Standards Center ในช่วง 2554-2558	2550-2553 2554-2558	สำนักงานเลขาธิการอาเซียน และประเทศสมาชิกบริหารงานร่วมกันโดยมีความร่วมมือจากองค์กรระหว่างประเทศและประเทศคู่เจรจา ในด้าน technical & financial contribution		- จัดตั้ง National Focal Point ในการผลักดันและประสานงานสู่การจัดตั้ง ASEAN Workforce Productivity and Standard Center คือ กลไกหลักที่โครงการวิจัยนี้เสนอจัดตั้งขึ้นใหม่ของประเทศ ฐานะเทียบเท่าระดับกรม พร้อมกำลังคนและงบประมาณ ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน เพื่อทำหน้าที่หลักในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานและผลิตภาพของกำลังแรงงานอย่างสอดประสานกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานของกำลังแรงงานในตลาดแรงงาน ตลอดจนเป็นกลไกหลักของประเทศในการประสานงานระดับภูมิภาคถึงระดับสากล โดยผนวกผสานและยกระดับสำนักมาตรฐานต่างๆ ในกระทรวงแรงงาน ต่อไปนี้รวมเข้าเป็นกรมมาตรฐานและผลิตภาพทรัพยากรมนุษย์ คือ สำนักมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) สำนักมาตรฐานแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 2: Regional Human Capital-Pooling Policy

กลไก/เงื่อนไขเชิงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
มาตรการอำนวยความสะดวก: การแสวงหาแนวทางการขยายขอบข่าย และการดำเนินการจัดทำ Mutual Recognition Arrangements ทั้งในระดับวิชาชีพ และระดับทักษะฝีมือที่มีคุณภาพในเชิงผลิตภาพ โดยเน้นเฉพาะการเคลื่อนย้ายชั่วคราว (ไหลเวียนไป-กลับ) ให้มีสะดวกคล่องตัวมากขึ้น ในอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการที่ประเทศสมาชิกและอาเซียนจะพัฒนาเป็นจุดแข็ง	2550-2558	สำนักงานเลขาธิการอาเซียน พิจารณาศึกษา เสนอแนวทางเชิงนโยบาย ผ่าน SLOM ไปยัง ASEAN Labour Ministers Meeting โดยอาจพิจารณามอบหมายประเทศสมาชิกใดประเทศหนึ่งในการดำเนินการศึกษา หรือบางประเทศในการร่วมมือกันศึกษา	- การปรับกรอบกติกา กฎ ระเบียบด้านการเข้าเมือง การพักอาศัยและการทำงาน ในลักษณะที่เอื้ออำนวยความสะดวกคล่องตัวต่อทุนมนุษย์ทั้งในระดับวิชาชีพ และระดับทักษะฝีมือที่มีคุณภาพในเชิงผลิตภาพ - ระดับอนุภูมิภาค: การกระชับความร่วมมือในกรอบ GMS, IMT-GT และการเร่งรัด GMS Roadmap, IMT-GT Roadmap เป็นต้น	- ควรยกระดับการบริหารจัดการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานข้ามชาติ เป็นวาระแห่งชาติ มีการจัดทำวิสัยทัศน์ นโยบายและยุทธศาสตร์ระดับชาติ มีแผนระยะกลาง-ยาวว่าด้วยการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของประเทศโดยไม่ส่งผลกระทบทางสังคมและความมั่นคงของประเทศ - การจัดตั้งองค์กรอิสระขึ้นตรงต่อสำนักนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลบริหารจัดการ บนฐานการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในภาครัฐ ภาคผู้ประกอบการ ภาคประชาสังคม การปรึกษาหารือ ประสานงานกับสถานทูตและ/หรือตัวแทนของกำลังแรงงาน/ทุนมนุษย์ข้ามชาติ ตลอดจนภาควิชาการ โดยมีเป้าหมายการจัดการแรงงานเป็นตัวตั้ง มีการกำหนดจำนวนกำลังแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน - การบริหารจัดการและการประเมินผล ครอบคลุมทั้ง 5 ด้านต่อไปนี้อย่างเชื่อมโยงและสอดคล้องกัน 1) การกำกับดูแลและอำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายอย่างเป็นระบบกำลังแรงงาน/ทุนมนุษย์ข้ามชาติ

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				2) การส่งเสริมกำลังแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติสู่ระดับทุนมนุษย์อันเป็นที่ต้องการในการยกระดับขีดความสามารถทางเศรษฐกิจของประเทศและภูมิภาค 3) การส่งเสริมแรงงานไทยคืนถิ่นสู่ตลาดแรงงานอย่างมีผลิตภาพ 4) การกำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตาม เฝ้าระวัง คุ้มครอง ป้องปรามการละเมิด ด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานย้ายถิ่นไทยและต่างด้าวและ 5) การติดตามเฝ้าระวัง ควบคุม ป้องปรามการย้ายถิ่นไร้ทักษะผิดกฎหมาย - การกำกับดูแลและอำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงาน/ทุนมนุษย์ข้ามชาติอย่างเป็นระบบนั้น ให้ความสำคัญกับการทดสอบมาตรฐานความสามารถแรงงาน และใบรับรองมาตรฐานฯ ที่ทางการออกให้ในฐานะเงื่อนไขเบื้องต้นในการส่งและรับกำลังแรงงาน ภายใต้ Mutual Recognition Arrangement ที่ชัดเจน ทั้งระดับวิชาชีพและระดับทักษะ - การส่งเสริมแรงงานไทยคืนถิ่นสู่ตลาดแรงงานอย่างมีผลิตภาพ ควรมีการดำเนินการอย่างเร่งด่วนในเชิงนโยบายและมาตรการรองรับอย่างครอบคลุมภายในปี 2553 โดยมีการเร่งรัดระบบรับรองประสบการณ์การทำงานของแรงงานไทย ทั้งที่เป็นแรงงานที่ทำงานในประเทศไทย และแรงงานที่เดินทาง

กลไก/เงื่อนไขเชิงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				กลับจากต่างประเทศ ซึ่งมีการประเมินการพัฒนาองค์ความรู้เดิมและการพัฒนาฝีมือเพิ่มเติม อันนำไปสู่การออกหนังสือรับรองประสบการณ์การทำงาน 5 ระดับ ซึ่งสามารถเทียบอัตราค่าจ้างตามระดับตลอดจนอำนวยต่อการเทียบโอนศึกษาต่อและการสมัครงานหรือการบรรจุงานในประเทศต่อไป โดยมีสถาบันรองรับประสบการณ์การทำงานแรงงานไทยประสานงานกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค2/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) คณะอนุกรรมการกำหนดกรอบการประเมินประสบการณ์ คณะอนุกรรมการกำหนดแนวทางการเทียบอัตราค่าจ้าง และคณะอนุกรรมการประเมินประสบการณ์ฯ รายบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน - การจัดตั้งกลไกหลักของประเทศ ฐานะเทียบเท่าระดับกรม พร้อมกำลังคนและงบประมาณ ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน เพื่อทำหน้าที่หลักในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานและผลิตภาพของกำลังแรงงานอย่างสอดประสานกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานของกำลังแรงงานในตลาดแรงงาน ตลอดจนเป็นกลไกหลักของประเทศในการประสานงานระดับภูมิภาคถึงระดับสากล: สมควรผนวกผสานและยกยกระดับ

กลไก/เงื่อนไขเชิงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				สำนักมาตรฐานต่างๆ ในกระทรวงแรงงาน ต่อไปนี้รวมเข้าเป็นกรมมาตรฐานและผลิตภาพทรัพยากรมนุษย์ คือ สำนักมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) สำนักมาตรฐานแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) - การประสานงานอย่างใกล้ชิดกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น ในการรองรับส่งเสริมความร่วมมือ ระดับทวิภาคี ระดับอนุภูมิภาค ระดับอาเซียน (ที่ประชุม ASEAN Labour Minister Meeting และที่ประชุมเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสอาเซียนด้านแรงงาน) ระดับภูมิภาคอื่นๆ รวมถึงระดับสากล - เป็นกลไกหลักในการประสานและร่วมมือระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และระดับสากล ซึ่งเอื้อต่อการยอมรับคุณสมบัติความสามารถในการทำงานซึ่งกันและกันระหว่างประเทศสมาชิก (Mutual Recognition Arrangement) ลดการกีดกันและ/หรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม - เป็นกลไกหลักในการประสานและร่วมมือภายในอาเซียนในการจัดตั้งศูนย์ผลิตภาพและมาตรฐานกำลังแรงงานอาเซียน การประสานและร่วมมือกับศูนย์ผลิตภาพและมาตรฐานกำลังแรงงานอาเซียนเมื่อจัดตั้งขึ้นแล้ว ตลอดจนการประสานและผลักดันให้เกิดความร่วมมือแบบหุ้นส่วนภายในอาเซียนสำหรับ

กลไก/เงื่อนไขเชิงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				แนวทางอื่นๆ ต่อไปในอนาคต - เป็นกลไกหลักในการกำกับดูแลส่งเสริมสนับสนุนกลไก ทั้งที่เป็นองค์กรอิสระและนอกภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับด้านมาตรฐานและผลิตภาพของกำลังแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ สมาคมผู้ประกอบการผลิต สภาอุตสาหกรรม เป็นต้น ในการเชื่อมโยง อุปสงค์ และอุปทาน ของกำลังแรงงาน - กระทรวงแรงงานร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และสถาบันวิชาการ จัดทำโครงการศึกษาวิจัยแนวทางการปรับเจตคติและแนวคิดของผู้มีส่วนได้เสียในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาช่างที่กำลังขาดแคลนอยู่ในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์โดยครอบคลุมด้านการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีลักษณะสอดคล้องและต่อยอดกันได้ตั้งแต่ประชากรวัยเรียน วัยแรงงาน ระดับล่าง กลาง และบน ด้านการตระหนักถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของวิชาชีพช่าง และด้านแนวคิด/กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในและนอกระบบการศึกษา ให้ได้มีการเรียนรู้และฝึกทักษะอย่างต่อเนื่องทั้งด้านทักษะความสามารถ

กลไก/เงื่อนไขเชิงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				ของทรัพยากรมนุษย์เชิงผลิตภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี - บทบาทขององค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ และกลไกหลักที่โครงการวิจัยนี้เสนอจัดตั้งขึ้นใหม่ของประเทศ ฐานะเทียบเท่าระดับกรม พร้อมกำลังคนและงบประมาณ ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน เพื่อทำหน้าที่หลักในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานและผลิตภาพของกำลังแรงงานอย่างสอดประสานกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานของกำลังแรงงานในตลาดแรงงาน ตลอดจนเป็นกลไกหลักของประเทศในการประสานงานระดับภูมิภาคถึงระดับสากล - การปรับทัศนคติต่อกำลังแรงงาน/ทุนมนุษย์ข้ามชาติ
Mutual Recognition Arrangement ที่ชัดเจน ทั้งระดับวิชาชีพและระดับทักษะความ สามารถอย่างครอบคลุมอุตสาหกรรมและสาขาอาชีพต่างๆ มากขึ้นเป็นลำดับที่ ด้วยกรอบกติกาให้ประเทศสมาชิกอาเซียนทุกประเทศมี commitment ในทางปฏิบัติ มีมาตรฐานการทดสอบ	2558-2563	ASEAN Workforce Productivity and Standard Center ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการอาเซียน		

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
ฝีมือแรงงานของภูมิภาค โดยการกำหนดร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนตลอดจนมีองค์กรระดับภูมิภาคในการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ติดตามและประเมินผล				
การปฏิบัติตามความตกลง	2553-2563		ดำเนินการ	เช่นเดียวกับข้างต้น
การติดตาม เฝ้าระวัง ประเมิน การแสวงหาแนวทางปรับปรุงเกี่ยวกับการปฏิบัติตามความตกลง และกรอบความร่วมมือ	2553-2563	ASEAN Workforce Productivity and Standard Center ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการอาเซียน		เช่นเดียวกับข้างต้น
มาตรการส่งเสริมกำลังแรงงานข้ามชาติสู่ระดับทุนมนุษย์: Regional Partnership in Workforce-Productivity Enhancement on a lifelong basis (ดู ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 3)	2550-2563	เช่นเดียวกับที่ระบุในยุทธศาสตร์ภูมิภาค 2	เช่นเดียวกับที่ระบุในยุทธศาสตร์ภูมิภาค 2	เช่นเดียวกับที่ระบุในยุทธศาสตร์ภูมิภาค 2
มาตรการควบคุม ป้องปรามการย้ายถิ่นไร้ทักษะผิดกฎหมาย: กรอบความร่วมมือระดับภูมิภาคในลักษณะที่สอดคล้องกับ	2550-2563	ASEAN Labour Ministers Meeting, SLOM ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการอาเซียน โดยประสานงานกับ	ระดับเอกภาคี: ท่าทีและกรอบนโยบายที่ชัดเจน โดยมีการสานต่อความพยายามในการปรับปรุงและบังคับใช้กรอบกติกา กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในกระบวนการทาง	

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
The Bangkok Declaration on Irregular Migration (the Bangkok Declaration) และ The Statement of the Co-Chair of Bali Conference on People Smuggling and Trafficking in Person (the Bali Co-Chair's Statement). โดยประสานงานกับองค์กรระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด		IOM และองค์กรระหว่างประเทศอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	นโยบายมากขึ้น รวมถึงการมีส่วนร่วมในเวทีความร่วมมือระดับพหุภาคีที่เกี่ยวข้อง เช่น International Symposium on Migration: Towards Regional Cooperation on Irregular/ Undocumented Migration; International Migration Policy and Law Course for Asia and the Pacific (IMPLC); ตลอดจน Regional Ministerial Conference on People Smuggling, Trafficking in Persons, and Related Transnational Crime (Bali Process) เป็นต้น ระดับทวิภาคี: การปฏิบัติตามกรอบความเข้าใจ (MOUs) ที่ได้ลงนามไว้ร่วมกันระหว่างบางประเทศสมาชิก โดยมีการติดตาม เฝ้าระวัง ประเมิน การแสวงหาแนวทางปรับปรุง เกี่ยวกับการปฏิบัติตามความตกลง ระดับอนุภูมิภาค: การกระชับความร่วมมือในกรอบ GMS, IMT-GT, The Sub-Regional Conference on Trafficking in Women and Children	

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 3: Regional Partnership in Workforce-Productivity Enhancement on a lifelong basis เพื่อพัฒนาคนให้ได้ผลิตภาพที่ใกล้เคียงกันระหว่างชาติสมาชิก

กลไก/เงื่อนไขเชิงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
การแสวงหาแนวทางการส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนายกระดับทักษะฝีมือของกำลังแรงงานในแต่ละประเทศสมาชิกให้เข้าสู่และพร้อมรองรับความต้องการในตลาดแรงงานได้อย่างมีมาตรฐาน ความสามารถและมาตรฐานแรงงานซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล	2550-2551	สำนักงานเลขาธิการอาเซียน พิจารณาศึกษาเสนอแนวทางเชิงนโยบายผ่าน SLOM ไปยัง ASEAN Labour Ministers Meeting โดยอาจพิจารณามอบหมายประเทศสมาชิกใดประเทศหนึ่งในการดำเนินการศึกษา หรือบางประเทศในการร่วมมือกันศึกษา	ระดับเอกภาคี: แต่ละประเทศสมาชิก พัฒนา ปรับปรุง กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ระดับอนุภูมิภาค: การกระชับความร่วมมือในกรอบ GMS, IMT-GT และการเร่งรัด GMS Roadmap, IMT-GT Roadmap	นโยบายระดับชาติในการสร้างเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนสู่การเป็นหุ้นส่วนภูมิภาคในการลดช่องว่างและยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานบนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สมควรปรับบทบาทสู่การกำกับดูแลสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับประชากรวัยแรงงานทั้งหมดทั้งในและนอกระบบ โดยยกระดับประสานงานกับกระทรวงศึกษาซึ่งมีหน้าที่หลักในการผลิตคนคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน และกระทรวงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาคการผลิตรวมทั้งภาคเอกชน ภาคแรงงาน ตลอดจนความร่วมมือกับต่างประเทศ กระทรวงแรงงานมีแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ ให้เป็นกลจักรที่สำคัญกลจักรใหม่รองรับยุทธศาสตร์กำลังแรงงานแห่งชาติ เกิดเป็นความร่วมมือแบบหุ้นส่วนทั้งในและนอกภาครัฐในการพัฒนากำลังแรงงานสู่ผลิตภาพ ในลักษณะที่ตอบสนองต่อความต้องการในภาคการผลิต/การบริการ การมี

กลไก/เงื่อนไขเชิงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ตามสายงานของกำลังแรงงานและการสมประโยชน์ร่วมกับกับผู้บริโภค/ประชาชนทั่วไป/สังคมส่วนรวม กลไกภาครัฐ ปรับบทบาทสู่การเน้นกำกับดูแลสนับสนุนส่งเสริมโดยกระชับความร่วมมือระหว่างกระทรวงทบวงกรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนองค์กรที่เกี่ยวข้องระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาคภายในและนอกเอเชีย และระดับสากล ให้แนบแน่นยิ่งขึ้นในการเป็นตัวกลางสร้างเสริมความสมประโยชน์และตอบสนองความต้องการร่วมกันระหว่างภาคกำลังแรงงาน ภาคการผลิต ภาคประชาชนผู้บริโภคทั่วไป ในลักษณะที่สอดรับกับการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กำลังแรงงานมีคุณภาพเชิงผลิตภาพด้วยทักษะความสามารถที่ได้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับระดับภูมิภาคและระดับสากล อย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานพร้อมศักดิ์ศรีได่เต้าเติบโตตามสายงานอย่างเป็นธรรม และประชาชนผู้บริโภคมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นโยบายการสร้างเสริมความร่วมมือแบบหุ้นส่วนครอบคลุมทุกภาคส่วนในการเร่งรัดการพัฒนาและยกระดับทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงานต่อไปนี้ สู่มาตรฐานความสามารถตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่

กลไก/เงื่อนไขเชิงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				ครอบคลุมและเป็นที่ยกย่องในระดับสากล บนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต มีศักยภาพ มีทักษะหลากหลาย รองรับตลาดแรงงานที่ขยายตัว ยืดหยุ่นและมีผลิตภาพ: กำลังแรงงานในระบบกำลังแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในชนบทกำลังแรงงานที่มีความบกพร่องทางร่างกาย กำลังแรงงานสูงวัย นโยบายการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุนมนุษย์สูงวัยมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพและเกียรติภูมิ ด้วยเทคโนโลยีการเพิ่มศักยภาพและทักษะความสามารถที่เหมาะสมต่อการอำนวยให้ทุนมนุษย์ผู้สูงวัยมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน การพัฒนา ปรับปรุง กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องสู่มาตรฐานสากลมากขึ้น โดยกระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการบนฐานการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ นโยบายการปรับขยายมาตรฐานความสามารถของกำลังแรงงานในลักษณะที่เอื้อต่อการต่อยอดอย่างก้าวหน้าในสายอาชีพ ครอบคลุมทักษะความสามารถที่เพิ่มสูงขึ้นในสายอาชีพแบบ Career Path ถึงทักษะระดับบน/วิศวกร/ผู้เชี่ยวชาญ ด้วย

กลไก/เงื่อนไขเชิงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				คุณภาพชีวิตในการทำงาน และในการดำรงชีวิตด้วยสถานภาพทางเศรษฐกิจและทางสังคมอย่างเหมาะสม กระทรวงแรงงานร่วมกับภาคผู้ประกอบการ ภาคลูกจ้าง และองค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างของช่างฝีมือแต่ละระดับตามความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ช่างฝีมือมีการพัฒนายกระดับความสามารถของตนเอง สู่เกียรติภูมิและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นในแต่ละระดับ โดยมีการประเมินและปรับปรุงให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และพลวัตรการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างต่อเนื่อง นโยบายการสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคผู้ประกอบการและองค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพด้านการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานในประเทศบนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต มีศักยภาพ มีทักษะหลากหลาย องค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ มีบทบาทดังกล่าวแล้วข้างต้นอย่างแข็งแกร่ง

กลไก/เงื่อนไขเชิงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
แนวนโยบายและกรอบความร่วมมือระดับภูมิภาคในการพัฒนายกระดับความรู้และทักษะความสามารถ ของกำลังแรงงานอาเซียนให้ครอบคลุมทุกระดับทุกภาคส่วน (ทั้งแรงงานท้องถิ่น แรงงานจากแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน และแรงงานย้ายถิ่นกลับ) บนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถ ตลอดชีวิต มีศักยภาพ มีทักษะหลากหลายรองรับตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่นขยายตัวด้วยกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพและพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในลักษณะที่เชื่อมโยงต่อยอดอย่างมีประสิทธิภาพ กับยุทธศาสตร์ระดับประเทศ	2552-2558		ประเทศสมาชิก ปรึกษาหารือและเปลี่ยนข้อมูลด้านการพัฒนา ปรับปรุง กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การจัดเวทีระดมสมองในการแสวงหาแนวทางที่เหมาะ สมร่วมกัน โดยอาจมีการประสานขอความร่วมมือจากองค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง เช่น ILO, ADB, World Bank	
การลงนามความตกลงกรอบความร่วมมือระดับภูมิภาค	2553	ASEAN Labour Ministers Meeting		การเร่งผลักดัน พ.ร.บ. ส่งเสริมการประกอบอาชีพสู่การบังคับใช้ นำร่องที่ 14 อุตสาหกรรมหลัก และภายในปี 2552-2553 มี

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				การขยายต่อให้ครอบคลุมอาชีพอิสระทั้งหลาย
การปฏิบัติตามความตกลง	2553-2563		แต่ละประเทศสมาชิกดำเนินการ	บทบาทขององค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ และกลไกหลักที่โครงการวิจัยนี้เสนอจัดตั้งขึ้นใหม่ของประเทศ ฐานะเทียบเท่าระดับกรม พร้อมกำลังคนและงบประมาณ ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน เพื่อทำหน้าที่หลักในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานและผลิตภาพของกำลังแรงงานอย่างสอดประสานกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานของกำลังแรงงานในตลาดแรงงาน ตลอดจนเป็นกลไกหลักของประเทศในการประสานงานระดับภูมิภาคถึงระดับสากล
การติดตาม เฝ้าระวัง ประเมิน การแสวงหาแนวทางปรับปรุง เกี่ยวกับการปฏิบัติตามความตกลง และกรอบความร่วมมือ	2553-2563	ASEAN Workforce Productivity and Standard Center ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการอาเซียน	National Focal Point ของแต่ละประเทศสมาชิก ประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center	กระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการภายในประเทศโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และ ภาควิชาการ และประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 4: ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังแรงงานอาเซียน (การทำให้ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนมีคุณภาพชีวิต การปกป้องคุณภาพชีวิต ในการทำงานของแรงงาน ด้านสวัสดิภาพ และสวัสดิการ สิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานรวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน - ทั้งกำลังแรงงานในประเทศและ Guest Workers)

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
กรอบความร่วมมือระดับภูมิภาคในการส่งเสริมการคุ้มครองแรงงาน การคุ้มครองทางสังคม ซึ่งขยายการคุ้มครองถึงแรงงานที่อยู่นอกระบบ กำลังแรงงานสูงวัย กำลังแรงงานข้ามชาติในทุกระดับด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในลักษณะที่ได้รับการยกย่องเป็น Good Practice ในระดับสากล สิทธิพื้นฐาน 4 ด้าน คือ 1. สิทธิในการมีส่วนร่วมเพื่อแก้ปัญหาข้อพิพาทระหว่างแรงงานกับนายจ้าง 2. สิทธิการไม่ถูกเลือกปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคของ	2550-2553	สำนักงานเลขาธิการอาเซียน พิจารณาศึกษาเสนอแนวทางเชิงนโยบายผ่าน SLOM ไปยัง ASEAN Labour Ministers Meeting โดยอาจพิจารณามอบหมายประเทศสมาชิกใดประเทศหนึ่งในการดำเนินการศึกษา หรือบางประเทศในการร่วมมือกันศึกษา	แต่ละประเทศสมาชิกพัฒนา ปรับปรุง กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปกป้องคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังแรงงาน ด้านสวัสดิภาพ และสวัสดิการ สิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานรวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน – ทั้งกำลังแรงงานในประเทศและ Guest Workers	การพัฒนา ปรับปรุง กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องสู่มาตรฐานสากลมากขึ้น โดยกระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการบนฐานการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ การริเริ่มกรอบกติกาทางกฎหมายในการส่งเสริมคุ้มครองแรงงานซึ่งต้องขยายการคุ้มครองแรงงานที่อยู่นอกระบบด้วย โดยเฉพาะในส่วนของภาคงานที่เกิดการค้ามนุษย์ และการทำให้การเอาเปรียบกดขี่แรงงานหมดไปในทุกระดับทุกภาคส่วน บนฐานของสิทธิพื้นฐาน 4 ด้าน กระทรวงแรงงาน มีบทบาทหลักในการดำเนินงานต่อไปนี้ โดยประสานงาน กับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สหภาพแรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หอการค้า สภาอุตสาหกรรม อบต. ผู้แทนแรงงานต่างด้าว ภาควิชาการ ILO เป็นต้น: - การคุ้มครองสิทธิแรงงานในระบบและนอกระบบ - ประสานงานกับนายจ้างเกี่ยวกับการปรับปรุงเบี้ย

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
โอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ 3. สิทธิในการได้รับการคุ้มครองแรงงานสำหรับแรงงานทุกกลุ่มอายุเพื่อจัดให้ความช่วยเหลือที่จำเป็นโดยตรงและเหมาะสม 4. สิทธิที่จะไม่ถูกบังคับใช้แรงงานงานหรือบีบบังคับเอาบริการเพื่อป้องกันแรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน				ประกันสังคม - การพิจารณาถึงความก้าวหน้าในการทำงานของแรงงาน จากการที่ได้รับการฝึกทักษะฝีมือแรงงาน และคำนึงถึงอัตราค่าจ้างที่แน่นอนเมื่อผ่านการฝึกอบรมแล้ว - การจัดระเบียบนโยบายแรงงานให้ชัดเจน - การดำเนินการเจรจาระหว่างประเทศ - การแสวงหาแนวทางลดปัญหาทางเทคนิคระหว่างการเจรจา ตกลงไม่ให้เกิดความล่าช้า การพัฒนาความร่วมมือแบบพหุภาคีภายในประเทศในการพัฒนานโยบายและกรอบกติกาในการเพิ่มคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 5: วิสัยทัศน์สู่การเป็นภูมิภาคแห่ง Good Practice ด้านมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน

กลไก/เงื่อนไขเชิงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
การแสวงหาแนวทางร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิก โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการทั้งในระดับภูมิภาคและภายในประเทศสมาชิกแต่ละประเทศ	2550-2552	สำนักงานเลขาธิการอาเซียน พิจารณาศึกษาเสนอแนวทางเชิงนโยบายผ่าน SLOM ไปยัง ASEAN Labour Ministers Meeting โดยอาจพิจารณามอบหมายประเทศสมาชิกใดประเทศหนึ่งในการดำเนินการศึกษา หรือบางประเทศในการร่วมมือกันศึกษา	ประเทศสมาชิกปรึกษา หารือและเปลี่ยนข้อมูลด้านการพัฒนา ปรับปรุง กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การจัดเวทีระดมสมองในการแสวงหาแนวทาง ที่เหมาะสมร่วมกัน โดยอาจมีการประสานขอความร่วมมือจากองค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง เช่น ILO, ADB, World Bank	การผลักดันแนวทางของไทยที่ประเทศสมาชิกอาเซียนเสนอเห็นชอบความเหมาะสมในการนำไปปรับเป็นมาตรฐานภูมิภาค
ความร่วมมือระดับภูมิภาคด้านการจัด/ปรับปรุงการฝึกอบรมกำลังแรงงานและครูฝึกในการสร้างความตระหนักและพัฒนาทักษะในเรื่องความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง	2552-2563	สำนักงานเลขาธิการอาเซียน พิจารณาศึกษาเสนอแนวทางเชิงนโยบายผ่าน SLOM ไปยัง ASEAN Labour Ministers Meeting โดยอาจพิจารณามอบหมายประเทศสมาชิกใดประเทศหนึ่งในการดำเนินการ	การจัด/ปรับปรุงการฝึกอบรมกำลังแรงงานและครูฝึกในการสร้างความตระหนักและพัฒนาทักษะในเรื่องความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง	แรงงานในระบบต้องเร่งดำเนินการทันที และขยายสู่แรงงานนอกระบบภายใน 2553 โดยมุ่งให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

กลไก/เงื่อนไขเชิงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
		ศึกษา หรือบางประเทศในการร่วมมือกันศึกษา		
การลงนามความตกลงกรอบความร่วมมือระดับภูมิภาค	2553	ASEAN Labour Ministers Meeting		ผลักดัน
การปฏิบัติตามความตกลง	2553-2563		แต่ละประเทศสมาชิกดำเนินการ	ดำเนินการ
การติดตาม เฝ้าระวัง ประเมิน การแสวงหาแนวทางปรับปรุงเกี่ยวกับการปฏิบัติตามความตกลง และกรอบความร่วมมือ	2553-2563	ASEAN Workforce Productivity and Standard Center	National Focal Point ของแต่ละประเทศสมาชิกประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center	กระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการภายในประเทศโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ และประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 6: คุณภาพชีวิตของกำลังแรงงานที่มีส่วนร่วมในตลาดแรงงานหลังเกษียณอายุ

กลไก/เงื่อนไขเชิงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
Over-Age 60 Education Policy ด้วยเป้าหมายในการส่งเสริมการตระหนักถึงคุณค่าและคุณภาพชีวิตของแรงงานหลังเกษียณอายุ มีเป้าหมายให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพร่างกายและจิตใจดี มีหลักประกันด้านรายได้และคงความเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า	2550-2563	สำนักงานเลขาธิการอาเซียน พิจารณาศึกษาเสนอแนวทางเชิงนโยบายผ่าน SLOM ไปยัง ASEAN Labour Ministers Meeting โดยอาจพิจารณามอบหมายประเทศสมาชิกใดประเทศหนึ่งในการดำเนินการศึกษา หรือบางประเทศในการร่วมมือกันศึกษา	การแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ทันเหตุการณ์ และการติดตามความคืบหน้าในการปรับตัวของประเทศสมาชิก	การศึกษาแนวทางและสร้างฐานความคิดให้คนในชาติ และองค์กรต่างๆ ตระหนักถึงคุณค่าของคนที่สูงอายุ โดยการปรับรูปแบบวิธีการทำงานที่เหมาะสมในการนำทุนมนุษย์ที่สูงอายุกลับสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพและสมเกียรติ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานนอกระบบด้วย การเตรียมความพร้อมแก่สังคม เพื่อให้แรงงานผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การมีกลไกในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ทันเหตุการณ์ และการติดตามความคืบหน้าในการปรับตัวของประเทศสมาชิก การจัดให้มีการศึกษา "โครงสร้างและการขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้สูงอายุ" กำหนดหลักสูตรหรือมีการสอนเรื่องฐานความคิดให้เยาวชนในชาติ ตระหนักถึงคุณค่าของผู้สูงอายุ

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
แนวนโยบายและแผนปฏิบัติการระดับภูมิภาคในการสร้างเสริมความตระหนักถึงคุณค่าและคุณภาพชีวิตของแรงงานหลังเกษียณอายุ	2550-2553	สำนักงานเลขาธิการอาเซียน พิจารณาศึกษาเสนอแนวทางเชิงนโยบายผ่าน SLOM ไปยัง ASEAN Labour Ministers Meeting โดยอาจพิจารณามอบหมายประเทศสมาชิกใดประเทศหนึ่งในการดำเนินการศึกษา หรือบางประเทศในการร่วมมือกันศึกษา	การสร้างเสริมความตระหนักถึงคุณค่าและคุณภาพชีวิตของแรงงานหลังเกษียณอายุ	กระทรวงแรงงาน มีบทบาทหลักในการประสานงานกับกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงวัฒนธรรม เป็นต้น ในการดำเนินการต่อไปนี้ - สร้างฐานความคิดให้คนในชาติ และสมาคมทุกชาติตระหนักถึงคุณค่าของคนที่สูงอายุ (Over Age 60 Employment__Policy) โดยการปรับรูปแบบวิธีการทำงานที่เหมาะสมในการนำทุนมนุษย์ที่สูงอายุกลับสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพและสมเกียรติ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานนอกระบบด้วย - การเตรียมความพร้อมแก่สังคม เพื่อให้แรงงานผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ - การมีกลไกในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ทันเหตุการณ์ และการติดตามความคืบหน้าในการปรับตัวของประเทศสมาชิก - การจัดให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ "โครงสร้างและการขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้สูงอายุ" กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงวัฒนธรรมมีบทบาทร่วมกันในการดำเนินการกำหนดหลักสูตร/การจัดการเรียนการสอนในการสร้างฐานความคิดที่เหมาะสมแก่เยาวชน ในการตระหนัก

กลไก/เงื่อนไขเชิงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				ถึงคุณค่าของผู้สูงอายุ
การดำเนินการตามแนวนโยบายและแผนปฏิบัติการอย่างจริงจัง	2554-2558	ASEAN Workforce Productivity and Standard Center ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการอาเซียน	National Focal Point ของแต่ละประเทศสมาชิกประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center	กระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการภายในประเทศโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ และประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center
การปรับปรุงแนวนโยบาย และแผนปฏิบัติการ	2558-2563			

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 7: วิสัยทัศน์สู่การที่อาเซียนเป็นภูมิภาคที่ปราศจาก Worst Form of Labor ภายในปี 2563

กลไก/เงื่อนไขเชิงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
กรอบความร่วมมือระดับภูมิภาคในการขจัดการเอาเปรียบกดขี่แรงงานให้หมดไปในทุกระดับทุกภาคส่วน ในลักษณะที่ได้รับการยกย่องเป็น Good Practice ในระดับสากล	2550-2563	สำนักงานเลขาธิการอาเซียน พิจารณาศึกษาเสนอแนวทางเชิงนโยบายผ่าน SLOM ไปยัง ASEAN Labour Ministers Meeting โดยอาจพิจารณามอบหมายประเทศสมาชิกใดประเทศหนึ่งในการดำเนินการศึกษา หรือบางประเทศในการร่วมมือกันศึกษา	แต่ละประเทศสมาชิก พัฒนา ปรับปรุง กฎหมายและกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ควรพัฒนา ปรับปรุง กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องสู่มาตรฐานสากลมากขึ้น โดยกระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการบนฐานการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ
การแสวงหาแนวทางร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกโดยอาศัยกระบวนการ มีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการทั้งในระดับภูมิภาค และภายในประเทศสมาชิกแต่ละประเทศ	2550-2552		ประเทศสมาชิก ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านการพัฒนา ปรับปรุง กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การจัดเวทีระดมสมองในการแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมร่วมกัน โดยอาจมีการประสานขอความร่วมมือจากองค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง เช่น ILO, ADB, World Bank	ผลักดัน
การลงนามความตกลงกรอบความร่วมมือระดับภูมิภาค	2553	ASEAN Labour Ministers Meeting		ผลักดัน
การปฏิบัติตามความตกลง	2553-2563		แต่ละประเทศสมาชิกดำเนินการ	ผลักดัน
การติดตาม เฝ้าระวัง ประเมิน การแสวงหาแนวทางปรับปรุง	2553-2563	ASEAN Workforce Productivity and Standard Center	National Focal Point ของแต่ละประเทศสมาชิกประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity	กระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการภายในประเทศโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาค

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
เกี่ยวกับการปฏิบัติตามความตกลง และกรอบความร่วมมือ		ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการอาเซียน	and Standard Center	ผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ และประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 8: การสร้างเสริมทัศนคติด้านการเป็นประชาคมอาเซียนที่มีคุณค่าของความเป็นมนุษย์

กลไก/เงื่อนไขเชิงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและหน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
การพัฒนาแนวทางนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านการปรับและสร้างเสริมทัศนคติด้านการเป็นสมาชิกอาเซียนร่วมกันในลักษณะที่หยั่งรากลึกถึงระดับประชาชนโดยให้เกิดความตระหนักร่วมกันถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์ไม่ว่าจะมาจากส่วนใดของภูมิภาคบนฐานความร่วมมือแบบหุ้นส่วนระดับภูมิภาคและประเทศสมาชิก	2550-2553	สำนักงานเลขาธิการอาเซียน พิจารณาศึกษาเสนอแนวทางเชิงนโยบายผ่าน SLOM ไปยัง ASEAN Labour Ministers Meeting โดยอาจพิจารณามอบหมายประเทศสมาชิกใดประเทศหนึ่งในการดำเนินการศึกษา หรือบางประเทศในการร่วมมือกันศึกษา	แต่ละประเทศสมาชิกปรับทัศนคติและดำเนินการ	- กระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการและประสานงานกับกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ภายในประเทศโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ - กระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center
การนำนโยบายและแผนสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและจริงใจ	2554-2558	ASEAN Workforce Productivity and Standard Center ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการอาเซียน	National Focal Point ของแต่ละประเทศสมาชิกประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center	
การติดตาม เฝ้าระวัง ประเมิน การแสวงหาแนวทางปรับปรุง	2558-2563			

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กรมการปกครอง สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ Available from: http://www.bot.or.th/BOThomepage/Databank/EconData/KeyEcon/tab17.asp (9/5/2550)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2541). "แผนแม่บทพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมการผลิตและบริการของประเทศไทย"

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2548). "พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545" ใน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2548). *สู่ปีที่ 14 ทศวรรษแห่งการพัฒนาแรงงานฝีมือไทยสู่มาตรฐานสากล*. กระทรวงแรงงาน 15 มีนาคม.

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ม.ป.ท.). "มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ" *มาตรฐานฝีมือแห่งชาติที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน (จำนวน 30 สาขาอาชีพ)*. สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2540) *ประมาณการกำลังแรงงานและการมีงานทำ ปี 2540*. กระทรวงแรงงาน.

กระทรวงการต่างประเทศ (2545) *กลไกในการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานของอาเซียน*. [Online]. Available from: http://www.mfa.go.th/asean/asean_web/index.htm

กระทรวงแรงงาน (2546). "ความร่วมมือของอาเซียนด้านแรงงานกับยุทธศาสตร์ท่าทีของไทย" *เอเชียปริทัศน์* 24/1 มกราคม-มิถุนายน: 1-22.

กระทรวงแรงงาน (ม.ป.ป.). *ผลิตภาพแรงงาน* สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ ฝ่ายวิชาการ.

กฤตยา อาชวนิจกุล (2539). *ภาพรวมสถานการณ์คนข้ามชาติของประเทศไทย* เสนอในที่ประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง 'คนข้ามชาติ' ของประเทศไทย: นโยบาย แบบแผน และผลกระทบ. โรงแรมรอยัลชิตี้ กรุงเทพฯ วันที่ 10 มกราคม 2539.

กลุ่มข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษา (2547). *สถิติการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2536-2545*. สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กรกฎาคม. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

กลุ่มงานนโยบาย กรมอาเซียน (2550) "ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกฎบัตรอาเซียน" กระทรวงการต่างประเทศ.

กองวิชาการและแผนงาน กรมการจัดหางาน. (2545). *การส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ*. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

เกษมสันต์ จิณณวาโส (2539) *แรงงานอพยพจากต่างประเทศ: ข้อเท็จจริง ประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ไข* สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

เกษมสันต์ จิณณวาโส, สุขเกษม วงศ์สุบรรณ, จินางค์กูร โรจนนันต์ และวิศาล คงธรรม (2538). *กำลังแรงงาน การมีงานทำ และการว่างงาน ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544)* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

เกื้อ วงศ์บุญสิน (2545) "การปรับฐานทรัพยากรมนุษย์ของไทย: แนวทางวิเคราะห์" เอกสารประกอบการประชุมโครงการทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์ สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), 6 กันยายน 2545 ณ ห้องเชียงแสน โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร.

เกื้อ วงศ์บุญสิน (2546). *การปันผลทางประชากรอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรของไทย*. วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เอกสารหมายเลข 295 พฤษภาคม.

เกื้อ วงศ์บุญสิน (ผู้รวบรวม) (2545). "ตารางจำนวนนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2530-2541" เอกสารประกอบการประชุมโครงการทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์ สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) 6 กันยายน 2545 ณ ห้องเชียงแสน โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร.

เกื้อ วงศ์บุญสิน และพัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2545). "การยกระดับความสามารถในการแข่งขันในระดับสากลผ่านการปรับฐานแรงงานระดับกลางและระดับล่าง" นำเสนอในการสัมมนาวิชาการประจำปี 2545 เรื่อง เผชิญความท้าทายจากกระแสโลกาภิวัตน์ กลุ่มที่ 5 "การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล" จัดโดยมูลนิธิชัยพัฒนา ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงพาณิชย์ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย วันที่ 14-15 ธันวาคม 2545 โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ ซิตี้ จอมเทียน ชลบุรี.

เกื้อ วงศ์บุญสิน สุวาณี สุรเสียงสังข์ พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และสมเกียรติ เอี่ยมกาญจนาลัย (2549). *โครงการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ (การพัฒนาประชากรวัยเรียนและวัยแรงงานทั้งในและนอกระบบเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย* เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกื้อ วงศ์บุญสิน, สุวาณี สุรเสียงสังข์, จินตนา เพชรานนท์, ปรียา มิตรานนท์, และกิตติ ลิ่มสกุล (2545), "การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย (พ.ศ. 2543-2568): ผลต่อการกำหนดทิศทางนโยบายประชากรในอนาคต" เอกสารวิชาการวิทยาลัยประชากรศาสตร์หมายเลข 294/46. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกื้อ วงศ์บุญสิน. บรรณาธิการ (2547). *6 ปีทองสุดท้ายของโอกาสการแข่งขันทางเศรษฐกิจ: ผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากร* รวมบทความชุดโครงการทักษะแรงงานระยะที่ 2 (การเตรียมแผนรับช่วงปัจจุบัน และช่วงหลังของโอกาสการรับการปันผลทางประชากร) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เขียน ธีระวิทย์ และสุนัย ผาสุก (2543). *กัมพูชา: ประวัติศาสตร์ สังคม เศรษฐกิจ ความมั่นคง การเมือง และการต่างประเทศ*. ผลงานวิจัยชุดเอเชีย โครงการเมธีวิจัยอาวุโส สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย และสถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (2540). *แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2540-2544)*. ม.ป.ท.: ศักดิ์โสภาการพิมพ์.

คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (2545). *แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2545-2549)*. ม.ป.ท.: ศักดิ์โสภาการพิมพ์.

คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2541) "รายงานฉบับสมบูรณ์ ความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน" เสนอต่อ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรุงเทพฯ.

โครินเฟื่องเกษม (2541). *การพัฒนาเศรษฐกิจการเมืองสิงคโปร์*. โครงการวิจัยชุดการพัฒนาเศรษฐกิจการเมืองในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สถาบันเอเชียตะวันออกศึกษาในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จีระ หงส์ลดารมย์. (2533) "ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ." *วารสารคน*. 4 (พฤศจิกายน 2533): 27-28.

เจรจาการค้าระหว่างประเทศ, กรม (2548) "ผลการประชุมรัฐมนตรีเศรษฐกิจอาเซียน (AEM) ครั้งที่ 37 วันที่ 28 กันยายน 2548 ณ กรุงเวียงจันทน์ สปป. ลาว." กระทรวงพาณิชย์ กันยายน.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2536). *พฤติกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพมหานคร.

ทิพวรรณ ศิริคูณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นฤดล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัท การบินไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ผู้จัดการ 16 กันยายน 2546, หน้า 1-2, 18, 27.

พรสุข อัศวนิเวศน์, ร.อ.หญิง. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีโรงงานวัตถุระเบิดทหารกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรม ป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พลดา เดชพลมาตย์. (2538). บทบาทสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.พ.ศ. 2541-2549." รายงานฉบับสมบูรณ์ กันยายน.

พรรณี เช็งสุทธา (2546) "อนิจจา อาเซียน" *เอเชียปริทัศน์* 24/1 มกราคม-มิถุนายน 2546: 24-29.

พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2543). "อาเซียนใหม่?" หน้า 1-80 ใน อุกฤษฏ์ ปัทมานันท์ (บรรณาธิการ) *อาเซียนใหม่* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2545). "อาเซียน" *เอเชียรายปี 2001/2544*. สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชราวลัย วงศ์บุญสิน. (2543). "ผลกระทบด้านวิกฤตเศรษฐกิจต่อนโยบายด้านการย้ายถิ่นของอาเซียน" วารสารประชากรศาสตร์ 16 (1) มีนาคม.

พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2546). "บทสังเคราะห์ยุทธศาสตร์ไทยต่อการยกระดับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการค้าอย่างยั่งยืนกับประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้." โครงการวิจัยวาระแห่งชาติ การยกระดับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการค้าอย่างยั่งยืนกับประเทศในเอเชีย. สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2546). "อาเซียน" *เอเชียรายปี 2002/2546*. สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2546). "บทสังเคราะห์ยุทธศาสตร์ไทยต่อการยกระดับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการค้าอย่างยั่งยืนกับประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้." โครงการวิจัยวาระแห่งชาติ การยกระดับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการค้าอย่างยั่งยืนกับประเทศในเอเชีย. สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2547). "การปันผลทางประชากร: ความท้าทายอาเซียนในศตวรรษที่ 21" หน้า 237-277. ใน เกื้อ วงศ์บุญสิน. บรรณาธิการ. *6 ปีทองสุดท้ายของโอกาสการแข่งขันทางเศรษฐกิจ: ผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากร* รวมบทความชุดโครงการทักษะแรงงานระยะที่ 2 (การเตรียมแผนรับช่วงปัจจุบัน และช่วงหลังของโอกาสการรับการปันผลทางประชากร) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2548). "พิมพ์เขียวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน" *เอเชียรายปี 2005/2548*: 6-19.

พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (2549). "การย้ายถิ่นข้ามชาติและมาตรฐานฝีมือในอาเซียน"

พัชราวลัย วงศ์บุญสิน, กมล พิณรัตน์, มนต์ชัย ควรนิยม, กฤษฎา จบกลศึก, วัลลภา จันทร์เพ็ญ และศุภนันท์ รอดมีบุญ (2547). *ทักษะการทำงานและสมรรถภาพในการแข่งขันของแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ: การศึกษาวิธีการวัด แนวโน้มและความแตกต่าง* รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) มกราคม.

พัชราวลัย วงศ์บุญสิน, แกมทอง อินทรัตน์ และศักดา ธนิตกุล (2545). "โครงการทางเลือกทางเศรษฐกิจในบริบทการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอ" สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), พฤศจิกายน.

พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ (2548). *รายงานวิจัยเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน* สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เสนอต่อ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

พัชราวลัย วงศ์บุญสิน, วิพรรณ ประจวบเหมาะ, นพวรรณ จงวัฒนา, มยุรี นกยูงทอง, และสุวัฒนา วิบูลย์เศรษฐ์ (2544). *รายงานการวิจัย เล่มที่ 1 การย้ายถิ่นกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอาเซียน: นโยบายและผลกระทบ*. วิทยาลัยประชากรศาสตร์ โดยความร่วมมือกับสถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, มกราคม. ฉบับปรับปรุงจาก "Human Resources Development and Migration Patterns among ASEAN Member States" นำเสนอต่อ The ASEAN Inter-Parliamentarians Organization (AIPO) Ad-hoc Committee Meeting on Human Resources Development, Bangkok, 21-23 August 1977.

พันธ์ทิพย์ กาญจนจิตรา สายสุนทร (2540). *การเข้ามาในประเทศไทยของคนต่างด้าวเพื่อทำงาน: ข้อสำรวจทางกฎหมาย ปัญหา และทางเลือกนโยบาย*. เอกสารประกอบการสัมมนาระดับชาติ ในชุดโครงการวิจัยเรื่อง ทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย โรงแรมรอยัลซิตี้ 26-28 พฤษภาคม 2540.

เพลินพิศ จุฬพันธ์ทอง "หน่วยที่ 2 คุณภาพชีวิต: ความหมาย" Available from: http://202.29.15.3/plumpit/eleaning47/page1.htm

ภูวดล ทรงประเสริฐ (2546). *ทุนจีนปักษ์ใต้ : ภูมิหลังเบื้องลึกทุนใหญ่โพ้นทะเล*. กรุงเทพฯ: Tipping Point Press.

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเลคทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง (2548) *รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาความต้องการด้านการฝึกอบรมในเขตเศรษฐกิจชายแดน จังหวัดเชียงราย และอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง* กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มกราคม.

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2545), *ผลการสำรวจการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและความต้องการกำลังคนในกลุ่มอุตสาหกรรม 13 สาขา เสนอ* สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โครงการประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนากำลังคน (เพื่อสนับสนุนการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม).

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2549). *แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ: รายงานฉบับสมบูรณ์* เสนอต่อ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน. พฤศจิกายน.

วรวิทย์ เจริญเลิศ และคณะ (2546). *การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส. กลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรวิทย์ เจริญเลิศ และบัณฑิต ธนเศรษฐวุฒิ (2540). "นโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมของรัฐกับการจ้างแรงงานข้ามชาติ" เอกสารประกอบการสัมมนาระดับชาติ ในชุดโครงการวิจัยเรื่องทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย โรงแรมรอยัลซิตี้ วันที่ 26-28 พฤษภาคม 2540.

วริมา โพธิสมบัติ (2537). "นโยบายความมั่นคงเกี่ยวกับคนข้ามชาติ: อดีต ปัจจุบัน อนาคต" เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สถานการณ์ 'คนข้ามชาติ' ของประเทศไทย: นโยบายและทิศทางการวิจัย โรงแรมรอยัลซิตี้ กรุงเทพฯ วันที่ 30 กันยายน 2537.

วินัย ลู่วิโรจน์ (2544). "กระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ" เอกสารประกอบการบรรยายในการสัมมนาเรื่อง แผนส่งเสริมการมีงานทำในต่างประเทศในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549). จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ วันที่ 10 สิงหาคม 2544 โรงแรมสยามซิตี้ กรุงเทพฯ

ศิริพร สโครบาเน็ค (2540). "ปัญหาการล่อลวงหญิง รูปแบบการล่อลวง และแนวทางการแก้ไข: กรณีประเทศไทย." แปลโดย อังคณา กลมเพ็ชร์ ใน สุภางค์ จันทวานิช. บรรณาธิการ. *การย้ายถิ่นข้ามชาติในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก: ปัญหา และแนวโน้ม*. ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เอดิสัน.

ศูนย์นวัตกรรมนโยบาย มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี (2547). *การศึกษาเชิงลึกการมีงานทำของกำลังคนระดับกลาง และระดับสูงเพื่อเพิ่มผลิตภาพ และความสามารถในการแข่งขันของประเทศ* เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย (2546). *การศึกษาความต้องการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติในประเทศไทยในช่วงปี 2546 – 2548*. สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สง่า วงศ์ษาพาน (2549). "นวัตกรรมและแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในวันพรุ่งนี้" ใน โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย. Available from: www.thailabour.org/thai/board/view.php?id=247

สถานเอกอัครราชทูต ณ สิงคโปร์. (กุมภาพันธ์ 2548). "เอกสารสถานการณ์แรงงานไทยในสิงคโปร์"

สถานเอกอัครราชทูตไทยประจำ สปป.ลาว. (ตุลาคม 2549). Available from: http://www.thaiembassy.org/vientiane/hot-issues-labor.html

สถาบันกฎหมายอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด. (2540). *รายงานการเสวนาทางวิชาการเรื่อง การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ : ปัญหาและแนวทางแก้ไข*. กรุงเทพฯ: BJ. Plate Processor.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2540). "ความต้องการแรงงานฝีมือในช่วงระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8" เสนอต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2547). *การสร้างและพัฒนาดัวชี้วัดคุณภาพชีวิตและพัฒนาสังคมโดยชุมชนมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2546). *โครงการวิจัยเรื่อง* รายงานวิจัย*การศึกษาความต้องการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติในประเทศไทย ในช่วงปี 2546-2548*. เสนอต่อ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี ตุลาคม 2546.

สมหวัง โอชารส, ร.ต.อ. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักแพทย์ใหญ่กรมตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สรวงสรรค์ ตะปินตา. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักความร่วมมือทางเศรษฐกิจการค้าภูมิภาค กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ (2545). "การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Integration) หน้า 157-166 ใน กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (2545) *อาเซียนแห่งอนาคต ยุทธศาสตร์ประเทศไทยร่วมมือพร้อมแข่งขัน* สาระจากการสัมมนาทางวิชาการประกอบวีดีทัศน์ในวาระครบรอบ 35 ปี. กรุงเทพฯ: บางจากการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543). *คุณภาพและการประกันคุณภาพในวิถีทรรศน์การปฏิรูปอุดมศึกษาไทย*. สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2546). *แผนคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ในช่วงแผนพัฒนาฯฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549)*. สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2548). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลัก*. กรุงเทพฯ: บริษัทเพชรรุ่งการพิมพ์ จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (มปพ.) "แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529)," ใน www.nesdb.go.th.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (มปพ.) "แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534)," ใน www.nesdb.go.th.

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (2549). "สถานการณ์และแนวโน้มตลาดแรงงานในมาเลเซีย". กระทรวงแรงงาน

สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (2549). "สถานการณ์และแนวโน้มตลาดแรงงานในสิงคโปร์. กระทรวงแรงงาน

สำนักงานประเมินผลการจัดการศึกษา (2548). "รายงานสรุปการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เมื่อสิ้นสุดเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548" สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 14 มีนาคม.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, (2549) *แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ: รายงานฉบับสมบูรณ์*. กระทรวงแรงงาน พฤศจิกายน.

สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ (2548). "นโยบายด้านการจ้างแรงงานต่างชาติปี 2548 ประเทศสิงคโปร์." เมษายน.

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และสำนักงานประกันสังคม (2546). *งานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ*. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559): ฉบับสรุป*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548). มาตรฐานการเลี้ยงดูเด็ก *อายุต่ำกว่า 3 ปี*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (2548). *แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ.2548 -2551 กระทรวงแรงงาน*. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ, (2549). *สถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ 2548 – 2549*. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน.

สินชัย ฉายรัตมี. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศท่าอากาศยานกรุงเทพและศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุภางค์ จันทวานิช. (2544). *ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ กับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90 : รายงานผลสังเคราะห์*. ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุมาลี ปิตยานนท์ (2535). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุมาลี ปิตยานนท์. (2545). *ตลาดแรงงานไทยกับนโยบายรัฐ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

สุริชัย หวันแก้ว (2540). "ระเบียบวาระด้านสังคมของประชาคมอาเซียน: เน้นพิจารณาความร่วมมือเฉพาะด้าน" เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ ในวาระครบรอบ 50 ปี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและเพื่อร่วมเฉลิมฉลองวาระครบรอบ 30 ปีอาเซียน เรื่อง 30 ปีอาเซียนกับก้าวต่อไปในอนาคต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 5 สิงหาคม.

อมรา พงศาพิชญ์ (2540). "ข้อคิดเห็นบางประการเรื่อง ความร่วมมือของกลุ่มอาเซียนทางด้านสังคม วัฒนธรรม คุณภาพชีวิต" เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ ในวาระครบรอบ 50 ปี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเพื่อร่วมเฉลิมฉลองวาระครบรอบ 30 ปีอาเซียน เรื่อง 30 ปีอาเซียนกับก้าวต่อไปในอนาคต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 5 สิงหาคม.

อมรวิชช์ นาครทรรพ (2547). *รายงานสภาวะการศึกษาไทยต่อประชาชน ปี 2546: ผ่าปมปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

อรนุช โอสถานนท์ (2540). "ความร่วมมือของอาเซียนด้าน Functional Cooperation" เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ ในวาระครบรอบ 50 ปี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเพื่อร่วมเฉลิมฉลองวาระครบรอบ 30 ปีอาเซียน เรื่อง "30 ปีอาเซียนกับก้าวต่อไปในอนาคต" จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 5 สิงหาคม.

ภาษาอังกฤษ

ADB (2003). "Education for Global Participation." *Key Indicators of Developing Asian and Pacific Countries* 2003.

ADB (2006). *Core Labour Standard Handbook*. Manila: Asian Development Bank.

Adrian Favell (2003). "Games without Frontiers? Questioning the Transnational Social Power of migrants in Europe" Archives Europeenes de Sociologie Writer XLIV 3: 106-136.

Air Liquide Welding Thailand (2549). Available from: www.air.biznethost.net/products/migmag.html

Anh, Nguyen Dang (1998) "Vietnam Country Paper: Academic Aspects." Paper presented at the Regional Workshop on Transnational Migration and Development in ASEAN Countries organized by Institute for Population and Social Research, Mahidol University, Bangkok, May 25-27.

APEC (2004). "APEC Engineer Mutual Recognition Project – Evaluation Report." Purpose: Information, Submitted by Korea. 2004/HRDWG/016-8 Agenda Item XI(b) 26th Human Resource Development Working Group, Jeju Island, Korea, 11-14 May 2004.

APMM (2003). *Historical development and Government Policies on Overseas Employment of Indonesia.* Asia Pacific Mission for Migrants (APMM). June 2003.

Arnold, H.J. and D.C. Feldman. 1986. *Organizational Behavior.* Singapore: McGraw-Hill Inc.

Arthur, P.B. (1981). *Managing Job Stress.* Boston: Lihle, Brown and company.

ASEAN (1967). "The ASEAN Declaration (Bangkok Declaration)." Bangkok, 8 August 1967.

ASEAN (1995). "ASEAN Framework Agreement on Services."

ASEAN (1997). "ASEAN Vision 2020." Second ASEAN Informal Summit/ASEAN 30th Anniversary Commemorative Summit, Kuala Lumpur, 14-16 December 1997.

ASEAN (1998). "Framework Agreement on ASEAN Investment Area."

ASEAN (2003). "ASEAN Plan of Action on Science and Technology (2001-2004)."

ASEAN (2003). "ASEAN Work Programme on Social Welfare, Family and Population (2003-2006)."

ASEAN (2004). *Vientiane Action Programme (VAP) 2004-2010.*

ASEAN (2004). Vientiane Action Programme Annex I: ASEAN Security Community; ASEAN (2004). The ASEAN Security Community (ASC) Plan of Action.

ASEAN (2004). *Vientiane Action Programme Annex II: ASEAN Economic Community*; ASEAN (2004). The ASEAN Economic Community (AEC) Plan of Action.

ASEAN (2004). *Vientiane Action Programme Annex III: ASEAN Socio-Cultural Community*; ASEAN (2004). *The ASEAN Socio-Cultural Community (ASSC) Plan of Action.*

ASEAN (2005). "Chairman's Statement of the 11th ASEAN Summit, "One Vision, One Identity, One Community," Kuala Lumpur, 12 December 2005

ASEAN (2005). *Kuala Lumpur Declaration on the Establishment of the ASEAN Charter.* Kuala Lumpur, 12 December.

ASEAN (n.d.). "ASEAN Plan of Action for Cooperation on Immigration Matters." Available from http://www.aseansec.org /16573.html.

ASEAN Secretariat (1993). *From Strength to Strength, ASEAN Functional Cooperation: Retrospect and Prospect.* Jakarta: ASEAN Secretariat.

ASEAN Secretariat (1999). "Identifying Restrictions to Trade in Services." ASEAN Secretariat Paper.

ASEAN Secretariat (2003). "Social Development." *ASEAN Annual Report 2002-2003.*

ASEAN Secretariat (2004) *ASEAN Statistical Yearbook.* Jakarta.

ASEAN Secretariat (2005) *ASEAN Statistical Yearbook.* Jakarta.

Asian Development Bank (ADB) (1997). *Emerging Asia.* Manila: ADB.

Asian Development Bank (ADB) (1998). *Asian Development Outlook 1998.* Manila. presented at the Nineteenth Meeting of the Coordinating Committee on Services, 8-9 April Jakarta.

Asian Development Bank (ADB) (2002). *Regional Technical Assistance Combating Trafficking of Women and Children in South Asia: Exposure Visit to Thailand, May 15-29, 2002 Report.* Agriteam Canada Consulting Ltd.

Asian Development Bank (ADB) (2003). "Education for Global Participation." *Key Indicators of Developing Asian and Pacific Countries* 2003. Manila.

Asian Productivity Organization (2001). "In a knowledge-based economy." *Monthly Newsletter of the Asian Productivity Organization.* 31/4. April. Tokyo.

Australia Expert Group in Industry Studies (2005). "The Role of Non-Government Industry and Private Training Bodies in Skills Development and Certification." A Discussion Paper, Enhancing Skills Recognition Systems in ASEAN Project Report 1.2, ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP) Program Stream, January.

Aziz, Ungku A. (1986). "Co-operation on Education in ASEAN." In Noordin Sopiee, Chew Lay See, and Lima Siang Jin (Editors). *ASEAN at the Crossroads.* Kuala Lumpur: Institute of Strategic and International Studies.

Battistella, Graziano and Maruja M. B. Asis (1999). *The Crisis and Migration in Asia.* Scalabrini Migration Center, Quezon City, Philippines.

Beesey, Allan. (comp.) (2004). *Thailand: Improving the Management of Foreign Workers: Case Studies on Five Industrial Sectors.* International Organization for Migration.

Bloom, David E., A.K. Nandakumar, and M. Bhawalkar (2002). "The Demography of Aging in Japan and the United States." In G.B. Hedges (Editor). *Aging and Health: Environment, Work and Behavior,* Harvard University Printing and Publication.

Bloom, David E., David Canning and Jaypee Sevilla (2003). *The Demographic Dividend: A New Perspective on the Economic Consequence of Population Change.* Santa Monica: Rand.

Bluestone, I. (1977). "Implementing Quality of Worklife Programs" *Management Review.* 5(July 1977): 44.

Bovee, C.L. and V.T. John. (1993). *Management.* New York: McGraw-Hill.

Bruce, W.M. and J.W. Blackburn. (1992). *Balancing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Resource Professionals.* Westport: Quorum Books

Chan, Raymond K.H., et al. (2003). *Labour Relations and Regulation in Malaysia: Theory and Practice.* Southeast Asia Research Centre. Working Paper Series No. 40. City University of Hong Kong.

Cascio. W.F. (1989). *Managing Human Resources.* New York: McGraw Hill Company.

Dalamotte, Y. and S. Takezawa. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective.* Switzerland : International Labour Organization.

Davis, L.E. (1977). "Enhancing Quality of Working Life". *International Labor Review.* 16(July-August 1977): 53.

DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. (2005) *Employment in Europe Report 2005: Recent Trends and Prospects,* European Commission, Brussels.

"Economy-overview" Available from: *http:www.cia.govl* [June 22, 2005]

Damrong Boonyoen, Viroj Tangjaroensatien, Kua Wongboonsin and Patcharawalai Wongboonsin (1998). "The Impact of the Crisis on Population and Reproductive Health in Thailand." A report prepared for the UNFPA/ANU Study on the Effects of the Financial and Economic

Crisis on the Attainment of ICPD Goals in the East and Southeast Asia Region, Bangkok Seminar, Siam City Hotel, Bangkok, Thailand, 15-17 October.

Derks, A. (2000). *Combating Trafficking in South-East Asia, A Review of Policy and Programme Responses.* Geneva: International Organization for Migration.

Drucker, Peter. (2002). "The Next Society." *Economist* [Online] Available from: http://economist.com/surveys/displayStory.cfm?Story_id=770819 (2002), January 14, 2002.

East-West Center (2002). *The Future of Population in Asia.* Honolulu: EWC.

Economist Intelligence Unit (2004). "Labour Mobility and Migration Trends in the Asian Region" research paper prepared for Asia New Zealand Foundation.

Educational Statistics 1993. Educational Planning and Research Division. Ministry of Education Malaysia.

Engardio, Pete (2002). "The Chance of a Lifetime: Poor Nations Get a 'Demographic Dividend' " *Business Week online INTERNATIONAL – ASIAN COVER STORY.* March 25, New York.

ESCAP (1990). *Survey on the Quality of Life as an Aspect of Human Resource Development Report 1990.* New York: Oxford University Press. Bangkok: UNESCAP.

Frost, Stephen and Chiu, Catherine C.H. (2003). *Labour Relations and Regulation in Singapore: Theory and Practice.* Southeast Asia Research Center. Working Papers Series No. 55. City University of Hong Kong.

Gordon, J.R. (1991). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior.* (3rd ed.). Massachusetts USA:

Greenberg, J. and R.B. Baron. (1995). *Behavior in Organizations.* (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Hackman, R.J. and L. J. Suttle. (1977). *Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organizational Change.* Santa Monica, California: Goodyear Publishing.

House, E.F. and T.G. Cummings. (1985). *Organization Development and Change.* Minnesota: West Publishing.

ILO (n.d.) "ILOLEX Database of International Labour Standard" in www.ilo.org/ilolex

ILO Encyclopedia. [Online] http://www.ilo.org/encyclopaedia.

IMF (2005) *World Economic Outlook* Database.

IMF (2005). *World Economic Outlook Database.*

International Labour Organization (ILO) (1995). *World Employment Report.* Geneva: International Labour Organization.

International Labour Organization (ILO) (1995). *World Labour Report.* Geneva: International Labour Organization.

International Labour Organization (ILO) (1996). *Economically Active Population 1950-2010.* Geneva: International Labour Organization.

International Labour Organization (ILO) (2001). *Key Indicators of the Labour Market.* Employment Sector, Geneva.

International Labour Organization (ILO) (2004). *World Employment Report 2004-2005.* International Labour Organization.

IOM (2001) *The Role of Regional Consultative Processes in Managing International Migration*. No. 3 IOM Migration Research Series. Geneva.

J. Maguire and R. Pearton (2000). "The Impact of Elite Labour migration on the identification, selection and development of European Soccer Players" *Journal of Sports Science* 18/9 September: 759-769.

Joint Communique of The Fourteenth ASEAN Labour Ministers Meeting, 11-12 May 2000, Manila, Philippines.

Kolusai (2004). "Skills Evaluation System Promotion Program (SESPP)" Available from: www.kokusai.javada.or.jp

Kristy Kelly. "The Higher Education System in Vietnam" Available from: http://www.wes.org/ewenr/00may/feature.htm [May/June 2000]

Kua Wongboonsin and Patcharawalai Wongboonsin. "To Reposition Thailand via Effective Vocational Education in Response to Changing Needs in the Globalization Era." Paper presented at the APEC Forum on Human Resources Development 2003 "Effective Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Response to the Changing Needs due to Technological Innovation and Globalization". Chiba, Japan, 4-6 February 2004.

Labour Law No. 13 of 2003, Indonesia.

M. Moejiman; L.F. Majanto, R. Mustakim; A. Mulyanto and S. Salam (2006). "Country Paper: Indonesia" presented at ILO/SKILLS-AP/THAILAND Regional Technical Meeting on Developing Skills Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries, at BP Samila Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June 2006.

Majlis LatihanVokasional Kehangsaan (2006). "In Meeting the Demand for Skilled Manpower in the Country." MLVK, Malaysia.

"Major news" Available from: http://www.vietnamembasy.or.th/major.php?pointer=73

Martin, Philip L. (2001). "The Role Played by Labor Migration in the Asian Economic 'Miracle.'" In A. Mason (Editor) (2001). *Population Change and Economic Development in East Asia: Challenges Met, Opportunities Seized*. Stanford, Calif.: Stanford University Press.

Mason, Andrew (Editor) (2001). *Population Change and Economic Development in East Asia: Challenges Met, Opportunities Seized*. Stanford, Calif.: Stanford University Press.

Mason, Andrew (2002). *Population and Human Resource Trends and Challenges*. Asian Development Bank Key Indicators of Developing Asian and Pacific Countries 2002. Honolulu: East-West Center.

Metal Fabrication Welding (2549) Available from: www.bigth.com

MHLW (2003). "Indonesia" Available from: <www.mhlw.go.jp/english/topics/globalization/dl/38-10.pdf> p. 1 [27 November 2005].

Mizanur Rahman. (2006). "Foreign Manpower in Singapore: Classes, Policies and Management," Asia Research Institute Working Paper Series No. 57. National University of Singapore.

Ministry of Education (2004). *The Development of Education: National Report of Malaysia*. Available from: http://www.ibe.unesco.org/International/ICE47/english/Natreps/reports/malaysia.pdf

Malaysia, Ministry of Education (1993), *Malaysian Educational Statistics, 1993*, Kuala Lumpur: Educational Planning and Research Division.

Malaysia, Ministry of Education (2003), *Malaysian Educational Statistics, 2003*, Kuala Lumpur: Educational Planning and Research Division.

MOHR (2005). "Guidelines for Applying for Incentives under the Programme to Encourage Malaysian Citizens with Expertise Residing Overseas to Return to Malaysia." Available from: www.mohr.gov.my.

Myron Weiner (1985). "On International Migration and International Relations," *Population and Development Review* 11 (3) September: 441-455.

Nyan Myint, (1998). "Myanmar Country Paper: Academic Aspects." Paper presented at the Regional Workshop on Transnational Migration and Development in ASEAN Countries organized by Institute for Population and Social Research, mahidol University, Bangkok, May 25-27.

Natanaree Sooksaksun (n.d.) "Welding".

Nicolaidis, K. (n.d.) "Managed Mutual Recognition: The New Approach to the Liberalization of Professional Services." Available from: <http://users.ox.ac.uk/~ssfc0041/managemr.htm>, p. 3.

OECD. (2000). *Trends in International Migration, Continuous Report System on Migration*. Annual Report (2000 Edition). Organization for Economic Co-operation and Development.

Patcharawalai Wongboonsin (2003). "Comparative Migration Policies in the ESCAP Region." pp. 67-95. In *Migration Patterns and Policies in the Asian and Pacific Region* Asian Population Studies Series No. 160, Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, New York: United Nations.

Patcharawalai Wongboonsin (2006). "The State and Labour Migration Policies in Thailand," pp.248-273. In Amarjit Kaur and Ian Metcalfe (Editors). *Mobility, Labour Migration and Border Controls in Asia*. Hampshire,UK: Palgrave Macmillan.

Pascal Paoli and Damien Merllié. (2001). *Third European survey on working conditions 2000*. Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland.

Pete Engardio (2002). "The Chance of a Lifetime: Poor Nations Get a 'Demographic Dividend' "*Business Week online INTERNATIONAL – ASIAN COVER STORY*. March 25, New York.

Peter R.A. Oeij and Noortje M. Wiezer. (2002). *New work organization, working conditions and quality of work: towards the flexible firm?* Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland.

Pang Eng Pong (1992). "Structural Changes and Labor Flows in East and Southeast Asia." *Asia Club Papers*, no. 3. Tokyo: Tokyo Club Foundation for Global Studies.

Patcharawalai Wongboonsin (2000). "Impact of Economic Crisis on Migration Policies in the ASEAN Region" *Journal of Demography* Vol.16 No.1 (March).

Patcharawalai Wongboonsin (2001). "Comparative Migration Policies in the ESCAP Region." Presented at the Ad Hoc Expert Group Meeting on Migration and Development: Opportunities and Challenges for Poverty Reduction in the ESCAP Region, organized by

the Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, United Nations, 28-30 November 2001.

Patcharawalai Wongboonsin (2003). "ASEAN Liberalization of Trade in Services: ASEAN Commitments under AFAS" หน้า 30-64 ใน พัชราวลัย วงศ์บุญสิน (บรรณาธิการ) *เอเชียปริทัศน์* (24/1 มกราคม-มิถุนายน 2546).

Patcharawalai Wongboonsin and Joannis Kinnas (2004). "Maximizing Demographic Dividend via Regional Cooperation in Human Resource Development." Presented to the Concurrent Session on Demographic Changes and Demographic Dividend in Asia at the 6th ADRF General Meeting, Bangkok, Thailand. Published in Kua Wongboonsin and Philip Guest (Editors). *Demographic Changes and Demographic Dividend in Asia.* Forthcoming.

Patcharawalai Wongboonsin and Kua Wongboonsin (1995). "Population and Human Development in ASEAN, Indochina and Myanmar." *Journal of Demography* 11/2 September: 43-64.

Patcharawalai Wongboonsin and Kua Wongboonsin (2004). 'Modern Population Trends and the Familiy: The Southeast Asian Example." Presented at the Asia-Pacific Dialogue, Kuala Lumpur, Malaysia, October.

"Review on Adult Education in Myanmar," http://www.unesco.org/education/vie/pdf/country/Myanmar.pdf [June 8, 2005]

Richard Black, Claudia Natali and Jessica Skinner (2005). "Migration and Inequality," *Equality& Development.* World Development Report 2006 (Background Papers)

Rogers, Andrei, et al. (2004). *Indirect Estimates of Age-specific Interregional Migration Flows in Indonesia Based On the Mobility Propensities of Infants.* Research Program on Population Processes. Working Paper POP2001-0001. University of Colorado.

Ronald Skeldon (1992). "International Migration within and from the East and Southeast Asian Region: A Review Essay." *Asian and Pacific Migration Journal* 1/1: 19-63.

"Survey Research on e-Learning in Asian Countries – Fiscal Year 2002" Available from http://www.asia-elearning.net/content/relatedInfo/report/elearning-trend-2002-cambodia.pdf.

Schuler, R.S., N.J. Beutell and S.A. Youngblood. (1989). Effective Personal Management. (3d ed). Minnesota Nest Publishing Company.

Singapore Welding Society (2006) "President's 2006 Annual Report" presented at the 28th AGM on May 26, 2006 Available from: http://www.sws.org

Singapore Welding Society (2006). "Common Welder Qualification Scheme" Available from: <http://www.sws.org>

Singapore, Ministry of Education (2004). *Education Statistics Digest 2004.* MOE, Singapore.

Singapore, Ministry of Education (2004). *Educational Factsheet 2004.* MOE, Singapore.

Singapore, Ministry of Education (2004). The Education Landscape in 2004 and Beyond: More Choice for Students. MOE, Singapore.

Siti Sauziah Jamadi, Norhuda Salim and Wan Ismail Ibrahim (2006). "Country Paper: Malaysia" presented at ILO/SKILLS-AP/THAILAND Regional Technical Meeting on Developing Skills

Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries, at BP Samila Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June.

Skill Development, Department of (2004). "Minutes: Panel Discussion on Skill Standard Situation Discussion among IMT-GT Members" Novotel Central Sukontha Hatyai, Songkhla, Thailand, 30 August.

Sopha Sem and Quen Tep (2006). "Country Paper: Cambodia" presented at ILO/SKILLS-AP/THAILAND Regional Technical Meeting on Developing Skills Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries, at BP Samila Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June.

Southeast Asia Research Center (n.d.) "Database of Labour Laws in Southeast Asian Countries"

Srawooth Paitoonpong. (2002). "The Labor Markets: An Overview." *TDRI Quarterly Review*. 17(1): 6-15.

Steven Dhondt, Karolus Kraan and Guurtje van Sloten. (2002). Work organisation, technology and working conditions. Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland.

Sue Bearfield (2003). Quality of working life: comparing the perceptions of professionals and clerical sales and service workers (Working paper). Acirrt, University of Sydney.

Sukamdi; Haris, Abdul and Brownlee, Patrick. (eds.). (2000). *Labour Migration in Indonesia: Policies and Practice*. Yogyakarta: Population Studies Center Gadjah Mada University.

The Medium Term Philippines Development Plan 2001-2004. Available from: http://www.logos-net.net/ilo/150_ base/en/ init /phi _7.html.

Thi Lan Anh Tran, Hong Minh Nguyen and Kim Ngan Ho Thi (2006). "Country Paper: Vietnam" presented at ILO/SKILLS-AP/THAILAND Regional Technical Meeting on Developing Skills Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries, at BP Samila Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June.

Tjiptoherijanto, Prijono (1998). "Indonesian Government Perception on International Migration and Its Policies." Paper presented to the Regional Workshop on Transnational Migration and Development in ASEAN Countries, May 25-27, Bangkok, Thailand

UNDP (1993). *Human Development Report 1993*. New York.

UNDP (1990). *Human Development Report 1990*. New York: Oxford University Press.

UNDP (1993). *Human Development Report 1993*. New York: Oxford University Press.

UNDP (2002). *Human Development Report 2002*. New York: Oxford University Press.

UNDP (2006). *Human Development Report 2006*. New York: Oxford University Press.

UNDP "ดัชนีความก้าวหน้าของคน" (Human Achievement Index: HAI).

UNESCO (1991). *Science for All and Quality of Life*. Bangkok: UNESCO

UNESCO (2005). *Review on Adult Education in Myanmar*. UNESCO, in http://www.unesco.org/education/vie/pdf/country/Myanmar.pdf.

UNFPA and ANU. *Southeast Asian Populations in Crisis: Challenges to the Implication of the ICPD Programme of Action*. December 1998.

United Nations (1998) *International Migration*. Population Division, Department of Economic and Social Affairs, ST/EAS/SER.A/161 New York: United Nations.

United Nations (2003). *World Population Prospects: The 2002 Revision.* Highlights Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations. New York: United Nations.

Vietnam development Gateway (2005). *Vietnam's Education: The Current Position and Future Prospects.* Available from: http:vietnamgateway.org/education/

Walt, G. (1994). *Introducing Health Policy: Power and Processes.* London: Zed Press.

Walton, R.E. (1973). Quality of Working Lift: What Is It? *Stone Management Review.* 15 (September 1973): 12-16.

Wong Yuk Kiong. (1997) "Malaysia: Skills for Global Competitiveness." December Available from: www.ilo.org/public/english/employment/skills/training/publ/malaysia.htm

World Bank (2000). "Task Force on Higher Education and Society." *Higher Education in Developing Countries: Peril and Promise.* Washington, D.C.

World Bank (2002). *World Development Indicators 2002.* Washington, D.C.

World Bank (2003). "World Development Indicators 2003 Online." Washington, D.C.

World Bank (2007). *Doing Business* 2007. Washington, D.C.

World Economic Forum (2006) *Global Competitiveness Report 2006-2007.*

wit.kmitnb.ac.th; tfic.kmitnb.ac.th.

www.aseansec.org.

www.indonesian-embassy.fl/international5 _2003.html

www.mfa.go.th/internet/document/1808.doc

www.pdk.go.id/pdk-gun_eng.html

www.seameo.org/about/member/indonesia.htm;

www.thaiengineering.com

www.unesco.org.vn/PressRelease/Action_Week_2005.pdf

Yap, Mui Teng (1993). "Policy Options for Low Fertility Countries: The Singapore Experience." Paper presented at *International Population Conference/Congress International de la Population.* International Union for the Scientific Study of Population, Montreal, 24 August – 1 September.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูล/ความคิดเห็น
ระหว่างวันที่ 15 กันยายน 2548 – 31 มีนาคม 2550

(ไม่รวมผู้เข้าร่วมประชุมระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง "บทบาทของไทยสู่ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนในการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน"
วันที่ 7 พฤศจิกายน 2549)

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	โทรศัพท์
1. คุณกนกอร ยุทธชนะ		089-832-2788
2. คุณกมลวรรณ บุญยืน	สำนักงานประกันสังคม	โทร.02-526-1811 โทรสาร 02-525-2814
3. คุณกรกฤช แสงลุน	ที่ปรึกษา สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย	โทร.02-755-2165 โทรสาร 02-756-5346
4. รศ.ดร.กฤดยา อาชวนิจกุล	รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ถ.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม	โทร.081-912-7430 (เลขา)
5. คุณกฤตรวี เสรีวัฒนารัตน์	นิสิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	โทร.081-638-3178
6. คุณกอบกุล ปิตรชาต	นักพัฒนาการท่องเที่ยว 7 ว. สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว	โทร.02-219-4010 ต่อ 331
7. คุณกาญจนา พูลแก้ว	กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	โทร.02-246-6101
8. คุณกุศล สุนทรธาดา	มหาวิทยาลัยลัยมหิดล	โทร.089-927-1152
9. คุณเกษม สันติกุล	ผู้จัดการ สมาคมสหมิตรการซ่อมรถยนต์แห่งประเทศไทย (The Union Motors Repairing Association of Thailand) 10 สุขุมวิท 36 (นภาศัพท์) พระโขนง คลองเตย 10110	โทร.081-486-1643 02-225-6103-08 โทรสาร 02-258-6170
10. ศ.ดร.เกื้อ วงศ์บุญสิน	รองอธิการบดี วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	โทร.02-218-3320

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	โทรศัพท์
11. คุณโกวิทย์ บุรพธานินทร์	ผู้อำนวยการกลุ่มวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	โทร.081-926-2511
12. คุณเข็มพร วิรุณราพันธ์	มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก	โทร.02-433-6292
13. คุณคมคาย ทวีทรัพย์ล้ำเลิศ	หัวหน้าฝ่ายช่างเชื่อม นักวิชาการ 7 ว ศูนย์ช่างเชื่อมนานาชาติ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	โทร.02-315-3800-9 โทรสาร 02-315-3804
14. คุณจรินทร วิศวสุขมงคล	นักพัฒนาการท่องเที่ยว 6 ว สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว	โทร.02-215-8848
15. ผศ.ดร. จาริต ดิงศภัทิย์	ผู้อำนวยการศูนย์ยุโรปศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	โทร.02-2183923
16. คุณจารึก เฮงรัศมี	ผู้อำนวยการ สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (สฟอ.) สำนักงานอำนวยการชั้น 6 อาคารโรงงาน (เดิม) 57 ถนนพระสุเมรุ (บางลำพู) เขตพระนคร กทม. 10200	โทร.02-280-7272 ต่อ 103 โทรสาร 02-280-7277
17. คุณจิตติมา ศรีสุขนาม	องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)	โทร.02-288-1739
18. คุณจิราพร	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร.02-245-3375
19. คุณชัยวัฒน์ อินทรชาธร	ผู้จัดการฝ่ายการค้า สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป 170/21-22 ถนนรัชดาภิเษกตัดใหม่ อาคารโอเชี่ยนทาวเวอร์ 1 ชั้น 9 เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110	โทร.02-261-2684-6 โทรสาร 02-261-2996-7
20. ศ.ดร.ชุมพร ปัจจุสานนท์	คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	
21. คุณเชิญ ไกรนรา	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6 กลุ่มงานยุทธศาสตร์เศรษฐกิจระหว่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ	โทร.02-2804085 ต่อ 3709
22. คุณณัฐพล กิตติพลพิบูลย์		โทร.02-711-0924

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	โทรศัพท์
23. คุณทวิยา วัณณะวิโรจน์	ผู้จัดการแผนกพัฒนาธุรกิจ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) 5-7 ถนนสุขุมวิท ซ.29 แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110	
24. คุณเทิดเกียรติ เกียวกุล	วิศวกรเครื่องกล 6 ตำแหน่ง CEO สถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย	โทร.02-913-2500 ต่อ 2518 โทรสาร 02-586-9014
25. คุณธนียา รุญเจริญ	องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)	โทร.02-288-2242
26. คุณธิดา ไวเวหา	ผู้อำนวยการฝึกอาชีพ 8 ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร.081-931-0326
27. คุณธีรศักดิ์ อยู่เพชร	นักวิชาการฝึกอาชีพ 3 กลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบและวิชาชีพควบคุม กระทรวงแรงงาน	โทร.02-247-9421
28. คุณนริสรา อัศโนมันต์	ผู้ช่วยผู้จัดการแรงงาน สภาอุตสาหกรรมฯ บริษัท สายไฟฟ้าบองกอกเคเบิ้ล จำกัด 187/1 ถนนราชดำริ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330	
29. คุณนิชาภา ศรีอัน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร.02-507-7239
30. ผศ.ดร.นิพนธ์ พัวพงศกร	คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	
31. คุณบรรจง บุญรัตน์	ประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาศูนย์กลางแรงงาน	โทร.081-256-9103
32. คุณบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ	ผู้อำนวยการ และนักวิจัยสิทธิแรงงาน 51/109 ซ.งามฉวี ถ.พหลโยธิน ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	โทร.02-516-1586 089-453-2386
33. คุณบารมี ชัยศร	นิสิตสหสาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	โทร.081-423-6403
34. คุณปกรณ์ ตาลสุข	เจ้าหน้าที่ฝ่ายการค้า สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป 170/21-22 ถนนรัชดาภิเษกตัดใหม่	โทร.02-261-2684-6 โทรสาร 02-261-2996-7

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	โทรศัพท์
	อาคารโอเชี่ยนทาวเวอร์ 1 ชั้น 9 เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110	
35. คุณประสิทธิ์ นิยมแก้ว	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร.02-245-3375
36. คุณประสิทธิ์ รักษ์วาร	รองผู้จัดการฝ่ายอำนวยการและบุคคล บริษัท ซี คอนซัลท์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ชั้น 20 อาคารไทยวา ทาวเวอร์ 1 21/59 ถนนสาธรใต้ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120	โทร.02-252-4670-9 โทรสาร 02-255-7247
37. ดร.ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล	โทร.02-441-201
38. คุณปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6	โทร.02-202-4014
39. คุณพนานันท์ โกศิลานนท์	สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	โทร.081-278-1313
40. คุณพนิดา ธนาภรณ์	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมและทดสอบมาตรฐาน ฝีมือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร.02-247-9421
41. คุณพรศักดิ์ วงษ์บุญมาก	สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	โทร.02-219-4010 ต่อ 332
42. คุณพรศิลป์ พัชรินทร์ตนะกุล	รองเลขาธิการหอการค้าไทย	โทร.02-638-2213
43. คุณพานิช จิตร์แจ้ง	ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	โทร.02-643-4985 โทรสาร 02-643-4985
44. คุณพิพัฒน์ ไตรจันทร์	Migrant Workers Overseas	086-077-4757
45. คุณพิราภรณ์ กิจไพฑูรย์	หัวหน้ากลุ่มงานการค้าบริการอาเซียน สำนักเจรจาการค้าบริการและการลงทุน กรมการเจรจาการค้าระหว่างประเทศ	โทร.02-507-7479 โทรสาร 02-547-5622
46. คุณพูนศักดิ์ ประมงค์	นักวิชาการแรงงาน 7 ว สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร.02-232-1138

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	โทรศัพท์
47. คุณพูลศรี คุลีเมฆิน	ผู้อำนวยการสำนักเอเชียตะวันออก กรมการเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์	โทร.02-547-5614
48. คุณเพชรรัตน์ สินอวย	ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าแรงขั้นต่ำ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร.02-232-1237
49. คุณเพ็ญ สุวรรณรัตน์	มูลนิธิ ร็อกกี้ เฟลเลอร์	โทร.02-262-0091-5
50. คุณเพ็ญศรี พุทธดิลก	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักงานตรวจและประเมินผล กระทรวงแรงงาน	โทร.02-232-1442
51. คุณภาสวร วิชาสมิทช์	นักวิชาการฝึกอาชีพ 8 ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร./โทรสาร 02-643-4980
52. คุณมณี เหลืองวิทยากร	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6 ว สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ	โทร.02-281-5555 ต่อ 1304-1305
53. คุณมนตรี ประกอบแก้ว	บริษัทสายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด	โทร.02-651-9221-9
54. คุณมนัส โกศล	ประธานสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย 25-29 วิภาวิลล์แมนชั่น ถนนสุขุมวิท ต.ปากน้ำ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10270	โทร. 02-755-2165 081-454-4207 โทรสาร 02-756-5346
55. ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์	ผู้อำนวยการด้านการพัฒนาและวิจัยแรงงาน มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย 565 ซ.รามคำแหง 39 (เทพลีลา 1) ถ.รามคำแหง กทม. 10310	โทร.02-718-5462 ต่อ 331
56. คุณยรรยง ตั้งจิตร์กุล	นายกสมาคม สมาคมซิปปิ้งแห่งประเทศไทย 137 ถนนสุนทรโกศา เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110	โทร.02-249-1995 02-671-9662 โทรสาร 02-249-5732
57. คุณยันยงค์ คำบรรลือ	ที่ปรึกษาคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)	โทร.02-356-9999 ต่อ 8978
58. คุณรัฐภูมิ พงศกรพฤฒิกุล	ผู้จัดการแผนกเทคโนโลยีการผลิตยานยนต์ สถาบันยานยนต์	โทร.02-712-2414 โทรสาร 02-712-2415

	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	โทรศัพท์
		ชั้น 4 อาคารสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน ซอยตรีมิตร ถนนพระราม 4 เขตคลองเตย 10110	
59.	คุณรัตใจ อัจยุตโภคิน	Save the Children UK	โทร.086-882-5306
60.	คุณราวดี ข้อยุ่น	มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย	โทร.084-100-7551
61.	คุณเรวัต คำนวณสิน	ผู้อำนวยการ สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	โทร.02-245-1705 โทรสาร 02-246-1931
62.	รศ.แล ดิลกวิทยรัตน์	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาแรงงานและการจัดการ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	โทร.02-218-6227
63.	คุณวรางคนา มุทมล	Save the Children UK	โทร.081-888-679
64.	รศ.ดร.วิทยา สุจริตธนารักษ์	ที่ปรึกษา สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	โทร 02-251-5199 02-218-7460-8
65.	คุณวิภาวี ศรีเพียร	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร.02-245-9997
66.	คุณวิโรจน์ ศิริธนาศาสตร์	นายกสมาคม สมาคมอุตสาหกรรมแม่พิมพ์ไทย บริษัท มาสเตอร์เทคแอนด์ซีสเต็มส์ จำกัด 95-116 ซอยบุญศิริ 16 หมู่ 3 ถนนสุขุมวิท ต.บางเมือง อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10270	โทร.02-712-0162-3 โทรสาร 02-712-0164
67.	คุณวิไลวรรณ เมืองจันทร์	กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน	โทร.02-248-1320 02-354-0131
68.	คุณวีรศักดิ์ ลดาดม	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	โทร.089-205-0040
69.	คุณศิรา สิทธาพานิช	ผู้อำนวยการกองสิ่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน	โทร.02-245-1064
70.	พันเอกศิริศักดิ์ สิริบรรสน	สำนักงานเลขานุการหมู่บ้านป้องกันตนเอง ชายแดน บก.ทหารสูงสุด	โทร.02-570-1993

	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	โทรศัพท์
71.	คุณสมชาย หาญหิรัญ	ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม สำนักงานเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม	โทร.081-820-0500
72.	คุณสมเดช ยุทธนาเสรับ	ศปพ.ศอร	โทร.02-575-6307
73.	คุณสมพงศ์ นครศรี	ประธานกรรมการบริหาร บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด 187/1 ถนนราชดำริ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330	โทร.02-651-9221-9 โทรสาร 02-253-6028
74.	คุณสมยศ บุญภา	Migrant Workers overseas	โทร.086-901-3435
75.	คุณสมศักดิ์ สุโมตยกุล	ที่ปรึกษาสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	โทร.02-345-1000 โทรสาร 02-345-1182
76.	ดร.สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์	ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 565 ซ.รามคำแหง 39 (เทพลีลา 1) ถ.รามคำแหง กทม. 10310	โทร.02-718-5462 ต่อ 406
77.	คุณสันติ บำรุงคุณากร	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1 สมุทรปราการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	โทร.02-315-3800 โทรสาร 02-315-3800
78.	คุณสุขมาลย์ วิฐิโยธิน	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	โทร.081-316-0097
79.	คุณสุชฎา โพธิเดช	เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ 8 ว สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	โทร.02-232-1222
80.	คุณสุชิน ดชาวุธ	นายกสมาคม สมาคมการเชื่อมโลหะแห่งประเทศไทย 33/69 หมู่ 10 ซอยนวมินทร์ 141 ถนนนวมินทร์ แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพฯ 10230	โทร.02-720-2166 โทรสาร 02-720-2155
81.	รศ.ดร.สุทธิพันธ์ จิราวัฒน์	ประธานศูนย์วิจัย คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถ.พญาไทย เขตปทุมวัน กทม. 10330	โทร.02-218-6295
82.	คุณสุพา จงสมบูรณ์กุศล	World Vision Thailand	โทร.089-661-1971

	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	โทรศัพท์
83.	คุณสุภัท กุขุน	ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ 333 อาคารเล้าเป้งง้วน ถ.วิภาวดีรังสิต เขตจตุจักร กทม. 10900	โทร.02-272-2902
84.	คุณสุรพล พลอยสุข	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	โทร.081-750-0931
85.	คุณสุรัส ตั้งไพฑูรย์	ผู้จัดการแผนกวิชาการ สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (สฟอ.) สำนักงานอำนวยการชั้น 6 อาคารกรมโรงงาน (เดิม) 57 ถนนพระสุเมรุ (บางลำพู) เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200	
86.	คุณสุวรรณ สุขประเสริฐ	เลขาธิการ สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย 231/9 ซอยสารสิน ถนนราชวิถี แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กทม. 10330	โทร.02-651-9182-3 โทรสาร 02-651-9181
87.	คุณสุวิมล เชิญชาญวงศ์		
88.	คุณเสาวคนธ์ เอี่ยมสะอาด	สมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ 110 ถนนวิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330	โทร.02-255-3991-2 โทรสาร 02-255-3990
89.	คุณอดิศร เกิดมงคล	คณะกรรมการรณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า (TACDB)	โทร.089-788-7157
90.	คุณอภิญญา ขาวลิขิต	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	โทร.02-246-6101
91.	ศ.ดร.อมรา พงศาพิชญ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	
92.	คุณอารียา โรจน์วิถี	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านฝีมือแรงงานระดับ 9 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	โทร.02-248-3385
93.	คุณอำนาจ อินทรสุขศรี	สมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์	โทร.02-255-3991-2 โทรสาร 02-255-3990

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	โทรศัพท์
	110 ถนนวิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330	
94. คุณอุรัจฉฑา เชาว์ชลากร	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบริการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	โทร.02-219-4010-7 โทรสาร 02-219-4034
95. คุณฮาฟีส สาและ	ศูนย์มุสลิมศึกษา สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	โทร.02-690-8440
96. Khin Nway Co	Senior Training Officer Skill Training Center, Department of Labor, Myanmar	
97. M. Moejiman	Director of Standard & Competent Training Program The Labor Department of the Republic of Indonesia	
98. Men Socheth	Director of Department of National Competency Standard Phonm Penh	
99. Milagros Dawa-Hernandez	Deputy Director General Ministry of Labour and Employment	
100. Norhuda Salim	Senior Assistant Director National Vocational Training Council Ministry of Human Resources Malaysia	
101. Pang Chau Leong	Deputy Director General Ministry of Human Resources Malaysia	
102. Phouvanh Chanthavong	Director of Lao-Korea Vocational Training Center Department of Labor, Ministry of Labor and Social Welfare Lao PDR	
103. Qoen Tep	Deputy Director General Technical Vocational Education and Training (TVET) Ministry of Labor and Vocational Training	

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	โทรศัพท์
	(MoVT)	
	Cambodia	
104. Raja Mustakim	Riau Island	
	Chamber of Commerce & Industry Office	
	Indonesia	
105. Siti Fauzah Jumadi	Senior Assistant Director	
	National Vocational Training Council	
	Ministry of Human Resources	
	Malaysia	
106. Sopha Sem	The Cambodian Federation of Employers	
	and Business Associations (CAMFEBA)	
107. Thi Lan Anh Tran	Deputy Manager	
	Vietnam Chamber of Commerce and Industry	
108. Vaigna Souvannachak	Director of Skills Development Division	
	Ministry of Labour and Social Welfare	

ภาคผนวก 1





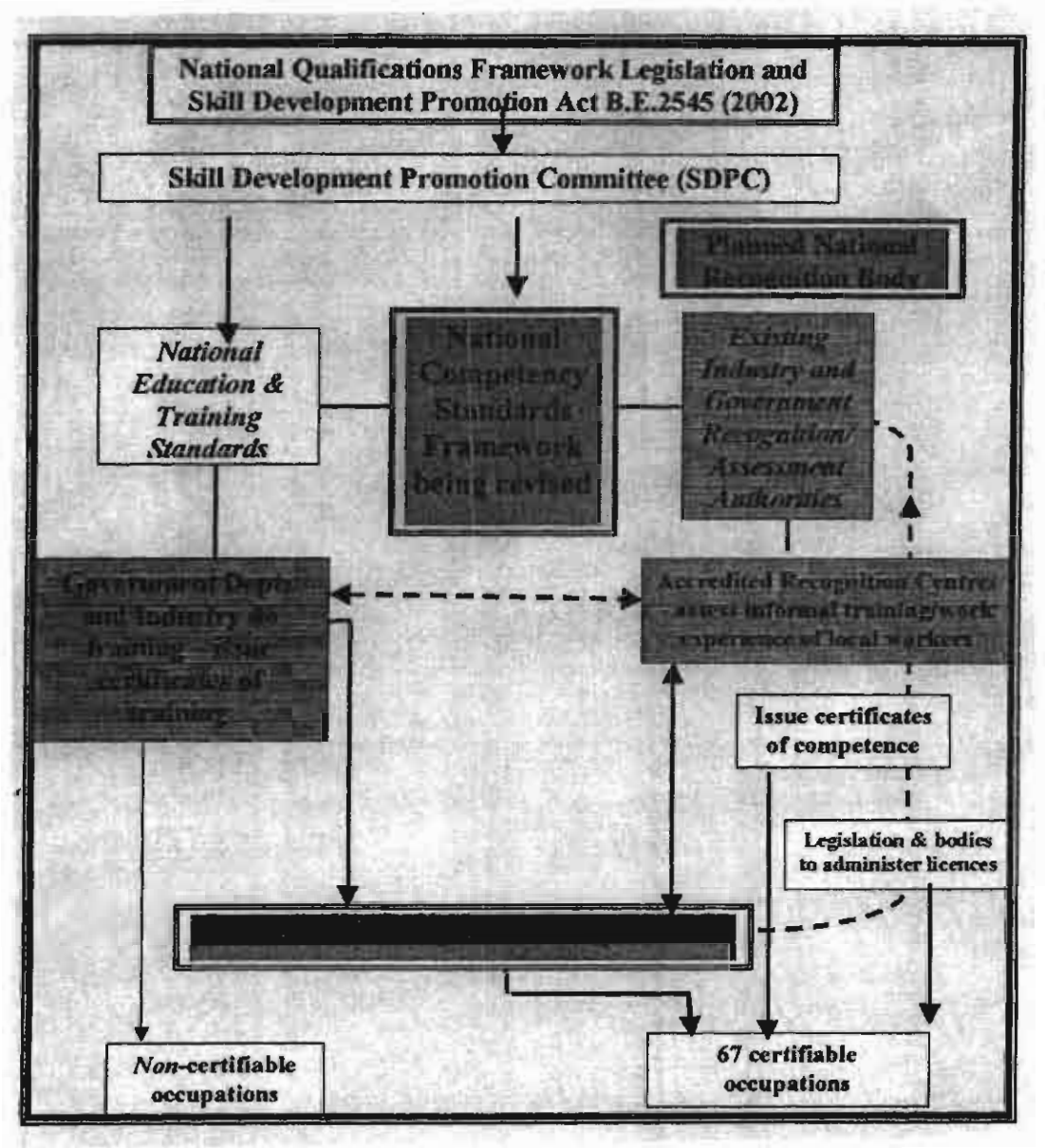
ระบบและแนวทางมาตรฐานฝีมือสาขาช่างเชื่อมในภูมิภาคอาเซียน

COMPETENCY/SKILLS RECOGNITION ARRANGEMENTS

IN ASEAN MEMBER COUNTRIES

Thailand Skills Recognition Arrangements

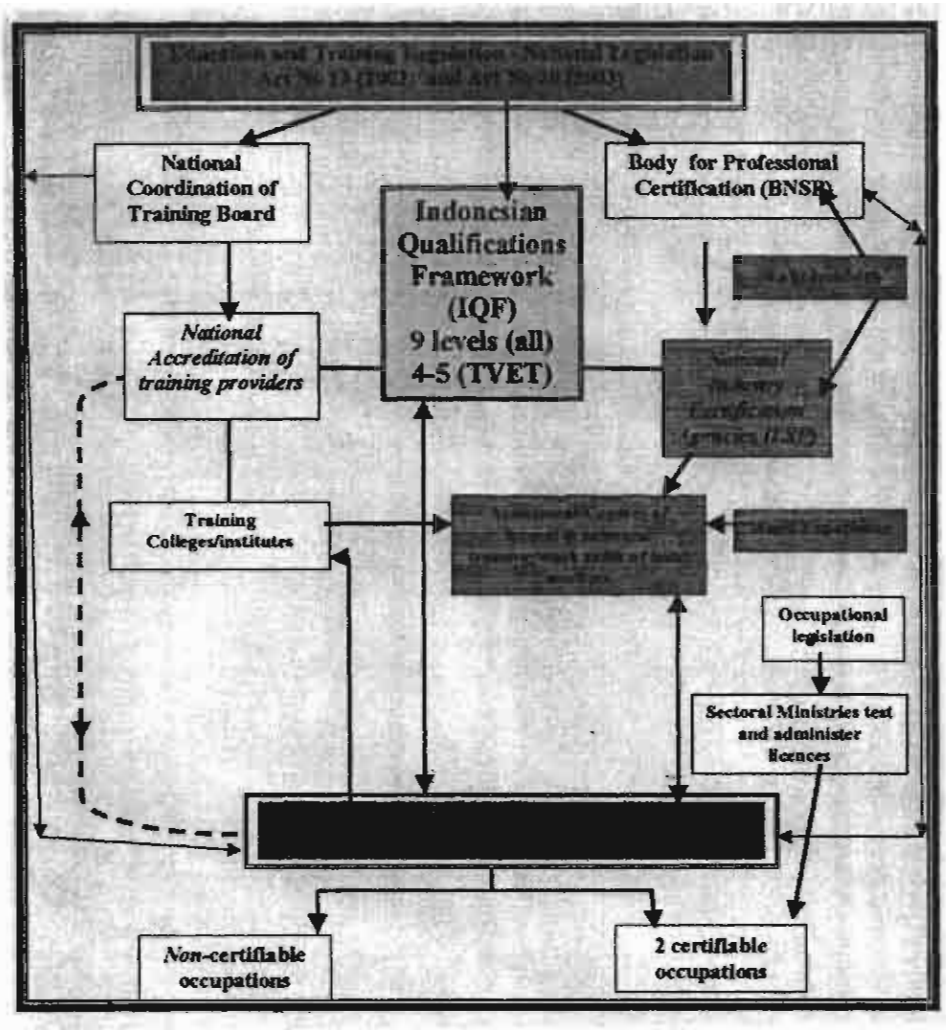
= Industry involvement



Source: INT – 5 Enhancing Skills Recognition Arrangements in ASEAN Report 1.2

Indonesia Skills Recognition Arrangements

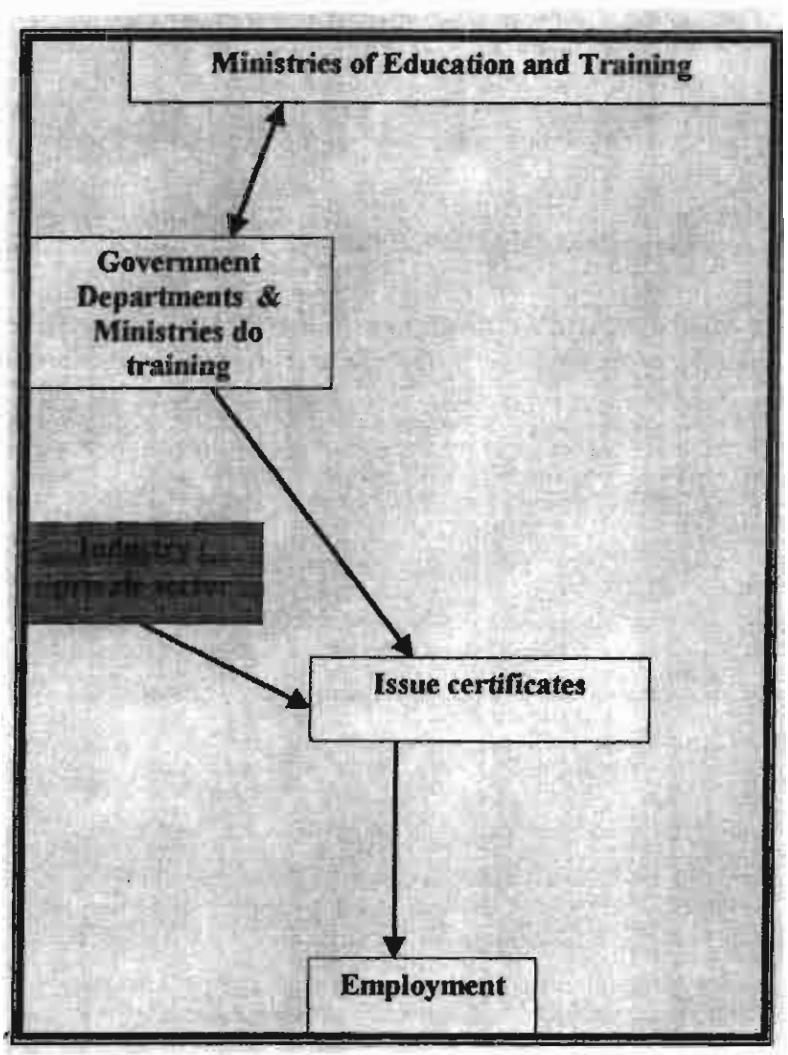
= Industry involvement



Source: INT – 5 Enhancing Skills Recognition Arrangements in ASEAN Report 1.2

Lao PDR Skills Recognition Arrangements

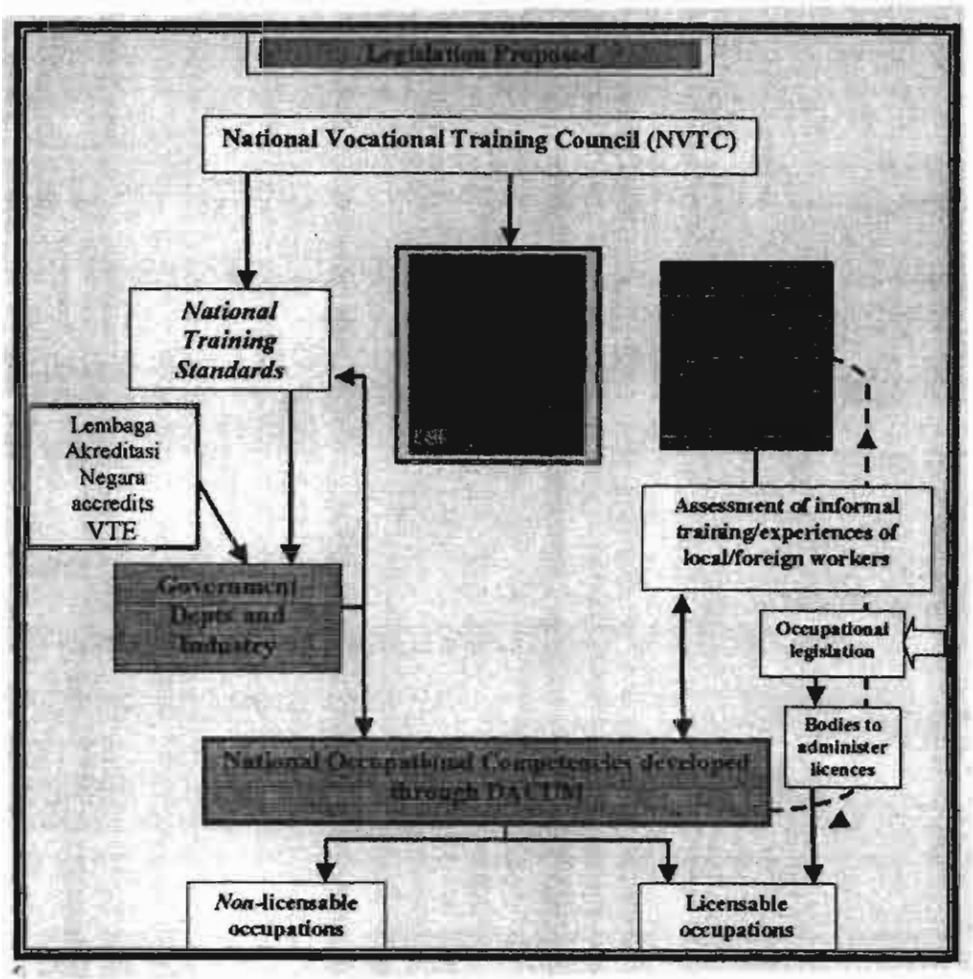
= Industry involvement



Source: INT – 5 Enhancing Skills Recognition Arrangements in ASEAN Report 1.2

Malaysia Skills Recognition Arrangements

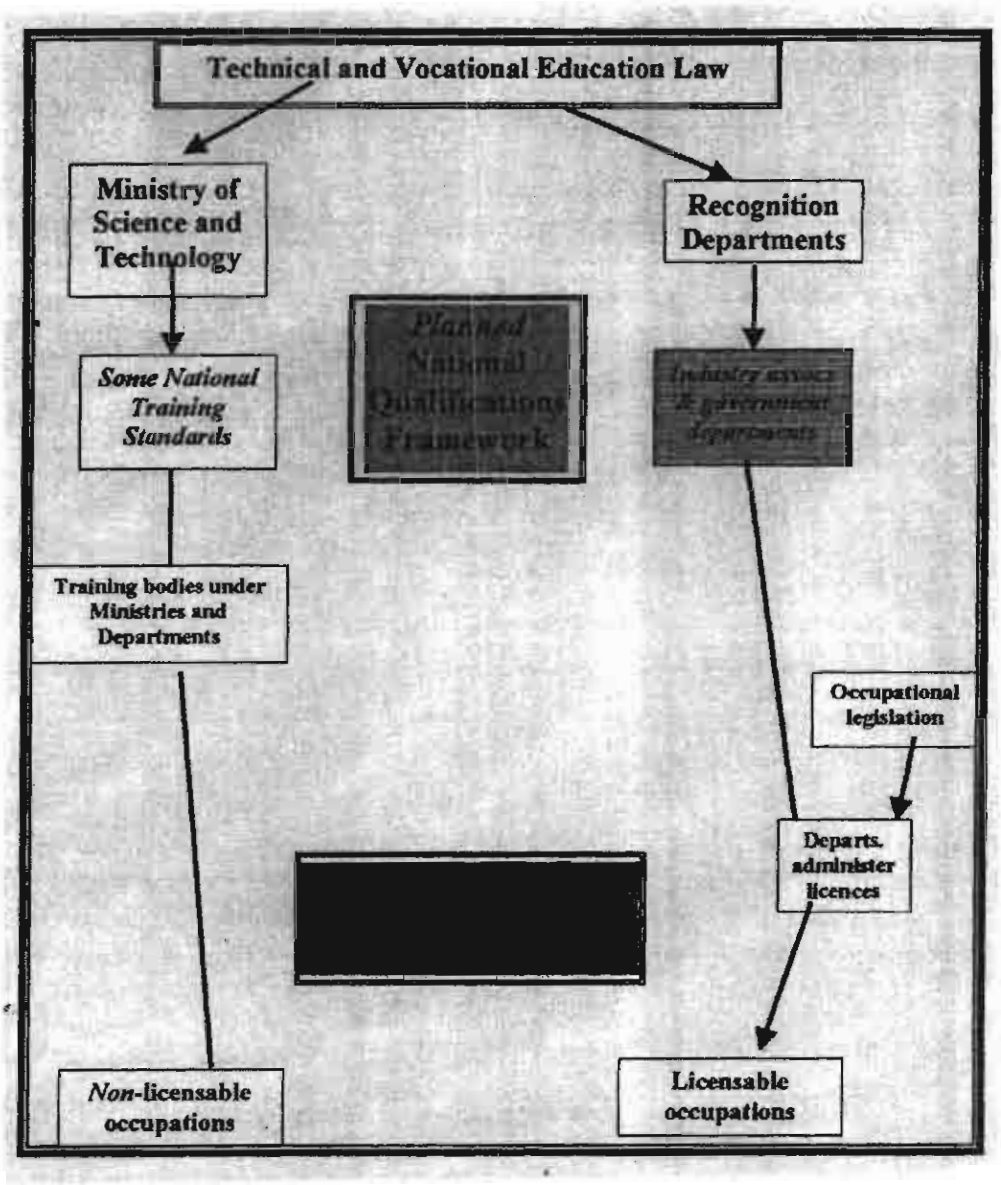
= Industry involvement



Source: INT – 5 Enhancing Skills Recognition Arrangements in ASEAN Report 1.2

Myanmar Skills Recognition Arrangement

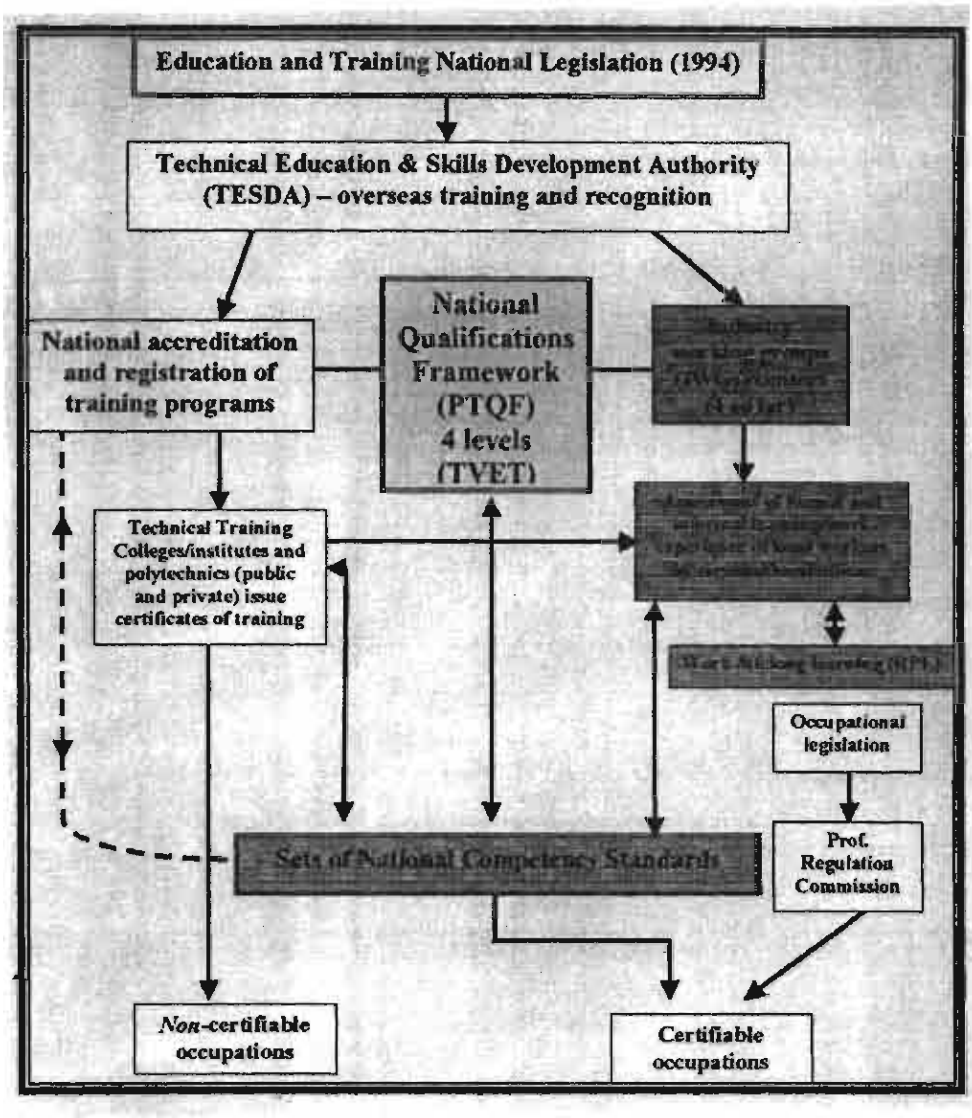
= Industry involvement



Source: INT – 5 Enhancing Skills Recognition Arrangements in ASEAN Report 1.2

The Philippines Skills Recognition Arrangements

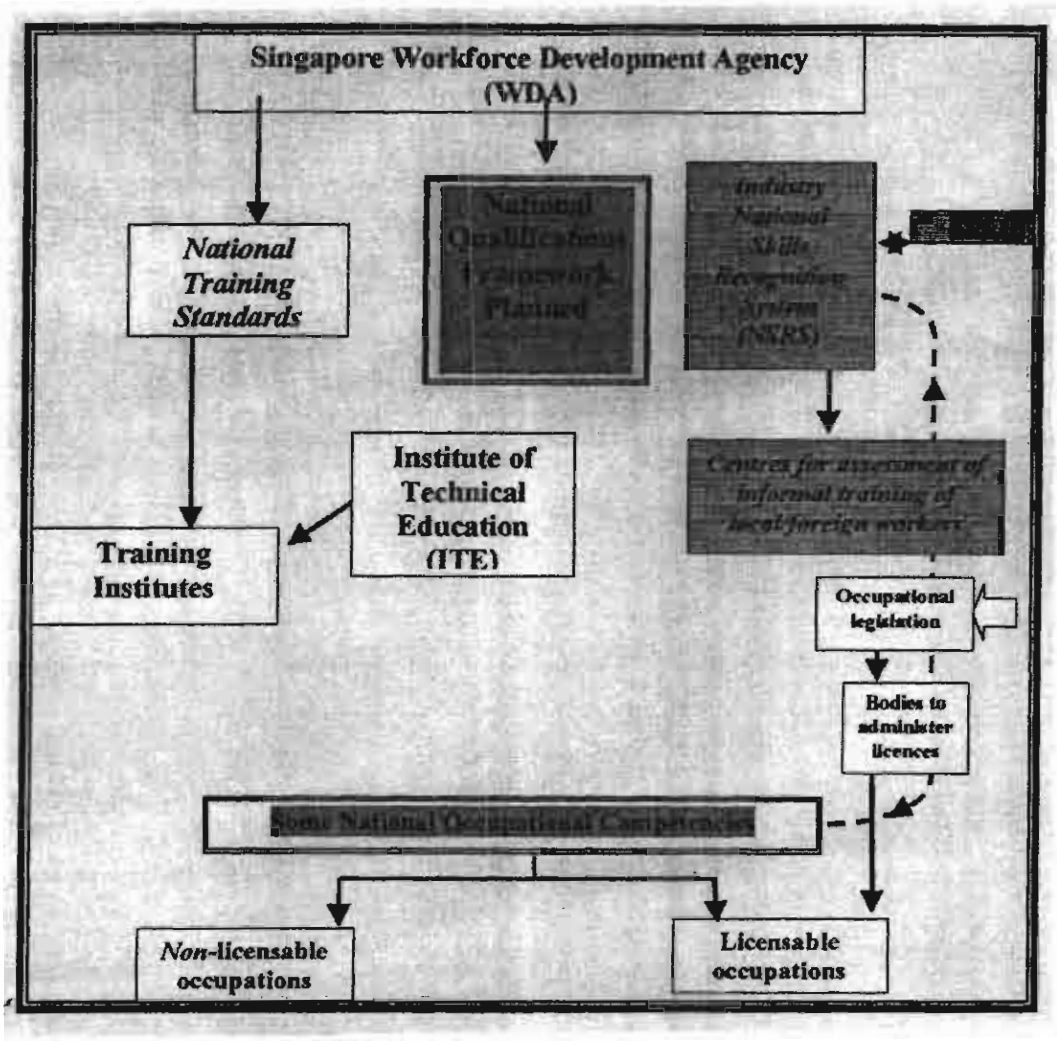
= Industry involvement



Source: INT – 5 Enhancing Skills Recognition Arrangements in ASEAN Report 1.2

Singapore Skills Recognition Arrangements

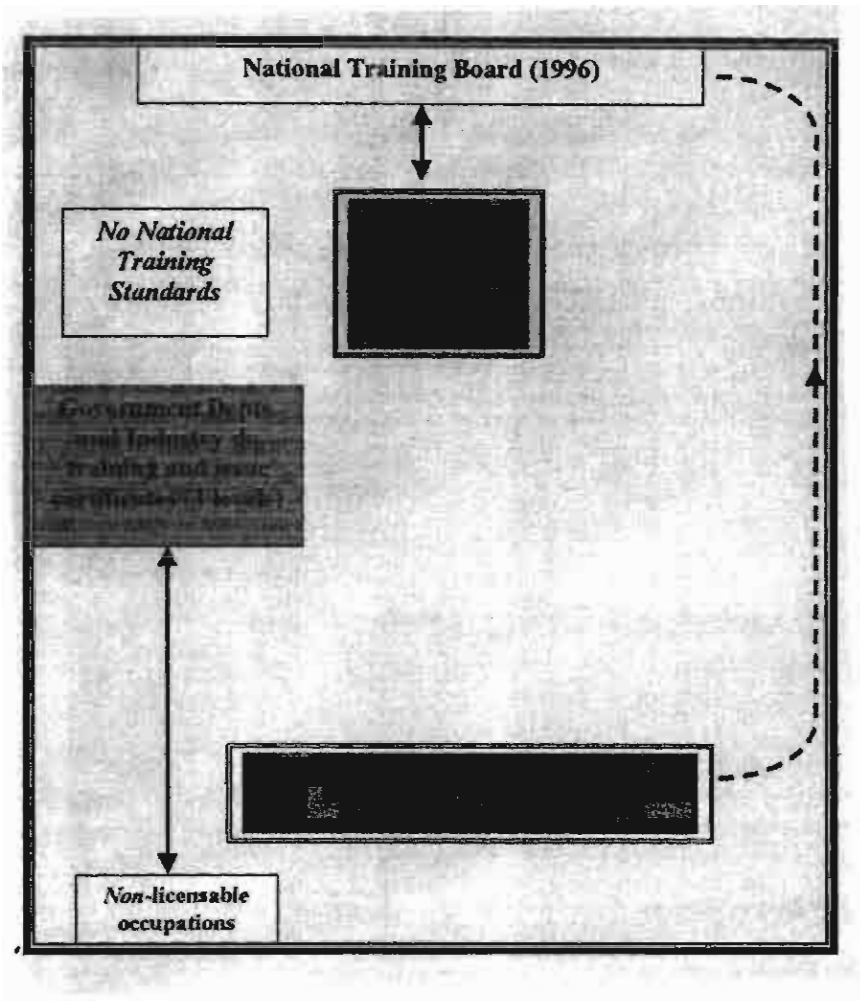
= Industry involvement



Source: INT – 5 Enhancing Skills Recognition Arrangements in ASEAN Report 1.2

Cambodia Skills Recognition Arrangements

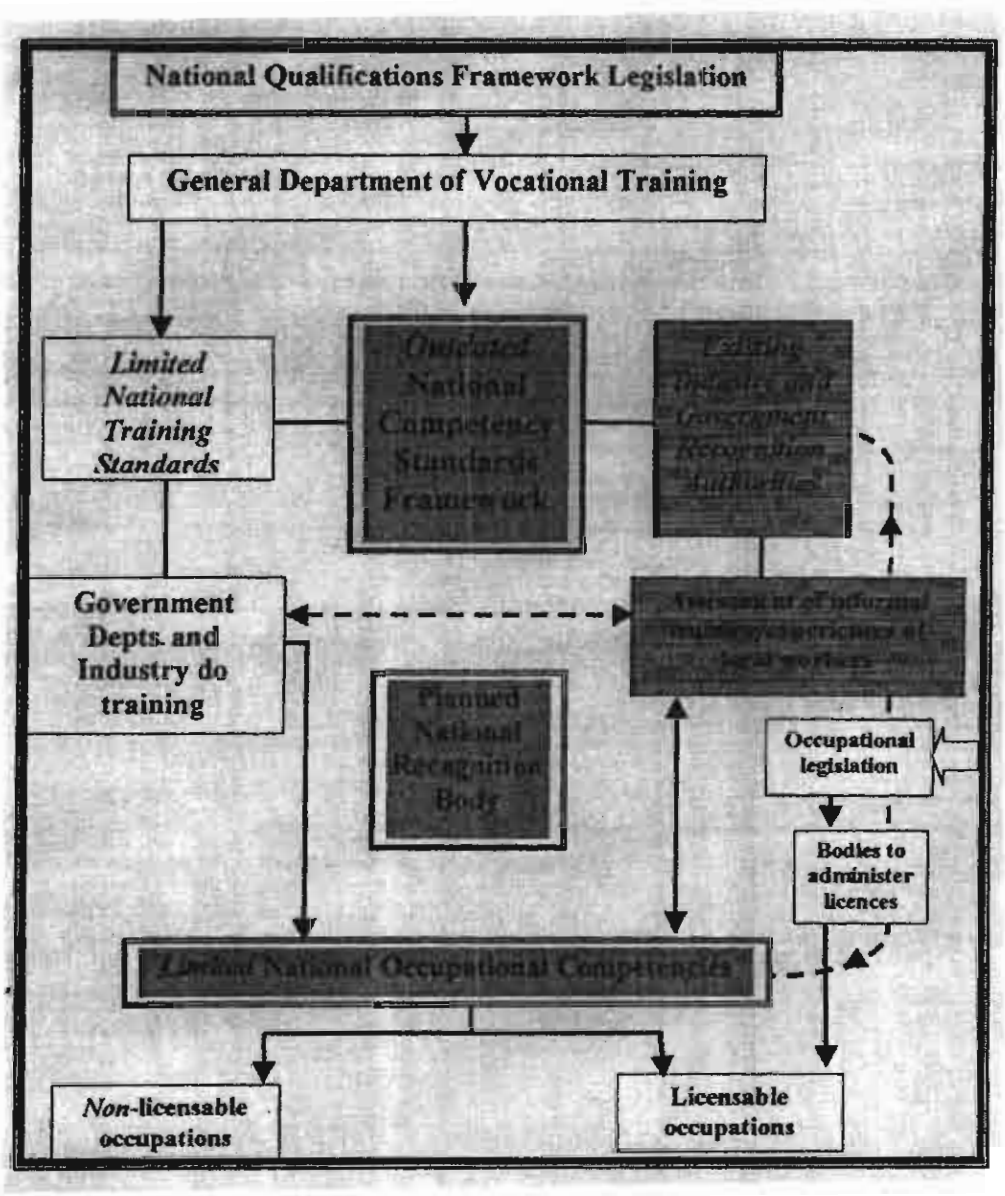
= Industry involvement



Source: INT – 5 Enhancing Skills Recognition Arrangements in ASEAN Report 1.2

Vietnam Skills Recognition Arrangements

= Industry involvement



Source: INT – 5 Enhancing Skills Recognition Arrangements in ASEAN Report 1.2

	Kimpalan Gas	Kepingan Logam	Fabrikasi	Pemeriksaan
L5	H-023-5 Jurutera Kimpalan (Fabrikasi) *(Welding Engineer (Fabrication))* *(20-06-97)*			
L4	H-023-4 Pembantu Jurutera Kimpalan (Fabrikasi) *(Assistant Welding Engineer (Fabrication))* *(20-06-97)*			
L3	H-022-3 @ Juruteknik Kimpalan Gas *(Gas Welding Technician)* *(12-04-96)*	H-070-3 Juruteknik Kepingan Logam *(Sheet Metal Technician)* *(10-04-95)*	H-200-3 Juruteknik Fabrikasi & Memasang Struktur Keluli *(Steel Structure & Fabrication Technician)* *(30-04-97)*	H-060-3 @ Pemeriksa Kimpalan Kanan *(Senior Welding Inspector)* *(28-11-95)*
L2	H-022-2 Jurukimpal Gas *(Gas Welder)* *(12-04-96)*	H-070-2 Jurubentuk Kepingan Logam *(Sheet Metal Fabricator)* *(10-04-95)*	H-200-2 Fabrikator & Pemasang Struktur Keluli *(Steel Structure Erector & Fabricator)* *(30-09-97)*	H-060-2 Pemeriksa Kimpalan *(Welding Inspector)* *(28-11-95)*
L1	H-022-1 Jurukimpal Gas *(Gas Welder)* *(12-04-96)*	H-070-1 Jurubentuk Kepingan Logam (Sheet Metal Fabricator) *(10-04-95)*	H-200-1 Fabrikator & Pemasang Struktur Keluli *(Steel Structure Erector & Fabricator)* *(30-09-97)*	H-060-1 Pemeriksa Kimpalan *(Welding Inspector)* *(28-11-95)*

	Kimpalan Arka *(Arc Welding)*			
L5	H-023-5 Jurutera Kimpalan (Fabrikasi) *(Welding Engineer (Fabrication))* *(20-06-97)*			
L4	H-023-4 Pembantu Jurutera Kimpalan (Fabrikasi) *(Assistant Welding Engineer (Fabrication))* *(20-06-97)*			
L3	H-024-3 Juruteknik Kimpalan Arka Logam Berperisai(Keluli Karbon & Keluli Tahan Karat) *(Shielded Metal Arc Welding Technician (Carbon Steel & Stainless Steel))* *(16-07-98) (P)*	H-026-3 Juruteknik Kimpalan Arka Tungsten Gas & Arka Logam Berperisai(Keluli Karbon & Keluli Tahan Karat) *(Gas Tungsten Arc & Shielded Metal Arc Welding Technician (Carbon Steel & Stainless Steel))* *(16-07-98) (P)*	H-025-3 Juruteknik Kimpalan Arka Tungsten Gas (Keluli Karbon & Keluli Tahan Karat & Aluminium) *(Shielded Metal Arc Welding Technician (Carbon Steel & Stainless Steel & Aluminium)* *(16-07-98) (P)*	H-021-3 @ Juruteknik Kimpalan Logam Tanpa Ferus *(Non Ferrous Metal Welding Technician)* *(10-04-95*
L2	H-024-2 Jurukimpal Arka Logam Berperisai (Keluli Karbon & Keluli Tahan Karat) *(Shielded Metal Arc Welder (Carbon Steel & Stainless Steel))* *(16-07-98) (P)*	H-025-2 Jurukimpal Arka Tungsten Gas(Keluli Karbon & Keluli Tahan Karat) *(Gas Tungsten Arc Welder (Carbon Steel & Stainless Steel))* *(16-07-98) (P)*		H-021-2 Jurukimpal Logam Tanpa Ferus *(Non Ferrous Metal Welder)* *(10-04-95)*
L1	H-024-1 Jurukimpal Arka Logam Berperisai (Keluli Karbon) *(Shielded Metal Arc Welder (Carbon Steel)* *(16-07-98) (P)*			



Majlis Latihan Vokasional Kebangsaan
Kementerian Sumber Manusia, Malaysia
(National Vocational Training Council)
Ministry of Human Resources, Malaysia

DAFTAR STANDARD KETRAMPILAN KEBANGSAAN
(Registry of National Competency Standard)

1) **TEKNOLOGI MAKLUMAT & KOMUNIKASI**
(Information & Communications Technology)

Tiada Tahap *(No Level)*	Z-003 Pengguna Teknologi Maklumat & Komunikasi (ICT) *(Information & Communications Technology (ICT) User)* (19-04-2001)

2) **PEMBINAAN**
(CONSTRUCTION)

Tiada Tahap *(No Level)*	Z-004 Pengurus Projek Pembinaan *(Project Manager Construction)* (28-06-2002)

3) **PEKERJA ASING**
(FOREIGN WORKERS)

	Komunikasi Di Tempat Kerja *(Workplace Communication)*
Tiada Tahap *(No Level)*	Z-005 Kecekapan Berkomunikasi Di Tempat Kerja Bagi Pekerja Asing Yang Bekerja Di Malaysia *(Workplace Communication Proficiency For Foreign Workers Working in Malaysia)* (28-06-2003)

Kebudayaan Malaysia *(Malaysian Culture)*
Z-006 Malaysian Culture For Foreign Workers Working In Malaysia (30-12-2003)

	Kesedaran Undang-Undang Malaysia *(Awareness Of Malaysian Laws)*
Tiada Tahap *(No Level)*	Z-007 Awareness of Malaysian Laws for Foreign Workers Working in Malaysia (30-12-2003)

มาตรฐานแห่งชาติ
(Thai National Skill Standard)
สาขาอาชีพผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต (มฝร-04207008)
(TSS-04207008)

สำหรับการรับรองผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง
(For Certification of Authorized Welding Inspectors and Designated Examiners: AWI and DE)

1. ขอบข่าย (Scope)

1.1 มาตรฐานแรงงานแห่งชาติฉบับนี้ กำหนดรายละเอียดในการรับรองผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งของ กพร/สชล (DSD/TWS) เป็นการกำหนดความต้องการระดับต้นของคุณสมบัติที่ว่าบุคคลจะต้องมีคุณสมบัติอย่างไร รวมทั้งหลักการในการดำเนินการและปฏิบัติสำหรับการรับรองผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นการกำหนดระดับของการรับรอง

1.2 มาตรฐานแห่งชาตินี้ประกอบไปด้วยใบรับรอง 2 ระดับ

1.3 กพร/สชล (DSD/TWS) จะดำเนินการฝึกอบรมและการสอบรับรองความรู้ด้านการประกอบงานเชื่อมทักษะในงานเชื่อม ความรู้ในการตรวจสอบงานเชื่อมบุคคล กฎระเบียบและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

1.4 ผู้ว่าจ้างจะต้องรับผิดชอบต่อผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งเพื่อเป็นการประกันการทำงานในหน้าที่การตรวจสอบงานเชื่อมของผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง การให้วุฒิบัตรเป็นการรับรองความสามารถของบุคคล แต่ไม่เป็นการประกันว่าจะสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง การรับรองนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบของผู้ว่าจ้างในการรับรองการทำงานของผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและ ผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง

2. ระดับของการรับรองผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้ รับการแต่งตั้ง
(Levels of Authorized Welding Inspector and Designated Examiner Certification)

2.1 ระดับของการรับรองมี 2 ระดับ

- 2.1.1 ระดับที่ 1 : ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต (AWI)
- 2.1.2 ระดับที่ 2 : ผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (DE)

2.2 ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต (AWI) จะทำหน้าที่ควบคุมและดำเนินการตรวจสอบงานเชื่อมตามข้อ 4 ผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (DE) ทำหน้าที่ควบคุมการตรวจสอบงานเชื่อมและการสอบรับรองช่างเชื่อม รวมทั้งการออกใบรับรองวุฒิบัตรตามข้อ 5

3. นิยามศัพท์ (Definition of Terms)

คำศัพท์ที่ใช้ในมาตรฐานนี้นิยามไว้ดังต่อไปนี้ :

เกณฑ์การยอมรับ (Acceptance criteria)	:	ขอบเขตเฉพาะที่ใช้กับชิ้นงาน กระบวนการหรือการบริการที่กำหนดไว้ในมาตรฐานเฉพาะ (code) มาตรฐานต่างๆ หรือสัญญาว่าจ้าง
ผู้สมัคร (Applicant)	:	บุคคลที่สมัครเข้ารับการทดสอบฝีมือช่างเชื่อมของ กพร/สชล (DSD/TWS)
ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต (Authorized Welding Inspector – AWI)	:	คือ บุคคลที่ทำหน้าที่ในการควบคุมและดำเนินการตรวจสอบเชื่อมตามมาตรฐาน กพร/สชล และมีคุณสมบัติที่จะสมัครเป็นผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งแล้ว
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง-สพร กลาง (Central Institute for Skill Development-CISD)	:	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลางเป็นหน่วยงานเทียบเท่าระดับกองขึ้นตรงกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร)
วุฒิบัตร (Certificate)	:	เอกสารที่ออกให้กับบุคคลเพื่อแสดงว่าประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติตามข้อกำหนดในการที่จะมีสิทธิ์ได้รับรอง
การออกใบรับรอง (Certification	:	เป็นการออกเอกสารรับรองว่าบุคคลนั้นมีความสามารถและคุณสมบัติตาข้อกำหนด
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Department of Skill Development – DSD)	:	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน – กพร (DSD) เป็นกรมหนึ่งในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน/สมาคมช่างเชื่อมโลหะ กพร/สชล (Department for Skill Development/Thai Welding Society – DSD/TWS	:	องค์กรร่วมกันระหว่างกรมพัฒนาฝีมือ แรงงานและสมาคมการเชื่อมโลหะเพื่อพิจารณาอนุญาตของมาตรฐานและศูนย์ทดสอบ
ผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (Designated Examiner – DE)	:	คือบุคคลที่ทำหน้าที่ในการควบคุมและดำเนินการตรวจสอบงานเชื่อม และการสอบรับรองช่างเชื่อม รวมทั้งการออกใบรับวุฒิบัตรตามมาตรฐานแห่งชาติ กพร/สชล
ผู้ว่าจ้าง (Employer)	:	บริษัท สถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานที่จ้างผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต/ผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง
การประกอบโครงสร้าง (Fabrication)	:	การผลิตหรือสร้างโดยการเชื่อมตามข้อกำหนด
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด(Provincial Center Skill Development – PCSD)	:	เป็นหน่วยงานฝึกอาชีพสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำจังหวัด (สพจ)
คุณสมบัติ (Qualification)	:	การแสดงให้เห็นทักษะความรู้ สามารถให้การอบรมและประสบการณ์ที่กำหนดให้บุคคลปฏิบัติงานตาม

		หน้าที่เฉพาะได้อย่างเหมาะสม
รับรองคุณสมบัติ (Qualified)	:	แสดงว่ามีคุณสมบัติในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของงานเฉพาะได้อย่างเหมาะสม
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภูมิภาค (Regional Institute for Skill Development – RISD)	:	เป็นสถาบันฝึกอาชีพสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำภูมิภาค (สพร)
มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ(Thai National Standard)	:	เป็นมาตรฐานที่ตั้งข้อกำหนดสำหรับการทดสอบ รับรองฝีมือช่างเชื่อม
สถาบันฝึกอบรม (Training Institution)	:	สถาบันใดๆ ที่มีคุณสมบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ กพร/สชล (DSD/TWS) สำหรับงานเชื่อมและตัด สถาบันหรือศูนย์ของDSD สถาบันการศึกษาอื่นๆ หรืออาจเป็นหน่วยงานฝึก ในสถานประกอบการ
สมาคมการเชื่อมโลหะ(Thai Welding Society – TWS	:	สมาคมการเชื่อมโลหะ – สชล (TWS) เป็นสมาคมวิชาชีพ ประกอบด้วยบุคลากรภาครัฐและเอกชนสาขาต่างๆ ที่รวมตัวกันพัฒนาเทคโนโลยีการเชื่อมในประเทศไทย
การตรวจสอบ (Verification	:	การทำการทบทวน ตรวจสอบความถูกต้อง รับรอง หรือตัดสินใจ และทำเอกสารไม่ว่าเป็นสิ่งของกระบวนการบริการ หรือการทำเอกสารที่สอดคล้องกับข้อกำหนดที่ต้องการ
กรรมวิธีการเชื่อม (Welding Procedure	:	รายละเอียด วิธีการและการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการผลิตโครงสร้างงานเชื่อม
กระบวนการเชื่อม (Welding process	:	กระบวนการเชื่อมต่างๆ เป็นกรรมวิธีเชื่อมที่แตกต่างกัน เช่น การเชื่อมแก๊ส การเชื่อมไฟฟ้าด้วยมือ การเชื่อมมิก/แม็ก การเชื่อมฟลักซ์คอร์ เป็นต้น
ชิ้นงานเชื่อม (Weldment	:	ชิ้นส่วนที่ประสานกันด้วยวิธีการเชื่อม

4. ความรับผิดชอบของผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต
(Responsibility of an Authorized Welding Inspector)

ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตมีหน้าที่ในการตรวจสอบพินิจงานเชื่อม และประกันว่าแนวเชื่อมที่ต้องตรวจสอบเป็นไปตามการออกแบบทางวิศวกรรมและตรงตามข้อกำหนดของแนวเชื่อม ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจะต้องไม่กระทำการตัดสินใจทางวิศวกรรมด้วยตัวเอง หน้าที่ของผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต คือ ตรวจสอบเพื่อประกันว่างานเป็นไปตามข้อกำหนดของแบบ กรรมวิธีการรับรอง มาตรฐานและ มาตรฐานเฉพาะ

ภาระของผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ อาจจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะสิ่งเหล่านี้ :

4.1 **ความปลอดภัยบุคคล (Personal Safety):** ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตใช้หลักการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยเพื่อเป็นการประกันความปลอดภัยของตัวเองและคนงานที่ทำภายในหรือบริเวณที่ทำการตรวจสอบ

4.2 **กระบวนการเชื่อม (Welding Process):** ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจะต้องประกันว่ากระบวนการเชื่อมเป็นไปตามความต้องการของข้อกำหนดกรรมวิธีเชื่อม

4.3 **อุปกรณ์เชื่อม (Welding Equipment):** ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจะต้องประกันว่าอุปกรณ์เชื่อมสามารถทำงานเป็นไปตามพารามิเตอร์ตามข้อกำหนดกรรมวิธีเชื่อม และต้องเป็นผู้ตัดสินใจว่าอุปกรณ์เชื่อมสามารถใช้ในงานเชื่อมตามความต้องการได้

4.4 **การตรวจสอบคุณวุฒิช่างเชื่อม (Verification of Welder Approval):** ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจะต้องประกันว่าช่างเชื่อมมีคุณสมบัติในการเชื่อมแนวเชื่อมที่ต้องตรวจสอบ การประกันกระทำโดยการตรวจสอบวุฒิบัตรรับรองช่างเชื่อมที่ออกให้โดยผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับอนุญาตจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือเป็นไปตามมาตรฐานเฉพาะงานก่อสร้างที่ใช้ในโครงการ

4.5 **แบบและข้อกำหนดงานเชื่อม (Welding Drawings and Specifications):** ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจะต้องรับรองได้ว่า งานเชื่อมเป็นไปตามแบบทางวิศวกรรมและข้อกำหนดในงานก่อสร้าง หรืองานประกอบ ความรับผิดชอบหลักคือ ต้องประกันความต้องตามข้อกำหนด จึงจำเป็นต้องสามารถตีความของแบบและข้อกำหนดได้

4.6 **กรรมวิธีการเชื่อม (Welding Procedures):** ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจะต้องเข้าใจว่าข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมมีความเป็นมาอย่างไร และจะต้องสามารถกำหนดให้ช่างเชื่อมทำงานในโครงการได้ถูกต้องตามข้อกำหนดกรรมวิธีเชื่อม ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตต้องสามารถพิจารณาความถูกต้องของข้อกำหนดกรรมวิธีเชื่อมที่ได้รับการรับรอง

4.7 **โลหะชิ้นงาน (Base Metal):** ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตต้องสามารถพิจารณาโลหะชิ้นงานที่จะใช้ตามความต้องการของข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจะต้องประกันว่าโลหะชิ้นงานที่เตรียมไว้สำหรับงานเชื่อมเป็นไปตามข้อกำหนดและข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม

4.8 **โลหะเติมหรืออิเล็คโทรด (Filler metal or electrodes):** ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตต้องประกันว่าโลหะเติมหรืออิเล็คโทรดเป็นไปตามความต้องการของข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม เก็บรักษาจัดการและใช้ให้เป็นไปตามคำแนะนำของผู้ผลิต

4.9 **มาตรฐานเฉพาะการเชื่อม (Welding Codes):** ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการใช้และการนำไปใช้มาตรฐานเฉพาะการเชื่อม เช่น AWS หรือ ASME ISO เป็นต้น ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจะต้องสามารถประกันให้โลหะชิ้นงาน และโลหะเติมได้รับการควบคุม เก็บรักษา กำหนดเครื่องหมาย เตรียมงาน และการเชื่อมให้เป็นไปตามมาตรฐานเฉพาะหรือข้อกำหนด

4.10 **การตรวจสอบงานเชื่อม (Welding Inspection):** ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตมีหน้าที่เตรียมการตรวจสอบ ทำการตรวจสอบระหว่างการทำงาน และการตรวจสอบขั้นสุดท้ายของแนวเชื่อมที่ควบคุมเพื่อเป็นหลักประกันให้เป็นไปตามข้อกำหนดเฉพาะของแนวเชื่อม ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตเป็นผู้ตรวจสอบพินิจ ถ้าข้อกำหนดถูกกำหนดให้ตรวจสอบ

แบบไม่ทำลาย ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจะพิจารณาว่าผู้ตรวจสอบการตรวจสอบแบบไม่ทำลายมีความสามารถและได้รับอนุญาตให้เป็นผู้ตรวจสอบแบบไม่ทำลายได้

4.11 **การบันทึกข้อมูล (Records):** ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตรับผิดชอบในการเตรียมการบันทึกอย่างถูกต้อง ชัดเจน แม่นยำ และรัดกุมให้เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐานหรือมาตรฐานเฉพาะ

5. ความรับผิดชอบของผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (Responsibility of a Designated Examiner)

ผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง จะต้องรับผิดชอบภาระทั้งหมดที่กำหนดไว้สำหรับผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต นอกจากนี้ผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องรับผิดชอบในการรับรองคุณสมบัติช่างเชื่อม และรับรองข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมให้เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐาน และมาตรฐานเฉพาะงานที่ใช้ ทั้งนี้ผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องสังกัดหน่วยงานหนึ่ง ได้แก่ บริษัท สถานศึกษา ศูนย์ฝึกหรือหน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งได้รับการรับรอง กพร/สชล เท่านั้น

5.1 **การทดสอบรับรองช่างเชื่อม (Welder Approval Testing):** ผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องรับผิดชอบในการดำเนินการทดสอบรับรองช่างเชื่อมตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ ผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องรับผิดชอบในการดำเนินการสอบรับรองคุณสมบัติและการออกใบรับรองช่างเชื่อม (Qualification/Certification) ตามมาตรฐานเฉพาะด้านงานก่อสร้าง หรือมาตรฐานอื่นๆ ที่ใช้ในโครงการนั้นๆ

5.2 **การบันทึกการับรองช่างเชื่อม (Welder Approval Records):** ผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องรับผิดชอบในการเตรียมการบันทึกข้อมูลสำหรับการสอบรับรองช่างเชื่อมทั้งหมดและออกบัตรรับรองและวุฒิบัตรที่เหมาะสมให้กับช่างเชื่อม

5.3 **ข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (Welding Procedure Specification):** ผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งสามารถติดตามดูการสอบให้เป็นไปตามข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม เพื่อความถูกต้องของมาตรฐานเฉพาะด้าน งานก่อสร้าง หรือมาตรฐานที่ใช้ในโครงการนั้นๆ

6. ข้อกำหนดด้านการศึกษา ประสบการณ์ และการออกใบรับรอง (Education, Experience and Certification Requirements)

6.1 **การสมัคร (Application):** บุคคลที่สมัครจะต้องกรอกใบสมัครเป็นผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตหรือผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งโดยแสดงระดับการศึกษาและประสบการณ์ของผู้สมัคร อย่างละเอียดและสมบูรณ์ การให้ข้อมูลผิดหรือให้ข้อมูลไม่สมบูรณ์อาจเป็นผลให้ผู้สมัครไม่ได้รับการรับรอง

6.2 **การศึกษา (Education):** ผู้สมัครเป็นผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตหรือผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องจบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า

6.3 **ประสบการณ์ (Experience):** ผู้สมัครจะต้องมีประสบการณ์ในงานเชื่อมอย่างน้อย 5 ปี จึงจะได้รับการรับรอง ประสบการณ์อาจเป็นด้านงานก่อสร้าง งานประกอบ งานผลิต งานซ่อม งานออกแบบ งานตรวจสอบ งานให้คำปรึกษา หรือการฝึกอบรม

6.3.1 ประสบการณ์อาจเป็นงานชนิดหนึ่ง หรืออาจเป็นงานผสมกันตั้งแต่สองชนิดขึ้นไป

6.3.2 การศึกษา หรือการฝึกอบรมในสาขาที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมานับได้ไม่เกิน 2 ปี

6.3.3 ประสบการณ์จะต้องสัมพันธ์กับงานเชื่อมในงานผลิต สร้าง หรืองานประกอบตามมาตรฐานสากล หรือมาตรฐานแห่งชาติตามมาตรฐานการผลิต หรือข้อกำหนดด้านการผลิตและ/หรือตามมาตรฐานเฉพาะงานก่อสร้าง

6.3.4 ประสบการณ์ไม่จำเป็นต้องต่อเนื่อง แต่เมื่อรวมแล้วต้องได้ไม่น้อยกว่า 5 ปี

6.4 **การรับรองการศึกษา ประสบการณ์และวุฒิบัตร (Verification of Education, Experience and Certification):** การรับรอบการศึกษาและประสบการณ์ที่เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ใบรับรองเกรด ประกาศนียบัตร และหนังสือรับรองจากผู้ว่าจ้าง เป็นต้น) จะต้องแนบมากับใบสมัคร อาจมีการเรียกตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร สำเนาของวุฒิบัตร และบันทึกรับรองสมรรถนะที่เหมาะสมของช่างเชื่อม (ใบรับรอง) ให้แนบมากับใบสมัครด้วย

7. ข้อกำหนดการมองเห็น (Visual Requirements)

7.1 ผู้สมัครจะต้องผ่านการทดสอบสายตา โดยมีเลนส์และไม่มีเลนส์ปรับความชัด เพื่อทดสอบการมองเห็นคมชัดในระยะใกล้ 300 มม. โดยใช้ตัวอักษรขนาดต่างๆ ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องผ่านการตรวจสอบความชัดของสายตาทุก 3 ปี ตลอดระยะเวลาที่ได้รับการรับรอง การมองเป็นชัดในระยะใกล้เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับสมรรถนะที่เหมาะสมของการตรวจสอบงานเชื่อม ข้อบกพร่องของสายตาเกินระดับความชัดจะเป็นสาเหตุพอเพียงสำหรับการไม่รับสมัคร ไม่ให้การรับรอง หรือยกเลิกวุฒิบัตร

7.2 ผู้สมัครอาจจะต้องทำการตรวจสอบสภาพการเห็นสี การเห็นสีมีความจำเป็นในงานเฉพาะบางอย่างแต่ไม่มีความจำเป็นสำหรับกระบวนการตรวจสอบงานเชื่อมทุกกระบวนการ อาจเป็นหน้าที่ของผู้ว่าจ้างที่จะกำหนดให้มีการตรวจสภาพการเห็นสีของผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง

7.3 ผลการตรวจสอบสายตา จะต้องแนบไปกับใบสมัครเป็นผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง และจะต้องทำการตรวจสอบ ทุก 3 ปี ข้อบกพร่องที่ไม่ทำตามกำหนดจะเป็นผลให้ถูกปฏิเสธการสมัคร หรือการขอคงสภาพวุฒิบัตรผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่รับการแต่งตั้งได้

7.4 การออกวุฒิบัตรให้ใหม่จะกระทำได้ต่อเมื่อได้ส่งรายงานการตรวจสายตา

7.5 จักษุแพทย์หรือแพทย์ทั่วไปที่ทำการตรวจสายตา จะต้องบันทึกผลการตรวจในแบบฟอร์มตรวจสายตาของ กพร/สชล (DSD/TWS)

8. ข้อกำหนดในการสอบ (Examination Requirements)

8.1 สำหรับผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต (ในการสอบทั้งหมดผู้สมัครจะต้องสอบผ่านได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70)

8.1.1 ผู้สมัครจะต้องสอบผ่านข้อเขียนแบบปรนัยของพื้นฐานการเชื่อม ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาดังต่อไปนี้โดยไม่เปิดตำรา

8.1.1.1 ศัพท์เฉพาะของงานเชื่อม

8.1.1.2 พื้นฐานเบื้องต้นของกระบวนการเชื่อมต่าง ๆ
8.1.1.3 หน้าที่ของผู้ตรวจสอบงานเชื่อม
8.1.1.4 รูปทรงรอยต่อ
8.1.1.5 สัญลักษณ์งานเชื่อม
8.1.1.6 โลหะวิทยางานเชื่อม
8.1.1.7 ความสามรถเชื่อมได้
8.1.1.8 ข้อกำหนดมาตรฐานและมาตรฐานเฉพาะ
8.1.1.9 ข้อกำหนดกรรมวิธีเชื่อม
8.1.1.10 การรับรองช่างเชื่อม
8.1.1.11 การทดสอบแบบทำลาย
8.1.1.12 การทดสอบแบบไม่ทำลาย
8.1.1.13 สิ่งบกพร่องโลหะชิ้นงาน
8.1.1.14 สิ่งบกพร่องโลหะเชื่อม
8.1.1.15 รายงานการตรวจสอบ
8.1.1.16 ความรับผิดชอบของผู้ตรวจสอบงานเชื่อม
8.1.1.17 ความปลอดภัยในการเชื่อม

8.1.2 ผู้สมัครจะต้องสอบผ่านข้อเขียนแบบปรนัยเรื่อง ISO 9606-1 และ ISO 5817 โดยเปิดตำรา

8.1.3 ผู้สมัครจะต้องสอบผ่านข้อเขียนแบบปรนัยเรื่องมาตรฐานเฉพาะในงานประกอบ โดยเปิดตำรา

8.1.4 ผู้สมัครจะต้องสอบผ่านข้อเขียนแบบปรนัยในเรื่องการปฏิบัติการตรวจสอบงานเชื่อม ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาต่อไปนี้ โดยไม่เปิดตำรา

8.1.4.1 การรับรองกรรมวิธีเชื่อม
8.1.4.2 การรับรองช่างเชื่อม
8.1.4.3 การยอมรับข้อกำหนดและแบบงานเชื่อม
8.1.4.4 การตรวจสอบแนวเชื่อม
8.1.4.5 ขนาดแนวเชื่อม
8.1.4.6 คุณภาพแนวเชื่อม
8.1.4.7 การตรวจสอบแนวเชื่อมแบบไม่ทำลาย
8.1.4.8 การใช้เครื่องมือวัด
8.1.4.9 การบันทึกผลการตรวจสอบ

8.2 สำหรับผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (ในการสอบทั้งหมดผู้สมัครจะต้องสอบผ่านได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70)

8.2.1 ผู้สมัครจะต้องสอบผ่านข้อเขียนแบบปรนัยในเรื่องพื้นฐานของข้อกำหนดกระบวนการเชื่อมและการรับรองช่างเชื่อม ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาต่อไปนี้ โดยไม่เปิดตำรา

8.2.1.1 การเตรียมการสำหรับกรรมวิธีการเชื่อม
8.2.1.2 การควบคุมการสอบกรรมวิธีเชื่อม
8.2.1.3 การเตรียมชิ้นงานทดสอบสำหรับการสอบกรรมวิธีเชื่อม

8.2.1.4 การทดสอบแบบทำลายสำหรับการสอบกรรมวิธีเชื่อม
8.2.1.5 การบันทึกการสอบกรรมวิธีเชื่อม
8.2.1.6 การเตรียมการสำหรับการทดสอบรับรองช่างเชื่อม
8.2.1.7 การควบคุมการสอบรับรองช่างเชื่อม
8.2.1.8 การเตรียมชิ้นงานทดสอบสำหรับการสอบรับรองช่างเชื่อม
8.2.1.9 การสอบแบบทำลายสำหรับการสอบรับรองช่างเชื่อม
8.2.1.10 การบันทึกการสอบรับรองช่างเชื่อม

8.2.2 ผู้สมัครจะต้องสอบผ่านข้อเขียนแบบปรนัยในเรื่องการใช้มาตรฐานฝีมือแห่งชาติโดยการเปิดตำรา
8.2.2.1 เชื่อมแก๊ส
8.2.2.2 เชื่อมไฟฟ้าด้วยมือ
8.2.2.3 เชื่อมมิก/แม็ก
8.2.2.4 เชื่อมทิก
8.2.2.5 เชื่อมฟลักคอร์
8.2.2.6 การีดโลหะด้วยแก๊ส

8.3 ผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การสอบในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง สามารถสมัครสอบใหม่ได้ภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ผู้ที่ไม่มาสอบใหม่ภายใน 1 ปี จะต้องทำการสอบใหม่ทั้งหมด

9. การรับรองผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (Certification of the Authorized Welding Inspector and Designated Examiner)

9.1 เอกสารรับรอง (Certification Documentation)

กพร/สชล (DSD/TWS) จะออกวุฒิบัตรรับรองแต่ละบุคคลที่มีความเหมาะสมเป็นผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตหรือผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง และบัตรประจำตัว ซึ่งแสดงระดับของคุณวุฒิ วุฒิบัตรและบัตรประจำตัวจะต้องกำหนดลำดับหมายเลขด้วยตัวเลขเฉพาะ ซึ่งจะใช้ได้เฉพาะบุคคลเท่านั้น หมายเลขจะแสดงไว้บนบันทึกข้อมูลทั้งหมดที่ลงนามโดยผู้ตรวจสอบหรือ ผู้ดำเนินการสอบ วุฒิบัตรและบัตรประจำตัวจะแสดงวันออกบัตรและวันหมดอายุไว้ด้วย

9.2 ระยะเวลาการรับรอง (Certification Period)

9.2.1 การรับรองจะมีระยะเวลา 3 ปีนับตั้งแต่วันออกตามที่ปรากฏในวุฒิบัตร

9.2.2 การตรวจสอบสาขาจะต้องกระทำทุก 3 ปี การตรวจสายตาจะต้องเสนอต่อ กพร/สชล (DSD/TES) เพื่อรักษาสภาพของวุฒิบัตร ผู้ว่าจ้างเป็นผู้รับผิดชอบในการประกันว่าได้มีการตรวจสายตาและตรวจสอบว่าวุฒิบัตรยังใช้ได้

9.3 การตรวจสอบวุฒิบัตร (Certification Verification)

กพร/สชล (DSD/TWS) จะเปิดเผยการสอบให้ผู้สมัครเท่านั้น ทั้งวุฒิบัตร บัตรประจำตัวและการตรวจสายตาแสดงถึงความสมบูรณ์ของการรับรอง ถ้าผู้ว่าจ้างติดต่อสอบถามจาก กพร/สชล (DSD/TWS) จะสามารถทราบได้ว่าวุฒิบัตรได้ถูกยกเลิกหรือไม่

โดยผู้ว่าจ้างจะต้องทราบเลขที่บัตรและชื่อเต็มของผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตหรือผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (AWI/DE) ผู้ว่าจ้างไม่สามารถขอรายละเอียดถึงสาเหตุของการยกเลิกจาก กพร/สชล (DSD/TWS)

9.4 การเอื้อประโยชน์ต่อการรับรองวุฒิบัตรอื่น (Certification Reciprocity)

กพร/สชล (DSD/TWS) อาจออกวุฒิบัตรผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตหรือผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (AWI/DE) ให้กับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามข้อกำหนดของการรับรองเช่นเดียวกับที่ผ่านการสอบมาแล้วของประเทศที่มีข้อตกลงการเอื้อประโยชน์การรับรองวุฒิบัตรอื่น และถือใบวุฒิบัตรที่เป็นปัจจุบัน และยังใช้ได้ของประเทศนั้น ผู้สมัครจะต้องทำการตรวจ สายตาใหม่ตามที่กำหนดของมาตรฐานนี้ (ตามข้อ 7) ระยะเวลาของการรับรองนี้จะมีผลจนถึงวันหมดอายุของวุฒิบัตรของประเทศที่ออกให้

9.5 การออกวุฒิบัตรใหม่ (Recertification)

9.5.1 การออกวุฒิบัตรใหม่ภายหลังจากวุฒิบัตรหมดอายุ จะทำได้โดยการสมัครขอใบวุฒิบัตรใหม่ที่แสดงถึงประสบการณ์ทำงานใน 3 ปี ที่ผ่านมา ผลการตรวจสายตาปัจจุบัน และชำระค่าธรรมเนียมขอวุฒิบัตรทุกครั้ง

9.5.2 ทุกๆ 9 ปีหรือการรับรองครั้งที่ 3 ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตหรือผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง จะต้องทำการสอบใหม่ทั้งหมด

9.5.3 การออกวุฒิบัตรให้ใหม่สำหรับวุฒิบัตรของประเทศที่มีข้อตกลงการเอื้อประโยชน์การรับรองจะกระทำได้โดยผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับการรับรองจากประเทศนั้นมาก่อน หรือโดยขอสมัครใหม่และทำการสอบตามมาตรฐานนี้

9.6 การยกเลิกการรับรอง (Revocation of Certification)

กพร/สชล (DSD/TWS) จะมีสิทธิ์ในการยกเลิกการรับรองได้ตลอดเวลาเท่าที่มีการชี้ชัดโดยไม่มีข้อสงสัยว่า ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตหรือผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งได้มีการละเมิดจรรยาบรรณ (ตามข้อ 10)

9.7 การเพิ่มคุณวุฒิ (Upgrading Certification)

ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจะขอเพิ่มคุณวุฒิ เพื่อยกระดับไปเป็นผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งได้ตลอดเวลา ถ้าผู้สมัครมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานนี้ โดยต้องสอบผ่านสำหรับการเป็นผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งเฉพาะ ในส่วนของการรับรองที่ยังไม่ได้สอบเมื่อครั้งเป็นผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต ทั้งนี้ ไม่ต้องสอบในส่วนของผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตของการรับรอง

10. จรรยาบรรณของผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (Ethics of a Authorized Welding Inspector and Designated Examiner : AWI & DE)

เพื่อรักษาความซื่อสัตย์ต่ออาชีพและมาตรฐานการดำเนินงานและการปฏิบัติงานผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง จะต้องปฏิบัติตามหลักการต่อไปนี้

10.1 ความซื่อสัตย์ (Integrity): ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอลบที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และต้องซื่อตรง ไม่มีอคติต่อลูกค้า ผู้ว่าจ้าง บุคคลากรของ กพร (DSD) และผู้ว่าจ้างภาคอุตสาหกรรม ผู้ตรวจสอบงาน

เชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องไม่ปลอมแปลงกระทำเกินความจริงหรือยอมให้มีการบิดเบือนการบันทึกรายงานหรือคุณสมบัติของตนเอง

10.2 ความรับผิดชอบส่วนรวม (Responsibility to the Public)

10.2.1 ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสุขอนามัย และความเป็นอยู่ที่ดีของส่วนรวมโดยปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่กำหนดที่ได้รับอนุญาตด้วยความยุติธรรม สำนึกถึงความรับผิดชอบอย่างเต็มที่และรักษาไว้ซึ่งศีลธรรมอันดี

10.2.2 ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องไม่กระทำหรือพยายามกระทำในสิ่งที่ตนเองไม่ได้รับการฝึกฝน หรือไม่ได้รับการรับรอง

10.2.3 ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องรับผิดชอบทั้งหมดในเรื่องของความโปร่งใส และการให้ความจริงในคำให้การ เอกสารยืนยันรายงาน หรือบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย

10.2.4 ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง จะลงนามเฉพาะงานที่ทำด้วยตนเองเท่านั้น

10.2.5 ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องแสดงบัตรประจำตัวตามคำเรียกร้อง

10.3 การหลีกเลี่ยงการกระทำที่ไม่เหมาะสม (Avoid Conflict of Interest)

10.3.1 ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องหลีกเลี่ยงการกระทำที่ไม่เหมาะสมกับผู้ว่าจ้าง ลูกค้า โดยเปิดเผยธุรกิจหรือเรื่องราวที่เกี่ยวข้องที่อาจก่อให้เกิดข้อขัดแย้งได้ และจะต้องไม่กระทำสิ่งที่แสดงถึงความไม่ซื่อสัตย์หรือความไม่รับผิดชอบต่อส่วนรวม

10.3.2 ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องไม่รับสินจ้างรางวัล ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้ว่าจ้างหรือลูกค้า

10.3.3 ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องไม่รับค่าตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่งมากกว่าหนึ่งฝ่ายที่ทำงานในโครงการเดียวกัน นอกจากได้มีการเปิดเผยข้อตกลง และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

10.3.4 ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องไม่ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบงานเชื่อมหรือผู้ดำเนินการสอบในโครงงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงทางกฎหมายในฐานะกรรมการหรือพนักงานรัฐ

10.3.5 ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องไม่ให้ข้อมูลหรือวิจารณ์ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบงานเชื่อมหรือการดำเนินการสอบต่อส่วนรวมโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้สนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียก่อน

10.3.6 ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องไม่เสนอบทวิจารณ์หรือความคิดเห็นต่อส่วนรวมในเรื่องเกี่ยวกับการตรวจสอบงานเชื่อมและการดำเนินการสอบที่ตนเองไม่มีความรู้

10.3.7 ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องไม่จูงใจผู้ว่าจ้างไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมโดยการเสนอสินบน ค่านายหน้า เงินรางวัลการบริการหรือการชดเชยลักษณะใดๆ ซึ่งไม่ได้กำหนดไว้ในหน้าที่ที่จะส่งผลให้งานของผู้ตรวจสอบงานเชื่อมหรือผู้ดำเนินการสอบไม่สมบูรณ์

10.3.8 ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็นกรรมสิทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ หรือกระบวนการทางเทคนิคของผู้ว่าจ้างหรือลูกค้าทั้งในปัจจุบันหรืออดีต

10.4 สิ่งที่ไม่อนุญาตให้ปฏิบัติ (Unauthorized Practice)

สิ่งที่ไม่อนุญาตให้ปฏิบัติใดๆ หรือร่วงละเมิดศีลธรรมอันดี (ดูข้อ 10) ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานนี้จะถูกนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการพิจารณายกเลิกการรับรองผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับการอนุญาตและผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง จนกว่าการปฏิบัติหรือประพฤติตัวด้านศีลธรรมได้รับการปรับปรุงและแก้ไขจนเป็นที่น่าพอใจของ กพร/สชล (DSD/TWS) ตามข้อ 10

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
สาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ
Manual Metal Arc Welding - MMAW

1. ขอบข่าย (Scope)

1.1 มาตรฐานฝีมือแห่งชาตินี้กำหนดขึ้นตามมาตรฐาน ISO 9606-1 โดยมีข้อกำหนดสำหรับการทดสอบและการรับรองฝีมือของช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ

1.2 มาตรฐานฝีมือแห่งชาตินี้จะใช้ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (CISD) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (RISD) และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (PCSD) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD) สำหรับการทดสอบและการรับรองช่างเชื่อม มาตรฐานนี้สามารถให้อุตสาหกรรมนำไปใช้เป็นแนวทางในการทดสอบและรับรองฝีมือช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือได้ ถ้าไม่มีการใช้มาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ในงานก่อสร้าง งานผลิตหรืองานประกอบโครงสร้างโลหะอยู่แล้ว

1.3 ถ้ามีมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) สำหรับงานก่อสร้าง งานผลิตหรืองานประกอบโครงสร้างโลหะ แนะนำให้ใช้มาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ต่างๆ เป็นแนวทางในการทดสอบและรับรองช่างเชื่อมในงานก่อสร้าง งานผลิตและงานประกอบโครงสร้างโลหะ ต้องดำเนินการโดยผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ณ ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) บัตรรับรองช่างเชื่อมสามารถออกให้โดยระบุหมายเลขข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (WPS. Number) และมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ไว้ในบัตรรับรองช่างเชื่อม มาตรฐานฝีมือแห่งชาตินี้ไม่มีเจตนาจะทดแทนการทดสอบตามเงื่อนไขที่กำหนดโดยผู้รับงานหรือที่กำหนดมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ของงานก่อสร้าง งานผลิตและงานประกอบโครงสร้างโลหะที่ใช้อยู่

1.4 สถานประกอบการและสถานศึกษาต่างๆ สามารถขอเป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ได้

1.5 ผู้ว่าจ้างจะต้องรับผิดชอบผลงานของช่างเชื่อมที่ผ่านการรับรองและไม่ผ่านการรับรอง การสอบรับรองตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาตินี้ ไม่ประกันคุณภาพการผลิตรายวันของช่างเชื่อมที่ได้รับการรับรอง โดยเป็นเพียงการกำหนดระดับฝีมือช่างเชื่อมว่ามีศักยภาพเพียงใด

2. คำจำกัดความของคำต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (Definitions of Related Terms)

สำหรับคำจำกัดความของคำในการเชื่อมตาม ISO 857 การเชื่อม การบัดกรีแข็งและการบัดกรีอ่อน ควรจะมีคำจำกัดความ คำที่ใช้เฉพาะมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ ให้มีความหมายดังนี้

เกณฑ์การยอมรับ (Acceptance Criteria) : ขอบเขตเฉพาะที่ใช้กับชิ้นงาน กระบวนการ หรือการบริการที่กำหนดไว้ในมาตรฐานเฉพาะ (code) มาตรฐานต่างๆ หรือสัญญาว่าจ้าง

ผู้สมัคร (Applicant) : บุคคลที่สมัครเข้ารับการทดสอบฝีมือช่างเชื่อมของ

		กพร./สซล. (DSD/TWS)
การสมัคร (Application)	:	เอกสารที่เขียนขึ้นเพื่อขอสมัครทดสอบฝีมือช่างเชื่อมของศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาต
รับรอง (Approved)	:	เป็นการยอมรับว่าพอใจหรือมีคุณสมบัติพร้อมในการทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
รับอนุญาต (Authorized)	:	องค์กร, บริษัทหรือบุคคลที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในนามของ กพร./สซล. (DSD/TWS)
ศูนย์ทดสอบช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาต (Authorized Welder Approval Test Center)	:	คือสถานที่ที่มีสมบัติตามมาตรฐานแห่งชาติ กพร./สซล. (DSD/TWS) ในการเป็นสถานที่ทดสอบและออกใบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สซล.(DSD/TWS)
ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต (Authorized Welding Inspector –AWI)	:	คือ บุคคลที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานแห่งชาติ กพร./สซล. (DSD/TWS) ในการเป็นผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต บุคคลนี้มีคุณสมบัติที่จะสมัครเป็นผู้ตรวจสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจากกพร./สซล. (DSD/TWS) เพื่อไปทำการทดสอบช่างเชื่อมในศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตของ กพร./สซล. (DSD/TWS)
การออกใบรับรอง (Certification)	:	เป็นการออกเอกสารรับรองช่างเชื่อมว่าบุคคลนั้นมีความสามารถและคุณสมบัติตามข้อกำหนด
ศูนย์ทดสอบที่ได้รับการรับรอง (Certified Test Center)	:	สถานที่และอุปกรณ์ที่มีความพร้อมตามข้อกำหนดของมาตรฐานแห่งชาติ สำหรับการรับรองศูนย์ทดสอบ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง–สพร. กลาง (Central Institute for Skill Development –CISD)	:	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลางเป็นหน่วยงานเทียบเท่าระดับกอง ขึ้นตรงกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.)
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) (Department of Skill Development – DSD)	:	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรมหนึ่งในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน/สมาคมการเชื่อมโลหะ –กพร./สซล. (Department of Skill Development/Thai Welding Society – DSD/TWS)	:	องค์กรร่วมกันระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสมาคมการเชื่อมโลหะเพื่อพิจารณาอนุญาตการรับรองมาตรฐานและศูนย์ทดสอบ
ผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (Designated Examiner –DE)	:	คือ บุคคลที่มีคุณสมบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐาน กพร./สซล. (DSD/TWS) ให้เป็นผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับแต่งตั้งโดย กพร./สซล. (DSD/TWS) และได้รับมอบหมายให้เป็นผู้จัดการสอบรับรองช่างเชื่อม
ตัวแปรสำคัญ (Essential Variable)	:	ตัวแปรที่ไม่ยอมให้เกินจากพิกัดที่กำหนดซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพของงานเชื่อม
ISO 857	:	นิยามการเชื่อม การบัดกรี (Soft Soldering)

		การบัดกรีแข็ง (Hard Sodering)
ISO 1106 – 1	:	ข้อแนะนำการปฏิบัติงานสำหรับการตรวจสอบด้วยภาพถ่ายรังสีของแนวเชื่อมแบบหลอมละลายส่วนที่ 1 คือ การเชื่อมหลอมละลายแบบต่อชนแผ่นเหล็กกล้าหนาไม่เกิน 50 มม.
ISO 1106 – 2	:	ข้อแนะนำการปฏิบัติงานสำหรับการตรวจสอบด้วยภาพถ่ายรังสีของแนวเชื่อมแบบหลอมละลายส่วนที่ 2 คือ การเชื่อมหลอมละลายแบบต่อชนแผ่นเหล็กกล้าหนามากกว่า 50 มม. ถึง 200 มม.
ISO 1106 – 3	:	ข้อแนะนำการปฏิบัติงานสำหรับการตรวจสอบด้วยภาพถ่ายรังสีของแนวเชื่อมแบบหลอมละลายส่วนที่ 3 คือ การเชื่อมหลอมละลายแบบต่อชนท่อเหล็กกล้าผนังหนาไม่เกิน 50 มม.
ISO 2553	:	สัญลักษณ์แนวเชื่อม
ISO 4063	:	สัญลักษณ์ หมายเลข กระบวนการที่ใช้อ้างอิงในแบบ
ISO 5817	:	การประเมินระดับข้อบกพร่องในการเชื่อมเหล็กกล้า
ISO 6520	:	การจำแนกความผิดพลาดของแนวเชื่อมในการเชื่อมโลหะ
ISO 6947	:	ตำแหน่งการเชื่อม – นิยามของมุมเอียงและการหมุนชิ้นงาน
ISO 9606	:	การรับรองคุณภาพช่างเชื่อม – การเชื่อมหลอมละลาย
ช่างเชื่อมด้วยมือ (Manual Welder)	:	ช่างเชื่อมที่จับหรือประคองหัวจับลวดเชื่อม ปืนเชื่อม หัวเชื่อมแก๊สหรือท่อเป่าเปลวไฟด้วยมือ
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) (Provincial Center for Skill Development –PCSD)	:	เป็นหน่วยงานฝึกอาชีพประจำจังหวัดสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ขอบเขตการรับรอง (Range of Approval)	:	ขอบเขตการรับรองของตัวแปรสำคัญ
แนะนำ (Recommended)	:	เป็นการแนะนำให้ช่างเชื่อมกระทำแต่ไม่บังคับ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (สพร.) (Regional Institute for Skill Development –RISD)	:	เป็นสถาบันฝึกอาชีพประจำภาค สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ทดสอบ (Test)	:	ขั้นตอนต่างๆ ในการทดสอบ ซึ่งรวมทั้งการทำชิ้นงานสอบ ทำรายงานผลการทดสอบชิ้นงานเชื่อมแบบทำลายสภาพ (DT) และไม่ทำลายสภาพ (NDT)
การทดสอบ (Testing)	:	เป็นสิ่งแสดงถึงการพิสูจน์สำหรับตัดสินคุณภาพของชิ้นงานเพื่อให้ตรงกับความต้องการที่กำหนด โดยพิจารณาจากสมบัติทางกายภาพ ทางเคมี สภาวะแวดล้อม หรือสภาวะการทำงาน

ชิ้นงานสอบ (Test Piece)	:	ชิ้นงานที่ได้เชื่อมประกอบสำหรับใช้ในการสอบรับรอง
ชิ้นทดสอบ (Test Specimen)	:	ชิ้นส่วนย่อยหรือส่วนที่ตัดจากชิ้นงานสอบเพื่อนำมาทำการทดสอบแบบทำลายสภาพ (DT)
ผู้ควบคุมการสอบ (Test Supervisor)	:	คือ ผู้ควบคุมการสอบงานเชื่อมที่ได้รับการรับรองและได้รับการมอบหมายจากหน่วยงาน (ดูข้อ 3) ให้ควบคุมการสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม
สมาคมการเชื่อมโลหะ (สชล.) (Thai Welding Society -TWS)	:	สมาคมการเชื่อมโลหะ เป็นสมาคมวิชาชีพประกอบด้วยบุคลากรภาครัฐและเอกชนสาขาต่าง ๆ ที่รวมตัวกันพัฒนาเทคโนโลยีการเชื่อมในประเทศไทย
การตรวจสอบ (Verification)	:	การทำการทบทวน ตรวจสอบ สอบ ตรวจความถูกต้องรับรองหรือตัดสินใจ และทำเอกสารไม่ว่าเป็นสิ่งของกระบวนการ บริการ หรือการทำเอกสารที่สอดคล้องกับข้อกำหนดที่ต้องการ
คูปองเชื่อม (Weld Coupons)	:	เป็นชิ้นโลหะที่เตรียมไว้สำหรับการทดสอบเชื่อม
ช่างเชื่อม (Welder)	:	ผู้ที่ทำการเชื่อมด้วยมือหรือกึ่งอัตโนมัติ
การรับรองช่างเชื่อม (Welder Approval)	:	การแสดงถึงความสามารถของช่างเชื่อมในการเชื่อมได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อม (Welder Approval Knowledge Test)	:	การทดสอบภาคความรู้ทั่วไปที่ช่างเชื่อมแต่ละคนต้องสอบเพื่อให้ได้รับการรับรองตามที่มาตรฐานฝีมือแห่งชาติกำหนดไว้
การทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม (Welder Approval Skill Test)	:	การสอบรับรองฝีมือเชิงปฏิบัติที่ให้ช่างเชื่อมแต่ละคนต้องสอบเพื่อให้ได้รับการรับรองตามที่มาตรฐานฝีมือแห่งชาติกำหนดไว้
ครูฝึกช่างเชื่อม (Welding Instructor)	:	บุคคลที่ผ่านการรับรองมีคุณสมบัติตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติสำหรับครูฝึกช่างเชื่อม (National Skill Standard for Welding Instructor)
ข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (Welding Procedure Specification – WPS)	:	เอกสารกำหนดรายละเอียดตัวแปรที่ต้องการของการเชื่อมอย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถประกันได้ว่าจะทำซ้ำได้อีก

3. ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาต (Authorized welder approval test centers)

ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจะต้องมีบุคคลากรที่ผ่านการรับรองตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติว่าด้วย การรับรองผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (Authorized Welding Inspector/Designated Examiner: AWI/DE) ทำหน้าที่ควบคุม ดำเนินการและรับรองประจำศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตดังต่อไปนี้

3.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์หรือสถาบันการศึกษาอื่นๆ

3.1.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (CISD) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (RISD) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (PCSD) หรือสถาบันการศึกษาอื่นที่มีความพร้อมตามมาตรฐานของศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมตามมาตรฐานแห่งชาติ กพร./สชล. (DSD/TWS) และได้รับการมอบหมายให้เป็นศูนย์ทดสอบเพื่อการรับรองของ กพร./สชล. (DSD/TWS) จะมีเอกสิทธิ์ในการทดสอบช่างเชื่อมสามารถออกใบและบัตรรับรองของ กพร./สชล. (DSD/TWS) ได้ (ดูภาคผนวก A และ B)

3.1.2 ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) จะต้องแสดงใบรับรองเพื่อแสดงว่าเป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ตามข้อกำหนดของมาตรฐานฝีมือแห่งชาติว่าด้วยศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ได้

3.2 ศูนย์ทดสอบในอุตสาหกรรม (Industrial Test Center)

3.2.1 สถานประกอบการ (ผู้ผลิตสินค้า โรงงาน ผู้ทำงานประกอบโครงสร้างโลหะ ผู้รับงาน) ที่มีความพร้อมตามข้อกำหนดตามมาตรฐานแห่งชาติ กพร./สชล. (DSD/TWS) สำหรับการเป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมและต้องได้รับอนุญาตให้เป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อม กพร./สชล. (DSD/TWS) จะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบช่างเชื่อมของบริษัท และช่างเชื่อมของบริษัทอื่นๆ และสามารถออกใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับการรับรองของ กพร./สชล. (DSD/TWS) ได้ (ดูภาคผนวก A และ B)

3.2.2 สถานประกอบการจะต้องแสดงใบรับรอง เพื่อแสดงว่าได้รับอนุญาตให้เป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ตามข้อกำหนดของมาตรฐานฝีมือแห่งชาติว่าด้วยศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS)

3.3 สถานประกอบการหรือสถานศึกษาที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ออกใบและบัตรรับรอง (Non-certified company or educational unit)

สถานประกอบการใดๆ หรือสถานศึกษาสามารถใช้มาตรฐานฝีมือแห่งชาติเป็นแนวทางในการรับรองช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือได้ แต่สถานประกอบการและสถานศึกษานั้นจะไม่มีสิทธิในการออกใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมของ กพร./สชล. (DSD/TWS)

4. ข้อกำหนดต่าง ๆ ในการเป็นช่างเชื่อมที่ผ่านการรับรองของ กพร./สชล. (Requirements to become an DSD/TWS Approved Welder)

4.1 การฝึกอบรม (Training)

จะต้องมีครูฝึกช่างเชื่อมที่ผ่านการรับรองตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ ทำหน้าที่เป็นครูฝึกช่างเชื่อมตามหลักสูตรการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

4.1.1 การฝึกอบรมมี 2 หลักสูตรคือ การฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment) ของสาขาช่างเชื่อมและการฝึกอบรมยกระดับ (Up-grade training)

4.1.2 แนะนำให้ผู้สมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อมเพื่อขอการรับรอง ควรผ่านการฝึกอบรมการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ การฝึกอบรมจะช่วยให้ผ่านการสอบภาคความรู้ได้ง่ายขึ้น

4.1.3 ช่างเชื่อมที่สอบไม่ผ่านภาคความรู้จะต้องฝึกอบรมตามข้อ 4.1.1 จนกว่าจะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบใหม่

4.2 ประสบการณ์ (Experience)

ช่างเชื่อมที่มีประสบการณ์อาจได้รับอนุญาตให้สอบเพื่อการรับรองได้โดยไม่ต้องผ่านการฝึกอบรมก่อน ถ้าช่างเชื่อมสอบไม่ผ่านภาคความรู้จะต้องฝึกอบรมตามข้อ 4.1.1 จนกว่าจะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบใหม่

4.3 การสมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อม (Application to take a Welder Approval Test)

4.3.1 การสมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อม สามารถสมัครได้ที่ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาต จาก กพร./สชล. (DSD/TWS)ผู้สมัครต้องกรอกใบสมัครและลงนามด้วยตนเอง (ดูภาคผนวก C)

4.3.2 ช่างเชื่อมที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ ที่ได้รับอนุญาตให้เป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) จะต้องกรอกข้อมูล ประสบการณ์ผ่านงานลงในใบสมัครเพื่อบันทึกผลในใบและบัตรรับรองช่างเชื่อม กพร./สชล. (DSD/TWS)

4.4 การตรวจสอบสายตา (Eye Examination) (ดูภาคผนวก E)

4.4.1 ผู้สมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อมแต่ละคนจะต้องผ่านการตรวจสอบสายตาก่อน (สภาพการมองเห็น) ใบรับรองผลแสดงการตรวจสอบสายตาจะต้องมีอายุไม่เกินหนึ่งปีก่อนการเข้าสอบ

4.4.2 การตรวจสอบสายตาจะทำโดยการสวมแว่นตาหรือไม่สวมก็ได้ แต่ต้องผ่านรายละเอียดดังนี้

4.4.2.1 การมองเห็นคมชัดในระยะใกล้ 300 มม. โดยใช้ตัวอักษรขนาดต่างๆ

4.4.2.2 การมองเห็นคมชัดในระยะไกลต้องได้ 20/40 หรือดีกว่า การตรวจสอบสายตาจะต้องตรวจสอบด้วยผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบสายตา จักษุแพทย์ พยาบาลที่ได้รับอนุญาต ผู้ช่วยจักษุแพทย์ที่ได้รับอนุญาต หรือผู้อำนวยการสอบที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS)

4.5 การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อม (Welder Approval Knowledge Test)

การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อม กระทำโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ไม่ว่าจะเป็นการสอบข้อเขียนแบบปรนัยและสอบปากเปล่า

4.5.1 ผู้สมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อม จะต้องตอบคำถามภาคความรู้ 50 ข้อ ตามข้อ 5.1.1 - 5.1.13 ก่อนที่จะให้ทำการสอบภาคปฏิบัติ

4.5.1.1 ช่างเชื่อมจะต้องสอบผ่านภาคความรู้ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 70 เปอร์เซ็นต์

4.5.1.2 ช่างเชื่อมที่สอบไม่ผ่านภาคความรู้จะต้องฝึกอบรมจนกว่าจะได้รับอนุญาตให้สอบใหม่

4.5.1.3 เมื่อช่างเชื่อมผ่านการสอบภาคความรู้แล้ว จะต้องบันทึกไว้ในใบบันทึกการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมและในบัตรรับรองช่างเชื่อมของ กพร./สชล. (DSD/TWS)

4.5.1.4 ช่างเชื่อมที่ปล่อยให้บัตรรับรองหมดอายุหรือถูกยกเลิกใบอนุญาต จะต้องทำการสอบภาคความรู้ใหม่

4.5.2 การรับรองช่างเชื่อมสำหรับภาคความรู้งานเชื่อมท่อ จะต้องทำการสอบภาคความรู้ด้านงานเชื่อมท่อ 50 ข้อด้วยวิธีสอบข้อเขียนแบบปรนัยและสอบปากเปล่า ตามข้อ 5.1.1 - 5.1.14 ก่อนที่จะให้ทำการทดสอบภาคปฏิบัติ

4.5.2.1 ช่างเชื่อมท่อจะต้องสอบผ่านภาคความรู้ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 70 เปอร์เซ็นต์

4.5.2.2 ช่างเชื่อมที่สอบไม่ผ่านภาคความรู้ จะต้องฝึกอบรมจนกว่าจะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบใหม่

4.5.2.3 เมื่อช่างเชื่อมผ่านการสอบภาคความรู้ของการเชื่อมท่อแล้ว จะต้องบันทึกไว้ในใบบันทึกการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมและในใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมของ กพร./สซล. (DSD/TWS) การสอบในกระบวนการอื่นๆ จะต้องทำการสอบภาคความรู้ใหม่

4.5.2.4 ช่างเชื่อมที่ปล่อยให้บัตรรับรองหมดอายุหรือถูกยกเลิกใบอนุญาต จะต้องทำการสอบภาคความรู้และภาคปฏิบัติการเชื่อมท่อใหม่

4.6 การทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม (Welder Approval Skill Test)

4.6.1 ข้อปฏิบัติหลังจากจบการฝึกอบรม

4.6.1.1 ช่างเชื่อมที่ได้รับการฝึกอบรมเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ และได้รับหนังสือรับรองผ่านการฝึกอบรมจากครูฝึกช่างเชื่อม กพร./สซล. เรียบร้อยแล้ว จะสามารถสมัครทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมได้ที่ศูนย์ทดสอบที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สซล. (DSD/TWS)

4.6.1.1.1 ช่างเชื่อมจะต้องสอบผ่านภาคความรู้ที่กำหนดไว้ตามข้อ 4.5.1 หรือตามข้อ 4.5.2 ก่อนที่จะได้รับอนุญาตให้สอบภาคปฏิบัติ

4.6.1.1.2 ช่างเชื่อมสามารถทำการทดสอบรับรองฝีมืออย่างหนึ่งอย่างใด ตามข้อ 4.6.1.2 การสอบผ่านจะรับรองในขอบเขตที่กำหนดในใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมของ กพร./สซล. (DSD/TWS) ถ้าสอบไม่ผ่านช่างเชื่อมจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในข้อ 7 (เงื่อนไขการสอบแก้ตัว)

4.6.1.2 ข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมสำหรับการรับรอง 14 ข้อ (ดูรูป 5.1 ถึง 5.14) ได้พัฒนาขึ้นสำหรับช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ กพร./สซล. (DSD/TWS) จะใช้ในการทดสอบรับรองช่างเชื่อม ซึ่งมีไว้ในรายการดังต่อไปนี้

4.6.1.2.1 ISO 9606-1 111 P FW W01 R t10 PB ss (AWS 2F) (ดูรูป 5.1)

4.6.1.2.2 ISO 9606-1 111 P FW W01 R t10 PF ss (AWS 3F-up) (ดูรูป 5.2)

4.6.1.2.3 ISO 9606-1 111 P FW W01 R t10 PD ss (AWS 4F) (ดูรูป 5.3)

4.6.1.2.4 ISO 9606-1 111 T FW W01 R t6.0 D150 PF ss (AWS 5F-up) (ดูรูป 5.4)

4.6.1.2.5 ISO 9606-1 111 P FW W01 B t10 PB ss (AWS 2F) (ดูรูป 5.5)

4.6.1.2.6 ISO 9606-1 111 P FW W01 B t10 PF ss (AWS 3F-up)

(ดูรูป 5.6)

4.6.1.2.7 ISO 9606-1 111 P FW W01 B t10 PD ss (AWS 4F) (ดูรูป 5.7)

4.6.1.2.8 ISO 9606-1 111 T FW W01 B t6.0 D150 PF ss (AWS 5F-up) (ดูรูป 5.8)

4.6.1.2.9 ISO 9606-1 111 P BW W01 B t10 PA ss nb (AWS 1G) (ดูรูป 5.9)

4.6.1.2.10 ISO 9606-1 111 P BW W01 B t10 PC ss nb (AWS 2G) (ดูรูป 5.10)

4.6.1.2.11 ISO 9606-1 111 P BW W01 B t10 PF ss nb (AWS 3G-up) (ดูรูป 5.11)

4.6.1.2.12 ISO 9606-1 111 P BW W01 B t10 PE ss nb (AWS 4G) (ดูรูป 5.12)

4.6.1.2.13 ISO 9606-1 111 T BW W01 B t7.8 D150 PF ss nb (AWS 5G-up) (ดูรูป 5.13)

4.6.1.2.14 ISO 9606-1 111 T BW W01 B t7.8 D150 H-L045 ss nb (AWS 6G-up) (ดูรูป 5.14)

4.6.2 การรับรองช่างเชื่อมสำหรับงานเฉพาะ ที่แตกต่างจากรายการในข้อ 4.6.1 สถานประกอบการจะต้องจัดทำข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (WPS) และดำเนินการให้ได้รับการรับรองฝีมือ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (WPS) ของสถานประกอบการ ช่างเชื่อมจะต้องสอบผ่านภาคความรู้โดย กพร./สชล. (DSD/TWS) เป็นผู้ควบคุมดำเนินการออกใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมในขอบเขตเฉพาะที่กำหนด

4.6.3 การถ่ายภาพรังสีแนวเชื่อมในงานผลิตตามมาตรฐานเฉพาะนี้ การรับรองช่างเชื่อมสามารถทำได้จากแนวเชื่อมที่เชื่อมเสร็จแล้วที่เป็นไปตามข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (WPS) ถ้าแนวเชื่อมแนวแรกที่เชื่อมสมบูรณ์แล้วผ่านการยอมรับตามข้อกำหนดคุณภาพตาม ISO 1106-1, ISO 1106-2, ISO 1106-3 ระดับ B โดยการถ่ายภาพรังสี กพร./สชล.(DSD/TWS) จะออกใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมให้ ถ้าแนวเชื่อมไม่ได้คุณภาพตามที่กำหนดและไม่ผ่านการตรวจสอบด้วยภาพถ่ายรังสี ช่างเชื่อมต้องสอบใหม่ตามเงื่อนไขในข้อ 7 (เงื่อนไขการสอบแก้ตัว)

4.6.4 ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 1 (ระดับต้น) (Job Entry --- Manual Metal Arc Welder Level 1)

4.6.4.1 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 1 โดยผ่านการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment) หรือผ่านการฝึกอบรมยกระดับ (Up-grade training) ช่างเชื่อมที่ผ่านการฝึกอบรมจะเข้าทดสอบช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 1 สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด (W01) ได้โดยผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 4 ใบ ตามข้อ 4.6.1.2.1 ถึง 4.6.1.2.4 หรือ 4.6.1.2.5 ถึง 4.6.1.2.8

4.6.4.1.1. ระดับ 1 ใช้ลวดเชื่อมชนิดรูไทล์ (Rutile Electrodes) ตามข้อ 4.6.1.2.1 ข้อ 4.6.1.2.2 ข้อ 4.6.1.2.3 และข้อ 4.6.1.2.4

4.6.4.1.2 ระดับ 1 ใช้ลวดเชื่อมชนิดต่าง (Basic Electrodes) ตามข้อ 4.6.1.2.5 ข้อ 4.6.1.2.6 ข้อ 4.6.1.2.7 และข้อ 4.6.1.2.8

4.6.4.2 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 1 โดยใช้ประสบการณ์จากอุตสาหกรรม ช่างเชื่อมที่มีประสบการณ์จากอุตสาหกรรม จะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 1 สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด (W01) ได้โดยผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 4 ใบตามข้อ 4.6.1.2.1 ถึง 4.6.1.2.4 หรือ 4.6.1.2.5 ถึง 4.6.1.2.8

4.6.4.3 ในทุกกรณีช่างเชื่อมจะต้องผ่านการสอบรับรองภาคความรู้ตามข้อ 4.5.1 ด้วย

4.6.5 ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 2 (ระดับสูง) (Advanced --- Manual Metal Arc Welder Level 2)

4.6.5.1 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 2 โดยผ่านการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน (pre-employment) หรือผ่านการฝึกอบรมยกระดับ (up-grade training)

4.6.5.1.1 ในการที่จะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 2 ช่างเชื่อมจะต้องได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างตัดเหล็กกล้าคาร์บอนด้วยแก๊ส ระดับ 1 และช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 1สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด (W01) มาก่อน

4.6.5.1.2 ช่างเชื่อมที่ผ่านการฝึกอบรม จะเข้าทดสอบรับรองเพื่อรับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 2 สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด (W01) ได้โดยผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 4 ใบตามข้อ 4.6.1.2.9 ถึง 4.6.1.2.12

4.6.5.2 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 2 โดยใช้ประสบการณ์จากอุตสาหกรรม ช่างเชื่อมที่มีประสบการณ์จากอุตสาหกรรม จะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐาน ฝีมือช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 2 สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด (W01) โดยผ่านข้อกำหนดตามข้อ 4.6.4 และจะต้องได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างตัดเหล็กกล้าคาร์บอนด้วยแก๊ส ระดับ 1 ช่างเชื่อมต้องผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 4 ใบ ตามข้อ 4.6.1.2.9 ถึง 4.6.1.2.12

4.6.6 ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 3 (ช่างเชื่อมท่อ) (Pipe Welder --- Manual Metal Arc Welder Level 3)

4.6.6.1 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 3 ช่างเชื่อมจะต้องได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 2 มาก่อน

4.6.6.2 ช่างเชื่อมต้องผ่านการฝึกอบรมยกระดับ (Up - grade training) หรือใช้ประสบการณ์จากอุตสาหกรรม

4.6.6.3 ในทุกกรณีช่างเชื่อมต้องสอบผ่านภาคความรู้การเชื่อมท่อตามข้อ 4.5.2 และต้องผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 2 ใบ ตามข้อ 4.6.1.2.13 และข้อ 4.6.1.2.14

5. ข้อกำหนดในการทดสอบ (Test Requirements)

5.1 การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อม (Welder Approval Knowledge Test)

การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อมแบบปรนัย 50 ข้อ โดยวิธีสอบปากเปล่าและข้อเขียนเพื่อเป็นการแสดงว่าช่างเชื่อมมีความเข้าใจเนื้อหาตามข้อ 5.1.1 ถึงข้อ 5.1.14

5.1.1 ความปลอดภัยทั่วไปในพื้นที่ปฏิบัติงาน (General Safety in Working Area)

5.1.1.1 ประเภทของอุบัติเหตุต่างๆ ที่สามารถเกิดขึ้นได้ทั่วไปในสภาพแวดล้อมของการทำงาน การรู้สาเหตุและขั้นตอนต่างๆ จะสามารถนำมาใช้ป้องกันอุบัติเหตุได้

5.1.1.2 สาเหตุของการเกิดอัคคีภัยและการระเบิด มาตรการป้องกันการเกิดอัคคีภัย ชนิดของเครื่องดับเพลิงและข้อแนะนำการใช้

5.1.1.3 การรู้จักใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล เช่น แว่นตานิรภัย แว่นตาเชื่อม หน้ากากเชื่อม ถุงมือ เอี๊ยมกันไฟ รองเท้านิรภัย อุปกรณ์ ป้องกันหู กรองอากาศ ป้องกันศีรษะ

5.1.1.4 การตรวจสอบสถานที่ทำงาน สำหรับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของการทำงานเชื่อม หลักการในการจัดการและการรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน

5.1.1.5 หลักการในการใช้เครื่องมือ (hand tools) และเครื่องมือกล (power tools) อย่างปลอดภัย

5.1.1.6 การปฐมพยาบาลเบื้องต้นจากไฟไหม้ บาดเจ็บเล็กน้อยและบาดเจ็บสาหัส

5.1.1.7 หลักการปฐมพยาบาลเบื้องต้นในการดูแลบุคคลบาดเจ็บจากไฟฟ้าดูด ซึ่งจะรวมถึงการปั๊มหัวใจ (Coronary Pulmonary Recessitation: CPR)

5.1.1.8 การปฐมพยาบาลเบื้องต้นสำหรับผู้ได้รับควัน ไอระเหยและแก๊สที่เป็นพิษ

5.1.1.9 กฎระเบียบที่สัมพันธ์กับภาวะการทำงาน ความปลอดภัย การถูกสุขลักษณะและสิ่งแวดล้อมภายในและรอบๆ พื้นที่ทำงาน

5.1.2 ความปลอดภัยในการเชื่อมและตัด (Welding and Cutting Safety)

5.1.2.1 มาตรการป้องกันส่วนบุคคลสำหรับการเกิดไฟฟ้าดูด รังสีไหม้ผิวหนังและตา การบาดเจ็บจากโลหะร้อน สะเก็ดจากการตัดแก๊สและเชื่อม ควันที่ออกมาจากการเผาไหม้ของ ไอระเหยของโลหะเติมและชิ้นงานเชื่อม

5.1.2.2 มาตรการป้องกันการเกิดอัคคีภัยขณะทำงานใกล้วัสดุติดไฟ

5.1.2.3 การเกิดแก๊สพิษเนื่องจากการเชื่อมและการตัดเหล็กกล้าคาร์บอนด้วยแก๊ส การบาดเจ็บของช่างเชื่อมจากแก๊สพิษที่เกี่ยวข้องกับการเชื่อมและการตัดเหล็กกล้าคาร์บอนด้วยแก๊ส

5.1.2.4 มาตรการป้องกันในการใช้ขวดแก๊ส (Cylinder) ความดันสูง

5.1.2.5 มาตรการป้องกันการเกิดอันตราย ขณะทำงานใกล้เครื่องมืออุปกรณ์ที่อยู่ในพื้นที่ทำการเชื่อม

5.1.3 การใช้เครื่องมือวัด (Measuring Tools)

5.1.3.1 การใช้เครื่องมือร่างแบบ เช่น สายวัดระยะ ฉาก บรรทัดเหล็ก โปรแทรกเตอร์ เวอร์เนียคาลิปเปอร์ ระดับน้ำและบรรทัดอ่อน

5.1.3.2 การใช้เครื่องมือวัดอุณหภูมิ เช่น ที่วัดอุณหภูมิแบบสัมผัส (contact pyrometer) ซอล์กวัดอุณหภูมิ สีวัดอุณหภูมิ และเทอร์โมคัปเปิ้ล

5.1.3.3 การใช้อุปกรณ์การวัดแนวเชื่อม (เกจวัด แว่นขยาย ไฟฉาย กระจกเงา ฯลฯ)

5.1.3.4 การดูแลและบำรุงรักษาเครื่องมือวัด

5.1.4 การใช้เครื่องมือทั่วไป (Hand Tools)

5.1.4.1 คีม คีมล็อค แคลมป์ ปากกา

5.1.4.2 ตะไบและเลื่อยมือ

5.1.4.3 ค้อนและสกัด

5.1.4.4 ดอกสว่านและเครื่องเจาะ

5.1.4.5 ประแจต่างๆ

5.1.4.6 ชะแลง ลิ่ม แม่แรงยกของ

5.1.4.7 แปรงลวด

5.1.4.8 กล่องอบลวดเชื่อมไฟฟ้า (Electric Oven)

5.1.4.9 หินเจียระไนมือ (Hand grinder)

5.1.4.10 การดูแลและบำรุงรักษาเครื่องมือ

5.1.5 การใช้เครื่องมือกล (Power Tools)

5.1.5.1 เครื่องเจียระไน

5.1.5.2 เครื่องขัดผิวโลหะ

5.1.5.3 เครื่องกดไฮโดรลิกส์

5.1.5.4 เครื่องทดสอบการดัดงอ

5.1.5.5 เครื่องตัดชิ้นงานและเครื่องเลื่อย

5.1.5.6 อุปกรณ์จับยึด

5.1.5.7 เครื่องดูดควัน

5.1.5.8 เตาอบลวดเชื่อม

5.1.5.9 การดูแลและบำรุงรักษาเครื่องมือกล

5.1.6 เครื่องเชื่อมและวงจรไฟฟ้า (Welding Power Sources and Related Electrical Circuits)

5.1.6.1 ชนิดของเครื่องเชื่อม

5.1.6.2 การติดตั้งเครื่องเชื่อม

5.1.6.3 ขั้นตอนการทำงานของระบบเครื่องเชื่อมและอุปกรณ์

5.1.6.4 การปรับค่าพารามิเตอร์ของเครื่องเชื่อม

5.1.6.5 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงดันและกระแสไฟฟ้า (Volt-Amperage characteristic)

5.1.6.6 วัฏจักรการทำงาน (Duty-cycle) ของเครื่องเชื่อม

5.1.6.7 ความต้านทานไฟฟ้าของสายเชื่อมและข้อต่อ

5.1.6.8 การต่อขั้วสายไฟเชื่อมกับชิ้นงาน

5.1.7 เทคนิคการเชื่อม (Welding Technique)

5.1.7.1 เปลวอาร์ก ระยะอาร์ก มุมลวดเชื่อม

5.1.7.2 หน้าที่ของฟลักซ์หุ้มลวดเชื่อม รวมถึงความสม่ำเสมอของเปลวอาร์ก การลดแก๊สในบ่อหลอม แก๊สปกคลุม สแลก สมบัติของเนื้อโลหะเชื่อม

5.1.7.3 การออกแบบรอยต่อ การเตรียมแนวเชื่อม การประกอบรอยต่อ การทำความสะอาดรอยต่อ

5.1.7.4 การอุ่นชิ้นงานและการให้ความร้อนหลังเชื่อม

5.1.7.5 เทคนิคการเชื่อม ตัวประกอบที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ การเดินแนวแบบไม่ส่ายลวด แบบส่ายลวด การวางลำดับแนวเชื่อมสำหรับการเชื่อมหลายชั้น

5.1.8 สมบัติและความสามารถเชื่อมได้ของโลหะ (Weld ability of Metals)

5.1.8.1 ชนิดและชั้นคุณภาพของเหล็กกล้า

5.1.8.2 สมบัติเหล็กกล้ารวมไปถึงค่าความต้านแรงดึง ค่าความต้านแรงกระแทก ความแข็ง ความเหนียว (Toughness) ลักษณะการกัดกร่อน

5.1.8.3 กรรมวิธีของการตรวจสอบคุณภาพ รวมไปถึงการทดสอบแบบทำลาย และการทดสอบแบบไม่ทำลาย

5.1.8.4 มาตรฐานเกี่ยวกับโลหะชิ้นงาน เช่น ISO 630, JIS G3101, DIN 17100 ASTM A 36 ฯลฯ

5.1.8.5 สมบัติทางเคมี และลักษณะการกัดกร่อนของโลหะชิ้นงาน

5.1.8.6 รูปทรงของเหล็กกล้า แผ่นบาง แผ่นหนา เส้นแบน กลม ฉาก ราง เหล็กตัว-ไอ เหล็กตัว-เอ็ช หน้าแปลน ท่อ (pipe) ท่อบาง (tube) กลม สี่เหลี่ยม

5.1.9 ลวดเชื่อม (Electrodes)

5.1.9.1 ข้อกำหนดมาตรฐานของลวดเชื่อมหุ้มฟลักซ์ สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอนและเหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด

5.1.9.2 ชั้นคุณภาพของลวดเชื่อม ชนิดของฟลักซ์ ขนาดลวดเชื่อมและความสามารถเชื่อมได้ และการเลือกใช้

5.1.9.3 การเก็บรักษา การใช้ และการอบไล่ความชื้น

5.1.9.4 การกำหนดขั้วไฟฟ้า การปรับตั้งกระแสไฟให้เหมาะกับท่าเชื่อม

5.1.10 ข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (Welding Procedure Specifications - WPS)

5.1.10.1 จุดมุ่งหมาย ตามข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม

5.1.10.2 การกำหนดค่าพารามิเตอร์ของการเชื่อม

5.1.10.3. การเลือกลวดเชื่อมให้เหมาะกับโลหะชิ้นงาน

5.1.10.4 สัญลักษณ์งานเชื่อม

5.1.10.5 ลักษณะเฉพาะของรอยต่องานเชื่อม รวมทั้งชนิดรอยต่อ รูปทรงเรขาคณิต ขนาดที่สัมพันธ์กับสัญลักษณ์งานเชื่อม

5.1.11 คณิตศาสตร์ประยุกต์ที่สัมพันธ์กับการร่างแบบงานเชื่อม

5.1.11.1 คณิตศาสตร์พื้นฐาน การบวก ลบ คูณ หาร การหาร้อยละ

5.1.11.2 การวัดและการคำนวณความยาว มุม พื้นที่ ปริมาตร น้ำหนัก ความดัน

5.1.11.3 การแปลงหน่วยของมาตรวัด มาตรฐานต่าง ๆ

5.1.11.4 การใช้เครื่องคำนวณ

5.1.12 วิทยาศาสตร์เบื้องต้นที่สัมพันธ์กับงานเชื่อม

5.1.12.1 สาเหตุและการป้องกันการกัดกร่อนและการสึกหรอ

5.1.12.2 โลหะวิทยาที่สัมพันธ์กับงานเชื่อมอิทธิพลของความร้อนที่มีต่อชิ้นงานเชื่อมการอุ่นชิ้นงาน (Preheat) และการให้ความร้อนหลังเชื่อม (Postheat)

5.1.13 การตรวจสอบและคุณภาพของงานเชื่อม

5.1.13.1 การตรวจสอบพินิจ (Visual Inspection) การเตรียมรอยต่อก่อนการเชื่อม

5.1.13.2 การตรวจสอบพินิจตัวแปรของชิ้นงานโดยช่างเชื่อมในระหว่างการเชื่อม

5.1.13.3 การตรวจสอบพินิจ ความนูนด้านหน้าแนวเชื่อมและด้านราก ภายหลังจากการเชื่อม เสร็จ (รวมทั้งรอยกัดแหว่ง รูพรุน สารฝังใน (Inclusion) การหลอมไม่สมบูรณ์ รอยร้าว ความกว้าง ความสูง รูปร่างแนวเชื่อม ความสม่ำเสมอของแนวเชื่อม)

5.1.13.4 การวัดขนาดแนวเชื่อม

5.1.13.5 การซ่อมจุดบกพร่อง (Defects) ของชิ้นงานก่อนและหลังการเชื่อมเสร็จ

5.1.14 ท่อ (Pipe)

5.1.14.1 ชนิดและขนาดของท่อ

5.1.14.2 การวัดความกลม เส้นผ่านศูนย์กลาง ความหนาของผนัง ความเหลื่อม (Misalignment) การร่วมศูนย์เดียวกัน

5.1.14.3 ข้อต่อท่อ หน้าแปลน

5.1.14.4 การต่อท่อ การปรับรอยต่อ ข้อต่อท่อและหน้าแปลน

5.1.14.5 คุณภาพของงานเชื่อมท่อ

5.1.14.6 การซ่อมจุดบกพร่องของแนวเชื่อมท่อ

5.2 การทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมเชิงปฏิบัติ (Welder Approval Skill Test)

5.2.1 การทำงานอย่างปลอดภัย

5.2.1.1 การป้องกันอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานเชื่อม

5.2.1.2 มาตรการป้องกันอัคคีภัย การรู้ตำแหน่งของเครื่องดับเพลิง

5.2.1.3 การสวมใส่และการใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่เหมาะสม

5.2.1.4 การรักษาพื้นที่ทำงานให้ปลอดภัย สะอาดและเป็นระเบียบ

5.2.1.5 การใช้หน้ากากกรองแสง การระบายอากาศ และแสงสว่างอย่างเหมาะสม

5.2.1.6 การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์อย่างปลอดภัยและถูกวิธี

5.2.1.7 การป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานในสถานที่จำกัด

5.2.1.8 การป้องกันแก๊สพิษจากการปฏิบัติงานเชื่อม

5.2.2 เครื่องมือวัด อุปกรณ์และเครื่องมือร่างแบบ

5.2.2.1 สาธิตการใช้เครื่องมือวัด อุปกรณ์และเครื่องมือร่างแบบอย่างถูกต้องระหว่างการสอบภาคปฏิบัติ

5.2.2.2 ช่างเชื่อมจะต้องร่างแบบบนชิ้นงานเชื่อมอย่างถูกต้อง โดยใช้ตลับเมตร ฉากบรรทัด และนำศูนย์

5.2.2.3 ระหว่างการทดสอบ ต้องใช้เครื่องวัดอัตราการไหล เกจปรับแรงดัน เครื่องมือวัด อุณหภูมิ และมาตรวัดไฟฟ้า ด้วยความระมัดระวังอย่างเหมาะสม

5.2.2.4 ช่างเชื่อมจะต้องแสดงวิธีการเก็บบำรุงรักษาเครื่องมือวัดและเครื่องมือร่างแบบอย่างเหมาะสม

5.2.3 การใช้เครื่องมือและเครื่องมือกลอย่างถูกต้อง ในระหว่างการสอบภาคปฏิบัติ

5.2.3.1 ช่างเชื่อมควรใช้เครื่องมือและเครื่องมือกลอย่างปลอดภัย และถูกต้องในระหว่างการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.3.2 ช่างเชื่อมจะต้องแสดงถึงวิธีการดูแล การเก็บ การบำรุงรักษาเครื่องมือและเครื่องมือกลอย่างเหมาะสมระหว่างการทดสอบ

5.2.4 ให้มีข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมเป็นส่วนหนึ่งของการทดสอบการรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.4.1 เลือกและเตรียมคูปองเชื่อม เพื่อให้สอดคล้องตามเงื่อนไขของข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม คูปองเชื่อมจะต้องได้รับการตรวจสอบเพื่อการยอมรับโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง

5.2.4.2 จะต้องเตรียมและปรับเครื่องเชื่อมให้เป็นไปตามเงื่อนไข ของข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม ช่างเชื่อมสามารถใช้ชิ้นงานทดลองสำหรับปรับเครื่องเชื่อมให้ถูกต้อง และให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้เครื่องเชื่อมก่อนเริ่มทำการสอบ

5.2.4.3 จะต้องประกอบและทำการเชื่อมยึด และปรับตำแหน่งของคูปองเชื่อมสำหรับการสอบ ชิ้นงานสอบที่เตรียมไว้จะถูกตรวจสอบเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งตรวจสอบก่อนทำการเชื่อม

5.2.4.4 จะต้องเชื่อมแนวราก ขัดด้วยแปรง และแนวรากจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง

5.2.4.5 ให้เชื่อมแนวกลาง (Fill pass) จนเสร็จ ยกเว้นแนวปิด (Cap) ชั้นระหว่างกลางจะต้องได้รับการยอมรับโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง

5.2.4.6 จะต้องเชื่อมแนวปิด ขัดด้วยแปรง และแนวเชื่อมที่สมบูรณ์จะต้องได้รับการตรวจสอบพินิจโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง

5.2.4.7 ชิ้นงานเชื่อมจะต้องเตรียมสำหรับการทดสอบทางกล หรือในกรณีถ้าทำการถ่ายภาพรังสี ทดสอบและประเมินผลโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง การถ่ายภาพรังสี และการเตรียมชิ้นทดสอบทางกลสามารถดำเนินการโดยสถานประกอบการหรือบุคคลที่ได้รับการรับรอง

5.2.5 การตรวจสอบและประเมินผล

5.2.5.1 การตรวจสอบพินิจและการประเมินผลจะต้องทำตามเงื่อนไขของมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ทั้งหมดที่มีในข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมและการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.5.2 การทดสอบถ่ายภาพด้วยรังสีและการประเมินผลจะต้องทำตามเงื่อนไขของมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ทั้งหมดที่มีในข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมและการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.5.3 การทดสอบดัดงอและการประเมินผลจะต้องทำตามเงื่อนไขของมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ทั้งหมดที่มีในข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมและการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.5.4 การทดสอบแตกหักและการประเมินผลจะต้องทำตามเงื่อนไขของมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ทั้งหมดที่มีในข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมและการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.5.5 ผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (DE) สามารถยุติการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมได้ทุกเวลาถ้าเห็นว่าช่างเชื่อมที่ทำการสอบไม่มีระดับทักษะที่จะทำให้การสอบได้สำเร็จ

5.2.5.6 เมื่อได้ประเมินผลการสอบเรียบร้อยแล้ว ถ้าการทดสอบเป็นไปตามเงื่อนไขของมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ที่มี จึงจะทำบันทึกและออกใบและบัตรรับรองฝีมือช่างเชื่อมโดย กพร./สชล. (DSD/TWS) ให้

5.2.6 ข้อกำหนดการยอมรับด้านคุณภาพ (Acceptable Quality Requirements)

5.2.6.1 ISO 5817 มาตรฐานสากลสำหรับการเชื่อมเหล็กกล้า/ข้อแนะนำในการประเมินระดับคุณภาพของข้อบกพร่อง (International Standard for Arc-Welded Joints in Steel/Guidance on quality levels for imperfections) สามารถนำมาใช้ประเมินข้อกำหนดของระดับคุณภาพสำหรับข้อบกพร่อง (Imperfections) ตามข้อ 4.6.1.2

5.2.6.2 แต่ละมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ที่กำหนดไว้สามารถนำมาใช้ประเมินผลการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมได้ต่อเมื่อได้ทำตามมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard)

6. เกณฑ์การยอมรับข้อกำหนดสำหรับชิ้นงานสอบ (Acceptance Requirements for Test Pieces)

ชิ้นงานสอบ (Test pieces) จะต้องได้รับการประเมินข้อบกพร่องแต่ละชนิดตามข้อกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับข้อบกพร่องได้ระบุไว้ตาม ISO 6520 ข้อบกพร่องซึ่งสามารถตรวจพบได้ตามกรรมวิธีตรวจสอบที่ระบุไว้ตาม ISO 9606 จะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดเกณฑ์การยอมรับที่กำหนดไว้ใน ISO 5817

6.1 ช่างเชื่อมจะได้รับการรับรองเมื่อข้อบกพร่องในชิ้นงานสอบอยู่ในระดับ B (Level B) ตามมาตรฐาน ISO 5817 ยกเว้นข้อบกพร่องต่อไปนี้ เนื้อโลหะเชื่อมมากเกินไป (Excess weld metal) แนวเชื่อมนูนเกินไป (Excessive convexity) ความหนาแนวเชื่อมมากเกินไป (Excessive throat thickness) และหลอมลึกย้อยมากเกินไป (Excessive penetration) สิ่งดังกล่าวเหล่านี้สามารถยอมรับให้อยู่ในระดับ C (Level C)

6.2 ถ้าข้อบกพร่องในชิ้นงานสอบของช่างเชื่อมเกินกว่าเกณฑ์ที่ระบุไว้ ช่างเชื่อมจะสอบไม่ผ่านการรับรอง

7. เงื่อนไขการสอบแก้ตัว (Retest Conditions)

7.1 การสอบแก้ตัวทันที (Immediate Retest)

7.1.1 ถ้าพบว่าการแตกหักเนื่องจากโลหะวิทยา หรือสาเหตุภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับฝีมือของช่างเชื่อม สามารถทำการสอบแก้ตัวได้ทันทีโดยการพิจารณาการสอบแบบเดิมและตำแหน่งท่าเชื่อมเดิมที่ช่างเชื่อมสอบไม่ผ่านในระหว่างการสอบรับรองฝีมือในช่วงแรกชิ้นทดสอบ (test specimen) ทั้งหมดของการสอบแก้ตัวจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ข้อกำหนด

7.1.2 ถ้าพบว่าการแตกหักเนื่องจากฝีมือของช่างเชื่อม ช่างเชื่อมจะสอบไม่ผ่านตามเงื่อนไขของมาตรฐานฝีมือแห่งชาติฉบับนี้ หรือตามมาตรฐาน ISO 9606-1

7.2 การสอบแก้ตัวภายหลังได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม (Retest after more Training)

7.2.1 ภายหลังได้รับการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติ ช่างเชื่อมจะได้รับอนุญาตให้ทำสอบแก้ตัวใหม่โดยคำแนะนำของผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (Designated Examiner-DE) โดยการสอบตำแหน่งท่าเชื่อมแบบเดิมที่สอบไม่ผ่านภายในระยะเวลา 90 วัน เพียงครั้งเดียว นับจากวันประกาศผลสอบ ชิ้นทดสอบทั้งหมดที่ทำการสอบแก้ตัวจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ข้อกำหนด และให้ชำระค่าธรรมเนียมการสอบแก้ตัวใหม่ทุกครั้งตามระเบียบของ กพร.(DSD)

7.2.2 ถ้าช่างเชื่อมสอบไม่ผ่านการสอบรับรองฝีมือ ช่างเชื่อมจะต้องได้รับการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมให้เพียงพอ จนมั่นใจได้ว่าจะสามารถสอบผ่านก่อนได้รับอนุญาตให้สอบใหม่

7.3 การสอบแก้ตัวภายหลังการรับรองหมดอายุ (Retest after Expiration)

7.3.1 จะต้องมีการทดสอบความรู้และการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม โดยใช้การสอบและตำแหน่งท่าเชื่อมแบบเดิม ชิ้นทดสอบทั้งหมดที่ทำการสอบแก้ตัวจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของข้อกำหนด

7.3.2 ถ้าช่างเชื่อมสอบไม่ผ่านการทดสอบรับรองฝีมือ ช่างเชื่อมจะสามารถทำการสอบแก้ตัวได้ตามข้อ 7.1 และ 7.2

8. เอกสารการรับรองช่างเชื่อม (Certification Documentation of Welder Approval)

8.1 ถ้าช่างเชื่อมสอบผ่าน จะมีการบันทึกในข้อมูลการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมตาม กพร./สชล. (DSD/TWS Welder Approval Skill Test Record) (ดูภาคผนวก D) และเตรียมการออกใบและบัตรประจำตัวรับรองช่างเชื่อมตาม กพร./สชล. (DSD/TWS Welder Certification Card) (ดูภาคผนวก A และB) และได้รับวุฒิบัตร (ดูภาคผนวก F)

8.2 ผลการตรวจสอบสายตาจะถูกบันทึกไว้ในข้อมูลการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม (ดูภาคผนวก E)

8.3 ช่างเชื่อมจะได้รับใบและบัตรรับรองมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือตาม กพร./สชล. (DSD/TWS Welder Approval Certificate) (ดูภาคผนวก A และ B)

9. ช่วงเวลาที่มีผลในการรับรอง (Period of Validity)

9.1 การรับรองช่างเชื่อมจะมีผล 2 ปี โดยในใบและบัตรประจำตัวรับรองช่างเชื่อมตาม กพร./สชล. (DSD/TWS Welder Approval Card) จะต้องมีการลงนามทุกๆ 6 เดือนของผู้จัดการฝ่ายผลิต (Production Manager) หรือผู้จัดการแผนกเชื่อม (Welding Section Manager) หรือผู้จัดการด้านประกันคุณภาพหรือควบคุมคุณภาพ (QA/QC Manager) หรือวิศวกรการเชื่อมที่ผ่านการรับรอง (Certified Welding Engineer) โดยต้องทำตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

9.1.1 จะต้องได้รับการประกันว่าช่างเชื่อมได้ทำงานอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องในงานเชื่อมที่ได้รับการรับรอง การขาดช่วงการทำงานเกินกว่า 6 เดือนจะไม่ได้รับการรับรอง

9.1.2 การทำงานของช่างเชื่อมจะต้องได้รับการยอมรับโดยทั่วไปตามเกณฑ์ข้อกำหนดทางเทคนิคตามที่ช่างเชื่อมนั้นได้รับการรับรองฝีมือช่างเชื่อม

9.1.3 ช่างเชื่อมจะต้องแสดงให้เห็นถึงฝีมือและความรู้อย่างเด่นชัด

9.2 การต่ออายุใบวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมและใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม (Prolongation of a Certification)

อายุของวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมใบและบัตรประจำตัวรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อมมีอายุ 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับอนุญาตเมื่อหมดอายุสามารถต่อได้ 1 ครั้งเท่านั้นตามขอบเขตการรับรองเดิม ถ้าเป็นไปตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

9.2.1 ช่างเชื่อมได้ผ่านการตรวจสอบสายตาและบันทึกผลไว้ในใบบันทึกการตรวจสอบสายตา

9.2.2 ช่างเชื่อมได้ผลิตงานเชื่อมที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับตลอดเวลา

9.2.3 การเก็บข้อมูลของการทดสอบ เช่น เอกสารแสดงผลภาพถ่ายรังสี ผลการตรวจสอบอัลตราโซนิก หรือเอกสารแสดงผลการรับรองการทดสอบการหัก (Fracture Test) หรือข้อสังเกตแสดงความคิดเห็นของผู้ประสานงานที่ได้รับการแต่งตั้ง (Appointed Coordinators) ข้อมูลทั้งหมดดังกล่าวจะถูกเก็บรักษารวมกับข้อมูลการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม (Approval Skill Test Record)

9.2.4 นอกจากนี้ช่างเชื่อมต้องสอบใหม่

10. การหมดอายุหรือการยกเลิกใบวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมและใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม (Expiration or Revocation of Certification)

10.1 ใบวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมและใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม จะถูกยกเลิกถ้าช่างเชื่อมไม่ปฏิบัติตามข้อ 9

10.2 การทำงานไม่ได้คุณภาพตามข้อกำหนดอย่างสม่ำเสมอเป็นสาเหตุที่ผู้ว่าจ้างของช่างเชื่อม (Welder's Employer) สามารถขอให้ยกเลิกวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมและใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม (Welder's Certification) ได้ในกรณีนี้ช่างเชื่อมสามารถที่จะทำการอบรมเพิ่มเติมและทำการสอบรับรองความรู้และรับรองฝีมือได้ใหม่ตามประเภทของการรับรองฝีมือช่างเชื่อมที่ถูกยกเลิก

10.3 เมื่อครบ 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับอนุญาต โดยช่างเชื่อมไม่ขอต่ออายุใหม่

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
(Thai National Skill Standard)
สาขาอาชีพช่างเชื่อมแก๊ส (มฝร-04207006)
Oxy – Acetylene Welding –OAW (TSS-04207006)

1. ขอบข่าย (Scope)

1.1 มาตรฐานฝีมือแห่งชาตินี้กำหนดขึ้นตามมาตรฐาน ISO 9606-1 โดยมีข้อกำหนดสำหรับการทดสอบและการรับรองฝีมือของช่างเชื่อมแก๊ส

1.2 มาตรฐานฝีมือแห่งชาตินี้จะใช้ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (CISD) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (RISD) และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (PCSD) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD) สำหรับการทดสอบและการรับรองช่างเชื่อม มาตรฐานนี้สามารถให้อุตสาหกรรมนำไปใช้เป็นแนวทางในการทดสอบและรับรองช่างเชื่อมแก๊สได้ ถ้าไม่มีการใช้มาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ในงานท่ออุตสาหกรรม งานผลิตหรืองานประกอบโครงสร้างโลหะอยู่แล้ว

1.3 ถ้ามีมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) สำหรับงานท่ออุตสาหกรรม งานผลิตหรืองานประกอบโครงสร้างโลหะ แนะนำให้ใช้มาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ต่างๆ เป็นแนวทางในการทดสอบและรับรองช่างเชื่อมในงานท่ออุตสาหกรรม งานผลิตและงานประกอบโครงสร้างโลหะ ต้องดำเนินการโดยผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ณ ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) บัตรรับรองช่างเชื่อมสามารถออกให้โดยระบุหมายเลขข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (WPS.Number) และมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ไว้ในบัตรรับรองช่างเชื่อม มาตรฐานฝีมือแห่งชาตินี้ไม่มีเจตนาจะทดแทนการทดสอบตามเงื่อนไขที่กำหนดโดยผู้รับงานหรือที่กำหนดมาตรฐานเฉพาะ(code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ของงานท่ออุตสาหกรรม งานผลิตและงานประกอบโครงสร้างโลหะที่ใช้อยู่

1.4 สถานประกอบการและสถานศึกษาต่างๆ สามารถขอเป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ได้

1.5 ผู้ว่าจ้างจะต้องรับผิดชอบผลงานของช่างเชื่อมที่ผ่านการรับรองและไม่ผ่านการรับรอง การสอบรับรองตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาตินี้ ไม่ประกันคุณภาพการผลิตรายวันของช่างเชื่อมที่ได้รับการรับรอง โดยเป็นเพียงการกำหนดระดับฝีมือช่างเชื่อมว่ามีศักยภาพเพียงใด

2. คำจำกัดความของคำต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (Definitions of Related Terms)

สำหรับคำจำกัดความของคำในการเชื่อมตาม ISO 857 การเชื่อม การบัดกรีแข็ง และการบัดกรีอ่อน ควรจะมีคำจำกัดความ คำที่ใช้เฉพาะมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ ให้มีความหมายดังนี้

เกณฑ์การยอมรับ (Acceptance Criteria)	:	ขอบเขตเฉพาะที่ใช้กับชิ้นงาน กระบวนการ หรือการบริการที่กำหนดไว้ในมาตรฐานเฉพาะ (code) มาตรฐานต่างๆ หรือสัญญาว่าจ้าง
ผู้สมัคร (Applicant)	:	บุคคลที่สมัครเข้ารับการทดสอบฝีมือช่างเชื่อมของ กพร./สชล. (DSD/TWS)
การสมัคร (Application)	:	เอกสารที่เขียนขึ้นเพื่อขอสมัครทดสอบฝีมือช่างเชื่อมของศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาต
รับรอง (Approved)	:	เป็นการยอมรับว่าพอใจหรือมีคุณสมบัติพร้อมในการทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
รับอนุญาต (Authorized)	:	องค์กร, บริษัทหรือบุคคลที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในนามของ กพร./สชล. (DSD/TWS)
ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาต (Authorized Welder Approval Test Center)	:	คือ สถานที่ที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานแห่งชาติ กพร./สชล. (DSD/TWS) ในการเป็นสถานที่ทดสอบช่างเชื่อมและออกใบรับรองที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS)
ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต (Authorized Welding Inspector –AWI)	:	คือ บุคคลที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานแห่งชาติ กพร./สชล. (DSD/TWS) ในการเป็นผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต บุคคลนี้มีคุณสมบัติที่จะสมัครเป็นผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (DE) จากกพร./สชล. (DSD/TWS) เพื่อไปทำการทดสอบช่างเชื่อมในศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตของ กพร./สชล. (DSD/TWS)
การออกใบรับรอง (Certification)	:	เป็นการออกเอกสารรับรองว่าบุคคลนั้นมีความสามารถและคุณสมบัติตามข้อกำหนด
ศูนย์ทดสอบที่ได้รับการรับรอง (Certified Test Center)	:	สถานที่และอุปกรณ์ที่มีความพร้อมตามข้อกำหนดของมาตรฐานแห่งชาติ สำหรับการรับรองศูนย์ทดสอบ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง–สพร. กลาง (Central Institute for Skill Development –CISD)	:	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลางเป็นหน่วยงานเทียบเท่าระดับกอง ขึ้นตรงกับกรมพัฒนาฝีมือ

แรงงาน (กพร.)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) (Department of Skill Development –DSD)	:	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรมหนึ่งในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน/สมาคมการเชื่อมโลหะ –กพร./สชล. (Department of Skill Development/Thai Welding Society – DSD/TWS)	:	องค์กรร่วมกันระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสมาคมการเชื่อมโลหะเพื่อพิจารณาอนุญาตการรับรองมาตรฐานและศูนย์ทดสอบ
ผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (Designated Examiner -DE)	:	คือบุคคลที่มีคุณสมบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐาน กพร./สชล. (DSD/TWS) ให้เป็นผู้อำนวยการสอบที่ได้รับแต่งตั้งโดย กพร./สชล. (DSD/TWS) และได้รับมอบหมายให้เป็นผู้จัดการสอบรับรองช่างเชื่อม
ตัวแปรสำคัญ (Essential Variable)	:	ตัวแปรที่ไม่ยอมให้เกินจากพิกัดที่กำหนดซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพของงานเชื่อม
ISO 857	:	นิยามการเชื่อม การบัดกรีอ่อน (Soft Soldering) การบัดกรีแข็ง (Hard Soldering)
ISO 1106 – 1	:	ข้อแนะนำการปฏิบัติงานสำหรับการตรวจสอบด้วยภาพถ่ายรังสีของแนวเชื่อมแบบหลอมละลาย ส่วนที่ 1 คือ การเชื่อมหลอมละลายแบบต่อชนแผ่นเหล็กกล้าหนาไม่เกิน 50 ม.ม.
ISO 1106 – 2	:	ข้อแนะนำการปฏิบัติงานสำหรับการตรวจสอบด้วยภาพถ่ายรังสีของแนวเชื่อมแบบหลอมละลาย ส่วนที่ 2 คือ การเชื่อมหลอมละลายแบบต่อชนแผ่นเหล็กกล้าหนามากกว่า 50 ม.ม. ถึง 200 ม.ม.
ISO 1106 – 3	:	ข้อแนะนำการปฏิบัติงานสำหรับการตรวจสอบด้วยภาพถ่ายรังสีของแนวเชื่อมแบบหลอมละลาย ส่วนที่ 3 คือ การเชื่อมหลอมละลายแบบต่อชนท่อเหล็กกล้าผนังหนาไม่เกิน 50 ม.ม.
ISO 2553	:	สัญลักษณ์แนวเชื่อม
ISO 4063	:	สัญลักษณ์หมายเลข กระบวนการที่ใช้อ้างอิงในแบบ
ISO 5817	:	การประเมินระดับข้อบกพร่องในการเชื่อมเหล็กกล้า

ISO 6520	:	การจำแนกความผิดพลาดของแนวเชื่อมในการเชื่อมโลหะ
ISO 6947	:	ตำแหน่งการเชื่อม – นิยามของมุมเอียงและการหมุนชิ้นงาน
ISO 9606	:	การรับรองคุณภาพช่างเชื่อม – การเชื่อมหลอมละลาย
การเชื่อมแก๊ส (Oxy – Acetylene Welding –OAW)	:	กระบวนการเชื่อมแบบหลอมละลาย ความร้อนที่ให้จะได้จากแก๊สออกซิเจนผสมกับแก๊สอะเซทิลีน อาจจะใช้ลวดเติมหรือไม่ใช้ลวดเติมก็ได้
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) (Provincial Center for Skill Development –PCSD)	:	เป็นหน่วยงานฝึกอาชีพประจำจังหวัดสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ขอบเขตการรับรอง (Range of Approval)	:	ขอบเขตการรับรองของตัวแปรสำคัญ
แนะนำ (Recommended)	:	เป็นการแนะนำให้ช่างเชื่อมกระทำแต่ไม่บังคับ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (สพร.) (Regional Institute for Skill Development –RISD)	:	เป็นสถาบันฝึกอาชีพประจำภาคสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ทดสอบ (Test)	:	ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทดสอบ ซึ่งรวมทั้งการทำชิ้นงานสอบ ทำรายงานผลการทดสอบชิ้นงานเชื่อมแบบทำลายสภาพ (DT) และไม่ทำลายสภาพ (NDT)
การทดสอบ (testing)	:	เป็นสิ่งแสดงถึงการพิสูจน์สำหรับตัดสินคุณภาพของชิ้นงานเพื่อให้ตรงกับความต้องการที่กำหนด โดยพิจารณาจากสมบัติทางกายภาพ ทางเคมี สภาวะแวดล้อม หรือสภาวะการทำงาน
ชิ้นงานสอบ (Test Piece)	:	ชิ้นงานที่ได้เชื่อมประกอบสำหรับใช้ในการสอบรับรอง
ชิ้นทดสอบ (Test Specimen)	:	ชิ้นส่วนย่อยหรือส่วนที่ตัดจากชิ้นงานสอบเพื่อนำมาทำการทดสอบแบบทำลายสภาพ (DT)
ผู้ควบคุมการสอบ (Test Supervisor)	:	คือผู้ควบคุมการสอบงานเชื่อมที่ได้รับการรับรองและได้รับการมอบหมายจากหน่วยงาน (ดูข้อ 3) ให้ควบคุมการสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

สมาคมการเชื่อมโลหะ (สชล.) (Thai Welding Society -TWS)	:	สมาคมการเชื่อมโลหะ เป็นสมาคมวิชาชีพประกอบด้วยบุคลากรภาครัฐและเอกชนสาขาต่าง ๆ ที่รวมตัวกันพัฒนาเทคโนโลยีการเชื่อมในประเทศไทย
การตรวจสอบ (Verification)	:	การทำการทบทวน ตรวจสอบ สอบ ตรวจความถูกต้องรับรองหรือตัดสินใจ และทำเอกสารไม่ว่าเป็นสิ่งของกระบวนการ บริการ หรือการทำเอกสารที่สอดคล้องกับข้อกำหนดที่ต้องการ
คูปองเชื่อม (Weld Coupons)	:	เป็นชิ้นโลหะที่เตรียมไว้สำหรับการทดสอบเชื่อม
ช่างเชื่อม (Welder)	:	ผู้ที่ทำการเชื่อมด้วยมือหรือกึ่งอัตโนมัติ
การรับรองช่างเชื่อม (Welder Approval)	:	การแสดงถึงความสามารถของช่างเชื่อมในการเชื่อมได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อม (Welder Approval Knowledge Test)	:	การทดสอบภาคความรู้ทั่วไปที่ช่างเชื่อมแต่ละคนต้องสอบเพื่อให้ได้รับการรับรองตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติกำหนดไว้
การทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม (Welder Approval Skill Test)	:	การสอบรับรองฝีมือเชิงปฏิบัติที่ให้ช่างเชื่อมแต่ละคนต้องสอบเพื่อให้ได้รับการรับรองตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติกำหนดไว้
ครูฝึกช่างเชื่อม (Welding Instructor)	:	บุคคลที่ผ่านการรับรอง มีคุณสมบัติตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติสำหรับครูฝึกช่างเชื่อม (National Skill Standard for Welding Instructor)
ข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (Welding Procedure Specification –WPS)	:	เอกสารกำหนดรายละเอียดตัวแปรที่ต้องการของการเชื่อมอย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถประกันได้ว่าจะทำซ้ำได้อีก

3. ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาต (Authorized welder approval test centers)

ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาต จะต้องมีบุคลากรที่ผ่านการรับรองตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติว่าด้วยการรับรองผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต และผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (Authorized Welding Inspector/Designated Examiner: AWI/DE) ทำหน้าที่ควบคุมดำเนินการและรับรองประจำศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตดังต่อไปนี้

3.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์หรือสถาบันการศึกษาอื่นๆ

3.1.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (CISD) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (RISD) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (PCSD) หรือสถาบันการศึกษาอื่นที่มีความพร้อมตามมาตรฐานของศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ กพร./สชล. (DSD/TWS) และได้รับการมอบหมายให้เป็นศูนย์ทดสอบเพื่อการรับรองของ กพร./สชล. (DSD/TWS) จะมีเอกสิทธิในการทดสอบช่างเชื่อมออกใบและบัตรรับรองของ กพร./สชล. (DSD/TWS) ได้ (ดูภาคผนวก A และ B)

3.1.2 ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) จะต้องแสดงใบรับรองเพื่อแสดงว่าเป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ตามข้อกำหนดของมาตรฐานฝีมือแห่งชาติว่าด้วย ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ได้

3.2 ศูนย์ทดสอบในอุตสาหกรรม (Industrial Test Center)

3.2.1 สถานประกอบการ (ผู้ผลิตสินค้า โรงงาน ผู้ทำงานประกอบโครงสร้างโลหะ ผู้รับงาน) ที่มีความพร้อมตามข้อกำหนดตามมาตรฐานแห่งชาติ กพร./สชล. (DSD/TWS) สำหรับการเป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมและต้องได้รับอนุญาตให้เป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อม กพร./สชล. (DSD/TWS) จะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบช่างเชื่อมของบริษัท และช่างเชื่อมของบริษัทอื่นๆ และสามารถออกใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับการรับรองของ กพร./สชล. (DSD/TWS) ได้ (ดูภาคผนวก A และ B)

3.2.2 สถานประกอบการจะต้องแสดงใบรับรอง เพื่อแสดงว่าได้รับอนุญาตให้เป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ตามข้อกำหนดของมาตรฐานฝีมือแห่งชาติว่าด้วย ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS)

3.3 สถานประกอบการหรือสถานศึกษาที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ออกใบและบัตรรับรอง (Non-certified company or educational unit)

สถานประกอบการใดๆ หรือสถานศึกษาสามารถใช้มาตรฐานฝีมือแห่งชาติเป็นแนวทางในการรับรองช่างเชื่อมแก๊สได้ แต่สถานประกอบการและสถานศึกษานั้นจะไม่มีสิทธิในการออกใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมของ กพร./สชล. (DSD/TWS)

4. ข้อกำหนดต่าง ๆ ในการเป็นช่างเชื่อมที่ผ่านการรับรองของ กพร./สชล. (Requirements to become an DSD/TWS Approved Welder)

4.1 การฝึกอบรม (Training)

จะต้องมีครูฝึกช่างเชื่อมที่ผ่านการรับรองตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ ทำหน้าที่เป็นครูฝึกช่างเชื่อมตามหลักสูตรการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

4.1.1 การฝึกอบรมมี 2 หลักสูตรคือ การฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน (Pre - employment) ของสาขาช่างเชื่อมและการฝึกอบรมยกระดับ (Up – grade training)

4.1.2 แนะนำให้ผู้สมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อมเพื่อขอการรับรอง ควรผ่านการฝึกอบรมการเชื่อมแก๊ส การฝึกอบรมจะช่วยให้ผ่านการสอบภาคความรู้ได้ง่ายขึ้น

4.1.3 ช่างเชื่อมที่สอบไม่ผ่านภาคความรู้จะต้องฝึกอบรมตามข้อ 4.1.1 จนกว่าจะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบใหม่

4.2 ประสบการณ์ (Experience)

ช่างเชื่อมที่มีประสบการณ์อาจได้รับอนุญาตให้สอบเพื่อการรับรองได้โดยไม่ต้องผ่านการฝึกอบรมก่อน ถ้าช่างเชื่อมสอบไม่ผ่านภาคความรู้จะต้องฝึกอบรมตามข้อ 4.1.1 จนกว่าจะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบใหม่

4.3 การสมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อม (Application to take a Welder Approval Test)

4.3.1 การสมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อมสามารถสมัครได้ที่ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ผู้สมัครต้องกรอกใบสมัครและลงนามด้วยตนเอง (ดูภาคผนวก C)

4.3.2 ช่างเชื่อมที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่ได้รับอนุญาตให้เป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) จะต้องกรอกข้อมูล ประสบการณ์ผ่านงานลงในใบสมัครเพื่อบันทึกผลในใบและบัตรรับรองช่างเชื่อม กพร./สชล. (DSD/TWS)

4.4 การตรวจสอบสายตา (Eye Examination) (ดูภาคผนวก E)

4.4.1 ผู้สมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อมแต่ละคนจะต้องผ่านการตรวจสอบสายตาก่อน (สภาพการมองเห็น) ใบรับรองผลแสดงการตรวจสอบสายตาจะต้องมีอายุไม่เกินหนึ่งปีก่อนการเข้าสอบ

4.4.2 การตรวจสอบสายตาจะทำโดยการสวมแว่นตาหรือไม่สวมก็ได้ แต่ต้องผ่านรายละเอียดดังนี้

4.4.2.1 การมองเห็นคมชัดในระยะใกล้ 300 มม. โดยใช้ตัวอักษรขนาดต่างๆ

4.4.2.2 การมองเห็นคมชัดในระยะไกลต้องได้ 20/40 หรือดีกว่า การตรวจสอบสายตาจะต้องตรวจสอบด้วยผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบสายตา จักษุแพทย์ พยาบาลที่ได้รับอนุญาต ผู้ช่วยจักษุแพทย์ที่ได้รับอนุญาต หรือผู้อำนวยการสอบที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS)

4.5 การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อม (Welder Approval Knowledge Test)

การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อม กระทำโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ไม่ว่าจะเป็นการสอบข้อเขียนแบบปรนัยและสอบปากเปล่า

4.5.1 ผู้สมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อม จะต้องตอบคำถามภาคความรู้ 50 ข้อ ตามข้อ 5.1.1 จนถึง 5.1.13 ก่อนที่จะให้ทำการสอบภาคปฏิบัติ

4.5.1.1 ช่างเชื่อมจะต้องสอบผ่านภาคความรู้ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 70 เปอร์เซ็นต์

4.5.1.2 ช่างเชื่อมที่สอบไม่ผ่านภาคความรู้จะต้องฝึกอบรมจนกว่าจะได้รับอนุญาตให้สอบใหม่

4.5.1.3 เมื่อช่างเชื่อมผ่านการสอบภาคความรู้แล้ว จะต้องบันทึกไว้ในใบบันทึกการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมและในใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมของกพร./สชล.(DSD/TWS)

4.5.1.4 ช่างเชื่อมที่ปล่อยให้บัตรรับรองหมดอายุหรือถูกยกเลิกใบอนุญาต จะต้องทำการสอบภาคความรู้ใหม่

4.5.2 การรับรองช่างเชื่อมสำหรับภาคความรู้งานเชื่อมท่อ จะต้องทำการสอบภาคความรู้ด้านงานเชื่อมท่อ 50 ข้อด้วยวิธีสอบข้อเขียนแบบปรนัยและสอบปากเปล่า ตามข้อ 5.1.1 - 5.1.14 ก่อนที่จะให้ทำการทดสอบภาคปฏิบัติ

4.5.2.1 ช่างเชื่อมท่อจะต้องสอบผ่านภาคความรู้ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 70 เปอร์เซ็นต์

4.5.2.2 ช่างเชื่อมที่สอบไม่ผ่านภาคความรู้จะต้องฝึกอบรมจนกว่าจะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบใหม่

4.5.2.3 เมื่อช่างเชื่อมผ่านการสอบภาคความรู้ของการเชื่อมท่อแล้ว จะต้องบันทึกไว้ในใบบันทึกการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมและในใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมของ กพร./สชล. (DSD/TWS)

4.5.2.4 ช่างเชื่อมที่ปล่อยให้บัตรรับรองหมดอายุหรือถูกยกเลิกใบอนุญาต จะต้องทำการสอบภาคความรู้และภาคปฏิบัติการเชื่อมท่อใหม่

4.6 การทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม (Welder Approval Skill Test)

4.6.1 ข้อปฏิบัติหลังจากจบการฝึกอบรม

4.6.1.1 ช่างเชื่อมที่ได้รับการฝึกอบรมเชื่อมแก๊สและได้รับหนังสือรับรองผ่านการฝึกอบรมจากครูฝึกช่างเชื่อม กพร./สชล. (DSD/TWS) เรียบร้อยแล้ว จะสามารถสมัครทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมได้ที่ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS)

4.6.1.1.1 ช่างเชื่อมจะต้องสอบผ่านภาคความรู้ที่กำหนดไว้ใน 4.5.1 หรือตามข้อ 4.5.2 ก่อนที่จะได้รับอนุญาตให้สอบภาคปฏิบัติ

4.6.1.1.2 ช่างเชื่อมสามารถทำการทดสอบรับรองฝีมืออย่างหนึ่งอย่างใด ตามข้อ 4.6.1.2 การสอบผ่านจะรับรองในขอบเขตที่กำหนดในใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมของ กพร./สชล. (DSD/TWS) ถ้าสอบไม่ผ่าน ช่างเชื่อมจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในข้อ 7 (เงื่อนไขการสอบแก้ตัว)

4.6.1.2 ข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมสำหรับการรับรอง 12 ข้อ (ดูรูป 5.1 ถึง 5.12) ได้พัฒนาขึ้นสำหรับช่างเชื่อมแก๊ส ตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ กพร./สชล. (DSD/TWS) จะใช้ในการทดสอบรับรองช่างเชื่อม ซึ่งมีไว้ในรายการดังต่อไปนี้

4.6.1.2.1 ISO 9606-1 311 P BW W01 t1.5 PA ss nb (AWS 1G) (ดูรูป 5.1)

4.6.1.2.2 ISO 9606-1 311 P FW W01 t1.5 PA ss (AWS 1F) (ดูรูป 5.2)

4.6.1.2.3 ISO 9606-1 311 P FW W01 t1.5 PB ss (AWS 2F) (ดูรูป 5.3)

4.6.1.2.4 ISO 9606-1 311 P FW W01 t1.5 PF ss (AWS 3F-up) (ดูรูป 5.4)

4.6.1.2.5 ISO 9606-1 311 T FW W01 t1.0 D100 PF ss (AWS 5F-up) (ดูรูป 5.5)

4.6.1.2.6 ISO 9606-1 311 P BW W01 t1.5 PC ss nb (AWS 2G) (ดูรูป 5.6)

4.6.1.2.7 ISO 9606-1 311 P BW W01 t1.5 PF ss nb (AWS 3G-up) (ดูรูป 5.7)

4.6.1.2.8 ISO 9606-1 311 P BW W01 t1.5 PE ss nb (AWS 4G) (ดูรูป 5.8)

4.6.1.2.9 ISO 9606-1 311 P BW W01 t6.0 PF ss nb (AWS 3G-up) (ดูรูป 5.9)

4.6.1.2.10 ISO 9606-1 311 P BW W01 t6.0 PE ss nb (AWS 4G) (ดูรูป 5.10)

4.6.1.2.11 ISO 9606-1 311 T BW W01 t7.8 D100 PF ss nb (AWS 5G-up) (ดูรูป 5.11)

4.6.1.2.12 ISO 9606-1 311 T BW W01 t7.8 D100 H-L045 ss nb (AWS 6G-up) (ดูรูป 5.12)

4.6.2 การรับรองช่างเชื่อมสำหรับงานเฉพาะ ที่แตกต่างจากรายการในข้อ 4.6.1 สถานประกอบการจะต้องจัดทำข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (WPS) และดำเนินการให้ได้รับการรับรอง ช่างเชื่อมสามารถสอบรับรองฝีมือให้เป็นไปตามข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (WPS) ของสถานประกอบการได้ ช่างเชื่อมจะต้องสอบผ่านภาคความรู้โดย กพร./สชล. (DSD/TWS) เป็นผู้ควบคุมดำเนินการออกใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมในขอบเขตเฉพาะที่กำหนด

4.6.3 การถ่ายภาพรังสีแนวเชื่อมในงานผลิตตามมาตรฐานเฉพาะนี้ การรับรองช่างเชื่อมสามารถทำได้จากแนวเชื่อมที่เชื่อมเสร็จแล้วที่เป็นไปตามข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (WPS) ถ้าแนวเชื่อมแนวแรกที่เชื่อมสมบูรณ์แล้วผ่านการยอมรับตามข้อกำหนดคุณภาพตาม ISO 1106-1, ISO 1106-2 , ISO 1106-3 ระดับ B โดยการถ่ายภาพรังสี กพร./สชล. (DSD/TWS) จะออกใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมให้ ถ้าแนวเชื่อมไม่ได้คุณภาพตามที่กำหนด และไม่ผ่านในการตรวจสอบด้วยภาพถ่ายรังสีจะต้องสอบใหม่ตามเงื่อนไขในข้อ 7 (เงื่อนไขการสอบแก้ตัว)

4.6.4 ช่างเชื่อมแก๊ส ระดับ 1 (ระดับต้น) (Job Entry --- Oxy-Acetylene Welder Level 1)

4.6.4.1 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแก๊ส ระดับ 1 โดยผ่านการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment) หรือผ่านการฝึกอบรมยกระดับ (Up-grade training)

ช่างเชื่อมที่ผ่านการฝึกอบรมจะเข้าทดสอบช่างเชื่อมแก๊ส ระดับ 1 สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด (W01) ได้ โดยผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 5 ใบ ตามข้อ 4.6.1.2.1 ถึง 4.6.1.2.5

4.6.4.2 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแก๊ส ระดับ 1 โดยใช้ประสบการณ์จากอุตสาหกรรม ช่างเชื่อมที่มีประสบการณ์จากอุตสาหกรรม จะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแก๊ส ระดับ 1 สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด (W01) ได้ โดยผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 5 ใบ ตามข้อ 4.6.1.2.1 – 4.6.1.2.5

4.6.4.3 ในทุกกรณีช่างเชื่อมจะต้องผ่านการสอบรับรองภาคความรู้ตามข้อ 4.5.1 ด้วย

4.6.5 ช่างเชื่อมแก๊ส ระดับ 2 (ระดับสูง) (Advanced --- Oxy-Acetylene Welder Level 2)

4.6.5.1 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแก๊ส ระดับ 2 โดยผ่านการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment) หรือผ่านการฝึกอบรมยกระดับ (Up-grade training)

4.6.5.1.1 ในการที่จะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแก๊ส ระดับ 2 สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด

(W01) ช่างเชื่อมจะต้องได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างตัดเหล็กกล้าคาร์บอนด้วยแก๊ส ระดับ 1 และช่างเชื่อมแก๊ส ระดับ 1 สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด (W01) มาก่อน

4.6.5.1.2 ช่างเชื่อมที่ผ่านการฝึกอบรมจะเข้ารับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแก๊ส ระดับ 2 สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด (W01) ได้ โดยผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 5 ใบ ตามข้อ 4.6.1.2.6 - 4.6.1.2.10

4.6.5.2 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแก๊ส ระดับ 2 โดยใช้ประสบการณ์จากอุตสาหกรรม ช่างเชื่อมที่มีประสบการณ์จากอุตสาหกรรมจะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแก๊ส ระดับ 2 สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด (W01) โดยผ่านข้อกำหนดตามข้อ 4.6.4 และจะต้องได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างตัดเหล็กกล้าคาร์บอนด้วยแก๊ส ระดับ 1 ช่างเชื่อมต้องผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 5 ใบตามข้อ 4.6.1.2.6 - 4.6.1.2.10

4.6.6 ช่างเชื่อมแก๊ส ระดับ 3 (ช่างเชื่อมท่อ) (Pipe Welder --- Oxy-Acetylene Welder Level 3)

4.6.6.1 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแก๊ส ระดับ 3 ช่างเชื่อมจะต้องได้รับวุฒิบัตรมาตรฐาน ฝีมือช่างเชื่อมแก๊ส ระดับ 2 มาก่อน

4.6.6.2 ช่างเชื่อมต้องผ่านการฝึกอบรมยกระดับ (Up-grade training) หรือใช้ประสบการณ์จากอุตสาหกรรม

4.6.6.3 ในทุกกรณีช่างเชื่อมต้องสอบผ่านภาคความรู้การเชื่อมท่อตามข้อ 4.5.2 และต้องผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 2 ใบตามข้อ 4.6.1.2.11 และข้อ 4.6.1.2.12

5. ข้อกำหนดในการทดสอบ (Test Requirements)

5.1 การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อม (Welder Approval Knowledge Test)
การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อมแบบปรนัย 50 ข้อ โดยวิธีสอบปากเปล่า และข้อเขียนเพื่อเป็นการแสดงว่าช่างเชื่อมมีความเข้าใจเนื้อหาตามข้อ 5.1.1 ถึงข้อ 5.1.14

5.1.1 ความปลอดภัยทั่วไปในพื้นที่ปฏิบัติงาน (General safety in the working area)

5.1.1.1 ประเภทของอุบัติเหตุต่างๆ ที่สามารถเกิดขึ้นได้ทั่วไปในสภาพแวดล้อมของการทำงานการรู้สาเหตุและขั้นตอนต่างๆ จะสามารถนำมาใช้ป้องกันอุบัติเหตุได้

5.1.1.2 สาเหตุของการเกิดอัคคีภัยและการระเบิด มาตรการป้องกันการเกิดอัคคีภัย ชนิดของเครื่องดับเพลิงและข้อแนะนำการใช้

5.1.1.3 การรู้จักใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล เช่น แว่นตานิรภัย แว่นตาเชื่อม หน้ากากเชื่อม ถุงมือ เอี๊ยมกันไฟ รองเท้านิรภัย อุปกรณ์ ป้องกันหู กรองอากาศ ป้องกันศีรษะ

5.1.1.4 การตรวจสอบสถานที่ทำงานสำหรับความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมของการทำงานเชื่อม

5.1.1.5 หลักการในการใช้เครื่องมือ (hand tools) และเครื่องมือกล (power tools) อย่างปลอดภัย

5.1.1.6 การปฐมพยาบาลเบื้องต้นจากไฟไหม้ บาดเจ็บเล็กน้อยและบาดเจ็บสาหัส

5.1.1.7 หลักการปฐมพยาบาลเบื้องต้นในการดูแลบุคคลบาดเจ็บจากไฟฟ้าดูด ซึ่งจะรวมถึงการปั๊มหัวใจ (Coronary Pulmonary Recessitation: CPR)

5.1.1.8 การปฐมพยาบาลเบื้องต้นสำหรับผู้ได้รับควัน ไอระเหยและแก๊สที่เป็นพิษ

5.1.1.9 กฎระเบียบที่สัมพันธ์กับภาวะการทำงาน ความปลอดภัย การถูกสุขลักษณะและสิ่งแวดล้อมภายในและรอบๆ พื้นที่ทำงาน

5.1.2 ความปลอดภัยในการเชื่อมและตัด (Welding and cutting safety)

5.1.2.1 มาตรการป้องกันส่วนบุคคลสำหรับการเกิดไฟฟ้าดูด รังสีไหม้ผิวหนังและตา การบาดเจ็บจากโลหะร้อน สะเก็ดจากการตัดแก๊สและเชื่อม ควันที่ออกมาจากการเผาไหม้ของไอระเหยของโลหะเติมและชิ้นงานเชื่อม

5.1.2.2 มาตรการป้องกันการเกิดอัคคีภัยขณะทำงานใกล้วัสดุติดไฟ

5.1.2.3 การเกิดแก๊สพิษเนื่องจากการเชื่อมและการตัดเหล็กกล้าคาร์บอนด้วยแก๊ส การบาดเจ็บของช่างเชื่อมจากแก๊สพิษที่เกี่ยวข้องกับการเชื่อมและการตัดเหล็กกล้าคาร์บอนด้วยแก๊ส

5.1.2.4 มาตรการป้องกันในการใช้ขวดแก๊ส (Cylinder) ความดันสูง

5.1.2.5 มาตรการป้องกันการเกิดอันตรายขณะทำงานใกล้เครื่องมืออุปกรณ์ที่อยู่ในพื้นที่ทำการเชื่อม

5.1.3 การใช้เครื่องมือวัด (Measuring tools)

5.1.3.1 การใช้เครื่องมือร่างแบบ เช่น สายวัดระยะ ฉาก บรรทัดเหล็ก โปรแทรกเตอร์ เวอร์เนียคาลิปเปอร์ ระดับน้ำและบรรทัดอ่อน

5.1.3.2 การใช้เครื่องมือวัดอุณหภูมิ เช่น ที่วัดอุณหภูมิแบบสัมผัส (contact pyrometer) ซอล์กวัดอุณหภูมิ สีวัดอุณหภูมิ และเทอร์โมคัปเปิ้ล

5.1.3.3 การใช้อุปกรณ์การวัดแนวเชื่อม (เกจวัด แว่นขยาย ไฟฉาย กระจกเงา ฯลฯ)

5.1.3.4 การดูแลและบำรุงรักษาเครื่องมือวัด

5.1.4 การใช้เครื่องมือทั่วไป (Hand tools)

5.1.4.1 คีม คีมล็อค แคลมป์ ปากกา

5.1.4.2 ตะไบและเลื่อยมือ

5.1.4.3 ค้อนและสกัด

5.1.4.4 ดอกสว่านและเครื่องเจาะ

5.1.4.5 ประแจต่างๆ

5.1.4.6 ชะแลง ลิ่ม แม่แรงยกของ

5.1.4.7 แปรงลวด

5.1.4.8 หินเจียระไนมือ (Hand grinder)

5.1.4.9 การดูแลและบำรุงรักษาเครื่องมือ

5.1.5 การใช้เครื่องมือกล (Power tools)

5.1.5.1 เครื่องเจียระไน
5.1.5.2 เครื่องขัดผิวโลหะ
5.1.5.3 เครื่องกดไฮโดรลิกส์
5.1.5.4 เครื่องทดสอบการดัดงอ
5.1.5.5 เครื่องตัดชิ้นงานและเครื่องเลื่อย
5.1.5.6 อุปกรณ์จับยึด
5.1.5.7 เครื่องดูดควัน
5.1.5.8 การดูแลและบำรุงรักษาเครื่องมือกล

5.1.6 ชุดเชื่อมแก๊ส และอุปกรณ์
5.1.6.1 ชนิดของชุดเชื่อมแก๊ส
5.1.6.2 การติดตั้งชุดเชื่อมแก๊ส
5.1.6.3 ขั้นตอนการทำงานของระบบชุดเชื่อมแก๊สและอุปกรณ์
5.1.6.4 การปรับค่าพารามิเตอร์ของชุดปรับความดันแก๊ส
5.1.6.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความดันของแก๊สออกซิเจนและแก๊สอะเซทิลีน
5.1.6.6 การเลือกใช้ การบำรุงรักษา การตรวจสอบอุปกรณ์ เช่น หัวเชื่อม สายเชื่อม ข้อต่อสายเชื่อม อุปกรณ์จุดเปลวไฟ อุปกรณ์ป้องกันไฟย้อนกลับ เป็นต้น
5.1.6.7 ขนาดและสัญลักษณ์สีของขวดแก๊ส (Cylinder) ท่อแก๊ส (Pipeline) อุปกรณ์ปรับความดันและมาตรวัดอัตราการไหล ของแก๊สและการบำรุงรักษา

5.1.7 เทคนิคการเชื่อม
5.1.7.1 ชนิดของเปลวไฟเชื่อม และเทคนิคการปรับเปลวไฟเชื่อม
5.1.7.2 หลักการพื้นฐานของการเชื่อมเดินหน้าและถอยหลัง
5.1.7.3 สมบัติของแก๊สออกซิเจนและแก๊สอะเซทิลีน และการเลือกใช้แก๊ส
5.1.7.4 ผลกระทบของการใช้ปริมาณของแก๊สมากหรือน้อยเกินไป
5.1.7.5 ประเภท ขนาด ลักษณะของหัวทิพ (Tip) ห้องผสม (Mixing chamber) มือถือเชื่อมแก๊ส และการบำรุงรักษา
5.1.7.6 การป้องกันและการแก้ไขการบิดตัวเนื่องจากความเค้นตกค้าง
5.1.7.7 ความสัมพันธ์ระหว่างท่าเชื่อมและเทคนิคการเชื่อม
5.1.7.8 ผลกระทบของการปรับเปลวไฟเชื่อม

5.1.8 สมบัติและความสามารถเชื่อมได้ของโลหะ (Weldability of metals)
5.1.8.1 ชนิดและชั้นคุณภาพของเหล็กกล้า
5.1.8.2 สมบัติเหล็กกล้า รวมไปถึงค่าความต้านแรงดึง ค่าความต้านแรงกระแทก ความแข็ง ความเหนียว (Toughness) ลักษณะการกัดกร่อน
5.1.8.3 กรรมวิธีของการตรวจสอบคุณภาพ รวมไปถึงการทดสอบแบบทำลาย และการทดสอบแบบไม่ทำลาย
5.1.8.4 มาตรฐานเกี่ยวกับโลหะชิ้นงาน เช่น ISO 630, JIS G3101, DIN 17100, ASTM A36 ฯลฯ
5.1.8.5 สมบัติทางเคมีและลักษณะการกัดกร่อนของโลหะชิ้นงาน
5.1.8.6 รูปทรงของเหล็กกล้า แผ่นบาง แผ่นหนา เส้นแบน กลม ฉาก ราง เหล็กตัว-ไอ เหล็กตัว-เอ็ช หน้าแปลน ท่อ (pipe) ท่อบาง (tube) กลม สี่เหลี่ยม

5.1.9 ลวดเติมและแก๊สเชื่อม (Filler rods and gas welding)

5.1.9.1 ข้อกำหนดมาตรฐานของลวดเติม สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอนและเหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด

5.1.9.2 ชั้นคุณภาพของลวดเติม ขนาด ความสามารถเชื่อมได้และการเลือกใช้

5.1.9.3 การเก็บรักษาและ การใช้ลวดเติม

5.1.9.4 การกำหนดตำแหน่งมุมลวดเติมและหัวเชื่อมแก๊สให้เหมาะสมกับท่าเชื่อม

5.1.9.5 ชนิด มาตรฐานของขวดบรรจุแก๊สเชื้อเพลิง และขวดบรรจุแก๊สออกซิเจน

5.1.10 ข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (Welding Procedure Specifications)

5.1.10.1 จุดมุ่งหมาย ตามข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม

5.1.10.2 การเลือกลวดเติมให้เหมาะกับโลหะชิ้นงาน

5.1.10.3 สัญลักษณ์งานเชื่อม

5.1.10.4 ลักษณะเฉพาะของรอยต่องานเชื่อม รวมทั้งชนิดรอยต่อ รูปทรงเรขาคณิต ขนาดที่สัมพันธ์กับสัญลักษณ์งานเชื่อม

5.1.11 คณิตศาสตร์ประยุกต์ที่สัมพันธ์กับการร่างแบบงานเชื่อม

5.1.11.1 คณิตศาสตร์พื้นฐาน การบวก ลบ คูณ หาร การหาร้อยละ

5.1.11.2 การวัดและการคำนวณความยาว มุม พื้นที่ ปริมาตร น้ำหนัก ความดัน

5.1.11.3 การแปลงหน่วยของมาตรวัด มาตรฐานต่าง ๆ

5.1.11.4 การใช้เครื่องคำนวณ

5.1.12 วิทยาศาสตร์เบื้องต้นที่สัมพันธ์กับงานเชื่อม

5.1.12.1 สาเหตุและการป้องกันการกัดกร่อนและการสึกหรอ

5.1.12.2 โลหะวิทยาที่สัมพันธ์กับงานเชื่อม

5.1.12.3 อิทธิพลของความร้อนที่มีต่อชิ้นงานเชื่อม

5.1.12.4 การอุ่นชิ้นงาน (Preheat) และการให้ความร้อนหลังเชื่อม (Post-heat)

5.1.13 การตรวจสอบและคุณภาพของงานเชื่อม

5.1.13.1 การตรวจสอบพินิจ (Visual Inspection) การเตรียมรอยต่อก่อนการเชื่อม

5.1.13.2 การตรวจสอบพินิจตัวแปรของชิ้นงานโดยช่างเชื่อมในระหว่างการเชื่อม

5.1.13.3 การตรวจสอบพินิจ ความนูนด้านหน้าแนวเชื่อมและด้านราก ภายหลังจากการเชื่อม เสร็จ (รวมทั้งรอยกัดแหว่ง รูพรุน สารฝังใน (Inclusion) การหลอม ไม่สมบูรณ์ รอยร้าว ความกว้าง ความสูง รูปร่างแนวเชื่อม ความสม่ำเสมอของแนวเชื่อม)

5.1.13.4 การวัดขนาดแนวเชื่อม

5.1.13.5 การซ่อมจุดบกพร่อง (Defects) ของชิ้นงานก่อนและหลังการเชื่อมเสร็จ

5.1.14 ท่อ (Pipe)

5.1.14.1 ชนิดและขนาดของท่อ

5.1.14.2 การวัดความกลม เส้นผ่านศูนย์กลาง ความหนาของผนัง ความเหลื่อม (Misalignment) การร่วมศูนย์เดียวกัน

5.1.14.3 ข้อต่อท่อ หน้าแปลน

5.1.14.4 การต่อท่อ การปรับรอยต่อ ข้อต่อท่อและหน้าแปลน

5.1.14.5 คุณภาพของงานเชื่อมท่อ

5.1.14.6 การซ่อมจุดบกพร่องของแนวเชื่อมท่อ

5.2 การทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมเชิงปฏิบัติ (Welder Approval Skill Test)

5.2.1 การทำงานอย่างปลอดภัย

5.2.1.1 การป้องกันอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานเชื่อม

5.2.1.2 มาตรการป้องกันอัคคีภัย การรู้ตำแหน่งของเครื่องดับเพลิง

5.2.1.3 การสวมใส่และการใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่เหมาะสม

5.2.1.4 การรักษาพื้นที่ทำงานให้ปลอดภัย สะอาดและเป็นระเบียบ

5.2.1.5 การใช้หน้ากากกรองแสง การระบายอากาศ และแสงสว่างอย่างเหมาะสม

5.2.1.6 การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์อย่างปลอดภัยและถูกวิธี

5.2.1.7 การป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานในสถานที่จำกัด

5.2.1.8 การป้องกันแก๊สพิษจากการปฏิบัติงานเชื่อม

5.2.2 เครื่องมือวัด อุปกรณ์และเครื่องมือร่างแบบ

5.2.2.1 สาธิตการใช้เครื่องมือวัด อุปกรณ์และเครื่องมือร่างแบบอย่างถูกต้องระหว่างการสอบภาคปฏิบัติ

5.2.2.2 ช่างเชื่อมจะต้องร่างแบบบนชิ้นงานเชื่อมอย่างถูกต้องโดยใช้ตลับเมตร ฉากบรรทัด และนำศูนย์

5.2.2.3 ระหว่างการทดสอบ ต้องใช้ชุดปรับความดันและ เครื่องมือวัดอุณหภูมิด้วยความระมัดระวัง

5.2.2.4 ช่างเชื่อมจะต้องแสดงวิธีการเก็บบำรุงรักษาเครื่องมือวัด และเครื่องมือร่างแบบอย่างเหมาะสม

5.2.3 การใช้เครื่องมือและเครื่องมือกลอย่างถูกต้อง ในระหว่างการสอบภาคปฏิบัติ

5.2.3.1 ช่างเชื่อมควรใช้เครื่องมือและเครื่องมือกลอย่างปลอดภัย และถูกต้องในระหว่างการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.3.2 ช่างเชื่อมจะต้องแสดงถึงวิธีการดูแล การเก็บ การบำรุงรักษาเครื่องมือและเครื่องมือกลอย่างเหมาะสมระหว่างการทดสอบ

5.2.4 ให้มีข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมเป็นส่วนหนึ่งของการทดสอบการรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.4.1 เลือกและเตรียมคูปองเชื่อม เพื่อให้สอดคล้องตามเงื่อนไขของข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม คูปองเชื่อมจะต้องได้รับการตรวจสอบเพื่อการยอมรับโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง

5.2.4.2 จะต้องเตรียมและปรับชุดเชื่อมแก๊สให้เป็นไปตามเงื่อนไขของข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม ช่างเชื่อมสามารถใช้ชิ้นงานทดลองสำหรับปรับชุดเชื่อมให้ถูกต้อง และให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้ชุดเชื่อมก่อนเริ่มทำการสอบ

5.2.4.3 จะต้องประกอบและทำการเชื่อมยึด และปรับตำแหน่งของคูปองเชื่อมสำหรับการสอบ ชิ้นงานสอบที่เตรียมไว้จะถูกตรวจสอบเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งตรวจสอบก่อนทำการเชื่อม

5.2.4.4 จะต้องเชื่อมแนวราก ขัดด้วยแปรง และแนวรากจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง

5.2.4.5 ให้เชื่อมแนวกลาง (Fill pass) จนเสร็จ ยกเว้นแนวปิด (Cap) ชั้นระหว่างกลางจะต้องได้รับการยอมรับโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง

5.2.4.6 จะต้องเชื่อมแนวปิด ขัดด้วยแปรง และแนวเชื่อมที่สมบูรณ์จะต้องได้รับการตรวจสอบพินิจโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง

5.2.4.7 ชิ้นงานเชื่อมจะต้องเตรียมสำหรับการทดสอบทางกล หรือในกรณีถ้าทำการถ่ายภาพรังสี ทดสอบและประเมินผลโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง การถ่ายภาพรังสี และการเตรียมชิ้นทดสอบทางกลสามารถดำเนินการโดยสถานประกอบการหรือบุคคลที่ได้รับการรับรอง

5.2.5 การตรวจสอบและประเมินผล

5.2.5.1 การตรวจสอบพินิจและการประเมินผลจะต้องทำตามเงื่อนไขของมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ทั้งหมดที่มีในข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมและการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.5.2 การทดสอบถ่ายภาพด้วยรังสีและการประเมินผลจะต้องทำตามเงื่อนไขของมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ทั้งหมดที่มีในข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมและการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.5.3 การทดสอบดัดงอและการประเมินผลจะต้องทำตามเงื่อนไขของมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ทั้งหมดที่มีในข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมและการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.5.4 การทดสอบแตกหักและการประเมินผลจะต้องทำตามเงื่อนไขของมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ทั้งหมดที่มีในข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมและการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.5.5 ผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (DE) สามารถยุติการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมได้ทุกเวลาถ้าเห็นว่าช่างเชื่อมที่ทำการสอบไม่มีระดับทักษะที่จะทำให้การสอบได้สำเร็จ

5.2.5.6 เมื่อได้ประเมินผลการสอบเรียบร้อยแล้ว ถ้าการทดสอบเป็นไปตามเงื่อนไขของมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ที่มี จึงจะทำบันทึกและออกใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมโดย กพร./สซล. (DSD/TWS) ให้

5.2.6 ข้อกำหนดการยอมรับด้านคุณภาพ (Acceptable Quality Requirements)

5.2.6.1 ISO 5817 มาตรฐานสากลสำหรับการเชื่อมเหล็กกล้า / ข้อแนะนำในการประเมินระดับคุณภาพของข้อบกพร่อง (International Standard for Arc -Welded Joints in Steel / Guidance on quality levels for imperfection) สามารถนำมาใช้ประเมินข้อกำหนดของระดับคุณภาพสำหรับข้อบกพร่อง (Imperfections) ตามข้อ 4.6.1.2

5.2.6.2 แต่ละมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ที่กำหนดไว้สามารถนำมาใช้ประเมินผลการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมได้ ต่อเมื่อได้ทำตามมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard)

6. เกณฑ์การยอมรับข้อกำหนดสำหรับชิ้นงานสอบ (Acceptance Requirements for Test Pieces)

ชิ้นงานสอบ (Test pieces) จะต้องได้รับการประเมินข้อบกพร่องแต่ละชนิดตามข้อกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับข้อบกพร่องได้ระบุไว้ตาม ISO 6520 ข้อบกพร่องซึ่งสามารถตรวจพบได้ตามกรรมวิธีตรวจสอบที่ระบุไว้ตาม ISO 9606 จะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดเกณฑ์การยอมรับที่กำหนดไว้ใน ISO 5817

6.1 ช่างเชื่อมจะได้รับการรับรองเมื่อข้อบกพร่องในชิ้นงานสอบอยู่ในระดับ B (Level B) ตามมาตรฐาน ISO 5817 ยกเว้นข้อบกพร่องต่อไปนี้ เนื้อโลหะเชื่อมมากเกินไป (Excess weld metal) แนวเชื่อมนูนเกินไป (Excessive convexity) ความหนาแนวเชื่อมมากเกินไป (Excessive throat thickness) และหลอมลึกย้อยมากเกินไป (Excessive penetration) สิ่งดังกล่าวเหล่านี้สามารถยอมรับให้อยู่ในระดับ C (Level C)

6.2 ถ้าข้อบกพร่องในชิ้นงานสอบของช่างเชื่อมเกินกว่าเกณฑ์ที่ระบุไว้ ช่างเชื่อมจะสอบไม่ผ่านการรับรอง

7. เงื่อนไขการสอบแก้ตัว (Retest Conditions)

7.1 การสอบแก้ตัวทันที (Immediate Retest)

7.1.1 ถ้าพบว่าการแตกหักเนื่องจากโลหะวิทยา หรือสาเหตุภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับฝีมือของช่างเชื่อม สามารถทำการสอบแก้ตัวได้ทันทีโดยการพิจารณาการสอบแบบเดิมและตำแหน่งท่าเชื่อมเดิมที่ช่างเชื่อมสอบไม่ผ่านในระหว่างการสอบรับรองฝีมือในช่วงแรก ชิ้นทดสอบ (Test Specimens) ทั้งหมดของการสอบแก้ตัวจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ข้อกำหนด

7.1.2 ถ้าพบว่าการแตกหักเนื่องจากฝีมือของช่างเชื่อม ช่างเชื่อมจะสอบไม่ผ่านตามเงื่อนไขของมาตรฐานฝีมือแห่งชาติฉบับนี้ หรือตามมาตรฐาน ISO 9606-1

7.2 การสอบแก้ตัวภายหลังได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม (Retest after more Training)

7.2.1 ภายหลังได้รับการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติ ช่างเชื่อมจะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบแก้ตัวใหม่โดยคำแนะนำของผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (Designated Examiner-DE) โดยการสอบและตำแหน่งท่าเชื่อมแบบเดิมที่สอบไม่ผ่านภายในระยะเวลา 90 วันเพียงครั้งเดียวนับจากวันประกาศผลสอบ ชิ้นทดสอบทั้งหมดที่ทำการสอบแก้ตัวจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ข้อกำหนด และให้ชำระค่าธรรมเนียมการสอบแก้ตัวใหม่ทุกครั้งตามระเบียบของ กพร. (DSD)

7.2.2 ถ้าช่างเชื่อมสอบไม่ผ่านการสอบรับรองฝีมือ ช่างเชื่อมจะต้องได้รับการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมให้เพียงพอ จนมั่นใจได้ว่าจะสามารถสอบผ่านก่อนได้รับอนุญาตให้สอบใหม่

7.3 การสอบแก้ตัวภายหลังการรับรองหมดอายุ (Retest after Expiration)

7.3.1 จะต้องมีการทดสอบความรู้และการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม โดยใช้การสอบและตำแหน่งท่าเชื่อมแบบเดิม ชิ้นทดสอบทั้งหมดที่ทำการสอบแก้ตัวจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของข้อกำหนด

7.3.2 ถ้าช่างเชื่อมสอบไม่ผ่านการทดสอบรับรองฝีมือ ช่างเชื่อมจะสามารถทำการสอบแก้ตัวได้ตามข้อ 7.1 และ 7.2

8. เอกสารการรับรองช่างเชื่อม (Certification Documentation of Welder Approval)

8.1 ถ้าช่างเชื่อมสอบผ่าน จะมีการบันทึกในข้อมูลการทดสอบรับรองช่างเชื่อมตาม กพร./สชล. (DSD/TWS Welder Approval Skill Test Record) (ดูภาคผนวก D) และเตรียมการออกใบและบัตรประจำตัวรับรองช่างเชื่อมตาม กพร./สชล. (DSD/TWS Welder Certification Card) (ดูภาคผนวก A และ B) และได้รับวุฒิบัตร (ดูภาคผนวก F)

8.2 ผลการตรวจสอบสายตาจะถูกบันทึกไว้ในข้อมูลการทดสอบรับรองช่างเชื่อม (ดูภาคผนวก E)

8.3 ช่างเชื่อมจะได้รับใบและบัตรรับรองมาตรฐานช่างเชื่อมแก๊สตาม กพร./สชล. (DSD/TWS Welder Approval Certificate) (ดูภาคผนวก A และB)

9. ช่วงเวลาที่มีผลในการรับรอง (Period of Validity)

9.1 การรับรองช่างเชื่อมจะมีผล 2 ปี โดยในใบและบัตรประจำตัวรับรองช่างเชื่อมตาม กพร./สชล. (DSD/TWS Welder Approval Card) จะต้องมีการลงนามทุกๆ 6 เดือนของผู้จัดการฝ่ายผลิต (Production Manager) หรือผู้จัดการแผนกเชื่อม (Welding Section Manager) หรือผู้จัดการด้านประกันคุณภาพหรือควบคุมคุณภาพ (QA/QC Manager) หรือวิศวกรการเชื่อมที่ผ่านการรับรอง (Certified Welding Engineer) โดยต้องทำตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

9.1.1 จะต้องได้รับการประกันว่าช่างเชื่อมได้ทำงานอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องในงานเชื่อมที่ได้รับการรับรอง การขาดช่วงการทำงานเกินกว่า 6 เดือนจะไม่ได้รับการรับรอง

9.1.2 การทำงานของช่างเชื่อมจะต้องได้รับการยอมรับโดยทั่วไปตามเกณฑ์ข้อกำหนดทางเทคนิคตามที่ช่างเชื่อมนั้นได้รับการรับรองฝีมือช่างเชื่อม

9.1.3 ช่างเชื่อมจะต้องแสดงให้เห็นถึงฝีมือและความรู้อย่างเด่นชัด

9.2 การต่ออายุใบวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมและใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม (Prolongation of a Certification)

อายุของวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อม ใบและบัตรประจำตัวรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อมมีอายุ 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับอนุญาตเมื่อหมดอายุสามารถต่อได้ 1 ครั้งเท่านั้น ตามขอบเขตการรับรองเดิม ถ้าเป็นไปตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

9.2.1 ช่างเชื่อมได้ผ่านการตรวจสอบสายตาและบันทึกผลไว้ในใบบันทึกการตรวจสอบสายตา

9.2.2 ช่างเชื่อมได้ผลิตงานเชื่อมที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับตลอดเวลา

9.2.3 การเก็บข้อมูลของการทดสอบ เช่น เอกสารแสดงผลภาพถ่ายรังสี ผลการตรวจสอบอัลตราโซนิก หรือเอกสารแสดงผลการรับรองการทดสอบการหัก (Fracture Test) หรือข้อสังเกตแสดงความคิดเห็นของผู้ประสานงานที่ได้รับการแต่งตั้ง (Appointed Coordinators) ข้อมูลทั้งหมดดังกล่าวจะถูกเก็บรักษารวมกับข้อมูลการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม (Approval Skill Test Record)

9.2.4 นอกจากนี้ช่างเชื่อมต้องสอบใหม่

10. การหมดอายุหรือการยกเลิกใบวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมและใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม (Expiration or Revocation of Certification)

10.1 ใบวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมและใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อมจะถูกยกเลิกถ้าช่างเชื่อมไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อ 9

10.2 การทำงานไม่ได้คุณภาพตามข้อกำหนดอย่างสม่ำเสมอเป็นสาเหตุที่ผู้ว่าจ้างของช่างเชื่อม (Welder's Employer) สามารถขอให้ยกเลิกวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมและใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม (Welder's Certification) ได้ ในกรณีนี้ช่างเชื่อมสามารถที่จะทำการอบรมเพิ่มเติมและทำการสอบรับรองความรู้และรับรองฝีมือได้ใหม่ตามประเภทของการรับรองฝีมือช่างเชื่อมที่ถูกยกเลิก

10.3 เมื่อครบ 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับอนุญาต โดยช่างเชื่อมไม่ขอต่ออายุใหม่

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
(Thai National Skill Standard)
สาขาอาชีพช่างเชื่อมทิก (มฝร-04207005)
Tungsten Inert Gas Welding –TIG (TSS-04207005)

1. ขอบข่าย (Scope)

1.1 มาตรฐานฝีมือแห่งชาตินี้กำหนดขึ้นตามมาตรฐาน ISO 9606-1 โดยมีข้อกำหนดสำหรับการทดสอบและการรับรองฝีมือของช่างเชื่อมทิก

1.2 มาตรฐานฝีมือแห่งชาตินี้จะใช้ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (CISD) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภูมิภาค (RISD) และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (PCSD) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD) สำหรับการทดสอบและการรับรองช่างเชื่อม มาตรฐานนี้สามารถให้อุตสาหกรรมนำไปใช้เป็นแนวทางในการทดสอบและรับรองฝีมือช่างเชื่อมทิกได้ ถ้าไม่มีการใช้มาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ในงานท่ออุตสาหกรรม งานผลิตหรืองานประกอบโครงสร้างโลหะอยู่แล้ว

1.3 ถ้ามีมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) สำหรับงานท่ออุตสาหกรรม งานผลิตหรืองานประกอบโครงสร้างโลหะ แนะนำให้ใช้มาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ต่างๆ เป็นแนวทางในการทดสอบและรับรองช่างเชื่อมในงานท่ออุตสาหกรรม งานผลิตและงานประกอบโครงสร้างโลหะ ต้องดำเนินการโดยผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ณ ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) บัตรรับรองช่างเชื่อมสามารถออกให้โดยระบุหมายเลขข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (WPS.Number) และมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ไว้ในบัตรรับรองช่างเชื่อม มาตรฐานฝีมือแห่งชาตินี้ไม่มีเจตนาจะทดแทนการทดสอบตามเงื่อนไขที่กำหนดโดยผู้รับงานหรือที่กำหนดมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ของงานท่ออุตสาหกรรม งานผลิตและงานประกอบโครงสร้างโลหะที่ใช้อยู่

1.4 สถานประกอบการและสถานศึกษาต่างๆ สามารถขอเป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ได้

1.5 ผู้ว่าจ้างจะต้องรับผิดชอบผลงานของช่างเชื่อมที่ผ่านการรับรองและไม่ผ่านการรับรอง การสอบรับรองตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาตินี้ ไม่ประกันคุณภาพการผลิตรายวันของช่างเชื่อมที่ได้รับการรับรอง โดยเป็นเพียงการกำหนดระดับฝีมือช่างเชื่อมว่ามีศักยภาพเพียงใด

2. คำจำกัดความของคำต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (Definitions of Related Terms)

สำหรับคำจำกัดความของคำในการเชื่อมตาม ISO 857 การเชื่อม การบัดกรีแข็งและการบัดกรีอ่อน ควรจะมีคำจำกัดความ คำที่ใช้เฉพาะมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ ให้มีความหมายดังนี้

เกณฑ์การยอมรับ (Acceptance Criteria)	:	ขอบเขตเฉพาะที่ใช้กับชิ้นงาน กระบวนการ หรือการบริการที่กำหนดไว้ในมาตรฐานเฉพาะ (code) มาตรฐานต่างๆ หรือสัญญาว่าจ้าง
ผู้สมัคร (Applicant)	:	บุคคลที่สมัครเข้ารับการทดสอบฝีมือช่างเชื่อมของ กพร./สชล. (DSD/TWS)
การสมัคร (Application)	:	เอกสารที่เขียนขึ้นเพื่อขอสมัครทดสอบฝีมือช่างเชื่อมของศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาต
รับรอง (Approved)	:	เป็นการยอมรับว่าพอใจหรือมีคุณสมบัติพร้อมในการทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
รับอนุญาต (Authorized)	:	องค์กร, บริษัทหรือบุคคลที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในนามของ กพร./สชล. (DSD/TWS)
ศูนย์ทดสอบช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาต (Authorized Welder Approval Test Center)	:	คือ สถานที่ที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานแห่งชาติ กพร./สชล. (DSD/TWS) ในการเป็นสถานที่ทดสอบช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS)
ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต (Authorized Welding Inspector –AWI)	:	คือ บุคคลที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานแห่งชาติ กพร./สชล. (DSD/TWS) ในการเป็นผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต บุคคลนี้มีคุณสมบัติที่จะสมัครเป็นผู้ตรวจสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) เพื่อไปทำการทดสอบช่างเชื่อมในศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตของ กพร./สชล. (DSD/TWS)
การออกใบรับรอง (Certification)	:	เป็นการออกเอกสารรับรองว่าบุคคลนั้นมีความสามารถและคุณสมบัติตามข้อกำหนด
ศูนย์ทดสอบที่ได้รับการรับรอง (Certified test Center)	:	สถานที่และอุปกรณ์ที่มีความพร้อมตามข้อกำหนดของมาตรฐานแห่งชาติ สำหรับการรับรองศูนย์ทดสอบ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง–สพร กลาง (Central Institute for Skill Development – CISD)	:	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลางเป็นหน่วยงานเทียบเท่าระดับกอง ขึ้นตรงกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร่)
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กพร. (Department of Skill Development –	:	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรมหนึ่งในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

DSD)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน/สมาคมการเชื่อมโลหะ –กพร./สชล. (Department of Skill Development/Thai Welding Society – DSD/TWS)	:	องค์กรร่วมกันระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสมาคมการเชื่อมโลหะเพื่อพิจารณาอนุญาตการรับรองมาตรฐานและศูนย์ทดสอบ
ผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (Designated Examiner –DE)	:	คือ บุคคลที่มีคุณสมบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐาน กพร./สชล. (DSD/TWS) ให้เป็นผู้อำนวยการสอบที่ได้รับแต่งตั้งโดย กพร./สชล. (DSD/TWS) และได้รับมอบหมายให้เป็นผู้จัดการสอบรับรองช่างเชื่อม
ตัวแปรสำคัญ (Essential Variable)	:	ตัวแปรที่ไม่ยอมให้เกินจากพิกัดที่กำหนดซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพของงานเชื่อม
ISO 857	:	นิยามการเชื่อม การบัดกรีอ่อน (Soft Soldering) การบัดกรีแข็ง (Hard Soldering)
ISO 1106 - 1	:	ข้อแนะนำการปฏิบัติงานสำหรับการตรวจสอบด้วยภาพถ่ายรังสีของแนวเชื่อมแบบหลอมละลาย ส่วนที่ 1 คือ การเชื่อมหลอมละลายแบบต่อชนแผ่นเหล็กกล้าหนาไม่เกิน 50 ม.ม.
ISO 1106 - 2	:	ข้อแนะนำการปฏิบัติงานสำหรับการตรวจสอบด้วยภาพถ่ายรังสีของแนวเชื่อมแบบหลอมละลาย ส่วนที่ 2 คือ การเชื่อมหลอมละลายแบบต่อชนแผ่นเหล็กกล้าหนามากกว่า 50 ม.ม. ถึง 200 ม.ม.
ISO 1106 - 3	:	ข้อแนะนำการปฏิบัติงานสำหรับการตรวจสอบด้วยภาพถ่ายรังสีของแนวเชื่อมแบบหลอมละลาย ส่วนที่ 3 คือ การเชื่อมหลอมละลายแบบต่อชนท่อเหล็กกล้าผนังหนาไม่เกิน 50 ม.ม.
ISO 2553	:	สัญลักษณ์แนวเชื่อม
ISO 4063	:	สัญลักษณ์ หมายเลขกระบวนการที่ใช้อ้างอิงในแบบ
ISO 5817	:	การประเมินระดับข้อบกพร่องในการเชื่อมเหล็กกล้า
ISO 6520	:	การจำแนกความผิดพลาดของแนวเชื่อมในการเชื่อมโลหะ

ISO 6947	:	ตำแหน่งการเชื่อม – นิยามของมุมเอียงและการหมุนชิ้นงาน
ISO 9606	:	การรับรองคุณภาพช่างเชื่อม - การเชื่อมหลอมละลาย
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) (Provincial Center for Skill Development –PCSD)	:	เป็นหน่วยงานฝึกอาชีพประจำจังหวัดสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ขอบเขตการรับรอง (Range of Approval)	:	ขอบเขตการรับรองของตัวแปรสำคัญ
แนะนำ (Recommended)	:	เป็นการแนะนำให้ช่างเชื่อมกระทำแต่ไม่บังคับ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภูมิภาค (สพร.) (Regional Institute for Skill Development –RISD)	:	เป็นสถาบันฝึกอาชีพประจำภูมิภาค สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ทดสอบ (Test)	:	ขั้นตอนต่างๆ ในการทดสอบ ซึ่งรวมทั้งการทำชิ้นงานสอบ ทำรายงานผลการทดสอบชิ้นงานเชื่อมแบบทำลายสภาพ (DT) และไม่ทำลายสภาพ (NDT)
การทดสอบ (Testing)	:	เป็นสิ่งแสดงถึงการพิสูจน์สำหรับตัดสินคุณภาพของชิ้นงานเพื่อให้ตรงกับความต้องการที่กำหนดโดยพิจารณาจากสมบัติทางกายภาพ ทางเคมี สภาวะแวดล้อม หรือสภาวะการทำงาน
ชิ้นงานสอบ (Test Piece)	:	ชิ้นงานที่ได้เชื่อมประกอบสำหรับใช้ในการสอบรับรอง
ชิ้นทดสอบ (Test Specimen)	:	ชิ้นส่วนย่อยหรือส่วนที่ตัดจากชิ้นงานสอบเพื่อนำมาทำการทดสอบแบบทำลายสภาพ (DT)
ผู้ควบคุมการสอบ (Test Supervisor)	:	คือผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับการรับรองและได้รับการมอบหมายจากหน่วยงาน (ดูข้อ 3) ให้ควบคุมการสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม
การเชื่อมทิก (Tungsten Inert Gas Welding –TIG)	:	กระบวนการเชื่อมอาร์กประเภทหนึ่งโดยใช้แท่งทังสเตนเป็นอิเล็คโทรด และใช้แก๊สเฉื่อยเป็นแก๊สปกป้อง
สมาคมการเชื่อมโลหะ - สชล. (Thai Welding Society -TWS)	:	สมาคมการเชื่อมโลหะ เป็นสมาคมวิชาชีพประกอบด้วยบุคลากรภาครัฐและเอกชนสาขาต่าง ๆ

		ที่รวมตัวกันพัฒนาเทคโนโลยีการเชื่อมในประเทศไทย
การตรวจสอบ (Verification)	:	การทำการทบทวน ตรวจสอบ สอบ ตรวจความถูกต้องรับรองหรือตัดสินใจ และทำเอกสารไม่ว่าเป็นสิ่งของกระบวนการ บริการ หรือการทำเอกสารที่สอดคล้องกับข้อกำหนดที่ต้องการ
คูปองเชื่อม (Weld Coupons)	:	เป็นชิ้นโลหะที่เตรียมไว้สำหรับการทดสอบเชื่อม
ช่างเชื่อม (Welder)	:	ผู้ที่ทำการเชื่อมด้วยมือหรือกึ่งอัตโนมัติ
การรับรองช่างเชื่อม (Welder Approval)	:	การแสดงถึงความสามารถของช่างเชื่อมในการเชื่อมได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
การทดสอบรับรองความรู้ช่างเชื่อม (Welder Approval Knowledge Test)	:	การทดสอบภาคความรู้ทั่วไปที่ช่างเชื่อมแต่ละคนต้องสอบเพื่อให้ได้รับการรับรอง
การทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม (Welder Approval Skill Test)	:	การสอบรับรองฝีมือเชิงปฏิบัติที่ให้ช่างเชื่อมแต่ละคนต้องสอบเพื่อให้ได้รับการรับรองตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติกำหนดไว้
ครูฝึกช่างเชื่อม (Welding Instructor)	:	บุคคลที่ผ่านการรับรองมีคุณสมบัติตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติสำหรับครูฝึกช่างเชื่อม (National Skill Standard for Welding Instructor)
ข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (Welding Procedure Specification –WPS)	:	เอกสารกำหนดรายละเอียดตัวแปรที่ต้องการของการเชื่อมอย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถประกันได้ว่าจะทำซ้ำได้อีก

3. ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาต (Authorized welder approval test centers)

ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาต จะต้องมีบุคลากรที่ผ่านการรับรองตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติว่าด้วย การรับรองผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (Authorized Welding Inspector/Designated Examiner: AWI/DE) ทำหน้าที่ควบคุม ดำเนินการและรับรองประจำศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตดังต่อไปนี้

3.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์หรือสถาบันการศึกษาอื่นๆ

3.1.3 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (CISD) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภูมิภาค (RISD) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (PCSD) หรือสถาบันการศึกษาอื่นที่มีความพร้อมตามมาตรฐานของศูนย์ทดสอบเพื่อการรับรองช่างฝีมือมาตรฐานแห่งชาติ กพร./สซล. (DSD/TWS) และได้รับการมอบหมายให้เป็นศูนย์ทดสอบเพื่อการรับรองของ กพร./สซล. (DSD/TWS) จะมี

เอกสิทธิ์ในการทดสอบช่างเชื่อมและออกใบและบัตรรับรองของ กพร./สชล. (DSD/TWS) ได้ (ดูภาคผนวก A และ B)

3.1.4 ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) จะต้องแสดงใบรับรองเพื่อแสดงว่าเป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ตามข้อกำหนดของมาตรฐานแห่งชาติว่าด้วย ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ได้

3.2 ศูนย์ทดสอบในอุตสาหกรรม (Industrial Test Center)

3.3.1 สถานประกอบการ (ผู้ผลิตสินค้า โรงงาน ผู้ทำงานประกอบโครงสร้างโลหะ ผู้รับงาน) ที่มีความพร้อมตามข้อกำหนดตามมาตรฐานแห่งชาติ กพร./สชล. (DSD/TWS) สำหรับการเป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมและต้องได้รับอนุญาตให้เป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อม กพร./สชล. (DSD/TWS) จะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบช่างเชื่อมของบริษัท และช่างเชื่อมของบริษัทอื่นๆ และสามารถออกใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับการรับรองของ กพร./สชล. (DSD/TWS) ได้ (ดูภาคผนวก A และ B)

3.3.2 สถานประกอบการจะต้องแสดงใบรับรอง เพื่อแสดงว่าได้รับอนุญาตให้เป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ตามข้อกำหนดของมาตรฐานแห่งชาติว่าด้วย ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS)

3.3 สถานประกอบการหรือสถานศึกษาที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ออกใบและบัตรรับรอง (Non-certified company or educational unit)

สถานประกอบการใดๆ หรือสถานศึกษาสามารถใช้มาตรฐานฝีมือแห่งชาติเป็นแนวทางในการรับรองช่างเชื่อมทิกได้ แต่สถานประกอบการและสถานศึกษานั้นจะไม่มีสิทธิในการออกใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมของ กพร./สชล. (DSD/TWS)

4. ข้อกำหนดต่าง ๆ ในการเป็นช่างเชื่อมที่ผ่านการรับรองของ กพร./สชล. (Requirements to become an DSD/TWS Approved Welder)

4.1 การฝึกอบรม (Training)

จะต้องมีครูฝึกอบรมช่างเชื่อมที่ผ่านการรับรองตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ ทำหน้าที่เป็นครูฝึกอบรมช่างเชื่อมตามหลักสูตรการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

4.2.1 การฝึกอบรมมี 2 หลักสูตรคือ การฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment) และการฝึกอบรมยกระดับ (Up-grade training)

4.2.2 แนะนำให้ผู้สมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อมเพื่อขอการรับรอง ควรผ่านการฝึกอบรมการเชื่อมทิก การฝึกอบรมจะช่วยให้ผ่านการสอบภาคความรู้ได้ง่ายขึ้น

4.1.3 ช่างเชื่อมที่สอบไม่ผ่านภาคความรู้จะต้องฝึกอบรมตามข้อ 4.1.1 จนกว่าจะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบใหม่

4.2 ประสบการณ์ (Experience)

ช่างเชื่อมที่มีประสบการณ์อาจได้รับอนุญาตให้สอบเพื่อการรับรองได้โดยไม่ต้องผ่านการฝึกอบรมก่อน ถ้าช่างเชื่อมสอบไม่ผ่านภาคความรู้ต้องฝึกอบรมตามข้อ 4.1.1จนกว่าจะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบใหม่

4.4 การสมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อม (Application to take a Welder Approval Test)

4.4.1 การสมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อมสามารถสมัครได้ที่ศูนย์ทดสอบช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ผู้สมัครต้องกรอกใบสมัครและลงนามด้วยตนเอง (ดูภาคผนวก C)

4.4.2 ช่างเชื่อมที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่ได้รับอนุญาตให้เป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) จะต้องกรอกข้อมูล ประสบการณ์ผ่านงานลงในใบสมัครเพื่อบันทึกผลในบัตรรับรองช่างเชื่อม กพร./สชล. (DSD/TWS)

4.4 การตรวจสอบสายตา (Eye Examination) (ดูภาคผนวก E)

4.4.3 ผู้สมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อมแต่ละคนจะต้องผ่านการตรวจสอบสายตาก่อน (สภาพการมองเห็น) ใบรับรองผลแสดงการตรวจสอบสายตาจะต้องมีอายุไม่เกินหนึ่งปีก่อนการเข้าสอบ

4.4.4 การตรวจสอบสายตาจะทำโดยการสวมแว่นตาหรือไม่สวมก็ได้ แต่ต้องผ่านรายละเอียดดังนี้

4.4.2.1 การมองเห็นคมชัดในระยะใกล้ 300 มม. โดยใช้ตัวอักษรขนาดต่างๆ

4.4.2.2 การมองเห็นคมชัดในระยะไกลต้องได้ 20/40 หรือดีกว่า การตรวจสอบสายตาจะต้องตรวจสอบด้วยผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบสายตา จักษุแพทย์ พยาบาลที่ได้รับอนุญาต ผู้ช่วยจักษุแพทย์ที่ได้รับอนุญาต หรือผู้อำนวยการสอบที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS)

4.5 การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อม (Welder Approval Knowledge Test)

การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อมกระทำโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจาก กพร./สชล. (DSD/TWS)ไม่ว่าจะเป็นการสอบแบบปรนัยและสอบปากเปล่า

4.5.2 ผู้สมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อม จะต้องตอบคำถามภาคความรู้ 50 ข้อ ตามข้อ 5.1.1 - 5.1.13 ก่อนที่จะให้ทำการสอบภาคปฏิบัติ

4.5.2.1 ช่างเชื่อมจะต้องสอบผ่านภาคความรู้ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 70 เปอร์เซ็นต์

4.5.2.2 ช่างเชื่อมที่สอบไม่ผ่านภาคความรู้จะต้องฝึกอบรมจนกว่าจะได้รับอนุญาตให้สอบใหม่

4.5.2.3 เมื่อช่างเชื่อมผ่านการสอบภาคความรู้แล้ว จะต้องบันทึกไว้ในใบบันทึกการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมในใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมของ กพร./สชล. (DSD/TWS)

4.5.2.4 ช่างเชื่อมที่ปล่อยให้บัตรรับรองหมดอายุหรือถูกยกเลิกใบอนุญาต จะต้องทำการสอบภาคความรู้ใหม่

4.5.2 การรับรองช่างเชื่อมสำหรับภาคความรู้งานเชื่อมท่อ จะต้องทำการสอบภาคความรู้ด้านงานเชื่อมท่อ 50 ข้อ ด้วยการสอบข้อเขียนแบบปรนัยและสอบปากเปล่า ตามข้อ 5.1.1 - 5.1.14 ก่อนที่จะให้ทำการทดสอบภาคปฏิบัติ

4.5.2.5 ช่างเชื่อมท่อจะต้องสอบผ่านภาคความรู้ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 70 เปอร์เซ็นต์

4.5.2.6 ช่างเชื่อมที่สอบไม่ผ่านภาคความรู้ จะต้องฝึกอบรมจนกว่าจะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบใหม่

4.5.2.7 เมื่อช่างเชื่อมผ่านการสอบภาคความรู้ของการเชื่อมท่อแล้ว จะต้องบันทึกไว้ในใบบันทึกการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมในใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมของ กพร./สชล. (DSD/TWS)

4.5.2.8 ช่างเชื่อมที่ปล่อยให้บัตรรับรองหมดอายุหรือถูกยกเลิกใบอนุญาต จะต้องทำการสอบภาคความรู้และภาคปฏิบัติการเชื่อมท่อใหม่

4.6 การทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม (Welder Approval Skill Test)

4.6.1 ข้อปฏิบัติหลังจากจบการฝึกอบรม

4.6.1.1 ช่างเชื่อมที่ได้รับการฝึกอบรมเชื่อมทิก และได้รับหนังสือรับรองผ่านการฝึกอบรมจากครูฝึกช่างเชื่อม กพร./สชล. (DSD/TWS) เรียบร้อยแล้ว จะสามารถสมัครทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมได้ที่ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS)

4.6.1.1.3 ช่างเชื่อมจะต้องสอบผ่านภาคความรู้ที่กำหนดไว้ตามข้อ 4.5.1 หรือตามข้อ 4.5.2 ก่อนที่จะได้รับอนุญาตให้สอบภาคปฏิบัติ

4.6.1.1.4 ช่างเชื่อมสามารถทำการทดสอบรับรองฝีมืออย่างหนึ่งอย่างใด ตามข้อ 4.6.1.2 การสอบผ่านจะรับรองในขอบเขตที่กำหนดในใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมของ กพร./สชล. (DSD/TWS) ถ้าสอบไม่ผ่าน ช่างเชื่อมจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในข้อ 7 (เงื่อนไขการสอบแก้ตัว)

4.6.1.2 ข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมสำหรับการรับรอง 20 ข้อ (ดูรูป 5.1 ถึง 5.20) ได้พัฒนาขึ้นสำหรับช่างเชื่อมทิก ตามมาตรฐานช่างฝีมือแห่งชาติ กพร./สชล. (DSD/TWS) จะใช้ในการทดสอบรับรองช่างเชื่อม ซึ่งมีไว้ในรายการดังต่อไปนี้

4.6.1.2.1 ISO 9606-1 141 P FW W01 t1.5 PB ss (AWS 2F) (ดูรูป 5.1)

4.6.1.2.2 ISO 9606-1 141 P FW W01 t1.5 PF ss (AWS 3F-up) (ดูรูป 5.2)

4.6.1.2.3 ISO 9606-1 141 P FW W01 t1.5 PD ss (AWS 4F) (ดูรูป 5.3)

4.6.1.2.4 ISO 9606-1 141 T FW W01 t1.5 D100 PF ss (AWS 5F-up) (ดูรูป 5.4)

4.6.1.2.5 ISO 9606-1 141 P FW W11 t1.5 PB ss (AWS 2F) (ดูรูป 5.5)

4.6.1.2.6 ISO 9606-1 141 P FW W11 t1.5 PF ss (AWS 3F-up) (ดูรูป 5.6)

4.6.1.2.7 ISO 9606-1 141 P FW W11 t1.5 PD ss (AWS 4F) (ดูรูป 5.7)

4.6.1.2.8 ISO 9606-1 141 T FW W11 t1.5 D100 PF ss (AWS 5F-up) (ดูรูป 5.8)

4.6.1.2.9 ISO 9606-1 141 P BW W01 t1.5 PA ss nb (AWS 1G) (ดูรูป 5.9)

4.6.1.2.10 ISO 9606-1 141 P BW W01 t1.5 PC ss nb (AWS 2G) (ดูรูป 5.10)

4.6.1.2.11 ISO 9606-1 141 P BW W01 t1.5 PF ss nb (AWS 3G-up) (ดูรูป 5.11)

4.6.1.2.12 ISO 9606-1 141 P BW W01 t1.5 PE ss nb (AWS 4G) (ดูรูป 5.12)

4.6.1.2.13 ISO 9606-1 141 P BW W11 t1.5 PA ss gb (AWS 1G) (ดูรูป 5.13)

4.6.1.2.14 ISO 9606-1 141 P BW W11 t1.5 PC ss gb (AWS 2G) (ดูรูป 5.14)

4.6.1.2.15 ISO 9606-1 141 P BW W11 t1.5 PF ss gb (AWS 3G-up) (ดูรูป 5.15)

4.6.1.2.16 ISO 9606-1 141 P BW W11 t1.5 PE ss gb (AWS 4G) (ดูรูป 5.16)

4.6.1.2.17 ISO 9606-1 141 T BW W01 t 3.2 D100 PF ss nb (AWS 5G-up) (ดูรูป 5.17)

4.6.1.2.18 ISO 9606-1 141 T BW W01 t 3.2 D100 H-L045 ss nb (AWS 6G-up) (ดูรูป 5.18)

4.6.1.2.19 ISO 9606-1 141 T BW W11 t 2.0 D100 PF ss gb (AWS 5G-up) (ดูรูป 5.19)

4.6.1.2.20 ISO 9606-1 141 T BW W11 t 2.0 D100 H-L045 ss gb (AWS 6G-up) (ดูรูป 5.20)

4.6.2 การรับรองช่างเชื่อมสำหรับงานเฉพาะ ที่แตกต่างจากรายการในข้อ 4.6.1 สถานประกอบการจะต้องจัดทำข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (WPS) และดำเนินการให้ได้รับการรับรอง ฝีมือให้เป็นไปตามข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (WPS) ของสถานประกอบการ ช่างเชื่อมจะต้องสอบผ่านภาคความรู้โดย กพร./สชล. (DSD/TWS) เป็นผู้ควบคุมดำเนินการและออกใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมในขอบเขตเฉพาะที่กำหนด

4.6.3 การถ่ายภาพรังสีแนวเชื่อมในงานผลิตตามมาตรฐานเฉพาะนี้ การรับรองช่างเชื่อมสามารถทำได้จากแนวเชื่อมที่เชื่อมเสร็จแล้วที่เป็นไปตามข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (WPS) ถ้าแนวเชื่อมแนวแรกที่เชื่อมสมบูรณ์แล้วผ่านการยอมรับตามข้อกำหนดคุณภาพตาม ISO 1106-1 , ISO 1106-2, ISO 1106 - 3 ระดับB โดยการถ่ายภาพรังสี กพร./สชล. (DSD/TWS) จะออกใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมให้ ถ้าแนวเชื่อมไม่ได้คุณภาพตามที่กำหนด และไม่ผ่านในการตรวจสอบด้วยภาพถ่ายรังสีจะต้องสอบใหม่ตามเงื่อนไขในข้อ 7 (เงื่อนไขการสอบแก้ตัว)

4.6.4 ช่างเชื่อมทิก ระดับ 1 (ระดับต้น) (Job Entry — TIG Welder Level 1)

4.6.4.1 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมทิกระดับ 1 โดยผ่านการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment) หรือผ่านการฝึกอบรมยกระดับ (Up-grade training)

4.6.4.1.1 ช่างเชื่อมที่ผ่านการฝึกอบรมจะเข้าทดสอบช่างเชื่อมทิก ระดับ 1 สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด (W01) ได้ โดยผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 4 ใบ ตามข้อ 4.6.1.2.1 - 4.6.1.2.4

4.6.4.1.2 ช่างเชื่อมที่ผ่านการฝึกอบรมจะเข้าทดสอบช่างเชื่อมทิก ระดับ 1 สำหรับเหล็กกล้า สแตนเลส (W11) ได้ โดยผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 4 ใบ ตามข้อ 4.6.1.2.5 - 4.6.1.2.8

4.6.4.2 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมทิกระดับ 1 โดยใช้ประสบการณ์จากอุตสาหกรรม

4.6.4.2.1 ช่างเชื่อมที่มีประสบการณ์จากอุตสาหกรรม จะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมทิกระดับ 1 สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด (W01) ได้โดยผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 4 ใบ ตามข้อ 4.6.1.2.1 และ ข้อ 4.6.1.2.4 หรือ

4.6.4.2.2 ช่างเชื่อมที่มีประสบการณ์จากอุตสาหกรรมจะได้วุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมทิกระดับ 1 สำหรับเหล็กกล้าสแตนเลส (W11) ได้ โดยผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 4 ใบ ตามข้อ 4.6.1.2.5 และข้อ 4.6.1.2.8

4.6.4.2.3 ในทุกกรณีช่างเชื่อมจะต้องผ่านการสอบรับรองภาคความรู้ตามข้อ 4.5.1 ด้วย

4.6.5 ช่างเชื่อมทิก ระดับ 2 (ระดับสูง) (Advanced — TIG Welder Level 2)

4.6.5.1 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมทิก ระดับ 2 โดยผ่านการฝึกอบรมยกระดับ(Up-grade training)หรือผ่านการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment)

4.6.5.2.1 ในการที่จะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานช่างเชื่อมทิก ระดับ 2 สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด (W01) ช่างเชื่อมจะต้องได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานช่างตัดเหล็กกล้าคาร์บอนด้วยแก๊ส ระดับ 1 และช่างเชื่อมทิก ระดับ 1 สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด (W01) มาก่อน โดยผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 4 ใบ ตามข้อ 4.6.1.2.9 - 4.6.1.2.12 หรือ

4.6.5.2.2 ช่างเชื่อมที่ผ่านการฝึกอบรมจะเข้ารับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมทิกระดับ 2 สำหรับเหล็กกล้าสแตนเลส (W11) ได้ ช่างเชื่อมจะต้องได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมทิกระดับ 1 สำหรับเหล็กกล้าสแตนเลส (W11) มาก่อน และผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 4 ใบตามข้อ 4.6.1.2.13 - 4.6.1.2.16

4.6.5.2 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมทิกระดับ 2 โดยใช้ประสบการณ์จากอุตสาหกรรม

4.6.5.2.1 ช่างเชื่อมที่มีประสบการณ์จากอุตสาหกรรมจะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมทิกระดับ 2 สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด (W01) โดยผ่านข้อกำหนดตามข้อ 4.6.4 และจะต้องได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างตัดเหล็กกล้าคาร์บอนด้วยแก๊สระดับ 1 ช่างเชื่อมต้องผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 4 ใบ ตามข้อ 4.6.1.2.9- 4.6.1.2.12

4.6.5.2.2 ช่างเชื่อมที่มีประสบการณ์จากอุตสาหกรรมจะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมทิกระดับ 2 สำหรับเหล็กกล้าสแตนเลส (W11) โดยผ่านข้อกำหนดตามข้อ 4.6.4 ช่างเชื่อมต้องผ่านการรับ

ใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 4 ใบตามข้อ 4.6.1.2.13 - 4.6.1.2.16

4.6.6 ช่างเชื่อมทิก ระดับ 3 (ช่างเชื่อมท่อ) (Pipe Welder — TIG Welder Level 3)
การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมทิกระดับ 3 ช่างเชื่อมจะต้องได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมทิกระดับ 2 มาก่อน และผ่านการฝึกอบรมยกระดับ (Up-grade training) หรือใช้ประสบการณ์จากอุตสาหกรรม ในทุกกรณีช่างเชื่อมต้องสอบผ่านภาคความรู้การเชื่อมท่อตามข้อ 4.5.2 และต้องผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 2 ใบคือ

4.6.6.1 สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด (W01) ตามข้อ 4.6.1.2.17 และ 4.6.1.2.18 หรือ

4.6.6.2 สำหรับเหล็กกล้าสแตนเลส (W11) ตามข้อ 4.6.1.2.19 และ 4.6.1.2.20

5. ข้อกำหนดในการทดสอบ (Test Requirements)

5.1 การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อม (Welder Approval Knowledge Test)
การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อมแบบปรนัย 50 ข้อ โดยวิธีสอบปากเปล่า และข้อเขียนเพื่อเป็นการแสดงว่าช่างเชื่อมมีความเข้าใจเนื้อหาตามข้อ 5.1.1 ถึงข้อ 5.1.1.13

5.1.1 ความปลอดภัยทั่วไปในพื้นที่ปฏิบัติงาน (General Safety in the working area)

5.1.1.10 ประเภทของอุบัติเหตุต่างๆ ที่สามารถเกิดขึ้นได้ทั่วไปในสภาพแวดล้อมของการทำงาน การรู้สาเหตุและขั้นตอนต่างๆ จะสามารถนำมาใช้ป้องกันอุบัติเหตุได้

5.1.1.11 สาเหตุของการเกิดอัคคีภัยและการระเบิด มาตรการป้องกันการเกิดอัคคีภัย ชนิดของเครื่องดับเพลิงและข้อแนะนำการใช้

5.1.1.12 การรู้จักใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล เช่น แว่นตานิรภัย แว่นตาเชื่อม หน้ากากเชื่อม ถุงมือ เอี๊ยมกันไฟ รองเท้านิรภัย อุปกรณ์ ป้องกันหู กรองอากาศ ป้องกันศีรษะ

5.1.1.13 การตรวจสอบสถานที่ทำงานสำหรับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของการทำงานเชื่อม หลักการในการจัดการและการรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน

5.1.1.14 หลักการในการใช้เครื่องมือ (hand tools) และเครื่องมือกล (power tools) อย่างปลอดภัย

5.1.1.15 การปฐมพยาบาลเบื้องต้นจากไฟไหม้ บาดเจ็บเล็กน้อยและบาดเจ็บสาหัส

5.1.1.16 หลักการปฐมพยาบาลเบื้องต้นในการดูแลบุคคลบาดเจ็บจากไฟฟ้าดูด ซึ่งจะรวมถึงการปั๊มหัวใจ (Coronary Pulmonary Recessitation: CPR)

5.1.1.17 การปฐมพยาบาลเบื้องต้นสำหรับผู้ได้รับควัน ไอระเหยและแก๊สที่เป็นพิษ

5.1.1.18 กฎระเบียบที่สัมพันธ์กับภาวะการทำงาน ความปลอดภัย การถูกสุขลักษณะและสิ่งแวดล้อมภายในและรอบๆ พื้นที่ทำงาน

5.1.3 ความปลอดภัยในการเชื่อมและตัด (Welding and Cutting safety)

5.1.3.1 มาตรการป้องกันส่วนบุคคลสำหรับการเกิดไฟฟ้าดูด รังสีไหม้ผิวหนังและตา

การบาดเจ็บจากโลหะร้อน สะเก็ดจากการตัดแก๊สและเชื่อม ควันที่ออกมาจากการเผาไหม้ของไอระเหยของโลหะเติมและชิ้นงานเชื่อม

5.1.3.2 มาตรการป้องกันการเกิดอัคคีภัยขณะทำงานใกล้วัสดุติดไฟ

5.1.3.3 การเกิดแก๊สพิษเนื่องจากการเชื่อมและการตัดแก๊ส การบาดเจ็บของช่างเชื่อมจากแก๊สพิษที่เกี่ยวข้องกับการเชื่อมและการตัดแก๊ส

5.1.3.4 มาตรการป้องกันในการใช้ท่อ แก๊สความดันสูง

5.1.3.5 มาตรการป้องกันการเกิดอันตรายขณะทำงานใกล้เครื่องมืออุปกรณ์ที่อยู่ในพื้นที่ทำการเชื่อม

5.1.3 การใช้เครื่องมือวัด (Measuring tools)

5.1.3.5 การใช้เครื่องมือร่างแบบ เช่น สายวัดระยะ ฉาก บรรทัดเหล็ก เวอร์เนียรคาลิปเปอร์ โปรแทรกเตอร์ ระดับน้ำและบรรทัดอ่อน

5.1.3.6 การใช้เครื่องมือวัดอุณหภูมิ เช่น ที่วัดอุณหภูมิแบบสัมผัส (contact pyrometer) ชอล์ควัดอุณหภูมิ สีวัดอุณหภูมิ และเทอร์โมคัปเปิ้ล

5.1.3.7 การใช้อุปกรณ์การวัดแนวเชื่อม (เกจวัด แว่นขยาย ไฟฉาย กระจกเงา ฯลฯ)

5.1.3.8 การดูแลและบำรุงรักษาเครื่องมือวัด

5.1.4 การใช้เครื่องมือทั่วไป (Hand tools)

5.1.4.10 คีม คีมล็อค แคลมป์ ปากกา

5.1.4.11 ตะไบและเลื่อยมือ

5.1.4.12 ค้อนและสกัด

5.1.4.13 ดอกสว่านและเครื่องเจาะ

5.1.4.14 ประแจต่างๆ

5.1.4.15 ชะแลง ลิ่ม แม่แรงยกของ

5.1.4.16 แปรงลวด

5.1.4.17 หินเจียระไนมือ (Hand grinder)

5.1.4.18 การดูแลและบำรุงรักษาเครื่องมือ

5.1.5 การใช้เครื่องมือกล (Power tools)

5.1.5.9 เครื่องเจียระไน เครื่องเจียระไนแท่งทังสเตนอิเล็คโทรด

5.1.5.10 เครื่องขัดผิวโลหะ

5.1.5.11 เครื่องกดไฮโดรลิกส์

5.1.5.12 เครื่องทดสอบการดัดงอ

5.1.5.13 เครื่องตัดชิ้นงานและเครื่องเลื่อย

5.1.5.14 อุปกรณ์จับยึด

5.1.5.15 เครื่องดูดควัน

5.1.5.16 การดูแลและบำรุงรักษาเครื่องมือกล

5.1.6 เครื่องเชื่อม อุปกรณ์และวงจรไฟฟ้า (Welding Power Sources and Related electrical circuits)

5.1.6.8 ชนิดของเครื่องเชื่อม

5.1.6.9 การติดตั้งเครื่องเชื่อม

5.1.6.10 ขั้นตอนการทำงานของระบบเครื่องเชื่อมและอุปกรณ์

5.1.6.11 การปรับค่าพารามิเตอร์ของเครื่องเชื่อม

5.1.6.12 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงดันและกระแสไฟฟ้า (Volt-Amperage characteristic)

5.1.6.13 วัฏจักรการทำงาน (Duty-cycle) ของเครื่องเชื่อม

5.1.6.14 ความต้านทานไฟฟ้าของสายเชื่อมและข้อต่อ

5.1.6.15 การต่อขั้วสายไฟเชื่อมกับชิ้นงาน

5.1.6.16 การเลือกใช้ การบำรุงรักษา การตรวจสอบอุปกรณ์ เช่น หัวเชื่อม สายเชื่อม อุปกรณ์ปรับกระแส (Remote control) ขั้วเชื่อม ข้อต่อสายเชื่อม

5.1.6.17 ชนิดของกระแสไฟเชื่อม และชนิดของพัลส์ (Pulse)

5.1.6.18 ขนาดและสัญลักษณ์สีของขวดแก๊ส (Cylinder) อุปกรณ์ปรับความดันและมาตรวัดอัตรา การไหล ของแก๊ส

5.1.6.12 อุปกรณ์ระบบระบายความร้อนด้วยน้ำ

5.1.7 เทคนิคการเชื่อม (Welding Technique)

5.1.7.9 เปลวอาร์ก ระยะอาร์ก มุมเอียงของหัวเชื่อมทิกและลวดเชื่อม

5.1.7.10 หลักการพื้นฐานของการเชื่อมทิก

5.1.7.11 ค่ากระแสและแรงดันไฟฟ้า อัตราและความเร็วในการเคลื่อนหัวเชื่อมทิก

5.1.7.12 สมบัติของแก๊สปกป้องและการเลือกใช้ชนิดของแก๊ส แก๊สผสมและอัตราการไหลของแก๊ส

5.1.7.13 ผลกระทบของการใช้ปริมาณของแก๊สปกป้องมากหรือน้อยเกินไป

5.1.7.14 ประเภท ขนาด ลักษณะของหัวฉีด (Nozzle) ตัวจับแท่งอิเล็คโทรดทังสเตน (Collet) และการบำรุงรักษา

5.1.7.15 การป้องกันและการแก้ไขการบิดตัวของความเค้นตกค้าง โดยการให้ความร้อนก่อนและหลังหลังการเชื่อม

5.1.7.16 ความสัมพันธ์ระหว่างท่าเชื่อมและเทคนิคการเชื่อม

5.1.7.17 ผลกระทบของระยะยื่น (Strick out) ของแท่งอิเล็คโทรดทังสเตน

5.1.7.18 การเลือกชนิด/ การลับปลายของแท่งอิเล็คโทรดทังสเตน

5.1.7.19 หลักการของระบบพัลส์ (Pulse system) และรูปฟอร์มของคลื่น

5.1.7.20 แก๊สปกป้องแนวด้านหลัง ความจำเป็นและวิธีการใช้

5.1.7.21 สมบัติและการเลือกใช้แก๊สเลนซ์

5.1.7.22 การปรับค่าสมดุลย์ของกระแสสลับ (AC Balance)

5.1.8 สมบัติและความสามารถเชื่อมได้ของโลหะ (Weldability of metals)

5.1.8.7 ชนิดและชั้นคุณภาพของเหล็กกล้า

5.1.8.8 สมบัติเหล็กกล้า รวมไปถึงค่าความต้านแรงดึง ค่าความต้านทานแรงกระแทก ความแข็ง ความเหนียวแน่น Toughness) ลักษณะการกัดกร่อน

5.1.8.9 กรรมวิธีของการตรวจสอบคุณภาพรวมไปถึงการทดสอบแบบทำลาย และการทดสอบแบบไม่ทำลาย

5.1.8.10 มาตรฐานเกี่ยวกับโลหะชิ้นงาน เช่น ISO 630, JIS G3101, DIN 17100 ASTM A36

5.1.8.11 สมบัติทางเคมี และการกัดกร่อนของโลหะชิ้นงาน

5.1.8.12 รูปทรงของเหล็กกล้า แผ่นบาง แผ่นหนา เส้นแบน กลม ฉาก ราง เหล็กตัว-ไอ เหล็กตัว-เอ็ช หน้าแปลน ท่อ (pipe) ท่อบาง (tube) กลม สี่เหลี่ยม

5.1.9 ลวดเติมและแก๊สปกป้อง (Filler rods and shielding gases)

5.1.9.6 ข้อกำหนดตามมาตรฐานของลวดเติม สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอนและเหล็กกล้าเจือ

5.1.9.7 ชั้นคุณภาพของลวดเติม ขนาดความสามารถใช้ได้และการเลือกใช้

5.1.9.8 การเก็บ การใช้ การรักษาลวดเติม

5.1.9.9 การกำหนดขั้วไฟฟ้า การปรับตั้งกระแสไฟให้เหมาะสมกับท่าเชื่อม

5.1.9.10 ชนิด มาตรฐานของแก๊สปกป้องและการเลือกใช้

5.1.10 ข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (Welding Procedure Specifications)

5.1.10.5 จุดมุ่งหมาย ตามข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม

5.1.10.6 ค่าพารามิเตอร์ของการเชื่อม

5.1.10.7 การเลือกลวดเติมให้เหมาะกับโลหะชิ้นงาน

5.1.10.8 สัญลักษณ์งานเชื่อม

5.1.10.9 ลักษณะเฉพาะของรอยต่องานเชื่อม รวมทั้งชนิดรอยต่อ รูปทรงเรขาคณิต ขนาดที่สัมพันธ์กับสัญลักษณ์งานเชื่อม

5.1.11 คณิตศาสตร์ประยุกต์ที่สัมพันธ์กับการร่างแบบงานเชื่อม (Applied Mathematics Related To layout and Welding)

5.1.11.5 คณิตศาสตร์พื้นฐาน การบวก ลบ คูณ หาร การหาร้อยละ

5.1.11.6 การวัดและการคำนวณความยาว มุม พื้นที่ ปริมาตร น้ำหนัก ความดัน

5.1.11.7 การแปลงหน่วยของมาตรวัด มาตรฐานต่างๆ

5.1.11.8 การใช้เครื่องคำนวณ

5.1.12 วิทยาศาสตร์เบื้องต้นที่สัมพันธ์กับงานเชื่อม

5.1.12.5 สาเหตุและการป้องกันการกัดกร่อนและการสึกหรอ

5.1.12.6 โลหะวิทยาที่สัมพันธ์กับงานเชื่อม

5.1.12.7 อิทธิพลของความร้อนจากการเชื่อม ต่อชิ้นงานเชื่อม

5.1.12.8 การอุ่นชิ้นงาน (Preheat) และการให้ความร้อนหลังเชื่อม (Post-heat)

5.1.13 การตรวจสอบและคุณภาพของงานเชื่อม

5.1.13.6 การตรวจสอบพินิจ (Visual Inspection) การเตรียมรอยต่อก่อนการเชื่อม

5.1.13.7 การตรวจสอบพินิจโดยช่างเชื่อมในระหว่างการเชื่อม

5.1.13.8 การตรวจสอบพินิจ ความนูนด้านหน้าแนวเชื่อมและด้านราก ภายหลังจากการเชื่อมเสร็จ (รวมทั้งรอยกัดแหว่ง รูพรุน สารฝังใน (Inclusion) การหลอมไม่สมบูรณ์ รอยร้าว ความกว้าง ความสูง รูปร่างแนวเชื่อม ความสม่ำเสมอของแนวเชื่อม)

5.1.13.9 การวัดขนาดแนวเชื่อม

5.1.13.10 การซ่อมข้อบกพร่อง (Defects) ของชิ้นงานก่อนและหลังการเชื่อมเสร็จ

5.1.14 ท่อ (Pipe)

5.1.14.7 ชนิดและขนาดของท่อ

5.1.14.8 การวัดความกลม เส้นผ่านศูนย์กลาง ความหนาของผนัง ความเหลื่อม (Misalignment) การร่วมศูนย์เดียวกัน

5.1.14.9 ข้อต่อท่อ หน้าแปลน

5.1.14.10 การต่อท่อ การปรับรอยต่อ ข้อต่อท่อและหน้าแปลน

5.1.14.11 คุณภาพของงานเชื่อมท่อ

5.1.14.12 การซ่อมข้อบกพร่องของแนวเชื่อมท่อ

5.2 การทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมเชิงปฏิบัติ (Welder Approval Skill Test)

5.2.1 การทำงานอย่างปลอดภัย

5.2.1.9 การป้องกันอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานเชื่อม

5.2.1.10 มาตรการป้องกันอัคคีภัย การรู้ตำแหน่งของเครื่องดับเพลิง

5.2.1.11 การสวมใส่และการใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่เหมาะสม

5.2.1.12 การรักษาพื้นที่ทำงานให้ปลอดภัย สะอาดและเป็นระเบียบ

5.2.1.13 การใช้หน้ากากกรองแสง การระบายอากาศ และแสงสว่างอย่างเหมาะสม

5.2.1.14 การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์อย่างปลอดภัยและถูกวิธี

5.2.1.15 การป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานในสถานที่จำกัด

5.2.1.16 การป้องกันแก๊สพิษจากปฏิบัติงานเชื่อม

5.2.2 เครื่องมือวัดอุปกรณ์และเครื่องมือร่างแบบ

5.2.2.5 สาธิตการใช้เครื่องมือวัดอุปกรณ์และเครื่องมือร่างแบบอย่างถูกต้อง ระหว่างการสอบปฏิบัติ

5.2.2.6 ช่างเชื่อมจะต้องร่างแบบบนชิ้นงานเชื่อมอย่างถูกต้อง โดยใช้ตลับเมตร ฉากบรรทัดนำศูนย์

5.2.2.7 ระหว่างการทดสอบ ต้องใช้เครื่องวัดอัตราการไหล เกจวัดแรงดัน เครื่องมือวัดอุณหภูมิ และมาตรวัดไฟฟ้า ด้วยความระมัดระวังอย่างเหมาะสม

5.2.2.8 ช่างเชื่อมจะต้องแสดงวิธีการเก็บบำรุงรักษาเครื่องมือวัด และเครื่องมือร่างแบบอย่างเหมาะสม

5.2.3 การใช้เครื่องมือและเครื่องมือกลอย่างถูกต้อง ในระหว่างการสอบภาคปฏิบัติ

5.2.3.3 ช่างเชื่อมควรใช้เครื่องมือและเครื่องมือกลอย่างปลอดภัย และถูกต้องในระหว่างการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.3.4 ช่างเชื่อมควรแสดงให้เห็นถึงวิธีการดูแล การเก็บ การบำรุงรักษาเครื่องมือและเครื่องมือกลอย่างเหมาะสมระหว่างการทดสอบ

5.2.4 ให้มีข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมเป็นส่วนหนึ่งของการทดสอบการรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.4.1 เลือกและเตรียมคูปองเชื่อม เพื่อให้สอดคล้องตามเงื่อนไขของข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม คูปองเชื่อมจะต้องได้รับการตรวจสอบเพื่อการยอมรับโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง

5.2.4.2 จะต้องเตรียมและปรับเครื่องเชื่อมให้เป็นไปตามเงื่อนไขของข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม ช่างเชื่อมสามารถใช้ชิ้นงานทดลองสำหรับปรับชุดเชื่อมทิกให้ถูกต้องและให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้เครื่องเชื่อมก่อนเริ่มทำการสอบ

5.2.4.3 จะต้องประกอบและทำการเชื่อมยึด และปรับตำแหน่งของคูปองเชื่อมสำหรับการตรวจสอบ ชิ้นงานสอบที่เตรียมไว้จะถูกตรวจสอบเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งตรวจสอบก่อนทำการเชื่อม

5.2.4.4 จะต้องเชื่อมแนวราก ขัดด้วยแปรง และแนวรากจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง

5.2.4.5 ให้เชื่อมแนวกลาง (Fill pass) จนเสร็จ ยกเว้นแนวปิด (Cap) ชั้นระหว่างกลางจะต้องได้รับการยอมรับโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง

5.2.4.6 จะต้องเชื่อมแนวปิด ขัดด้วยแปรง และแนวเชื่อมที่สมบูรณ์จะต้องได้รับการตรวจสอบพินิจโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง

5.2.4.7 ชิ้นงานเชื่อมจะต้องเตรียมสำหรับการทดสอบทางกล หรือในกรณีถ้าทำการถ่ายภาพรังสีให้ทำการทดสอบการดัดงอเพิ่มเติม ทดสอบและประเมินผลโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง การถ่ายภาพรังสี และการเตรียมชิ้นทดสอบทางกลสามารถดำเนินการโดยสถานประกอบการหรือบุคคลที่ได้รับการรับรอง

5.2.5 การตรวจสอบและประเมินผล

5.2.5.7 การตรวจสอบและการประเมินผลจะต้องทำตามเงื่อนไขของมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ทั้งหมดที่มีในข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมและการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.5.8 การทดสอบถ่ายภาพด้วยรังสีและการประเมินผลจะต้องทำตามเงื่อนไขของมาตรฐานมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ที่มีอยู่ ทั้งหมดที่มีในข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมและการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.5.9 การทดสอบดัดงอ และการประเมินผลจะต้องทำตามเงื่อนไขของมาตรฐานมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ที่มีอยู่ ทั้งหมดที่มีในข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมและการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.5.4 การทดสอบแตกหักและการประเมินผลจะต้องทำตามเงื่อนไขของมาตรฐานมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ที่มีอยู่ ทั้งหมดที่มีในข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมและการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.5.5 ผู้ทดสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง สามารถยุติการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมได้ทุกเวลาถ้าเห็นว่าช่างเชื่อมที่ทำการสอบไม่มีระดับทักษะที่จะทำให้การสอบได้สำเร็จ

5.2.5.6 เมื่อได้ประเมินผลการสอบเรียบร้อยแล้ว ถ้าการทดสอบเป็นไปตามเงื่อนไขของมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ที่มี จึงจะทำการบันทึกรวมถึงออกใบและบัตรรับรองฝีมือช่างเชื่อมโดย กพร./สซล. (DSD/TWS) ให้

5.2.6 ข้อกำหนดการยอมรับด้านคุณภาพ (Acceptable Quality Requirements)

5.2.6.3 ISO 5817 มาตรฐานสากลสำหรับการเชื่อมเหล็กกล้า/ข้อแนะนำในการประเมินระดับคุณภาพของข้อบกพร่อง (International Standard for Arc-Welded Joints in Steel/Guidance on quality levels for imperfection) สามารถนำมาใช้ประเมินข้อกำหนดของระดับคุณภาพสำหรับข้อบกพร่อง (Imperfections) ตามข้อ 4.6.1.2

5.2.6.4 แต่ละมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ที่กำหนดไว้สามารถนำมาใช้ประเมินผลการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมได้ ต่อเมื่อได้ทำตามมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard)

6. เกณฑ์การยอมรับข้อกำหนดสำหรับชิ้นงานสอบ (Acceptance Requirements for Test Pieces)

ชิ้นงานสอบ (Test pieces) จะต้องได้รับการประเมินข้อบกพร่องแต่ละชนิดตามข้อกำหนด รายละเอียดเกี่ยวกับข้อบกพร่องได้ระบุไว้ตาม ISO 6520 ข้อบกพร่องซึ่งสามารถตรวจพบได้ตามกรรมวิธีตรวจสอบที่ระบุไว้ตาม ISO 9606 จะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดเกณฑ์การยอมรับที่กำหนดไว้ใน ISO 5817

6.1 ช่างเชื่อมจะได้รับการรับรองเมื่อข้อบกพร่องในชิ้นงานสอบอยู่ในระดับ B (Level B) ตามมาตรฐาน ISO 5817 ยกเว้นข้อบกพร่องต่อไปนี้ เนื้อโลหะเชื่อมมากเกินไป (Excess weld metal) แนวเชื่อมนูนเกินไป (Excessive convexity) ความหนาแนวเชื่อมมากเกินไป (Excessive throat thickness) และหลอมลึกย้อยมากเกินไป (Excessive penetration) สิ่งดังกล่าวเหล่านี้สามารถยอมรับให้อยู่ในระดับ C (Level C)

6.2 ถ้าข้อบกพร่องในชิ้นงานสอบของช่างเชื่อมเกินกว่าเกณฑ์ที่ระบุไว้ ช่างเชื่อมจะสอบไม่ผ่านการรับรอง

7. เงื่อนไขการสอบแก้ตัว (Retest Conditions)

7.1 การสอบแก้ตัวทันที (Immediate Retest)

7.1.3 ถ้าพบว่าการแตกหักเนื่องจากโลหะวิทยา หรือสาเหตุภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับฝีมือของช่างเชื่อม สามารถทำการสอบแก้ตัวได้ทันทีโดยการพิจารณาการสอบแบบเดิมและตำแหน่งท่าเชื่อมเดิมที่ช่างเชื่อมสอบไม่ผ่านในระหว่างการสอบรับรองฝีมือในช่วงแรกชิ้นทดสอบ (Specimens) ทั้งหมดของการสอบแก้ตัวจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ข้อกำหนด

7.1.4 ถ้าพบว่าการแตกหักเนื่องจากฝีมือของช่างเชื่อม ช่างเชื่อมจะสอบไม่ผ่านตามเงื่อนไขของมาตรฐานฝีมือแห่งชาติฉบับนี้ หรือตามมาตรฐาน ISO 9606-1

7.2 การสอบแก้ตัวภายหลังได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม (Retest after more Training)

7.2.2 ภายหลังได้รับการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติ ช่างเชื่อมจะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบแก้ตัวใหม่โดยคำแนะนำของผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (Designated Examiner -DE) โดยการสอบและตำแหน่งท่าเชื่อมแบบเดิมที่สอบไม่ผ่าน ภายในระยะเวลา 90 วัน เพียงครั้งเดียวนับจากวันประกาศผลสอบ ชิ้นทดสอบทั้งหมดที่ทำการสอบแก้ตัวจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ข้อกำหนด และให้ชำระค่าธรรมเนียมการสอบแก้ตัวใหม่ทุกครั้งตามระเบียบของ กพร. (DSD)

7.2.3 ถ้าช่างเชื่อมสอบไม่ผ่านการสอบรับรองฝีมือ ช่างเชื่อมจะต้องได้รับการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมให้เพียงพอ จนมั่นใจได้ว่าจะสามารถสอบผ่านก่อนได้รับอนุญาตให้สอบใหม่

7.3 การสอบแก้ตัวภายหลังการรับรองหมดอายุ (Retest after Expiration)

7.3.3 จะต้องมีการทดสอบความรู้และการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม โดยใช้การสอบและตำแหน่งท่าเชื่อมแบบเดิม ชิ้นทดสอบทั้งหมดที่ทำการสอบแก้ตัวจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของข้อกำหนด

7.3.4 ถ้าช่างเชื่อมสอบไม่ผ่านการทดสอบรับรองฝีมือ ช่างเชื่อมจะสามารถทำการสอบแก้ตัวได้ตามข้อ 7.1 และ 7.2

8. เอกสารการรับรองช่างเชื่อม (Certification Documentation of Welder Approval)

8.1 ถ้าช่างเชื่อมสอบผ่าน จะมีการบันทึกในข้อมูลการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมตาม กพร./สชล. (DSD/TWS Welder Approval Skill Test Record) ดูภาคผนวก D และเตรียมการออกใบและบัตรประจำตัวรับรองช่างเชื่อมตาม กพร./สชล.(DSD/TWS Welder Certification Card) ดูภาคผนวก A และ B และได้รับวุฒิบัตร (ดูภาคผนวก F)

8.2 ผลการตรวจสอบสายตาจะถูกบันทึกไว้ในข้อมูลการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม (ดูภาคผนวก E) และจะถูกบันทึกไว้ในบัตรประจำตัวรับรองช่างเชื่อมตาม กพร./สชล. (DSD/TWS Welder Approval Card) ดูภาคผนวก A

8.3 ช่างเชื่อมจะได้รับใบรับรองมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมทิกตาม กพร./สชล. (DSD/TWS Welder Approval Certificate) ดูภาคผนวก B

9. ช่วงเวลาที่มีผลในการรับรอง (Period of Validity)

9.1 การรับรองช่างเชื่อมจะมีผล 2 ปี โดยในบัตรประจำตัวรับรองช่างเชื่อมตาม กพร./สชล. (DSD/TWS Welder Approval Card) จะต้องมีการลงนามทุกๆ 6 เดือนของผู้จัดการฝ่ายผลิต (Production Manager) หรือผู้จัดการแผนกเชื่อม (Welding Section Manager) หรือผู้จัดการด้านประกันคุณภาพหรือควบคุมคุณภาพ (QA/QC Manager) หรือวิศวกรการเชื่อมที่ผ่านการรับรอง (Certified Welding Engineer) โดยต้องทำตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

9.1.1 จะต้องได้รับการประกันว่าช่างเชื่อมได้ทำงานอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องในงานเชื่อมที่ได้รับการรับรอง การขาดช่วงการทำงานเกินกว่า 6 เดือนจะไม่ได้รับการรับรอง

9.1.2 การทำงานของช่างเชื่อม จะต้องได้รับการยอมรับโดยทั่วไปตามเกณฑ์ข้อกำหนดทางเทคนิคตามที่ช่างเชื่อมนั้นได้รับการรับรองฝีมือช่างเชื่อม

9.1.3 ช่างเชื่อมจะต้องแสดงให้เห็นถึงฝีมือและความรู้อย่างเด่นชัด

9.2 การต่ออายุใบวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมและใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม (Prolongation of a Certification) อายุของวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมและใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม สามารถต่อได้ครั้งละ 2 ปีเพียง 1 ครั้งเท่านั้นตามขอบเขตการรับรองเดิม ถ้าเป็นไปตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

9.2.5 ช่างเชื่อมได้ผ่านการตรวจสอบสายตาและบันทึกผลไว้ในบัตรประจำตัวรับรองช่างเชื่อม

9.2.6 ช่างเชื่อมได้ผลิตงานเชื่อมที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับตลอดเวลา

9.2.7 การเก็บข้อมูลของการทดสอบ เช่น เอกสารแสดงผลภาพถ่ายรังสี ผลการตรวจสอบอัลทราโซนิก หรือเอกสารแสดงผลการรับรองการทดสอบการหัก (Fracture Test) หรือข้อสังเกตแสดงความคิดเห็นของผู้ประสานงานที่ได้รับการแต่งตั้ง (Appointed Coordinators) ข้อมูลทั้งหมดดังกล่าวจะถูกเก็บรักษารวมกับข้อมูลการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม (Approval Skill Test Record)

9.2.8 บัตรรับรองช่างเชื่อมตาม กพร./สชล. (DSD/TWS Welder Approval Card) และใบวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมและใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อมตาม กพร./สชล. (DSD/TWS Welder Approval Certificate) เมื่อหมดอายุจะได้รับการต่ออายุให้ใหม่

10. การหมดอายุหรือการยกเลิกใบวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมและใบใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม (Expiration or Revocation of Certification)

10.1 ใบวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมและใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม จะถูกยกเลิกถ้าช่างเชื่อมไม่ปฏิบัติตามข้อ 9

10.2 การทำงานไม่ได้คุณภาพตามข้อกำหนดอย่างสม่ำเสมอ เป็นสาเหตุที่ผู้ว่าจ้างของช่างเชื่อม (Welder's Employer) สามารถขอให้ยกเลิกวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมและใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม (Welder's Certification) ได้ ในกรณีนี้ช่างเชื่อมสามารถที่จะทำการอบรมเพิ่มเติมและทำการสอบรับรองความรู้และรับรองฝีมือได้ใหม่ตามประเภทของการรับรองฝีมือช่างเชื่อมที่ถูกยกเลิก

10.3 เมื่อครบ 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับอนุญาต โดยช่างเชื่อมไม่ขอต่ออายุใหม่

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
(Thai National Skill Standard)
สาขาช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์ (มฝร-04207002)
Flux Cored Wired Arc Welding –FCAW (TSS-04207002)

1. ขอบข่าย (Scope)

1.1 มาตรฐานฝีมือแห่งชาตินี้กำหนดขึ้นตามมาตรฐาน ISO 9606-1 โดยมีข้อกำหนดสำหรับการทดสอบและการรับรองฝีมือของช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์

1.2 มาตรฐานฝีมือแห่งชาตินี้จะใช้ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (CISD) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค(RISD) และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (PCSD) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD) สำหรับการทดสอบและการรับรองช่างเชื่อม มาตรฐานนี้สามารถให้อุตสาหกรรมนำไปใช้เป็นแนวทางในการทดสอบและรับรองฝีมือช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์ได้ ถ้าไม่มีการใช้มาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ในงานท่ออุตสาหกรรม งานผลิตหรืองานประกอบโครงสร้างโลหะอยู่แล้ว

1.3 ถ้ามีมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) สำหรับงานท่ออุตสาหกรรม งานผลิตหรืองานประกอบโครงสร้างโลหะ แนะนำให้ใช้มาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ต่างๆ เป็นแนวทางในการทดสอบและรับรองช่างเชื่อมในงานท่ออุตสาหกรรม งานผลิตและงานประกอบโครงสร้างโลหะ ต้องดำเนินการโดยผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ณ ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) บัตรรับรองช่างเชื่อมสามารถออกให้โดยระบุหมายเลขข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (WPS.Number) และมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ไว้ในบัตรรับรองช่างเชื่อม มาตรฐานฝีมือแห่งชาตินี้ไม่มีเจตนาจะทดแทนการทดสอบตามเงื่อนไขที่กำหนดโดยผู้รับงานหรือที่กำหนดมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ของงานท่ออุตสาหกรรม งานผลิตและงานประกอบโครงสร้างโลหะที่ใช้อยู่

1.6 สถานประกอบการและสถานศึกษาต่างๆ สามารถขอเป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ได้

1.7 ผู้ว่าจ้างจะต้องรับผิดชอบผลงานของช่างเชื่อมที่ผ่านการรับรองและไม่ผ่านการรับรอง การสอบรับรองตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาตินี้ ไม่ประกันคุณภาพการผลิตรายวันของช่างเชื่อมที่ได้รับการรับรอง โดยเป็นเพียงการกำหนดระดับฝีมือช่างเชื่อมว่ามีศักยภาพเพียงใด

2. คำจำกัดความของคำต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (Definitions of Related Terms)

สำหรับคำจำกัดความของคำในการเชื่อมตาม ISO 857 การเชื่อม การบัดกรีแข็งและการบัดกรีอ่อน ควรจะมีคำจำกัดความคำที่ใช้เฉพาะมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ ให้มีความหมายดังนี้

เกณฑ์การยอมรับ (Acceptance Criteria)	:	ขอบเขตเฉพาะที่ใช้กับชิ้นงาน กระบวนการ หรือการบริการที่กำหนดไว้ในมาตรฐานเฉพาะ (code) มาตรฐานต่าง ๆ หรือสัญญาว่าจ้าง
ผู้สมัคร (Applicant)	:	บุคคลที่สมัครเข้ารับการทดสอบฝีมือช่างเชื่อมของ กพร./สชล. (DSD/TWS)
การสมัคร (Application)	:	เอกสารที่เขียนขึ้นเพื่อขอสมัครทดสอบฝีมือช่างเชื่อมของศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาต
รับรอง (Approved)	:	เป็นการยอมรับว่าพอใจหรือมีคุณสมบัติพร้อมในการทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
รับอนุญาต (Authorized)	:	องค์กร, บริษัทหรือบุคคลที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในนามของ กพร./สชล. (DSD/TWS)
ศูนย์ทดสอบช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาต (Authorized Welder Approval Test Center)	:	คือ สถานที่ที่มีสมบัติตามมาตรฐานแห่งชาติ กพร./สชล. (DSD/TWS) ในการเป็นสถานที่ทดสอบช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS)
ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต (Authorized Welding Inspector –AWI)	:	คือ บุคคลที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานแห่งชาติ กพร./สชล. (DSD/TWS) ในการเป็นผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต บุคคลนี้มีคุณสมบัติที่จะสมัครเป็นผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (DE) จาก กพร./สชล. (DSD/TWS) เพื่อไปทำการทดสอบช่างเชื่อมในศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตของ กพร./สชล. (DSD/TWS)
การออกใบรับรอง (Certification)	:	เป็นการออกเอกสารรับรองว่าบุคคลนั้นมีความสามารถและคุณสมบัติตามข้อกำหนด
ศูนย์ทดสอบที่ได้รับการรับรอง (Certified test Center)	:	สถานที่และอุปกรณ์ที่มีความพร้อมตามข้อกำหนดของมาตรฐานแห่งชาติ สำหรับการรับรองศูนย์ทดสอบ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง–สพร. กลาง (Central Institute for Skill Development –CISD)	:	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลางเป็นหน่วยงานเทียบเท่าระดับกอง ขึ้นตรงกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.)
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) (Department of Skill Development –DSD)	:	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรมหนึ่งในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน/สมาคมการเชื่อม	:	องค์กรร่วมกันระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและ

โลหะ –กพร./สชล. (Department of Skill Development/Thai Welding Society – DSD/TWS)		สมาคมการเชื่อมโลหะเพื่อพิจารณาอนุญาตการรับรองมาตรฐานและศูนย์ทดสอบ
ผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (Designated Examiner –DE)	:	คือบุคคลที่มีคุณสมบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐาน กพร./สชล. (DSD/TWS) ให้เป็นผู้อำนวยการสอบที่ได้รับแต่งตั้งโดย กพร./สชล. (DSD/TWS) และได้รับมอบหมายให้เป็นผู้จัดการสอบรับรองช่างเชื่อม
ตัวแปรสำคัญ (Essential Variable)	:	ตัวแปรที่ไม่ยอมให้เกินจากพิกัดที่กำหนดซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพของงานเชื่อม
ISO 857	:	นิยามการเชื่อม การบัดกรีอ่อน (Soft Soldering) การบัดกรีแข็ง (Hard Soldering)
ISO 1106 – 1	:	ข้อแนะนำการปฏิบัติงานสำหรับการตรวจสอบด้วยภาพถ่ายรังสีของแนวเชื่อมแบบหลอมละลาย ส่วนที่1คือ การเชื่อมหลอมละลายแบบต่อชนแผ่นเหล็กกล้าหนาไม่เกิน 50 ม.ม.
ISO 1106 – 2	:	ข้อแนะนำการปฏิบัติงานสำหรับการตรวจสอบด้วยภาพถ่ายรังสีของแนวเชื่อมแบบหลอมละลาย ส่วนที่2คือ การเชื่อมหลอมละลายแบบต่อชนแผ่นเหล็กกล้าหนามากกว่า 50 ม.ม. ถึง 200 ม.ม.
ISO 1106 – 3	:	ข้อแนะนำการปฏิบัติงานสำหรับการตรวจสอบด้วยภาพถ่ายรังสีของแนวเชื่อมแบบหลอมละลาย ส่วนที่3คือ การเชื่อมหลอมละลายแบบต่อชนท่อเหล็กกล้าผนังหนาไม่เกิน 50 ม.ม.
ISO 2553	:	สัญลักษณ์แนวเชื่อม
ISO 4063	:	สัญลักษณ์หมายเลข กระบวนการที่ใช้อ้างอิงในแบบ
ISO 5817	:	การประเมินระดับข้อบกพร่องในการเชื่อมเหล็กกล้า
ISO 6520	:	การจำแนกความผิดพลาดของแนวเชื่อมในการเชื่อมโลหะ
ISO 6947	:	ตำแหน่งการเชื่อม – นิยามของมุมเอียงและการหมุนชิ้นงาน

ISO 9606	:	การรับรองคุณภาพช่างเชื่อม –การเชื่อมหลอมละลาย
การเชื่อมฟลักซ์คอร์ (Flux Cored Wired Arc Welding –FCAW)	:	กระบวนการเชื่อมอาร์กแบบหลอมละลาย โดยใช้ลวดเชื่อมที่มีฟลักซ์บรรจุอยู่ในลวดทำหน้าที่เป็นอิเล็คโทรดป้อนแบบต่อเนื่อง โดยจะใช้แก๊สปกป้องหรือไม่ใช้ก็ได้
แก๊สผสม (Mix Gas)	:	แก๊สที่นำมาจากภายนอก ทำหน้าที่ใช้เป็นแก๊สปกป้องแนวเชื่อม โดยใช้แก๊สปกป้องตั้งแต่ 2 ชนิดขึ้นไปผสมกัน
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) (Provincial Center for Skill Development –PCSD)	:	เป็นหน่วยงานฝึกอาชีพประจำจังหวัดสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ขอบเขตการรับรอง (Range of Approval)	:	ขอบเขตการรับรองของตัวแปรสำคัญ
แนะนำ (Recommended)	:	เป็นการแนะนำให้ช่างเชื่อมกระทำแต่ไม่บังคับ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค(สพร.) (Regional Institute for Skill Development –RISD)	:	เป็นสถาบันฝึกอาชีพประจำภาค สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
แก๊สปกป้องที่เกิดขึ้นได้เอง (Self Shielded Gas)	:	แก๊สที่เกิดขึ้นได้เองจากการถูกเผาไหม้ของฟลักซ์ที่อยู่ภายในแกนลวดโดยเปลวเชื่อมอาร์ก
แก๊สปกป้องจากภายนอก (Shielding Gas)	:	แก๊สที่นำมาจากภายนอก อาจจะมาจากท่อหรือภาชนะบรรจุ ถูกส่งมาให้ทำหน้าที่ปกป้องแนวเชื่อมในขณะที่ทำการอาร์ก
ทดสอบ (Test)	:	ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทดสอบ ซึ่งรวมทั้งการทำชิ้นงานสอบ ทำรายงานผลการทดสอบชิ้นงานเชื่อมแบบทำลายสภาพ (DT) และไม่ทำลายสภาพ (NDT)
การทดสอบ (Testing)	:	เป็นสิ่งแสดงถึงการพิสูจน์สำหรับตัดสินคุณภาพของชิ้นงานเพื่อให้ตรงกับความต้องการที่กำหนดโดยพิจารณาจากสมบัติทางกายภาพ ทางเคมี สภาวะแวดล้อม หรือสภาวะการทำงาน
ชิ้นงานสอบ (Test Piece)	:	ชิ้นงานที่ได้เชื่อมประกอบสำหรับใช้ในการสอบรับรอง

ชิ้นทดสอบ (Test Specimen)	:	ชิ้นส่วนย่อยหรือส่วนที่ตัดจากชิ้นงานสอบเพื่อนำมาทำการทดสอบแบบทำลายสภาพ (DT)
ผู้ควบคุมการสอบ (Test Supervisor)	:	คือผู้ควบคุมการสอบงานเชื่อมที่ได้รับการรับรองและได้รับการมอบหมายจากหน่วยงาน (ดูข้อ 3) ให้ควบคุมการสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม
สมาคมการเชื่อมโลหะ (สชล.) (Thai Welding Society -TWS)	:	สมาคมการเชื่อมโลหะ เป็นสมาคมวิชาชีพประกอบด้วยบุคลากรภาครัฐและเอกชนสาขาต่าง ๆ ที่รวมตัวกันพัฒนาเทคโนโลยีการเชื่อมในประเทศไทย
การตรวจสอบ (Verification)	:	การทำการทบทวน ตรวจสอบ สอบ ตรวจความถูกต้องรับรองหรือตัดสินใจ และทำเอกสารไม่ว่าเป็นสิ่งของกระบวนการ บริการ หรือการทำเอกสารที่สอดคล้องกับข้อกำหนดที่ต้องการ
คูปองเชื่อม (Weld Coupons)	:	เป็นชิ้นโลหะที่เตรียมไว้สำหรับการทดสอบเชื่อม
ช่างเชื่อม (Welder)	:	ผู้ที่ทำการเชื่อมด้วยมือหรือกึ่งอัตโนมัติ
การรับรองช่างเชื่อม (Welder Approval)	:	การแสดงถึงความสามารถของช่างเชื่อมในการเชื่อมได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
การทดสอบรับรองความรู้ช่างเชื่อม (Welder Approval Knowledge Test)	:	การทดสอบภาคความรู้ทั่วไปที่ช่างเชื่อมแต่ละคนต้องสอบเพื่อให้ได้รับการรับรองตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ กำหนดไว้
การทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม (Welder Approval Skill Test)	:	การสอบรับรองฝีมือเชิงปฏิบัติที่ให้ช่างเชื่อมแต่ละคนต้องสอบเพื่อให้ได้รับการรับรองตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ กำหนดไว้
ครูฝึกช่างเชื่อม (Welding Instructor)	:	บุคคลที่ผ่านการรับรอง มีคุณสมบัติตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติสำหรับครูฝึกช่างเชื่อม (National Skill Standard for Welding Instructor)
ข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (Welding Procedure Specification –WPS)	:	เอกสารกำหนดรายละเอียดตัวแปรที่ต้องการของการเชื่อมอย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถประกันได้ว่าจะทำซ้ำได้อีก

3. ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาต (Authorized welder approval test centers)

ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาต จะต้องมีบุคลากรที่ผ่านการรับรองตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติว่าด้วยการรับรองผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (Authorized Welding Inspector/Designated Examiner: AWI/DE) ทำหน้าที่ควบคุม ดำเนินการและรับรอง ประจำศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตดังต่อไปนี้

3.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์หรือสถาบันการศึกษาอื่นๆ

3.1.5 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (CISD) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (RISD) ศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงานจังหวัด (PCSD) หรือสถาบันการศึกษาอื่นที่มีความพร้อมตามมาตรฐานของศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ กพร./สชล. (DSD/TWS) และได้รับการมอบหมายให้เป็นศูนย์ทดสอบเพื่อการรับรองของ กพร./สชล. (DSD/TWS) จะมีเอกสิทธิในการทดสอบช่างเชื่อมออกใบและบัตรรับรองของ กพร./สชล. (DSD/TWS) ได้ (ดูภาคผนวก A และ B)

3.1.6 ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) จะต้องแสดงใบรับรองเพื่อแสดงว่าเป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ตามข้อกำหนดของมาตรฐานฝีมือแห่งชาติว่าด้วย ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ได้

3.2 ศูนย์ทดสอบในอุตสาหกรรม (Industrial Test Center)

3.3.3 สถานประกอบการ (ผู้ผลิตสินค้า โรงงาน ผู้ทำงานประกอบโครงสร้างโลหะ ผู้รับงาน) ที่มีความพร้อมตามข้อกำหนดตามมาตรฐานแห่งชาติ กพร./สชล. (DSD/TWS) สำหรับการเป็นศูนย์ทดส่อบรับรองช่างเชื่อมและต้องได้รับอนุญาตให้เป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อม กพร./สชล. (DSD/TWS) จะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบช่างเชื่อมของบริษัท และช่างเชื่อมของบริษัทอื่นๆ และสามารถออกใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับการรับรองของ กพร./สชล. (DSD/TWS) ได้ (ดูภาคผนวก A และ B)

3.3.4 สถานประกอบการจะต้องแสดงใบรับรอง เพื่อแสดงว่าได้รับอนุญาตให้เป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ตามข้อกำหนดของมาตรฐานฝีมือแห่งชาติว่าด้วย ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS)

3.3 สถานประกอบการหรือสถานศึกษาที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ออกใบและบัตรรับรอง (Non-certified company or educational unit)

สถานประกอบการใดๆ หรือสถานศึกษาสามารถใช้มาตรฐานฝีมือแห่งชาติเป็นแนวทางในการรับรองช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์ได้ แต่สถานประกอบการและสถานศึกษานั้นจะไม่มีสิทธิในการออกใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมของ กพร./สชล. (DSD/TWS)

4. ข้อกำหนดต่าง ๆ ในการเป็นช่างเชื่อมที่ผ่านการรับรองของ กพร./สชล. (Requirements to become an DSD/TWS Approved Welder)

4.1 การฝึกอบรม (Training)

จะต้องมีครูฝึกอบรมช่างเชื่อมที่ผ่านการรับรองตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ ทำหน้าที่เป็นครูฝึกอบรมช่างเชื่อมตามหลักสูตรการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

4.2.3 การฝึกอบรมมี 2 หลักสูตรคือ การฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment) ของสาขาช่างเชื่อมและการฝึกอบรมยกระดับ (Up-grade training)

4.2.4 แนะนำให้ผู้สมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อมเพื่อขอการรับรอง ควรผ่านการฝึกอบรมการเชื่อม ฟลักซ์คอร์ การฝึกอบรมจะช่วยให้ผ่านการสอบภาคความรู้ได้ง่ายขึ้น

4.2.5 ช่างเชื่อมที่สอบไม่ผ่านภาคความรู้จะต้องฝึกอบรมตามข้อ 4.1.1 จนกว่าจะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบใหม่

4.2 ประสบการณ์ (Experience)

ช่างเชื่อมที่มีประสบการณ์อาจได้รับอนุญาตให้สอบเพื่อการรับรองได้โดยไม่ต้องผ่านการฝึกอบรมก่อน ถ้าช่างเชื่อมสอบไม่ผ่านภาคความรู้จะต้องฝึกอบรมตามข้อ 4.1.1 จนกว่าจะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบใหม่

4.3 การสมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อม (Application to take a Welder Approval Test)

4.4.3 การสมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อมสามารถสมัครได้ที่ศูนย์ทดสอบช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ผู้สมัครต้องกรอกใบสมัครและลงนามด้วยตนเอง (ดูภาคผนวก C)

4.4.4 ช่างเชื่อมที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่ได้รับอนุญาตให้เป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) จะต้องกรอกข้อมูล ประสบการณ์ผ่านงานลงในใบสมัครเพื่อบันทึกผลในใบและบัตรรับรองช่างเชื่อม กพร./สชล. (DSD/TWS)

4.4 การตรวจสอบสายตา (Eye Examination)

4.4.5 ผู้สมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อมแต่ละคนจะต้องผ่านการตรวจสอบสายตาก่อน (สภาพการมองเห็น) ใบรับรองผลแสดงการตรวจสอบสายตาจะต้องมีอายุไม่เกินหนึ่งปีก่อนการเข้าสอบ

4.4.6 การตรวจสอบสายตาจะทำโดยการสวมแว่นตาหรือไม่สวมก็ได้ แต่ต้องผ่านรายละเอียดดังนี้

4.4.2.1 การมองเห็นคมชัดในระยะใกล้ 300 มม. โดยใช้ตัวอักษรขนาดต่างๆ

4.4.2.2 การมองเห็นคมชัดในระยะไกลต้องได้ 20/40 หรือดีกว่า การตรวจสอบสายตาจะต้องตรวจสอบด้วยผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบสายตา จักษุแพทย์ พยาบาลที่ได้รับอนุญาต ผู้ช่วยจักษุแพทย์ที่ได้รับอนุญาตหรือผู้อำนวยการสอบที่ได้รับอนุญาตจากกพร./สชล. (DSD/TWS)

4.5 การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อม (Welder Approval Knowledge Test)

การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อม กระทำโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ไม่ว่าจะเป็นการสอบข้อเขียนแบบปรนัยและสอบปากเปล่า

4.5.3 ผู้สมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อม จะต้องตอบคำถามภาคความรู้ 50 ข้อตามข้อ 5.1.1 - 5.1.13ก่อนที่จะให้ทำการสอบภาคปฏิบัติ

4.5.3.1 ช่างเชื่อมจะต้องสอบผ่านภาคความรู้ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 70 เปอร์เซ็นต์

4.5.3.2 ช่างเชื่อมที่สอบไม่ผ่านภาคความรู้จะต้องฝึกอบรมจนกว่าจะได้รับอนุญาตให้สอบใหม่

4.5.3.3 เมื่อช่างเชื่อมผ่านการสอบภาคความรู้แล้ว จะต้องบันทึกไว้ในใบบันทึกการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมในใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมของ กพร./สซล. (DSD/TWS)

4.5.3.4 ช่างเชื่อมที่ปล่อยให้บัตรรับรองหมดอายุหรือถูกยกเลิกใบอนุญาต จะต้องทำการสอบภาคความรู้ใหม่

4.5.2 การรับรองช่างเชื่อมสำหรับภาคความรู้งานเชื่อมท่อ จะต้องทำการสอบภาคความรู้ด้านงานเชื่อมท่อ 50 ข้อด้วยวิธีสอบข้อเขียนแบบปรนัยและสอบปากเปล่าตามข้อ 5.1.1 - 5.1.14 ก่อนที่จะให้ทำการทดสอบภาคปฏิบัติ

4.5.2.9 ช่างเชื่อมท่อจะต้องสอบผ่านภาคความรู้ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 70 เปอร์เซ็นต์

4.5.2.10 ช่างเชื่อมที่สอบไม่ผ่านภาคความรู้ จะต้องฝึกอบรมจนกว่าจะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบใหม่

4.5.2.11 เมื่อช่างเชื่อมผ่านการสอบภาคความรู้ของการเชื่อมท่อแล้ว จะต้องบันทึกไว้ในใบบันทึกการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมและในใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมของ กพร./สซล. (DSD/TWS)

4.5.2.12 ช่างเชื่อมที่ปล่อยให้บัตรรับรองหมดอายุหรือถูกยกเลิกใบอนุญาต จะต้องทำการสอบภาคความรู้และภาคปฏิบัติการเชื่อมท่อใหม่

4.6 การทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม (Welder Approval Skill Test)

4.6.1 ข้อปฏิบัติหลังจากจบการฝึกอบรม

4.6.1.1 ช่างเชื่อมที่ได้รับการฝึกอบรมเชื่อมฟลักซ์คอร์ และได้รับหนังสือรับรองผ่านการฝึกอบรมจากครูฝึกช่างเชื่อม กพร./สซล. (DSD/TWS) เรียบร้อยแล้ว จะสามารถสมัครทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมได้ที่ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สซล. (DSD/TWS)

4.6.1.1.5 ช่างเชื่อมจะต้องสอบผ่านภาคความรู้ที่กำหนดไว้ใน 4.5.1 หรือตามข้อ 4.5.2 ก่อนที่จะได้รับอนุญาตให้สอบภาคปฏิบัติ

4.6.1.1.6 ช่างเชื่อมสามารถทำการทดสอบรับรองฝีมืออย่างหนึ่งอย่างใด ตามข้อ 4.6.1.2 การสอบผ่านจะรับรองในขอบเขตที่กำหนดในใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมของ กพร./สซล. (DSD/TWS) ถ้าสอบไม่ผ่านช่างเชื่อมจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในข้อ 7 (เงื่อนไขการสอบข้อตัว)

4.6.1.2 ข้อกำหนดของกรรมวิธีเชื่อมสำหรับการรับรอง 10 ข้อ (ดูรูป 5.1 ถึง 5.10) ได้พัฒนาขึ้นสำหรับช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์ ตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ กพร./สซล. (DSD/TWS) จะใช้ในการทดสอบรับรองช่างเชื่อม ซึ่งมีไว้ในรายการดังต่อไปนี้

4.6.1.2.1 ISO 9606-1 114/136 P FW W01 t10 PB ss (AWS 2F) (ดูรูป 5.1)

4.6.1.2.2 ISO 9606-1 114/136 P FW W01 t10 PF ss (AWS 3F-up) (ดูรูป 5.2)

4.6.1.2.3 ISO 9606-1 114/136 P FW W01 t10 PD ss (AWS 4F) (ดูรูป 5.3)

4.6.1.2.4 ISO 9606-1 114/136 T FW W01 t6.0 D150 PG ss (AWS 5F-down) (ดูรูป 5.4)

4.6.1.2.5 ISO 9606-1 114/136 P BW W01 t10 PA bs gg (AWS 1G) (ดูรูป 5.5)

4.6.1.2.6 ISO 9606-1 114/136 P BW W01 t10 PC bs gg (AWS 2G) (ดูรูป 5.6)

4.6.1.2.7 ISO 9606-1 114/136 P BW W01 t10 PF bs gg (AWS 3G-up) (ดูรูป 5.7)

4.6.1.2.8 ISO 9606-1 114/136 P BW W01 t10 PE bs gg (AWS 4G) (ดูรูป 5.8)

4.6.1.2.9 ISO 9606-1 114/136 T BW W01 t7.8 D150 PF ss nb (AWS 5G-up) (ดูรูป 5.9)

4.6.1.2.10 ISO 9606-1 114/136 T BW W01 t7.8 D150 H-L045 ss nb (AWS 6G-up) (ดูรูป 5.10)

4.6.2 การรับรองช่างเชื่อมสำหรับงานเฉพาะ ที่แตกต่างจากรายการในข้อ 4.6.1 สถานประกอบการจะต้องจัดทำข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (WPS) และดำเนินการให้ได้รับการรับรองฝีมือให้เป็นไปตามข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (WPS) ของสถานประกอบการ ช่างเชื่อมจะต้องสอบผ่านภาคความรู้โดย กพร./สชล. (DSD/TWS) เป็นผู้ควบคุมดำเนินการออกใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมในขอบเขตเฉพาะที่กำหนด

4.6.3 การถ่ายภาพรังสีแนวเชื่อมในงานผลิตตามมาตรฐานเฉพาะนี้ การรับรองช่างเชื่อมสามารถทำได้จากแนวเชื่อมที่เชื่อมเสร็จแล้วที่เป็นไปตามข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (WPS) ถ้าแนวเชื่อมแนวแรกที่เชื่อมสมบูรณ์แล้วผ่านการยอมรับตามข้อกำหนดคุณภาพตาม ISO1106-1 , ISO1106-2, ISO1106-3 ระดับ B โดยการถ่ายภาพรังสี กพร./สชล. (DSD/TWS) จะออกใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมให้ ถ้าแนวเชื่อมไม่ได้คุณภาพตามที่กำหนด และไม่ผ่านในการตรวจสอบด้วยภาพถ่ายรังสีจะต้องสอบใหม่ตามเงื่อนไขในข้อ 7 (เงื่อนไขการสอบแก้ตัว)

4.6.4 ช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์ ระดับ 1 (ระดับต้น) (Job Entry — Flux Cored Wired Arc Welder Level 1)

4.6.4.1 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์ ระดับ 1 โดยผ่านการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment) หรือผ่านการฝึกอบรมยกระดับ (Up-grade training) ช่างเชื่อมที่ผ่านการฝึกอบรมจะเข้าทดสอบช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์ ระดับ 1 สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด (W01) ได้ โดยผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 4 ใบตามข้อ 4.6.1.2.1 ถึง 4.6.1.2.4

4.6.4.2 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์ ระดับ 1 โดยใช้ประสบการณ์จาก อุตสาหกรรม ช่างเชื่อมที่มีประสบการณ์จากอุตสาหกรรม จะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์ ระดับ 1 สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด (W01) ได้ โดยผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 4 ใบตามข้อ 4.6.1.2.1 และข้อ 4.6.1.2.4

4.6.4.3 ในทุกกรณีช่างเชื่อมจะต้องผ่านการสอบรับรองภาคความรู้ตามข้อ 4.5.1 ด้วย

4.6.5 ช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์ ระดับ 2 (ระดับสูง) (Advanced — Flux Cored Wired Arc Welder Level 2)

4.6.5.1 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์ ระดับ 2 โดยผ่านการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment) หรือผ่านการฝึกอบรมยกระดับ (Up-grade training)

4.6.5.2.3 ในการที่จะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์ ระดับ 2 สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด

(W01) ช่างเชื่อมจะต้องได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างตัดเหล็กกล้าคาร์บอนด้วยแก๊ส ระดับ 1 และช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์ ระดับ 1 สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด (W01) มาก่อน

4.6.5.2.4 ช่างเชื่อมที่ผ่านการฝึกอบรม จะเข้ารับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อม ฟลักซ์คอร์ ระดับ 2 สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอนเหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด (W01) ได้ โดยผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 4 ใบตามข้อ 4.6.1.2.5 – 4.6.1.2.8

4.6.5.2 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์ ระดับ 2 โดยใช้ประสบการณ์จากอุตสาหกรรมช่างเชื่อมที่มีประสบการณ์จากอุตสาหกรรมจะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อม ฟลักซ์คอร์ ระดับ 2 สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด (W01) ได้ โดยผ่านข้อกำหนดตามข้อ 4.6.4 และจะต้องได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างตัดเหล็กกล้าคาร์บอนด้วยแก๊ส ระดับ 1 ช่างเชื่อมต้องผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 4 ใบตามข้อ 4.6.1.2.5 - 4.6.1.2.8

4.6.6 ช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์ ระดับ 3 (ช่างเชื่อมท่อ) (Pipe Welder — Flux Cored Wired Arc Welder Level 3)

4.6.6.1 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์ ระดับ 3 ช่างเชื่อมจะต้องได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์ ระดับ 2 มาก่อน

4.6.6.2 ช่างเชื่อมต้องผ่านการฝึกอบรมยกระดับ (Up-grade training) หรือใช้ประสบการณ์จากอุตสาหกรรม

4.6.6.3 ในทุกกรณีช่างเชื่อมต้องสอบผ่านภาคความรู้การเชื่อมท่อตามข้อ 4.5.2 และต้องผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 2 ใบตามข้อ 4.6.1.2.9 และข้อ 4.6.1.2.10

5. ข้อกำหนดในการทดสอบ (Test Requirements)

5.1 การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อม (Welder Approval Knowledge Test)

การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อมแบบปรนัย 50 ข้อ โดยวิธีสอบปากเปล่าและข้อเขียนเพื่อเป็นการแสดงว่าช่างเชื่อมมีความเข้าใจเนื้อหาตามข้อ 5.1.1 ถึงข้อ 5.1.13

5.1.1 ความปลอดภัยทั่วไปในพื้นที่ปฏิบัติงาน (General safety in the working area)

5.1.1.19 ประเภทของอุบัติเหตุต่างๆที่สามารถเกิดขึ้นได้ทั่วไปในสภาพแวดล้อมของการทำงานการรู้สาเหตุและขั้นตอนต่างๆ จะสามารถนำมาใช้ป้องกันอุบัติเหตุได้

5.1.1.20 สาเหตุของการเกิดอัคคีภัยและการระเบิด มาตรการป้องกันการเกิดอัคคีภัย ชนิดของเครื่องดับเพลิงและข้อแนะนำการใช้

5.1.1.21 การรู้จักใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล เช่น แว่นตานิรภัย แว่นตาเชื่อม หน้ากากเชื่อม ถุงมือ เอี๊ยมกันไฟ รองเท้านิรภัย อุปกรณ์ ป้องกันหู กรองอากาศ ป้องกันศีรษะ

5.1.1.22 การตรวจสอบสถานที่ทำงานสำหรับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของการทำงานเชื่อม

5.1.1.23 หลักการในการใช้เครื่องมือ (hand tools) และเครื่องมือกล (power tools) อย่างปลอดภัย

5.1.1.24 การปฐมพยาบาลเบื้องต้นจากไฟไหม้ บาดเจ็บเล็กน้อยและบาดเจ็บสาหัส

5.1.1.25 หลักการปฐมพยาบาลเบื้องต้นในการดูแลบุคคลบาดเจ็บจากไฟฟ้าดูด ซึ่งจะรวมถึงการปั๊มหัวใจ (Coronary Pulmonary Recessitation: CPR)

5.1.1.26 การปฐมพยาบาลเบื้องต้นสำหรับผู้ได้รับควัน ไอระเหยและแก๊สที่เป็นพิษ

5.1.1.27 กฎระเบียบที่สัมพันธ์กับภาวะการทำงาน ความปลอดภัย การถูกสุขลักษณะสิ่งแวดล้อมภายในและรอบๆ พื้นที่ทำงาน

5.1.2 ความปลอดภัยในการเชื่อมและตัด (Welding and cutting safety)

5.1.3.6 มาตรการป้องกันส่วนบุคคลสำหรับการเกิดไฟฟ้าดูด รังสีไหม้ผิวหนังและตาการบาดเจ็บจากโลหะร้อน สะเก็ดจากการตัดแก๊สและเชื่อม ควันที่ออกมาจากการเผาไหม้ของไอระเหยของโลหะเดิมและชิ้นงานเชื่อม

5.1.3.7 มาตรการป้องกันการเกิดอัคคีภัยขณะทำงานใกล้วัสดุติดไฟ

5.1.3.8 การเกิดแก๊สพิษเนื่องจากการเชื่อมและการตัดเหล็กกล้าคาร์บอนด้วยแก๊ส การบาดเจ็บของช่างเชื่อมจากแก๊สพิษที่เกี่ยวข้องกับการเชื่อมและการตัดเหล็กกล้าคาร์บอนด้วยแก๊ส

5.1.3.9 มาตรการป้องกันในการใช้ขวดแก๊ส (Cylinder)ความดันสูง

5.1.3.10 มาตรการป้องกันการเกิดอันตราย ขณะทำงานใกล้เครื่องมืออุปกรณ์ที่อยู่ในพื้นที่ทำการเชื่อม

5.1.3 การใช้เครื่องมือวัด (Measuring tools)

5.1.3.9 การใช้เครื่องมือร่างแบบ เช่น สายวัดระยะ ฉาก บรรทัดเหล็ก เวอร์เนียคาลิปเปอร์ โปรแทรกเตอร์ ระดับน้ำและบรรทัดอ่อน

5.1.3.10 การใช้เครื่องมือวัดอุณหภูมิ เช่น ที่วัดอุณหภูมิแบบสัมผัส (contact pyrometer) ซอล์ก-วัดอุณหภูมิ สีวัดอุณหภูมิ และเทอร์โมคัปเปิ้ล

5.1.3.11 การใช้อุปกรณ์การวัดแนวเชื่อม (เกจวัด แว่นขยาย ไฟฉาย กระจกเงา ฯลฯ)

5.1.3.12 การดูแลและบำรุงรักษาเครื่องมือวัด

5.1.4 การใช้เครื่องมือทั่วไป (Hand tools)

5.1.4.19 คีม คีมล็อค แคลมป์ ปากกา

5.1.4.20 ตะไบและเลื่อยมือ

5.1.4.21 ค้อนและสกัด

5.1.4.22 ดอกสว่านและเครื่องเจาะ

5.1.4.23 ประแจต่างๆ

5.1.4.24 ชะแลง ลิ่ม แม่แรงยกของ

5.1.4.25 แปรงลวด

5.1.4.26 หินเจียระไนมือ (Hand grinder)

5.1.4.27 การดูแลและบำรุงรักษาเครื่องมือ

5.1.5 การใช้เครื่องมือกล (Power tools)

5.1.5.17 เครื่องเจียระไน
5.1.5.18 เครื่องขัดผิวโลหะ
5.1.5.19 เครื่องกดไฮโดรลิกส์
5.1.5.20 เครื่องทดสอบการดัดงอ
5.1.5.21 เครื่องตัดชิ้นงานและเครื่องเลื่อย
5.1.5.22 อุปกรณ์จับยึด
5.1.5.23 เครื่องดูดควัน
5.1.5.24 การดูแลและบำรุงรักษาเครื่องมือกล

5.1.6 เครื่องเชื่อม อุปกรณ์และวงจรไฟฟ้า (Welding power sources and related electrical circuits)

5.1.6.19 ชนิดของเครื่องเชื่อม
5.1.6.20 การติดตั้งเครื่องเชื่อม
5.1.6.21 ขั้นตอนการทำงานของระบบเครื่องเชื่อมและอุปกรณ์
5.1.6.22 การปรับค่าพารามิเตอร์ของเครื่องเชื่อม
5.1.6.23 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงดันและกระแสไฟฟ้า (Volt-Amperage characteristic)
5.1.6.24 วัฏจักรการทำงาน (Duty-cycle) ของเครื่องเชื่อม
5.1.6.25 ความต้านทานไฟฟ้าของสายเชื่อมและข้อต่อ
5.1.6.26 การต่อขั้วสายไฟเชื่อมกับชิ้นงาน
5.1.6.27 การเลือกใช้ การบำรุงรักษา การตรวจสอบอุปกรณ์ เช่น หัวเชื่อม หัวฉีด (nozzle) ล้อขับลวด ท่อนำลวด ท่อนำกระแส สายเชื่อม อุปกรณ์ปรับกระแส (Remote control) ขั้วเชื่อม ข้อต่อสายเชื่อม
5.1.6.28 ชนิดของกระแสไฟเชื่อม และชนิดของพัลส์ (Pulse)
5.1.6.29 ขนาดและสัญลักษณ์สีของขวดแก๊ส (Cylinder) ท่อแก๊ส(Pipeline) อุปกรณ์ปรับความดัน และมาตรวัดอัตราการไหล ของแก๊ส และการบำรุงรักษา
5.1.6.30 อุปกรณ์ระบบระบายความร้อนด้วยน้ำ

5.1.7 เทคนิคการเชื่อม (Welding Technique)

5.1.7.23 ประเภทของการอาร์กแบบต่างๆ เช่น อาร์กยาว (Long-arc transfers) การอาร์กแบบสเปรย์ (Spray-arc transfers)
5.1.7.24 หลักการพื้นฐานของการเชื่อมฟลักซ์คอร์
5.1.7.25 การออกแบบรอยต่อ การเตรียมและการประกอบรอยต่อ
5.1.7.26 การปรับค่าพารามิเตอร์ต่างๆ เช่น ค่ากระแสและแรงดันไฟฟ้า อัตราและความเร็วป้อนลวดสำหรับการเชื่อมฟลักซ์คอร์
5.1.7.27 สมบัติของแก๊สปกป้องและการเลือกใช้ชนิดของแก๊ส แก๊สผสม และอัตราการไหล ของแก๊ส
5.1.7.28 ผลกระทบของการใช้ปริมาณของแก๊สปกป้องมากหรือน้อยเกินไป
5.1.7.29 ประเภท ขนาด สมบัติของหัวฉีด (Nozzle) ท่อนำกระแส (Contact tube) และการบำรุงรักษา
5.1.7.30 การป้องกันและการแก้ไขการบิดตัวของความเค้นตกค้าง โดยการให้ความร้อนก่อนและหลังเชื่อม

5.1.7.31 ความสัมพันธ์ระหว่างท่าเชื่อมและเทคนิคการเชื่อม

5.1.7.32 ผลกระทบของระยะยื่น (Stick out)

5.1.7.33 แก๊สหรือวัสดุปกป้องแนวด้านหลัง ความจำเป็นและวิธีการใช้

5.1.8 สมบัติและความสามารถเชื่อมได้ของโลหะ (Weld ability of metals)

5.1.8.13 ชนิดและชั้นคุณภาพของเหล็กกล้าคาร์บอน

5.1.8.14 สมบัติเหล็กกล้าคาร์บอน รวมไปถึงค่าคามต้านแรงดึง ค่าความต้านแรงกระแทก ความแข็ง ความเหนียว (Toughness) ลักษณะการกัดกร่อน

5.1.8.15 กรรมวิธีของการตรวจสอบคุณภาพ รวมไปถึงการทดสอบแบบทำลาย และการทดสอบแบบไม่ทำลาย

5.1.8.16 มาตรฐานเกี่ยวกับโลหะชิ้นงาน เช่น ISO630, JIS G3101, DIN 17100 ASTM A36 ฯลฯ

5.1.8.17 สมบัติทางเคมีและลักษณะการกัดกร่อนของโลหะชิ้นงาน

5.1.8.18 รูปทรงของเหล็กกล้า แผ่นบาง แผ่นหนา เส้นแบน กลม ฉาก ราง เหล็กตัว-ไอ เหล็กตัว-เอ็ช หน้าแปลน ท่อ (pipe) ท่อบาง (tube) กลม สี่เหลี่ยม

5.1.9 ลวดเชื่อมฟลักซ์คอร์ และแก๊สปกป้อง (Flux core wire electrodes and shielding gases)

5.1.9.11 ข้อกำหนดมาตรฐานของลวดเชื่อม สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ และเหล็กกล้าเกรนละเอียด

5.1.9.12 ชั้นคุณภาพของลวดเชื่อม ชนิดของฟลักซ์ ขนาดความสามารถเชื่อมได้และการเลือกใช้

5.1.9.13 การเก็บรักษาและการใช้ลวดเชื่อม

5.1.9.14 การเลือกใช้ลวดอิเล็คโทรด การกำหนดขั้วไฟฟ้า การปรับตั้งกระแสไฟให้เหมาะสมกับท่าเชื่อม

5.1.9.15 ชนิด มาตรฐานของแก๊สปกป้องและการเลือกใช้

5.1.10 ข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (Welding Procedure Specifications)

5.1.10.10 จุดมุ่งหมาย ตามข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม

5.1.10.11 ค่าพารามิเตอร์ของการเชื่อม

5.1.10.12 การเลือกลวดเชื่อมให้เหมาะกับโลหะชิ้นงาน

5.1.10.13 สัญลักษณ์งานเชื่อม

5.1.10.14 ลักษณะเฉพาะของรอยต่องานเชื่อม รวมทั้งชนิดรอยต่อ รูปทรงเรขาคณิต ขนาดที่สัมพันธ์กับสัญลักษณ์งานเชื่อม

5.1.11 คณิตศาสตร์ประยุกต์ที่สัมพันธ์กับการร่างแบบงานเชื่อม
(Applied mathematics related to layout and welding)

5.1.11.9 คณิตศาสตร์พื้นฐาน การบวก ลบ คูณ หาร การหาร้อยละ

5.1.11.10 การวัดและการคำนวณความยาว มุม พื้นที่ ปริมาตร น้ำหนัก ความดัน

5.1.11.11 การแปลงหน่วยของมาตรวัด มาตรฐานต่าง ๆ

5.1.11.12 การใช้เครื่องคำนวณ

5.1.12 วิทยาศาสตร์เบื้องต้นที่สัมพันธ์กับงานเชื่อม

5.1.12.9 สาเหตุและการป้องกันการกัดกร่อนและการสึกหรอ

5.1.12.10 โลหะวิทยาที่สัมพันธ์กับงานเชื่อม

5.1.12.11 อิทธิพลของความร้อนที่มีต่อชิ้นงานเชื่อม

5.1.12.12 การอุ่นชิ้นงาน (Preheat) และการให้ความร้อนหลังเชื่อม (Post-heat)

5.1.13 การตรวจสอบและคุณภาพของงานเชื่อม

5.1.13.11 การตรวจสอบพินิจ (Visual Inspection) การเตรียมรอยต่อก่อนการเชื่อม

5.1.13.12 การตรวจสอบพินิจตัวแปรของชิ้นงานโดยช่างเชื่อมในระหว่างการเชื่อม

5.1.13.13 การตรวจสอบพินิจ ความนูนด้านหน้าแนวเชื่อมและด้านราก ภายหลังจากการเชื่อม เสร็จ (รวมทั้งรอยกัดแหว่ง รูพรุน สารฝังใน (Inclusion) การหลอมไม่สมบูรณ์ รอยร้าว ความกว้าง ความสูง รูปร่างแนวเชื่อม ความสม่ำเสมอของแนวเชื่อม)

5.1.13.14 การวัดขนาดแนวเชื่อม

5.1.13.15 การซ่อมจุดบกพร่อง (Defects) ของชิ้นงานก่อนและหลังการเชื่อมเสร็จ

5.1.14 ท่อ (Pipe)

5.1.14.13 ชนิดและขนาดของท่อ

5.1.14.14 การวัดความกลม เส้นผ่านศูนย์กลาง ความหนาของผนัง ความเหลื่อม (Misalignment) การร่วมศูนย์เดียวกัน

5.1.14.15 ข้อต่อท่อ หน้าแปลน

5.1.14.16 การต่อท่อ การปรับรอยต่อ ข้อต่อท่อและหน้าแปลน

5.1.14.17 คุณภาพของงานเชื่อมท่อ

5.1.14.18 การซ่อมจุดบกพร่องของแนวเชื่อมท่อ

5.2 การทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมเชิงปฏิบัติ (Welder Approval Skill Test)

5.2.1 การทำงานอย่างปลอดภัย

5.2.1.17 การป้องกันอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานเชื่อม

5.2.1.18 มาตรการป้องกันอัคคีภัย การรู้ตำแหน่งของเครื่องดับเพลิง

5.2.1.19 การสวมใส่และการใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่เหมาะสม

5.2.1.20 การรักษาพื้นที่ทำงานให้ปลอดภัย สะอาดและเป็นระเบียบ

5.2.1.21 การใช้หน้ากากกรองแสง การระบายอากาศ และแสงสว่างอย่างเหมาะสม

5.2.1.22 การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์อย่างปลอดภัยและถูกวิธี

5.2.1.23 การป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานในสถานที่จำกัด

5.2.1.24 การป้องกันแก๊สพิษจากการปฏิบัติงานเชื่อม

5.2.2 เครื่องมือวัดอุปกรณ์และเครื่องมือร่างแบบ

5.2.2.9 สาธิตการใช้เครื่องมือวัดอุปกรณ์และเครื่องมือร่างแบบอย่างถูกต้อง ระหว่างการสอบภาคปฏิบัติ

5.2.2.10 ช่างเชื่อมจะต้องร่างแบบบนชิ้นงานเชื่อมอย่างถูกต้อง โดยใช้ตลับเมตร ฉากบรรทัดนำศูนย์

5.2.2.11 ระหว่างการทดสอบ ต้องใช้เครื่องวัดอัตราการไหล เกจวัดแรงดัน เครื่องมือวัดอุณหภูมิ และมาตรวัดไฟฟ้า ด้วยความระมัดระวัง

5.2.2.12 ช่างเชื่อมจะต้องแสดงวิธีการเก็บบำรุงรักษาเครื่องมือวัด และเครื่องมือร่างแบบอย่างเหมาะสม

5.2.3 การใช้เครื่องมือและเครื่องมือกลอย่างถูกต้อง ในระหว่างการสอบภาคปฏิบัติ

5.2.3.5 ช่างเชื่อมควรใช้เครื่องมือและเครื่องมือกลอย่างปลอดภัย และถูกต้องในระหว่างการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.3.6 ช่างเชื่อมจะต้องแสดงให้เห็นถึงวิธีการดูแล การเก็บ การบำรุงรักษาเครื่องมือและเครื่องมือกลอย่างเหมาะสมระหว่างการทดสอบ

5.2.4 ให้มีข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมเป็นส่วนหนึ่งของการทดสอบการรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.4.8 เลือกและเตรียมคูปองเชื่อม เพื่อให้สอดคล้องตามเงื่อนไขของข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม คูปองเชื่อมจะต้องได้รับการตรวจสอบเพื่อการยอมรับโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง

5.2.4.9 จะต้องเตรียมและปรับเครื่องเชื่อมให้เป็นไปตามเงื่อนไข ของข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม ช่างเชื่อมสามารถใช้ชิ้นงานทดลองสำหรับปรับเครื่องเชื่อมให้ถูกต้องและให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้เครื่องเชื่อมก่อนเริ่มทำการสอบ

5.2.4.10 จะต้องประกอบและทำการเชื่อมยึด และปรับตำแหน่งของคูปองเชื่อมสำหรับการสอบ ชิ้นงานสอบที่เตรียมไว้จะถูกตรวจสอบเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งตรวจสอบก่อนทำการเชื่อม

5.2.4.11 จะต้องเชื่อมแนวราก ขัดด้วยแปรง และแนวรากจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง

5.2.4.12 ให้เชื่อมแนวกลาง (Fill pass) จนเสร็จ ยกเว้นแนวปิด (Cap) ชั้นระหว่างกลางจะต้องได้รับการยอมรับโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง

5.2.4.13 จะต้องเชื่อมแนวปิด ขัดด้วยแปรง และแนวเชื่อมที่สมบูรณ์จะต้องได้รับการตรวจสอบพินิจโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง

5.2.4.14 ชิ้นงานเชื่อมจะต้องเตรียมสำหรับการทดสอบทางกล หรือในกรณีถ้าทำการถ่ายภาพรังสี การทดสอบและประเมินผลโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง การถ่ายภาพรังสี และการเตรียมชิ้นทดสอบทางกลสามารถดำเนินการโดยสถานประกอบการหรือบุคคลที่ได้รับการรับรอง

5.2.5 การตรวจสอบและประเมินผล

5.2.5.1 การตรวจสอบพินิจ และการประเมินผลจะต้องทำตามเงื่อนไขของมาตรฐานเฉพาะ (code)หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ทั้งหมดที่มีในข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมและการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.5.2 การทดสอบถ่ายภาพด้วยรังสี และการประเมินผลจะต้องทำตามเงื่อนไขของมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ทั้งหมดที่มีในข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมและการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.5.3 การทดสอบดัดงอ และการประเมินผลจะต้องทำตามเงื่อนไขของมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ทั้งหมดที่มีในข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมและการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.5.4 การทดสอบแตกหักและการประเมินผลจะต้องทำตามเงื่อนไขของมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ทั้งหมดที่มีในข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมและ การทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.5.5 ผู้อำนวยการทดสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (DE) สามารถยุติการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมได้ทุกเวลาถ้าเห็นว่าช่างเชื่อมที่ทำการสอบไม่มีระดับทักษะที่จะทำให้การสอบได้สำเร็จ

5.2.5.6 เมื่อได้ประเมินผลการสอบเรียบร้อยแล้ว ถ้าการทดสอบเป็นไปตามเงื่อนไขของมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ที่มี จึงจะทำบันทึกและออกใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมโดย กพร./สชล. (DSD/TWS) ให้

5.2.6 ข้อกำหนดการยอมรับด้านคุณภาพ (Acceptable Quality Requirements)

6.2.1.1 ISO 5817 มาตรฐานสากลสำหรับการเชื่อมเหล็กกล้า/ข้อแนะนำในการประเมินระดับคุณภาพของข้อบกพร่อง (International Standard for Arc-Welded Joints in Steel/Guidance on Quality Levels for Imperfection) สามารถนำมาใช้ประเมินข้อกำหนดของระดับคุณภาพสำหรับข้อบกพร่อง (Imperfections) ตามข้อ 4.6.1.2

6.2.1.2 แต่ละมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ที่กำหนดไว้สามารถนำมาใช้ประเมินผลการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมได้ ต่อเมื่อได้ทำตามมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard)

6. เกณฑ์การยอมรับข้อกำหนดสำหรับชิ้นงานสอบ (Acceptance Requirements for Test Pieces)

ชิ้นงานสอบ (Test pieces) จะต้องได้รับการประเมินข้อบกพร่องแต่ละชนิดตามข้อกำหนด รายละเอียดเกี่ยวกับข้อบกพร่องได้ระบุไว้ตาม ISO 6520 ข้อบกพร่องซึ่งสามารถตรวจพบได้ตามกรรมวิธีตรวจสอบที่ระบุไว้ตาม ISO 9606 จะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดเกณฑ์การยอมรับที่กำหนดไว้ใน ISO 5817

6.1 ช่างเชื่อมจะได้รับการรับรองเมื่อข้อบกพร่องในชิ้นงานสอบอยู่ในระดับ B (Level B) ตามมาตรฐาน ISO 5817 ยกเว้นข้อบกพร่องต่อไปนี้ เนื้อโลหะเชื่อมมากเกินไป (Excess weld metal) แนวเชื่อมนูนเกินไป (Excessive convexity) ความหนาแนวเชื่อมมากเกินไป (Excessive throat thickness) และหลอมลึกย้อยมากเกินไป (Excessive penetration) สิ่งดังกล่าวเหล่านี้สามารถยอมรับให้อยู่ในระดับ C (Level C)

6.2 ถ้าข้อบกพร่องในชิ้นงานสอบของช่างเชื่อมเกินกว่าเกณฑ์ที่ระบุไว้ ช่างเชื่อมจะสอบไม่ผ่านการรับรอง

7. เงื่อนไขการสอบแก้ตัว (Retest Conditions)

7.1 การสอบแก้ตัวทันที (Immediate Retest)

7.1.1 ถ้าพบว่าการแตกหักเนื่องจากโลหะวิทยา หรือสาเหตุภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับฝีมือของช่างเชื่อม สามารถทำการสอบแก้ตัวได้ทันทีโดยการพิจารณาการสอบแบบเดิมและตำแหน่งท่าเชื่อมเดิมที่ช่างเชื่อมสอบไม่ผ่านในระหว่างการสอบรับรองฝีมือในช่วงแรก ชิ้นทดสอบ (test specimen) ทั้งหมดของการสอบแก้ตัวจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ข้อกำหนด

7.1.2 ถ้าพบว่าการแตกหักเนื่องจากฝีมือของช่างเชื่อม ช่างเชื่อมจะสอบไม่ผ่านตามเงื่อนไขของมาตรฐานฝีมือแห่งชาติฉบับนี้ หรือตามมาตรฐาน ISO 9606-1

7.2 การสอบแก้ตัวภายหลังได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม (Retest after more Training)

7.2.1 ภายหลังได้รับการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติ ช่างเชื่อมจะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบแก้ตัวใหม่โดยคำแนะนำของผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (Designated Examiner-DE) โดยการสอบและตำแหน่งท่าเชื่อมแบบเดิมที่สอบไม่ผ่าน ภายในระยะเวลา 90 วันเพียงครั้งเดียวนับจากวันประกาศผลสอบ ชิ้นทดสอบทั้งหมดที่ทำการสอบแก้ตัวจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ข้อกำหนด และชำระค่าธรรมเนียมการสอบแก้ตัวใหม่ทุกครั้งตามระเบียบของ กพร.(DSD)

7.2.2 ถ้าช่างเชื่อมสอบไม่ผ่านการสอบรับรองฝีมือ ช่างเชื่อมจะต้องได้รับการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมให้เพียงพอ จนมั่นใจได้ว่าจะสามารถสอบผ่านก่อนได้รับอนุญาตให้สอบใหม่

7.3 การสอบแก้ตัวภายหลังการรับรองหมดอายุ (Retest after Expiration)

7.3.1 จะต้องมีการทดสอบความรู้และการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม โดยใช้การสอบและตำแหน่งท่าเชื่อมแบบเดิม ชิ้นทดสอบทั้งหมดที่ทำการสอบแก้ตัวจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของข้อกำหนด

7.3.2 ถ้าช่างเชื่อมสอบไม่ผ่านการทดสอบรับรองฝีมือ ช่างเชื่อมจะสามารถทำการสอบแก้ตัวได้ตามข้อ 7.1 และ 7.2

8. เอกสารการรับรองช่างเชื่อม (Certification Documentation of Welder Approval)

8.1 ถ้าช่างเชื่อมสอบผ่าน จะมีการบันทึกในข้อมูลการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมตามกพร./สชล. (DSD/TWS Welder Approval Skill Test Record) (ดูภาคผนวก D) และเตรียมการออกใบและบัตรประจำตัวรับรองช่างเชื่อมตามกพร./สชล.(DSD/TWS Welder Certification Card)(ดูภาคผนวก A และB) และได้รับวุฒิบัตร (ดูภาคผนวก F)

8.2 ผลการตรวจสอบสายตาจะถูกบันทึกไว้ในข้อมูลการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม (ดูภาคผนวก E)

8.3 ช่างเชื่อมจะได้รับใบและบัตรรับรองมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมฟลักซ์คอร์ตาม กพร./สชล. (DSD/TWS Welder Approval Certificate) (ดูภาคผนวก A และ B)

9. ช่วงเวลาที่มีผลในการรับรอง (Period of Validity)

9.1 การรับรองช่างเชื่อมจะมีผล2 ปี โดยในใบและบัตรประจำตัวรับรองช่างเชื่อมตาม กพร./สชล. (DSD/TWS Welder Approval Card) จะต้องมีการลงนามทุกๆ 6 เดือนของผู้จัดการฝ่ายผลิต (Production Manager) หรือผู้จัดการแผนกเชื่อม (Welding Section Manager) หรือผู้จัดการด้านประกันคุณภาพหรือควบคุมคุณภาพ (QA/QC Manager) หรือวิศวกรการเชื่อมที่ผ่านการรับรอง (Certified Welding Engineer) โดยต้องทำตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

9.1.1 จะต้องได้รับการประกันว่าช่างเชื่อมได้ทำงานอย่างเหมาะสม และต่อเนื่องในงานเชื่อมที่ได้รับการรับรอง การขาดช่วงการทำงานเกินกว่า 6 เดือนจะไม่ได้รับการรับรอง

9.1.2 การทำงานของช่างเชื่อม จะต้องได้รับการยอมรับโดยทั่วไปตามเกณฑ์ข้อกำหนดทางเทคนิคตามที่ช่างเชื่อมนั้นได้รับการรับรองฝีมือช่างเชื่อม

9.1.3 ช่างเชื่อมจะต้องแสดงให้เห็นถึงฝีมือและความรู้อย่างเด่นชัด

9.2 การต่ออายุใบวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมและใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม (Prolongation of a Certification)

อายุของวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมใบและบัตรประจำตัวรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อมมีอายุ 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับอนุญาตเมื่อหมดอายุสามารถต่อได้ 1 ครั้งเท่านั้นตามขอบเขตการรับรองเดิม ถ้าเป็นไปตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

9.2.1 ช่างเชื่อมได้ผ่านการตรวจสอบสายตาและบันทึกผลไว้ในใบบันทึกการตรวจสอบสายตา

9.2.2 ช่างเชื่อมได้ผลิตงานเชื่อมที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับตลอดเวลา

9.2.3 การเก็บข้อมูลของการทดสอบ เช่น เอกสารแสดงผลภาพถ่ายรังสี ผลการตรวจสอบอัลตราโซนิก หรือเอกสารแสดงผลการรับรองการทดสอบการหัก (Fracture Test) หรือข้อสังเกตแสดงความคิดเห็นของผู้ประสานงานที่ได้รับการแต่งตั้ง (Appointed Coordinators) ข้อมูลทั้งหมดดังกล่าวจะถูกเก็บรักษารวมกับข้อมูลการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม (Approval Skill Test Record)

9.2.4 นอกจากนี้ช่างเชื่อมต้องสอบใหม่

10. การหมดอายุหรือการยกเลิกใบวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อม และใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม (Expiration or Revocation of Certification)

10.1 ใบวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อม และใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อมจะถูกยกเลิกถ้าช่างเชื่อมไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อ 9

10.2 การทำงานไม่ได้คุณภาพตามข้อกำหนดอย่างสม่ำเสมอเป็นสาเหตุที่ผู้ว่าจ้างของช่างเชื่อม (Welder's Employer) สามารถขอให้ยกเลิกวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมและใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม (Welder's Certification) ได้ ในกรณีนี้ช่างเชื่อมสามารถที่จะทำการอบรมเพิ่มเติมและทำการสอบรับรองความรู้และรับรองฝีมือได้ใหม่ตามประเภทของการรับรองฝีมือช่างเชื่อมที่ถูกยกเลิก

10.3 เมื่อครบ 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับอนุญาต โดยช่างเชื่อมไม่ขอต่ออายุใหม่

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
(Thai National Skill Standard)
สาขาอาชีพช่างเชื่อมแม็ก (มฝร-04207004)
Metal Active Gas Welding -MAG (TSS-04207004)

1. ขอบข่าย (Scope)

1.1 มาตรฐานฝีมือแห่งชาตินี้กำหนดขึ้นตามมาตรฐาน ISO 9606-1 โดยมีข้อกำหนดสำหรับการทดสอบและการรับรองฝีมือของช่างเชื่อมแม็ก

1.2 มาตรฐานฝีมือแห่งชาตินี้จะใช้ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (CISD) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภูมิภาค (RISD) และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (PCSD) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD) สำหรับการทดสอบและการรับรองช่างเชื่อม มาตรฐานนี้สามารถให้อุตสาหกรรมนำไปใช้เป็นแนวทางในการทดสอบและรับรองฝีมือช่างเชื่อมมิก/แม็กได้ ถ้าไม่มีการใช้มาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ในงานท่ออุตสาหกรรม งานผลิตหรืองานประกอบโครงสร้างโลหะอยู่แล้ว

1.3 ถ้ามีมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) สำหรับงานท่ออุตสาหกรรม งานผลิตหรืองานประกอบโครงสร้างโลหะ แนะนำให้ใช้มาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ต่างๆ เป็นแนวทางในการทดสอบและรับรองช่างเชื่อมในงานท่ออุตสาหกรรม งานผลิตและงานประกอบโครงสร้างโลหะ ต้องดำเนินการโดยผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ณ ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) บัตรรับรองช่างเชื่อมสามารถออกให้โดยระบุหมายเลขข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (WPS.Number) และมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ไว้ในบัตรรับรองช่างเชื่อม มาตรฐานฝีมือแห่งชาตินี้ไม่มีเจตนาจะทดแทนการทดสอบตามเงื่อนไขที่กำหนดโดยผู้รับงานหรือที่กำหนดมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ของงานท่ออุตสาหกรรม งานผลิตและงานประกอบโครงสร้างโลหะที่ใช้อยู่

1.4 สถานประกอบการและสถานศึกษาต่างๆ สามารถขอเป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ได้

1.5 ผู้ว่าจ้างจะต้องรับผิดชอบผลงานของช่างเชื่อมที่ผ่านการรับรองและไม่ผ่านการรับรอง การสอบรับรองตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาตินี้ ไม่ประกันคุณภาพการผลิตรายวันของช่างเชื่อมที่ได้รับการรับรอง โดยเป็นเพียงการกำหนดระดับฝีมือช่างเชื่อมว่ามีศักยภาพเพียงใด

2. คำจำกัดความของคำต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (Definitions of Related Terms)

สำหรับคำจำกัดความของคำในการเชื่อมตาม ISO 857 การเชื่อม การบัดกรีแข็งและการบัดกรีอ่อน ควรจะมีคำจำกัดความ คำที่ใช้เฉพาะมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ ให้มีความหมายดังนี้

เกณฑ์การยอมรับ (Acceptance Criteria)	:	ขอบเขตเฉพาะที่ใช้กับชิ้นงาน กระบวนการ หรือการบริการที่กำหนดไว้ในมาตรฐานเฉพาะ (code) มาตรฐานต่าง ๆ หรือสัญญาว่าจ้าง
ผู้สมัคร (Applicant)	:	บุคคลที่สมัครเข้ารับการทดสอบฝีมือช่างเชื่อมของ กพร./สชล. (DSD/TWS)
การสมัคร (Application)	:	เอกสารที่เขียนขึ้นเพื่อขอสมัครทดสอบฝีมือช่างเชื่อมของศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาต
รับรอง (Approved)	:	เป็นการยอมรับว่าพอใจหรือมีคุณสมบัติพร้อมในการทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
รับอนุญาต (Authorized)	:	องค์กร, บริษัทหรือบุคคลที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในนามของ กพร./สชล. (DSD/TWS)
ศูนย์ทดสอบช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาต (Authorized Welder Approval Test Center)	:	คือ สถานที่ที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานแห่งชาติ กพร./สชล. (DSD/TWS) ในการเป็นสถานที่ทดสอบและออกใบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS)
ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต (Authorized Welding Inspector –AWI)	:	คือ บุคคลที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานแห่งชาติ กพร./สชล. (DSD/TWS) ในการเป็นผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต บุคคลนี้มีคุณสมบัติที่จะสมัครเป็นผู้ตรวจสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) เพื่อไปทำการทดสอบช่างเชื่อมในศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตของ กพร./สชล. (DSD/TWS)
การออกใบรับรอง (Certification)	:	เป็นการออกเอกสารรับรองช่างเชื่อมว่าบุคคลนั้นมีความสามารถและคุณสมบัติตามข้อกำหนด
ศูนย์ทดสอบที่ได้รับการรับรอง (Certified Test Center)	:	สถานที่และอุปกรณ์ที่มีความพร้อมตามข้อกำหนดของมาตรฐานแห่งชาติ สำหรับการรับรองศูนย์ทดสอบ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง–สพร. กลาง (Central Institute for Skill Development –CISD)	:	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลางเป็นหน่วยงานเทียบเท่าระดับกองขึ้นตรงกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.)
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) (Department of Skill Development –DSD)	:	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรมหนึ่งในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน/สมาคมการเชื่อม	:	องค์กรร่วมกันระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและ

โลหะ –กพร./สชล. (Department of Skill Development/Thai Welding Society – DSD/TWS)		สมาคมการเชื่อมโลหะเพื่อพิจารณาอนุญาตการรับรองมาตรฐานและศูนย์ทดสอบ
ผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (Designated Examiner -DE)	:	คือบุคคลที่มีคุณสมบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐาน กพร./สชล. (DSD/TWS) ให้เป็นผู้อำนวยการสอบที่ได้รับแต่งตั้งโดย กพร./สชล. (DSD/TWS) และได้รับมอบหมายให้เป็นผู้จัดการสอบรับรองช่างเชื่อม
ตัวแปรสำคัญ (Essential Variable)	:	ตัวแปรที่ไม่ยอมให้เกินจากพิกัดที่กำหนดซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพของงานเชื่อม
ISO 857	:	นิยามการเชื่อม การบัดกรีอ่อน (Soft Soldering) การบัดกรีแข็ง(Hard Soldering)
ISO 1106 - 1	:	ข้อแนะนำการปฏิบัติงานสำหรับการตรวจสอบด้วยภาพถ่ายรังสีของแนวเชื่อมแบบหลอมละลายส่วนที่ 1 คือ การเชื่อมหลอมละลายแบบต่อชนแผ่นเหล็กกล้าหนาไม่เกิน 50 ม.ม.
ISO 1106 - 2	:	ข้อแนะนำการปฏิบัติงานสำหรับการตรวจสอบด้วยภาพถ่ายรังสีของแนวเชื่อมแบบหลอมละลายส่วนที่ 2 คือ การเชื่อมหลอมละลายแบบต่อชนแผ่นเหล็กกล้าหนามากกว่า 50 ม.ม. ถึง 200 ม.ม.
ISO 1106 - 3	:	ข้อแนะนำการปฏิบัติงานสำหรับการตรวจสอบด้วยภาพถ่ายรังสีของแนวเชื่อมแบบหลอมละลายส่วนที่ 3 คือ การเชื่อมหลอมละลายแบบต่อชนท่อเหล็กกล้าผนังหนาไม่เกิน 50 ม.ม.
ISO 2553	:	สัญลักษณ์แนวเชื่อม
ISO 4063	:	สัญลักษณ์ หมายเลข กระบวนการเชื่อมที่ใช้อ้างอิงในแบบ
ISO 5817	:	การประเมินระดับข้อบกพร่องในการเชื่อมเหล็กกล้า
ISO 6520	:	การจำแนกความผิดพลาดของแนวเชื่อมในการเชื่อมโลหะ
ISO 6947	:	ตำแหน่งการเชื่อม – นิยามของมุมเอียงและการหมุนชิ้นงาน
ISO 9606	:	การรับรองคุณภาพช่างเชื่อม – การเชื่อมหลอม

ละลาย

การเชื่อมมิก (Metal Inert Gas Welding –MIG)	:	กรรมวิธีการเชื่อมแบบอาร์ค ใช้ลวดเชื่อมต่อเนื่องและใช้แก๊สเฉื่อยปกคลุม แก๊สเฉื่อยที่ใช้คืออาร์กอน ฮีเลียม หรือแก๊สผสมอาร์กอน – ฮีเลียม แก๊สผสมจะมีออกซิเจนไม่เกิน 2% หรือแก๊สผสมอื่นๆ ไม่เกิน 10%
การเชื่อมแม็ก (Metal Active Gas Welding –MAG)	:	กรรมวิธีการเชื่อมแบบอาร์ค ใช้ลวดเชื่อมต่อเนื่องและใช้แก๊สแอคทีฟปกคลุม แก๊สแอคทีฟที่ใช้คือ คาร์บอนไดออกไซด์ ฮีเลียม หรือแก๊สผสมคาร์บอนไดออกไซด์–ฮีเลียม แก๊สผสมจะมีออกซิเจนมากกว่า 2% หรือแก๊สผสมอื่น ๆ มากกว่า 10%
ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) (Provincial Center for Skill Development – PCSD)	:	เป็นหน่วยงานฝึกอาชีพประจำจังหวัด สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ขอบเขตการรับรอง (Range of Approval)	:	ขอบเขตการรับรองของตัวแปรสำคัญ
แนะนำ (Recommended)	:	เป็นการแนะนำให้ช่างเชื่อมกระทำแต่ไม่บังคับ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภูมิภาค (สพร.) (Regional Institute for Skill Development – RISD)	:	เป็นสถาบันฝึกอาชีพประจำภูมิภาค สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ทดสอบ (Test)	:	ขั้นตอนต่างๆ ในการทดสอบ ซึ่งรวมทั้งการทำชิ้นงานสอบ ทำรายงานผลการทดสอบชิ้นงานเชื่อมแบบทำลายสภาพ (DT) และไม่ทำลายสภาพ (NDT)
การทดสอบ (Testing)	:	เป็นสิ่งแสดงถึงการพิสูจน์สำหรับตัดสินคุณภาพของชิ้นงานเพื่อให้ตรงกับความต้องการที่กำหนด โดยพิจารณาจากสมบัติทางกายภาพ ทางเคมี สภาวะแวดล้อม หรือสภาวะการทำงาน
ชิ้นงานสอบ (Test Piece)	:	ชิ้นงานที่ได้เชื่อมประกอบสำหรับใช้ในการสอบรับรอง

ชิ้นทดสอบ (Test Specimen)	:	ชิ้นส่วนย่อยหรือส่วนที่ตัดจากชิ้นงานสอบเพื่อนำมาทำการทดสอบแบบทำลายสภาพ (DT)
ผู้ควบคุมการสอบ (Test Supervisor)	:	คือผู้ควบคุมการสอบงานเชื่อมที่ได้รับการรับรองและได้รับการมอบหมายจากหน่วยงาน (ดูข้อ 3) ให้ควบคุมการสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม
สมาคมการเชื่อมโลหะ (สชล.) (Thai Welding Society -TWS)	:	สมาคมการเชื่อมโลหะ เป็นสมาคมวิชาชีพประกอบด้วยบุคลากรภาครัฐและเอกชนสาขาต่าง ๆ ที่รวมตัวกันพัฒนาเทคโนโลยีการเชื่อมในประเทศไทย
การตรวจสอบ (Verification)	:	การทำการทบทวน ตรวจสอบ สอบ ตรวจความถูกต้องรับรองหรือตัดสินใจ และทำเอกสารไม่ว่าเป็นสิ่งของกระบวนการ บริการ หรือการทำเอกสารที่สอดคล้องกับข้อกำหนดที่ต้องการ
คูปองเชื่อม (Weld Coupons)	:	เป็นชิ้นโลหะที่เตรียมไว้สำหรับการทดสอบเชื่อม
ช่างเชื่อม (Welder)	:	ผู้ที่ทำการเชื่อมด้วยมือโดยวิธีกึ่งอัตโนมัติ
การรับรองช่างเชื่อม (Welder Approval)	:	การแสดงถึงความสามารถของช่างเชื่อมในการเชื่อมได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
การทดสอบรับรองความรู้ช่างเชื่อม (Welder Approval Knowledge Test)	:	การทดสอบภาคความรู้ทั่วไปที่ช่างเชื่อมแต่ละคนต้องสอบเพื่อให้ได้รับการรับรอง ตามมาตรฝีมือแห่งชาติกำหนดไว้
การทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม (Welder Approval Skill Test)	:	การสอบรับรองฝีมือเชิงปฏิบัติที่ให้ช่างเชื่อมแต่ละคนต้องสอบเพื่อให้ได้รับการรับรองตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติกำหนดไว้
ครูฝึกช่างเชื่อม (Welding Instructor)	:	บุคคลที่ผ่านการรับรองมีคุณสมบัติตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ สำหรับครูฝึกช่างเชื่อม (National Skill Standard for Welding Instructor)
ข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (Welding Procedure Specification –WPS)	:	เอกสารกำหนดรายละเอียดตัวแปรที่ต้องการของการเชื่อมอย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถประกันได้ว่าจะทำซ้ำได้อีก

3. ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาต (Authorized welder approval test centers)

ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาต จะต้องมีบุคคลากรที่ผ่านการรับรองตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติว่าด้วยการรับรองผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง

(Authorized Welding Inspector/Designated Examiner: AWI/DE) ทำหน้าที่ควบคุม ดำเนินการและรับรองประจำศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตดังต่อไปนี้

3.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์หรือสถาบันการศึกษาอื่นๆ

3.1.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (CISD) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภูมิภาค (RISD) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (PCSD) หรือสถาบันการศึกษาอื่นที่มีความพร้อมตามมาตรฐานของศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมตามมาตรฐานแห่งชาติ กพร./สชล. (DSD/TWS) และได้รับการมอบหมายให้เป็นศูนย์ทดสอบเพื่อการรับรองของ กพร./สชล. (DSD/TWS) จะมีเอกสิทธิ์ในการทดสอบช่างเชื่อมสามารถออกใบและบัตรรับรองของ กพร./สชล. (DSD/TWS) ได้ (ดูภาคผนวก A และ B)

3.1.2 ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) จะต้องแสดงใบรับรองเพื่อแสดงว่าเป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ตามข้อกำหนดของมาตรฐานแห่งชาติว่าด้วย ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ได้

3.2 ศูนย์ทดสอบในอุตสาหกรรม (Industrial Test Center)

3.2.1 สถานประกอบการ (ผู้ผลิตสินค้า โรงงาน ผู้ทำงานประกอบโครงสร้างโลหะ ผู้รับงาน) ที่มีความพร้อมตามข้อกำหนดตามมาตรฐานแห่งชาติ กพร./สชล. (DSD/TWS) สำหรับการเป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมและต้องได้รับอนุญาตให้เป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อม กพร./สชล. (DSD/TWS) จะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบช่างเชื่อมของบริษัท และช่างเชื่อมของบริษัทอื่นๆ และสามารถออกใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับการรับรองของ กพร./สชล. (DSD/TWS) ได้ (ดูภาคผนวก A และ B)

3.2.2 สถานประกอบการจะต้องแสดงใบรับรอง เพื่อแสดงว่าได้รับอนุญาตให้เป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ตามข้อกำหนดของมาตรฐานแห่งชาติว่าด้วย ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS)

3.3 สถานประกอบการหรือสถานศึกษาที่ไม่ได้รับอนุญาต ให้ออกใบและบัตรรับรอง (Non-certified company or educational unit)

สถานประกอบการใดๆ หรือสถานศึกษาสามารถใช้มาตรฐานฝีมือแห่งชาติเป็นแนวทางในการรับรองช่างเชื่อมมิก/แม็กได้ แต่สถานประกอบการและสถานศึกษานั้นจะไม่มีสิทธิในการออกใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมของ กพร./สชล. (DSD/TWS)

4. ข้อกำหนดต่าง ๆ ในการเป็นช่างเชื่อมที่ผ่านการรับรองของ กพร./สชล. (Requirements to become an DSD/TWS Approved Welder)

4.1 การฝึกอบรม (Training)

จะต้องมีครูฝึกช่างเชื่อมที่ผ่านการรับรองตามมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ ทำหน้าที่เป็นครูฝึกช่างเชื่อมตามหลักสูตรการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

4.1.1 การฝึกอบรมมี 2 หลักสูตรคือ การฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment) ของสาขาช่างเชื่อมและการฝึกอบรมยกระดับ (Up-grade training)

4.1.2 แนะนำให้ผู้สมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อมเพื่อขอการรับรอง ควรผ่านการฝึกอบรมการเชื่อมมิก/แม็ก การฝึกอบรมจะช่วยให้ผ่านการสอบภาคความรู้ได้ง่ายขึ้น

4.1.3 ช่างเชื่อมที่สอบไม่ผ่านภาคความรู้จะต้องฝึกอบรมตามข้อ 4.1.1 จนกว่าจะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบใหม่

4.2 ประสบการณ์ (Experience)

ช่างเชื่อมที่มีประสบการณ์อาจได้รับอนุญาตให้สอบเพื่อการรับรองได้โดยไม่ต้องผ่านการฝึกอบรมก่อน ถ้าช่างเชื่อมสอบไม่ผ่านภาคความรู้ต้องฝึกอบรมตามข้อ 4.1.1 จนกว่าจะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบใหม่

4.3 การสมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อม (Application to take a Welder Approval Test)

4.4.5 การสมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อม สามารถสมัครได้ที่ศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาต จาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ผู้สมัครต้องกรอกใบสมัครและลงนามด้วยตนเอง (ดูภาคผนวกC)

4.4.6 ช่างเชื่อมที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ ที่ได้รับอนุญาตให้เป็นศูนย์ทดสอบรับรองช่างเชื่อม จาก กพร./สชล. (DSD/TWS) จะต้องกรอกข้อมูล ประสบการณ์ผ่านงานลงในใบสมัครเพื่อบันทึกผลในใบและบัตรรับรองช่างเชื่อม กพร./สชล. (DSD/TWS)

4.4 การตรวจสอบสายตา (Eye Examination) (ดูภาคผนวก E)

4.4.1 ผู้สมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อมแต่ละคนจะต้องผ่านการตรวจสอบสายตาก่อน (สภาพการมองเห็น) ใบรับรองผลแสดงการตรวจสอบสายตาจะต้องมีอายุไม่เกินหนึ่งปีก่อนการเข้าสอบ

4.4.2 การตรวจสอบตาจะทำโดยการสวมแว่นตาหรือไม่สวมก็ได้ แต่ต้องผ่านรายละเอียดดังนี้

4.4.2.1 การมองเห็นคมชัดในระยะใกล้ 300 มม. โดยใช้ตัวอักษรขนาดต่างๆ

4.4.2.2 การมองเห็นคมชัดในระยะไกลต้องได้ 20/40 หรือดีกว่า การตรวจสอบสายตาจะต้องตรวจสอบด้วยผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบสายตา จักษุแพทย์ พยาบาลที่ได้รับอนุญาต ผู้ช่วยจักษุแพทย์ที่ได้รับอนุญาต หรือผู้อำนวยการสอบที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS)

4.5 การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อม (Welder Approval Knowledge Test)

การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อมกระทำโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจาก กพร./สชล. (DSD/TWS) ไม่ว่าจะเป็นการสอบข้อเขียนแบบปรนัยและสอบปากเปล่า

4.5.1 ผู้สมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อมจะต้องตอบคำถามภาคความรู้ 50 ข้อ ตามข้อ 5.1.1 - 5.1.13 ก่อนที่จะให้ทำการสอบภาคปฏิบัติ

4.5.1.1 ช่างเชื่อมจะต้องสอบผ่านภาคความรู้ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 70 เปอร์เซ็นต์

4.5.1.2 ช่างเชื่อมที่สอบไม่ผ่านภาคความรู้จะต้องฝึกอบรมจนกว่าจะได้รับอนุญาตให้สอบใหม่

4.5.1.3 เมื่อช่างเชื่อมผ่านการสอบภาคความรู้แล้ว จะต้องบันทึกไว้ในใบบันทึกการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมและในใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมของกพร./สชล. (DSD/TWS)

4.5.1.4 ช่างเชื่อมที่ปล่อยให้บัตรรับรองหมดอายุหรือถูกยกเลิกใบอนุญาต จะต้องทำการสอบภาคความรู้ใหม่

4.5.2 การรับรองช่างเชื่อมสำหรับภาคความรู้งานเชื่อมท่อ จะต้องทำการสอบภาคความรู้ด้านงานเชื่อมท่อ 50 ข้อด้วยวิธีสอบข้อเขียนแบบปรนัยและสอบปากเปล่า ตามข้อ 5.1.1 - 5.1.14 ก่อนที่จะให้ทำการทดสอบภาคปฏิบัติ

4.5.2.1 ช่างเชื่อมท่อจะต้องสอบผ่านภาคความรู้ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 70 เปอร์เซ็นต์

4.5.2.2 ช่างเชื่อมที่สอบไม่ผ่านภาคความรู้ จะต้องฝึกอบรมจนกว่าจะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบใหม่

4.5.2.3 เมื่อช่างเชื่อมผ่านการสอบภาคความรู้ของการเชื่อมท่อแล้ว จะต้องบันทึกไว้ในใบบันทึกการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมและในใบและบัตรบัตรรับรองช่างเชื่อมของ กพร./สชล. (DSD/TWS)

4.5.2.4 ช่างเชื่อมที่ปล่อยให้บัตรรับรองหมดอายุหรือถูกยกเลิกใบอนุญาต จะต้องทำการสอบภาคความรู้และภาคปฏิบัติการเชื่อมท่อใหม่

4.6 การทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม (Welder Approval Skill Test)

4.6.1 ข้อปฏิบัติหลังจากจบการฝึกอบรม

4.6.1.1 ช่างเชื่อมที่ได้รับการฝึกอบรมเชื่อมแม็ก และได้รับหนังสือรับรองผ่านการฝึกอบรมจากครูฝึกช่างเชื่อม กพร./สชล. เรียบร้อยแล้ว จะสามารถสมัครทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมได้ที่ศูนย์ทดสอบที่ได้รับอนุญาตจาก กพร./สชล. (DSD/TWS)

4.6.1.1.1 ช่างเชื่อมจะต้องสอบผ่านภาคความรู้ที่กำหนดไว้ตามข้อ 4.5.1 หรือตามข้อ 4.5.2 ก่อนที่จะได้รับอนุญาตให้สอบภาคปฏิบัติ

4.6.1.1.2 ช่างเชื่อมสามารถทำการทดสอบรับรองฝีมืออย่างหนึ่งอย่างใด ตามข้อ 4.6.1.2 การสอบผ่านจะรับรองในขอบเขตที่กำหนดในใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมของ กพร./สชล. (DSD/TWS) ถ้าสอบไม่ผ่านช่างเชื่อมจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในข้อ 7 (เงื่อนไขการสอบแก้ตัว)

4.6.1.2 ข้อกำหนดของกรรมวิธีเชื่อมสำหรับการรับรอง 18 ข้อ (ดูรูป 5.1 ถึง 5.18) ได้พัฒนาขึ้นสำหรับช่างเชื่อมแม็กตามมาตรฐานช่างฝีมือแห่งชาติกพร./สชล.(DSD/TWS) จะใช้ในการทดสอบรับรองช่างเชื่อม ซึ่งมีไว้ในรายการดังต่อไปนี้

4.6.1.2.1 ISO 9606-1 135 P FW W01 t10 PB ss (AWS 2F) (ดูรูป 5.1)

4.6.1.2.2 ISO 9606-1 135 P FW W01 t10 PF ss (AWS 3F-up) (ดูรูป 5.2)

4.6.1.2.3 ISO 9606-1 135 P FW W01 t10 PD ss (AWS 4F) (ดูรูป 5.3)

4.6.1.2.4 ISO 9606-1 135 T FW W01 t6.0 D150 PF ss (AWS 5F-up) (ดูรูป 5.4)

4.6.1.2.5 ISO 9606-1 135 P FW W01 t1.5 PB ss (AWS 2F) (ดูรูป 5.5)

4.6.1.2.6 ISO 9606-1 135 P FW W01 t1.5 PG ss (AWS 3F-down) (ดูรูป 5.6)

4.6.1.2.7 ISO 9606-1 135 P FW W01 t1.5 PD ss (AWS 4F) (ดูรูป 5.7)

4.6.1.2.8 ISO 9606-1 135 T FW W01 t1.5 D100 PF ss (AWS 5F-up) (ดูรูป 5.8)

4.6.1.2.9 ISO 9606-1 135 P BW W01 t10 PA ss nb (AWS 1G)

(ดูรูป 5.9)

4.6.1.2.10 ISO 9606-1 135 P BW W01 t10 PC ss nb (AWS 2G) (ดูรูป 5.10)

4.6.1.2.11 ISO 9606-1 135 P BW W01 t10 PF ss nb (AWS 3G-up) (ดูรูป 5.11)

4.6.1.2.12 ISO 9606-1 135 P BW W01 t10 PE ss nb (AWS 4G) (ดูรูป 5.12)

4.6.1.2.13 ISO 9606-1 135 P BW W01 t1.5 PA ss nb (AWS 1G) (ดูรูป 5.13)

4.6.1.2.14 ISO 9606-1 135 P BW W01 t1.5 PC ss nb (AWS 2G) (ดูรูป 5.14)

4.6.1.2.15 ISO 9606-1 135 P BW W01 t1.5 PG ss nb (AWS 3G-down) (ดูรูป 5.15)

4.6.1.2.16 ISO 9606-1 135 P BW W01 t1.5 PE ss nb (AWS 4G) (ดูรูป 5.16)

4.6.1.2.17 ISO 9606-1 135 T BW W01 t7.8 D150 PF ss nb (AWS 5G-up) (ดูรูป 5.17)

4.6.1.2.18 ISO 9606-1 135 T BW W01 t7.8 D150 H-L045 ss nb (AWS 6G-up) (ดูรูป 5.18)

4.6.2 การรับรองช่างเชื่อมสำหรับงานเฉพาะ ที่แตกต่างจากรายการในข้อ 4.6.1 สถานประกอบการจะต้องจัดทำข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (WPS) และดำเนินการให้ได้รับการรับรองฝีมือให้เป็นไปตามข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (WPS) ของสถานประกอบการ ช่างเชื่อมจะต้องสอบผ่านภาคความรู้โดย กพร./สชล. (DSD/TWS)(DSD/TWS) เป็นผู้ควบคุมดำเนินการออกใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมในขอบเขตเฉพาะที่กำหนด

4.6.3 การถ่ายภาพรังสีแนวเชื่อมในงานผลิตตามมาตรฐานเฉพาะนี้ การรับรองช่างเชื่อมสามารถทำได้จากแนวเชื่อมที่เชื่อมเสร็จแล้วที่เป็นไปตามข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (WPS) ถ้าแนวเชื่อมแนวแรกที่เชื่อมสมบูรณ์แล้วผ่านการยอมรับตามข้อกำหนดคุณภาพตาม ISO1106 - 1, ISO 1106-2, 1106 - 3 ระดับ B โดยการถ่ายภาพรังสี กพร./สชล. (DSD/TWS)จะออกใบและบัตรรับรองช่างเชื่อมให้ ถ้าแนวเชื่อมไม่ได้คุณภาพตามที่กำหนดและไม่ผ่านการตรวจสอบด้วยภาพถ่ายรังสีช่างเชื่อมต้องสอบใหม่ตามเงื่อนไขในข้อ 7 (เงื่อนไขการสอบแก้ตัว)

4.6.4 ช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 1 (ระดับต้น) (Job Entry --- MAG Welder Level 1)

4.6.4.1 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 1 โดยผ่านการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment) หรือผ่านการฝึกอบรมยกระดับ (Up-grade training)

4.6.4.1.1 ช่างเชื่อมที่ผ่านการฝึกอบรมจะเข้าทดสอบช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 1 เหล็กแผ่นหนาได้ โดยผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 4 ใบ ตามข้อ 4.6.1.2.1 ถึง 4.6.1.2.4

4.6.4.1.2 ช่างเชื่อมที่ผ่านการฝึกอบรมจะเข้าทดสอบช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 1 เหล็กแผ่นบางได้ โดยผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 4 ใบ ตามข้อ 4.6.1.2.5 ถึง 4.6.1.2.8 โดยห้ามนำกรรมวิธีการเชื่อมตามข้อ 4.6.4.1.1 มารวมกัน แต่ถ้ามีกรรมวิธีดังกล่าวมาปนในกลุ่มงานบางจะได้รับวุฒิบัตรบัตรระดับ 1 แผ่นเหล็กหนาเท่านั้น

4.6.4.2 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 1 โดยใช้ประสบการณ์จากอุตสาหกรรม

4.6.4.2.1 ช่างเชื่อมที่มีประสบการณ์จากอุตสาหกรรม จะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 1 สำหรับเหล็กแผ่นหนาได้ โดยผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 4 ใบตามข้อ 4.6.1.2.1 ถึงข้อ 4.6.1.2.4 หรือ

4.6.4.2.2 ช่างเชื่อมที่มีประสบการณ์จากอุตสาหกรรม จะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 1 สำหรับเหล็กแผ่นบางได้ โดยผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม 4 ใบตามข้อ 4.6.1.2.5 ถึงข้อ 4.6.1.2.8 โดยห้ามนำกรรมวิธีการเชื่อมตามข้อ 4.6.4.2.1 มารวมกัน แต่ถ้ามีกรรมวิธีดังกล่าวมาปนในกลุ่มงานเชื่อมบางจะได้รับวุฒิบัตรระดับ 1 แผ่นเหล็กหนาเท่านั้น

4.6.4.3 ในทุกกรณีช่างเชื่อมจะต้องผ่านการสอบรับรองภาคความรู้ตามข้อ 4.5.1 ด้วย

4.6.5 ช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 2 (ระดับสูง) (Advanced --- MAG Welder Level 2)

4.6.5.1 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 2 โดยผ่านการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment) หรือผ่านการฝึกอบรมยกระดับ (Up-grade training)

4.6.5.1.1 ในการที่จะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 2 ช่างเชื่อมจะต้องได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างตัดเหล็กกล้าคาร์บอนด้วยแก๊ส ระดับ 1 และช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 1 มาก่อน

4.6.5.1.2 ช่างเชื่อม จะเข้าทดสอบรับรองรับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 2 ได้โดยผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อมเพิ่มเติมจากที่ได้ในระดับ 1 มาแล้วให้ครบตามข้อ 4.6.1.2.9 ถึงข้อ 4.6.1.2.12 จะได้รับวุฒิบัตรระดับ 2 แผ่นเหล็กหนาและช่างเชื่อมได้ผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองตามข้อ 4.6.1.2.13 ถึงข้อ 4.6.1.2.16 ก็จะได้รับวุฒิบัตรระดับ 2 แผ่นเหล็กบาง แต่ถ้านำกรรมวิธีแผ่นเหล็กหนาและแผ่นเหล็กบางมาปนกันจะได้รับวุฒิบัตรระดับ 2 เป็นแผ่นเหล็กหนาเท่านั้น

4.6.5.2 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 2 โดยใช้ประสบการณ์จากอุตสาหกรรม

4.6.5.2.1 ช่างเชื่อมที่มีประสบการณ์จากอุตสาหกรรม จะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 2 โดยผ่านข้อกำหนดตามข้อ 4.6.5.1.1และ 4.6.5.1.2

4.6.5.2.2 ทางเลือกอื่นที่จะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 2 โดยไม่ผ่านระดับ 1 มาก่อนคือ

4.6.5.2.2.1 จะต้องผ่านการสอบรับรองภาคความรู้ตามข้อ 4.5.1 และได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างตัดด้วยแก๊ส ระดับ 1

4.6.5.2.2.2 ผ่านการได้รับใบและบัตรรับรองการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมอีก 8 ใบตามข้อ 4.6.1.2.1 ข้อ 4.6.1.2.4 และตามข้อ 4.6.1.2.9 และข้อ 4.6.1.2.12จะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 2 แผ่นเหล็กหนา หรือผ่านการได้รับใบและบัตรรับรองการทดสอบช่างเชื่อมอีก 8 ใบตามข้อ 4.6.1.2.5 ถึงข้อ 4.6.1.2.8 และตามข้อ 4.6.1.2.13 ถึงข้อ 4.6.1.2.16 จะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือแรงงานช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 2 แผ่นเหล็กบาง โดยห้ามนำกรรมวิธีการเชื่อมแผ่นเหล็กหนากับแผ่นเหล็กบางมารวมกัน แต่ถ้ามีกรรมวิธีดังกล่าวมาปนในกลุ่มงานบางจะได้รับวุฒิบัตรระดับ 2 แผ่นเหล็กหนาเท่านั้น

4.6.6 ช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 3 (ช่างเชื่อมท่อ) (Pipe Welder --- MAG Welder Level 3)

4.6.6.1 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมมิก/แม็ก ระดับ 3 โดยผ่านการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน (pre-employment) และผ่านการฝึกอบรมยกระดับ (up-grade training)

4.6.6.1.1 ในการที่จะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 3 ช่างเชื่อมจะต้องได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างตัดเหล็กกล้าคาร์บอนด้วยแก๊ส ระดับ 1 และวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 1 และระดับ 2 มาก่อน

4.6.6.1.2 ช่างเชื่อมที่จะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อม ระดับ 3 จะต้องสอบผ่านภาคความรู้การเชื่อมท่อและผ่านการรับใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อมอีก 2 ใบตามข้อ 4.6.1.2.17 และข้อ 4.6.1.2.18

4.6.6.2 การได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 3 โดยใช้ประสบการณ์จากอุตสาหกรรม

4.6.6.2.1 ช่างเชื่อมที่มีประสบการณ์จากอุตสาหกรรม ที่ได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 2 แล้ว จะสามารถได้ระดับ 3 ได้โดยผ่านข้อกำหนดตามข้อ 4.6.6.1.1 และข้อ 4.6.6.1.2

4.6.6.2.2 ช่างเชื่อมที่มีประสบการณ์จากอุตสาหกรรม ที่ยังไม่ได้วุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อม ระดับ 2 แต่แสดงให้เห็นว่ามีความรู้ความสามารถในการเชื่อมท่อ สามารถจะได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อม ระดับ 3 โดยผ่านข้อกำหนดดังต่อไปนี้

4.6.6.2.2.1 ได้รับวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างตัดด้วยแก๊ส ระดับ 1 และสอบผ่านภาคความรู้ตามข้อ 4.5.1

4.6.6.2.2.2 สอบผ่านภาคความรู้การเชื่อมท่อ และผ่านการรับประกาศนียบัตรการทดสอบรับรองช่างเชื่อมแม็กอีก 6 ใบคือ ตามข้อ 4.6.1.2.13 ถึงข้อ 4.6.1.2.16 และตามข้อ 4.6.1.2.17 และข้อ 4.6.1.2.18

5. ข้อกำหนดในการทดสอบ (Test Requirements)

5.1 การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อม (Welder Approval Knowledge Test)
การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อมแบบปรนัย 50 ข้อ โดยวิธีสอบปากเปล่าและข้อเขียนเพื่อเป็นการแสดงว่าช่างเชื่อมมีความเข้าใจเนื้อหาตามข้อ 5.1.1 ถึงข้อ 5.1.14

5.1.1 ความปลอดภัยทั่วไปในพื้นที่ปฏิบัติงาน

5.1.1.1 ประเภทของอุบัติเหตุต่างๆ ที่สามารถเกิดขึ้นได้ทั่วไปในสภาพแวดล้อมของการทำงานการรู้สาเหตุและขั้นตอนต่างๆ จะสามารถนำมาใช้ป้องกันอุบัติเหตุได้

5.1.1.2 สาเหตุของการเกิดอัคคีภัยและการระเบิด มาตรการป้องกันการเกิดอัคคีภัย ชนิดของเครื่องดับเพลิงและข้อแนะนำการใช้

5.1.1.3 การรู้จักใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล เช่น แว่นตานิรภัย แว่นตาเชื่อม หน้ากากเชื่อม ถุงมือ เอี๊ยมกันไฟ รองเท้านิรภัย อุปกรณ์ ป้องกันหู กรองอากาศ ป้องกันศีรษะ

5.1.1.4 การตรวจสอบสถานที่ทำงานสำหรับความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมของการทำงานเชื่อม หลักการในการจัดการและการรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน

5.1.1.5 หลักการในการใช้เครื่องมือ (hand tools) และเครื่องมือกล (power tools) อย่างปลอดภัย

5.1.1.6 การปฐมพยาบาลเบื้องต้นจากไฟไหม้ บาดเจ็บเล็กน้อยและบาดเจ็บสาหัส

5.1.1.7 หลักการปฐมพยาบาลเบื้องต้นในการดูแลบุคคลบาดเจ็บจากไฟฟ้าดูด ซึ่งจะรวมถึงการปั๊มหัวใจ (Coronary Pulmonary Recessitation: CPR)

5.1.1.8 การปฐมพยาบาลเบื้องต้นสำหรับผู้ได้รับควัน ไอระเหยและแก๊สที่เป็นพิษ

5.1.1.9 กฎระเบียบที่สัมพันธ์กับภาวะการทำงาน ความปลอดภัย การถูกสุขลักษณะและสิ่งแวดล้อมภายในและรอบๆ พื้นที่ทำงาน

5.1.2 ความปลอดภัยในการเชื่อมและตัด

5.1.2.1 มาตรการป้องกันส่วนบุคคลสำหรับการเกิดไฟฟ้าดูด รังสีไหม้ผิวหนังและตา การบาดเจ็บจากโลหะร้อน สะเก็ดจากการตัดแก๊สและเชื่อม ควันที่ออกมาจากการเผาไหม้ของไอระเหยของโลหะเดิมและชิ้นงานเชื่อม

5.1.2.2 มาตรการป้องกันการเกิดอัคคีภัยขณะทำงานใกล้วัสดุติดไฟ

5.1.2.3 การเกิดแก๊สพิษเนื่องจากการเชื่อมและการตัดเหล็กกล้าคาร์บอนด้วยแก๊ส การบาดเจ็บของช่างเชื่อมจากแก๊สพิษที่เกี่ยวข้องกับการเชื่อมและการตัดเหล็กกล้าคาร์บอนด้วยแก๊ส

5.1.2.4 มาตรการป้องกันในการใช้ขวดแก๊ส (Cylinder) ความดันสูง

5.1.2.5 มาตรการป้องกันการเกิดอันตราย ขณะทำงานใกล้เครื่องมืออุปกรณ์ที่อยู่ในพื้นที่ทำการเชื่อม

5.1.3 การใช้เครื่องมือวัด (Measuring Tools)

5.1.3.1 การใช้เครื่องมือร่างแบบ เช่น สายวัดระยะ ฉาก บรรทัดเหล็ก เวอร์เนียคาลิปเปอร์ โปรแทรกเตอร์ ระดับน้ำและบรรทัดอ่อน

5.1.3.2 การใช้เครื่องมือวัดอุณหภูมิ เช่น ที่วัดอุณหภูมิแบบสัมผัส (contact pyrometer) ชอล์กวัดอุณหภูมิ สีวัดอุณหภูมิ และเทอร์โมคัปเปิ้ล

5.1.3.3 การใช้อุปกรณ์การวัดแนวเชื่อม (เกจวัด แว่นขยาย ไฟฉาย กระจกเงา ฯลฯ)

5.1.3.4 การดูแลและบำรุงรักษาเครื่องมือวัด

5.1.4 การใช้เครื่องมือทั่วไป (Hand tools)

5.1.4.1 คีม คีมล็อค แคลมป์ ปากกา

5.1.4.2 ตะไบและเลื่อยมือ

5.1.4.3 ค้อนและสกัด

5.1.4.4 ดอกสว่านและเครื่องเจาะ

5.1.4.5 ประแจต่างๆ

5.1.4.6 ชะแลง ลิ่ม แม่แรงยกของ

5.1.4.7 แปรงลวด

5.1.4.8 หินเจียระไนมือ (Hand grinder)

5.1.4.9 การดูแลและบำรุงรักษาเครื่องมือ

5.1.5 การใช้เครื่องมือกล (Power tools)

5.1.5.1 เครื่องเจียระไน

5.1.5.2 เครื่องขัดผิวโลหะ

5.1.5.3 เครื่องกดไฮโดรลิกส์

5.1.5.4 เครื่องทดสอบการดัดงอ

5.1.5.5 เครื่องตัดชิ้นงานและเครื่องเลื่อย

5.1.5.6 อุปกรณ์จับยึด

5.1.5.7 เครื่องดูดควัน

5.1.5.8 การดูแลและบำรุงรักษาเครื่องมือกล

5.1.6 เครื่องเชื่อม และวงจรไฟฟ้า

5.1.6.1 ชนิดของเครื่องเชื่อม

5.1.6.2 การติดตั้งเครื่องเชื่อม

5.1.6.3 ขั้นตอนการทำงานของระบบเครื่องเชื่อมและอุปกรณ์

5.1.6.4 การปรับค่าพารามิเตอร์ของเครื่องเชื่อม

5.1.6.5 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงดันและกระแสไฟฟ้า (Volt-Amperage Characteristic)

5.1.6.6 วัฏจักรการทำงาน (Duty-cycle) ของเครื่องเชื่อม

5.1.6.7 ความต้านทานไฟฟ้าของสายเชื่อมและข้อต่อ

5.1.6.8 การต่อขั้วสายไฟเชื่อมกับชิ้นงาน

5.1.6.9 การเลือกใช้ การบำรุงรักษา การตรวจสอบอุปกรณ์ เช่น หัวเชื่อม สายเชื่อม อุปกรณ์ปรับกระแส (Remote control) ขั้วเชื่อม ข้อต่อสายเชื่อม

5.1.6.10 ชนิดของกระแสไฟเชื่อม และชนิดของพัลส์ (Pulse)

5.1.6.11 ขนาดและสัญลักษณ์สีของท่อแก๊ส อุปกรณ์ปรับความดัน และมาตรวัดอัตราการไหลของแก๊ส

5.1.7 เทคโนโลยีการเชื่อม

5.1.7.1 ประเภทของการอาร์กแบบลัดวงจร (Short-arc transfers) การอาร์กแบบหยด (Globular-arc transfers) การอาร์กแบบสเปรย์ (Spray-arc transfers)

5.1.7.2 หลักการพื้นฐานของการเชื่อมมิก/แม็ก

5.1.7.3 ค่ากระแสและแรงดันไฟฟ้า อัตราและความเร็วป้อนลวดสำหรับการเชื่อมมิก/แม็ก

5.1.7.4 ประเภท ขนาด สมบัติของหัวฉีด (Nozzle) ท่อนำกระแส (Contact tube) และการบำรุงรักษา

5.1.7.5 การป้องกันและการแก้ไขการบิดตัวของความเค้นตกค้าง

5.1.7.6 ความสัมพันธ์ระหว่างท่าเชื่อมและเทคนิคการเชื่อม

5.1.7.7 ผลกระทบของระยะยื่น (Stick out) ของลวดเชื่อม

5.1.7.8 หลักการของระบบพัลส์ (Pulse system)

5.1.8 สมบัติและความสามารถเชื่อมได้ของโลหะ (Weldability of metals)

5.1.8.1 ชนิดและชั้นคุณภาพของเหล็กกล้า

5.1.8.2 สมบัติเหล็กกล้า รวมไปถึงค่าความต้านแรงดึง ค่าความต้านแรงกระแทก ความแข็ง ความเหนียว (Toughness) ลักษณะการกัดกร่อน

5.1.8.3 กรรมวิธีของการตรวจสอบคุณภาพ รวมไปถึงการทดสอบแบบทำลาย และการทดสอบแบบไม่ทำลาย

5.1.8.4 มาตรฐานเกี่ยวกับโลหะชิ้นงาน เช่น ISO 630, JIS G3101, DIN 17100, ASTM A36 ฯลฯ

5.1.8.5 สมบัติทางเคมีและลักษณะการกัดกร่อนของโลหะชิ้นงาน

5.1.8.6 รูปทรงของเหล็กกล้า แผ่นบาง แผ่นหนา เส้นแบน กลม ฉาก ราง เหล็กตัว-ไอ เหล็กตัว-เอ็ช หน้าแปลน ท่อ (pipe) ท่อบาง (tube) กลม สี่เหลี่ยม

5.1.9 ลวดเชื่อมและแก๊สปกป้อง (Wire electrodes and shielding gases)

5.1.9.1 ข้อกำหนดตามมาตรฐานของลวดเชื่อม สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอนและเหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด

5.1.9.2 การเลือกชนิดของลวดเชื่อม ขนาด ความสามารถใช้ได้ของลวดเชื่อม

5.1.9.3 การเก็บรักษา การใช้ลวดเชื่อม

5.1.9.4 การกำหนดค่าแรงดัน (Volt) การปรับตั้งกระแสไฟให้เหมาะสมกับขนาดของลวดและท่าเชื่อม

5.1.9.5 การกำหนดขั้วเชื่อมเป็น DC+

5.1.9.6 ชนิดมาตรฐานของแก๊สปกป้องและการเลือกใช้

5.1.9.7 ผลกระทบของการเอียงหัวเชื่อมแบบเดินหน้าและถอยหลัง

5.1.9.8 ผลกระทบของการใช้ปริมาณของแก๊สปกป้องมากหรือน้อยเกินไป

5.1.9.9 แก๊สปกป้องแนวราก ความจำเป็นและวิธีการใช้

5.1.10 ข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (Welding Procedure Specifications - WPS)

5.1.10.1 จุดมุ่งหมาย ตามข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม

5.1.10.2 การกำหนดค่าพารามิเตอร์ของการเชื่อม

5.1.10.3 การเลือกลวดเชื่อมให้เหมาะกับโลหะชิ้นงาน

5.1.10.4 สัญลักษณ์งานเชื่อม

5.1.10.5 ลักษณะเฉพาะของแนวต่องานเชื่อม รวมทั้งชนิดแนวต่อ รูปทรงเรขาคณิต ขนาด ที่สัมพันธ์กับสัญลักษณ์งานเชื่อม

5.1.11 คณิตศาสตร์ประยุกต์ที่สัมพันธ์กับการร่างแบบงานเชื่อม

5.1.11.1 คณิตศาสตร์พื้นฐาน การบวก ลบ คูณ หาร การหาร้อยละ

5.1.11.2 การวัดและการคำนวณความยาว มุม พื้นที่ ปริมาตร น้ำหนัก ความดัน

5.1.11.3 การแปลงหน่วยของมาตรวัด มาตรฐานต่าง ๆ

5.1.11.4 การใช้เครื่องคำนวณ

5.1.12 วิทยาศาสตร์เบื้องต้นที่สัมพันธ์กับงานเชื่อม

5.1.12.1 สาเหตุและการป้องกันการกัดกร่อนและการสึกหรอ

5.1.12.2 โลหะวิทยาที่สัมพันธ์กับงานเชื่อมอิทธิพลของความร้อนที่มีต่อชิ้นงานเชื่อมการอุ่น ชิ้นงาน (Preheat) และการให้ความร้อนหลังเชื่อม (Post-heat)

5.1.13 การตรวจสอบและคุณภาพของงานเชื่อม

5.1.13.1 การตรวจสอบพินิจ (Visual Inspection) การเตรียมแนวต่อก่อนการเชื่อม

5.1.13.2 การตรวจสอบพินิจตัวแปรของงานโดยช่างเชื่อมในระหว่างการเชื่อม

5.1.13.3 การตรวจสอบพินิจ ความนูนด้านหน้าแนวเชื่อมและด้านราก ภายหลังจากการเชื่อมเสร็จ (รวมทั้งแนวกัดแหว่ง รูพรุน สารฝังใน(Inclusion) การหลอมไม่สมบูรณ์ รอยร้าว ความกว้าง ความสูง รูปร่างแนวเชื่อม ความสม่ำเสมอของแนวเชื่อม)

5.1.13.4 การวัดขนาดแนวเชื่อม

5.1.13.5 การซ่อมจุดบกพร่อง (Defects) ของชิ้นงานก่อนและหลังการเชื่อมเสร็จ

5.1.14 ท่อ (Pipe)

5.1.14.1 ชนิดและขนาดของท่อ

5.1.14.2 การวัดความกลม เส้นผ่านศูนย์กลาง ความหนาของผนัง ความเหลื่อม (Misalignment) การร่วมศูนย์เดียวกัน

5.1.14.3 ข้อต่อท่อ หน้าแปลน

5.1.14.4 การต่อท่อ การปรับแนวต่อ ข้อต่อท่อและหน้าแปลน

5.1.14.5 คุณภาพของงานเชื่อมท่อ

5.1.14.6 การซ่อมจุดบกพร่องของแนวเชื่อมท่อ

5.2 การทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมเชิงปฏิบัติ (Welder Approval Skill Test)

5.2.1 การทำงานอย่างปลอดภัย

5.2.1.1 การป้องกันอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานเชื่อม

5.2.1.2 มาตรการป้องกันอัคคีภัย การรู้ตำแหน่งของเครื่องดับเพลิง

5.2.1.3 การสวมใส่และการใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่เหมาะสม

5.2.1.4 การรักษาพื้นที่ทำงานให้ปลอดภัย สะอาดและเป็นระเบียบ

5.2.1.5 การใช้หน้ากากกรองแสง การระบายอากาศ และแสงสว่างอย่างเหมาะสม

5.2.1.6 การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์อย่างปลอดภัยและถูกวิธี

5.2.1.7 การป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานในสถานที่จำกัด

5.2.1.8 การป้องกันแก๊สพิษจากปฏิบัติงานเชื่อม

5.2.2 เครื่องมือวัดอุปกรณ์และเครื่องมือร่างแบบ

5.2.2.1 สาธิตการใช้เครื่องมือวัดอุปกรณ์ และเครื่องมือร่างแบบอย่างถูกต้องระหว่างการสอบปฏิบัติ

5.2.2.2 ช่างเชื่อมจะต้องร่างแบบบนชิ้นงานเชื่อมอย่างถูกต้อง โดยใช้ตลับเมตร ฉากบรรทัด และนำศูนย์

5.2.2.3 ระหว่างการทดสอบ ต้องใช้เครื่องวัดอัตราการไหล เกจปรับแรงดัน เครื่องมือวัดอุณหภูมิ และมาตรวัดไฟฟ้า ด้วยความระมัดระวังอย่างเหมาะสม

5.2.2.4 ช่างเชื่อมจะต้องแสดงวิธีการเก็บบำรุงรักษาเครื่องมือวัด และเครื่องมือร่างแบบอย่างเหมาะสม

5.2.3 การใช้เครื่องมือและเครื่องมือกลอย่างถูกต้อง ในระหว่างการสอบภาคปฏิบัติ

5.2.3.1 ช่างเชื่อมควรใช้เครื่องมือและเครื่องมือกลอย่างปลอดภัย และถูกต้องในระหว่างการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.3.2 ช่างเชื่อมควรแสดงให้เห็นถึงวิธีการดูแล การเก็บ การบำรุงรักษาเครื่องมือและเครื่องมือกลอย่างเหมาะสมระหว่างการทดสอบ

5.2.4 ให้มีข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมเป็นส่วนหนึ่งของการทดสอบการรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.4.1 เลือกและเตรียมคูปองเชื่อม เพื่อให้สอดคล้องตามเงื่อนไขของข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม คูปองเชื่อมจะต้องได้รับการตรวจสอบเพื่อการยอมรับโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง

5.2.4.2 จะต้องเตรียมและปรับเครื่องเชื่อม ให้เป็นไปตามเงื่อนไขของข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม ช่างเชื่อมสามารถใช้ชิ้นงานทดลองสำหรับปรับเครื่องเชื่อมให้ถูกต้องและให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้เครื่องเชื่อมก่อนเริ่มทำการสอบ

5.2.4.3 จะต้องประกอบและทำการเชื่อมยึด และปรับตำแหน่งของคูปองเชื่อมสำหรับการสอบ ชิ้นงานสอบที่เตรียมไว้จะถูกตรวจสอบเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งตรวจสอบก่อนทำการเชื่อม

5.2.4.4 จะต้องเชื่อมแนวราก ขัดด้วยแปรง และแนวรากจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง

5.2.4.5 ให้เชื่อมแนวกลาง (Fill pass) จนเสร็จ ยกเว้นแนวปิด (CAP) ชั้นระหว่างกลางจะต้องได้รับการยอมรับโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง

5.2.4.6 จะต้องเชื่อมแนวปิด ขัดด้วยแปรง และแนวเชื่อมที่สมบูรณ์จะต้องได้รับการตรวจสอบพินิจโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง

5.2.4.7 ชิ้นงานเชื่อมจะต้องเตรียมสำหรับการทดสอบทางกล หรือในกรณีถ้าทำการถ่ายภาพรังสี ทดสอบและประเมินผลโดยผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง

การถ่ายภาพรังสี และการเตรียมชิ้นทดสอบทางกลสามารถดำเนินการโดยสถานประกอบการหรือบุคคลที่ได้รับการรับรอง

5.2.5 การตรวจสอบและประเมินผล

5.2.5.1 การตรวจสอบพินิจและการประเมินผลจะต้องทำตามเงื่อนไขของมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ทั้งหมดที่มีในข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมและการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.5.2 การทดสอบถ่ายภาพด้วยรังสีและการประเมินผลจะต้องทำตามเงื่อนไขของมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ทั้งหมดที่มีในข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมและการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.5.3 การทดสอบดัดงอและการประเมินผลจะต้องทำตามเงื่อนไขของมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ทั้งหมดที่มีในข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมและการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.5.4 การทดสอบแตกหักและการประเมินผลจะต้องทำตามเงื่อนไขของมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ทั้งหมดที่มีในข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อมและการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม

5.2.5.5 ผู้อำนวยการทดสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (DE) สามารถยุติการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมได้ทุกเวลาถ้าเห็นว่าช่างเชื่อมที่ทำการสอบไม่มีระดับทักษะที่จะทำให้การสอบได้สำเร็จ

5.2.5.6 เมื่อได้ประเมินผลการสอบเรียบร้อยแล้ว ถ้าการทดสอบเป็นไปตามเงื่อนไขของมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ที่มี จึงจะทำบันทึกและออกใบและบัตรรับรองฝีมือช่างเชื่อมโดย กพร./สชล. (DSD/TWS) (DSD/TWS) ให้

5.2.6 ข้อกำหนดการยอมรับด้านคุณภาพ (Acceptable Quality Requirements)

5.2.6.1 ISO 5817 มาตรฐานสากลสำหรับการเชื่อมเหล็กกล้า/ข้อแนะนำในการประเมินระดับคุณภาพของข้อบกพร่อง (International Standard for Arc - Welded Joints in Steel/Guidance on quality levels for imperfections)สามารถนำมาใช้ประเมินข้อกำหนดของคุณภาพสำหรับข้อบกพร่อง (Imperfections) ตามข้อ 4.6.1.2

5.2.6.2 แต่ละมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard) ที่กำหนดไว้สามารถนำมาใช้ประเมินผลการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมได้ ต่อเมื่อได้ทำตามมาตรฐานเฉพาะ (code) หรือมาตรฐานทั่วไป (standard)

6. เกณฑ์การยอมรับข้อกำหนดสำหรับชิ้นงานสอบ (Acceptance Requirements for Test Pieces)

ชิ้นงานสอบ (Test pieces) จะต้องได้รับการประเมินข้อบกพร่องแต่ละชนิดตามข้อกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับข้อบกพร่องได้ระบุไว้ตาม ISO 6520 ข้อบกพร่องซึ่งสามารถตรวจพบได้ตามกรรมวิธีตรวจสอบที่ระบุไว้ตาม ISO 9606 จะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดเกณฑ์การยอมรับที่กำหนดไว้ใน ISO 5817

6.1 ช่างเชื่อมจะได้รับการรับรองเมื่อข้อบกพร่องในชิ้นงานสอบอยู่ในระดับ B (Level B) ตามมาตรฐาน ISO 5817 ยกเว้นข้อบกพร่องต่อไปนี้ เนื้อโลหะเชื่อมมากเกินไป (Excess weld metal) แนวเชื่อม

นูนเกินไป (Excessive convexity) ความหนาแนวเชื่อมมากเกินไป (Excessive throat thickness) และหลอมลึกย้อยมากเกินไป (Excessive penetration) สิ่งดังกล่าวเหล่านี้สามารถยอมรับให้อยู่ในระดับ C (Level C)

6.2 ถ้าข้อบกพร่องในชิ้นงานสอบของช่างเชื่อมเกินกว่าเกณฑ์ที่ระบุไว้ ช่างเชื่อมจะสอบไม่ผ่านการรับรอง

7. เงื่อนไขการสอบแก้ตัว (Retest Conditions)

7.1 การสอบแก้ตัวทันที (Immediate Retest)

7.1.1 ถ้าพบว่าการแตกหักเนื่องจากโลหะวิทยา หรือสาเหตุภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับฝีมือของช่างเชื่อม สามารถทำการสอบแก้ตัวได้ทันทีโดยการพิจารณาการสอบแบบเดิมและตำแหน่งท่าเชื่อมเดิมที่ช่างเชื่อมสอบไม่ผ่านในระหว่างการสอบรับรองฝีมือในช่วงแรก ชิ้นทดสอบ (test specimen) ทั้งหมดของการสอบแก้ตัวจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ข้อกำหนด

7.1.2 ถ้าพบว่าการแตกหักเนื่องจากฝีมือของช่างเชื่อม ช่างเชื่อมจะสอบไม่ผ่านตามเงื่อนไขของมาตรฐานฝีมือแห่งชาติฉบับนี้ หรือตามมาตรฐาน ISO 9606-1

7.2 การสอบแก้ตัวภายหลังได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม (Retest after more Training)

7.2.1 ภายหลังได้รับการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติ ช่างเชื่อมจะได้รับอนุญาตให้การสอบแก้ตัวใหม่โดยคำแนะนำของผู้อำนวยการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (Designated Examiner-DE) โดยการสอบตำแหน่งท่าเชื่อมแบบเดิมที่สอบไม่ผ่านภายในระยะเวลา 90 วัน เพียงครั้งเดียว นับจากวันประกาศผลสอบ ชิ้นทดสอบทั้งหมดที่ทำการสอบแก้ตัวจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ข้อกำหนด และให้ชำระค่าธรรมเนียมการสอบแก้ตัวใหม่ทุกครั้งตามระเบียบของ กพร. (DSD)

7.2.2 ถ้าช่างเชื่อมสอบไม่ผ่านการสอบรับรองฝีมือ ช่างเชื่อมจะต้องได้รับการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติเพิ่มเติมให้เพียงพอ จนมั่นใจได้ว่าจะสามารถสอบผ่านก่อนได้รับอนุญาตให้สอบใหม่

7.3 การสอบแก้ตัวภายหลังการรับรองหมดอายุ (Retest after Expiration)

7.3.1 จะต้องมีการทดสอบความรู้และการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม โดยใช้การสอบและตำแหน่ง ท่าเชื่อมแบบเดิม ชิ้นทดสอบทั้งหมดที่ทำการสอบแก้ตัวจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของข้อกำหนด

7.3.2 ถ้าช่างเชื่อมสอบไม่ผ่านการทดสอบรับรองฝีมือ ช่างเชื่อมจะสามารถทำการสอบแก้ตัวได้ตามข้อ 7.1 และ 7.2

8. เอกสารการรับรองช่างเชื่อม (Certification Documentation of Welder Approval)

8.1 ถ้าช่างเชื่อมสอบผ่าน จะมีการบันทึกในข้อมูลการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมตาม กพร./สชล. (DSD/TWS Welder Approval Skill Test Record) ดูภาคผนวก D และเตรียมการออกใบและบัตร บัตรประจำตัวรับรองช่างเชื่อมตาม กพร./สชล. (DSD/TWS Welder Certification Card) (ดูภาคผนวก Aและ B) และได้รับวุฒิบัตร (ดูภาคผนวก F)

8.2 ผลการตรวจสอบสายตาจะถูกบันทึกไว้ในข้อมูลการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม (ดูภาคผนวก E)

8.3 ช่างเชื่อมจะได้รับใบและบัตรรับรองมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมแม็กตาม กพร./สชล. (DSD/TWS Welder Approval Certificate) ดูภาคผนวก A และ B

9. ช่วงเวลาที่มีผลในการรับรอง (Period of Validity)

9.1 การรับรองช่างเชื่อมจะมีผล 2 ปี โดยในใบและบัตรประจำตัวรับรองช่างเชื่อมตาม กพร./สชล. (DSD/TWS Welder Approval Card) จะต้องมีการลงนามทุกๆ 6 เดือนของผู้จัดการฝ่ายผลิต (Production Manager) หรือผู้จัดการแผนกเชื่อม (Welding Section Manager) หรือผู้จัดการด้านประกันคุณภาพหรือควบคุมคุณภาพ (QA/QC Manager) หรือวิศวกรการเชื่อมที่ผ่านการรับรอง (Certified Welding Engineer) โดยต้องทำตามเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

9.1.1 จะต้องได้รับการประกันว่า ช่างเชื่อมได้ทำงานอย่างเหมาะสมและต่อเนื่องในงานเชื่อมที่ได้รับการรับรอง การขาดช่วงการทำงานเกินกว่า 6 เดือนจะไม่ได้รับการรับรอง

9.1.2 การทำงานของช่างเชื่อม จะต้องได้รับการยอมรับโดยทั่วไปตามเกณฑ์ข้อกำหนดทางเทคนิค ตามที่ช่างเชื่อมนั้นได้รับการรับรองฝีมือช่างเชื่อม

9.1.3 ช่างเชื่อมจะต้องแสดงให้เห็นถึงฝีมือและความรู้อย่างเด่นชัด

9.2 การต่ออายุใบวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมและใบและบัตรรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม (Prolongation of a Certification)

อายุของวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมใบและบัตรประจำตัวรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม มีอายุ 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับอนุญาตเมื่อหมดอายุสามารถต่อได้ 1 ครั้ง เท่านั้นตามขอบเขตการรับรองเดิม ถ้าเป็นไปตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

9.2.1 ช่างเชื่อมได้ผ่านการตรวจสอบสายตาและบันทึกผลไว้ในใบบันทึกการตรวจสอบสายตา

9.2.2 ช่างเชื่อมได้ผลิตงานเชื่อมที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับตลอดเวลา

9.2.3 การเก็บข้อมูลของการทดสอบ เช่นเอกสารแสดงผลภาพถ่ายรังสี ผลการตรวจสอบอัลตราโซนิก หรือเอกสารแสดงผลการรับรองการทดสอบการหัก (Fracture Test) หรือข้อสังเกตแสดงความคิดเห็นของผู้ประสานงานที่ได้รับการแต่งตั้ง (Appointed Coordinators) ข้อมูลทั้งหมดดังกล่าวจะถูกเก็บรักษารวมกับข้อมูลการทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อม (Approval Skill Test Record)

9.2.4 นอกจากนี้ช่างเชื่อมต้องสอบใหม่

10. การหมดอายุหรือการยกเลิกใบวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมและใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อมบัตร (Expiration or Revocation of Certification)

10.1 ใบวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมและใบรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อมจะถูกยกเลิก ถ้าช่างเชื่อมไม่ปฏิบัติตามข้อ 9

10.2 การทำงานไม่ได้คุณภาพตามข้อกำหนดอย่างสม่ำเสมอ เป็นสาเหตุที่ผู้ว่าจ้างของช่างเชื่อม (Welder's Employer) สามารถขอให้ยกเลิกวุฒิบัตรมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อม และใบและบัตรรับรองการทดสอบรับรองช่างเชื่อม (Welder's Certification) ได้ ในกรณีนี้ช่างเชื่อมสามารถที่จะทำการอบรมเพิ่มเติมและทำการสอบรับรองความรู้และรับรองฝีมือได้ใหม่ ตามประเภทของการ

รับรองฝีมือช่างเชื่อมที่ถูกยกเลิกเมื่อครบ 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับอนุญาต โดยช่างเชื่อมไม่ขอต่ออายุใหม่

ภาคผนวก 2



ร่างแนวทางตัวแบบ

ASEAN Competency Framework

สาขาอื่น ๆ นอกเหนือจากสาขาช่างเชื่อม

ร่างแนวทางตัวแบบ ASEAN Competency Framework
สาขาอื่น ๆ นอกเหนือจากสาขาช่างเชื่อม
ที่จัดทำขึ้น ณ สิงหาคม 2549

ใบรับรองระดับ 3 : ช่าง / ช่างเทคนิคเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น

สาขาวิชาชีพ : ช่าง / ช่างเทคนิคเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น

ช่างเทคนิคควรมีความชำนาญอย่างน้อยหัวข้อหนึ่งที่อยู่ในขอบเขตต่อไปนี้

- บำรุงรักษาและให้การบริการเครื่องปรับอากาศเพื่อการพาณิชย์
- เครื่องทำความเย็นเพื่อการพาณิชย์ ตู้โชว์เพื่อใช้ในการค้า
- ให้การบริการเครื่องผสมสินค้าที่เกี่ยวกับนมที่พร้อมขายรวมถึงระบบทำความเย็น
- ระบบทำน้ำแข็งเพื่อการพาณิชย์
- ให้การบริการตู้เย็น ตู้แช่แข็งและเครื่องปรับอากาศ
- เครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็นของรถยนต์ เรือและการขนส่ง

ระดับการรับรอง : ใบรับรองระดับ 3 (1)

สรุปสมรรถนะในหมวดต่างๆ

ข้อที่	หมวดของสมรรถนะ
A1	ตามดูจุดเสีย
A2	มีส่วนเข้าร่วมในการเรียนรู้ของผู้อื่น
A3	ตรวจดูการใช้พลังงานและมีคำอธิบายประกอบทางด้านไฟฟ้า
A4	ติดตั้งบำรุงรักษาท่อเชื่อม ท่อเกลียว – เครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น
A5	ติดตั้งเครื่องไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ทำเฉพาะงาน – เครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น
A6	บำรุงรักษาและซ่อมเครื่องทำเฉพาะงานและวงจร
A7	ตัด ต่อไฟฟ้าเครื่องประกอบ (มอเตอร์) ที่ติดตั้งสายไฟแบบยึดอยู่ 1,000 VAC/1,500 VDC
A8	ติดสายอ่อนและเต้าเสียบเข้ากับเครื่องประกอบ 250 V (เครื่องประดิษฐ์สำหรับควบคุม)
A9	ติดสายอ่อนและเต้าเสียบเข้ากับเครื่องประกอบ (มอเตอร์) 1,000 VAC/1,500 VDC
A10	รับหน้าที่ดูแลเครื่องทำเฉพาะงานและวงจร (เครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น)
A11	ทดสอบเครื่องทำเฉพาะวงจร (เครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น)
A12	บ่งสาเหตุและการแก้ไขความผิดพลาดเครื่องทำเฉพาะงานและวงจร

A1. ตามดูจุดเสี่ยง

คำอธิบาย : ตามดูจุดเสี่ยงที่เกิดกับเครื่องที่ทำใช้เฉพาะงานและจุดเสี่ยงที่งานติดตั้ง

เตรียมตัวเพื่อไปดูจุดเสี่ยง

- ธรรมชาติของจุดเสี่ยงจะถูกยืนยันได้โดยผู้ที่มีความรู้ โดยวิธีตามไปสังเกตดู
- เมื่อทำงานจนบรรลุขอบเขตของงานและได้ทำตาม OH&s ขั้นต้น ตามที่ต้องการ
- ได้ปรึกษาผู้ที่มีความรู้จนแน่ใจว่างานทำได้รับความร่วมมืออย่างดีจากผู้ร่วมงานในสถานที่ทำงาน
- เครื่องมือ อุปกรณ์และเครื่องทดสอบต้องมีครบตามต้องการเพื่อใช้ทำงานได้ตามต้องการตามกรรมวิธีการทำงานที่กำหนดไว้ และต้องตรวจสอบว่าการทำงานถูกต้องและปลอดภัย

ประเมินงานที่ต้องเพิ่ม

- ความต้องการของงานบริการลูกค้าต้องทำอย่างไร
- นโยบายและกรรมวิธีของ OH&S ของการทำงานในขอบเขตที่มีจุดเสี่ยง
- จุดเสี่ยงที่เพิ่มจะถูกประเมินและถูกยืนยันได้โดยผู้ที่มีความรู้
- ต้องการผู้ที่มีความรู้เพื่อช่วยหาสาเหตุและแปรความหมายของจุดที่เสี่ยง จะต้องสอบถามให้แน่ว่ามีหลักฐานอะไรซึ่งส่งผลตามมาเท่าที่เป็นไปได้
- ถ้าต้องซ่อมเพิ่มเติมต้องหลักฐานที่มีให้แน่ใจก่อนและให้ถูกยืนยันได้โดยผู้ที่มีความรู้
- ขอบเขตของงานซ่อมที่จะต้องทำจะต้องคำนึงถึงโอกาสที่จะได้รับผลกระทบของอันตราย ที่ต้องสอดคล้องกับกรรมวิธีและความต้องการที่กำหนด
- จัดให้ทำงานซ่อมโดยผู้ที่เหมาะสมเมื่อจำเป็น

การตรวจสอบความเรียบร้อย

- ตรวจสอบเครื่องและระบบเมื่อซ่อมเสร็จเพื่อให้แน่ใจว่าทำตามความต้องการครบถ้วน
- จะต้องแจ้งให้ผู้ที่มีความรู้ทราบว่าซ่อมเรียบร้อยแล้ว และมีเอกสารรายละเอียดการซ่อมตามกรรมวิธีและความต้องการที่กำหนด

A2. มีส่วนเข้าร่วมในการเรียนรู้ของผู้อื่น

คำอธิบาย : ให้โอกาสและดูแลกำกับผู้เรียนอย่างตั้งใจในการพัฒนาที่เกี่ยวกับอาชีพระหว่างการทำงานนี้

การวางแผนและการเตรียมการเพื่อให้โอกาสแก่ผู้เรียน

- ขั้นตอนของการพัฒนาจะหาได้จากการถกปัญหากับผู้เรียน สังเกตผู้เรียน และหรืองานที่จัดให้ผู้เรียนทำ
- จะต้องประเมินผู้เรียนว่าเข้าใจข้อกำหนดของ OH&S กรรมวิธีการทำงานให้ปลอดภัย ทักษะที่จะต้องใช้ในสถานที่ทำงานนั้นวิธีทำงานที่ยอมรับได้
- เตรียมงานนั้นๆ รวมถึงตัดสินใจว่าจะทำอะไรที่ผู้เรียนยอมรับได้และระดับของการดูแล

- เห็นด้วยกับเรื่องที่ได้รับการยืนยันจากผู้เรียนเกี่ยวกับระดับของความเข้าใจในคุณสมบัติของกิจการงานที่ทำ

ผู้ดูแล/พี่เลี้ยงผู้เรียน

- ผู้เรียนจะได้รับคำแนะนำของงานที่จะต้องทำอย่างชัดเจนและเกี่ยวกับความรับผิดชอบตามลำดับที่เกี่ยวกับงานที่ทำและที่เกี่ยวกับผู้อื่น
- ผู้เรียนจะได้รับการดูแลปรึกษาและตรวจสอบสมรรถนะไปพร้อมกันในระดับที่สมควรตามขั้นตอนของพัฒนาการ
- ความก้าวหน้าของผู้เรียนจะได้รับการเฝ้ามองตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว
- ผู้เรียนจะได้รับการบอกเล่าถึงการทำงานและผลงานที่เข้าได้ทำไปซึ่งจะช่วยปรับปรุงความสามารถส่วนที่เข้ามีคุณสมบัติบกพร่องไป
- ผู้เรียนจะได้รับความช่วยเหลือตามสมควรเพื่อบ่งชี้หรือระลึกถึงมาตรฐานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องและบันทึกไว้

สอบทวนการงานที่ยอมรับโดยผู้เรียน

- วัดผลผู้เรียนว่าผู้เรียนมีสมรรถนะการทำงานครบถ้วนตามที่ระบุในเอกสารที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว
- กิจการงานที่ทำและเอกสารประกอบของผู้เรียนจะต้องถูกสอบทวนตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว

A3. ตรวจดูการใช้พลังงานและมีคำอธิบายประกอบทางด้านไฟฟ้า

คำอธิบาย : ตรวจดูการใช้พลังงานและให้การสนับสนุนพื้นฐานพลังงานทางเลือกอื่นเพื่อลดการใช้พลังงานภายในอาคารและโครงสร้างซึ่งเกี่ยวพันกับสภาพทั่วไปทางด้านไฟฟ้า

เตรียมตัวเพื่อไปตรวจดูการใช้พลังงาน

- ให้ปรึกษาผู้ที่มีความรู้เพื่อให้แน่ใจว่างานที่ทำได้ประสานงานอย่างดีกับผู้ที่เกี่ยวข้อง
- วัสดุที่ใช้ได้รับการตรวจสอบกรรมวิธีและบรรลุผลตามที่กำหนดสอดคล้องตามความต้องการ
- จุดที่ตรวจดูการทำงานจะระบุไว้ตามความต้องการของงาน
- วัสดุที่ใช้เพื่อทำงานสำเร็จบรรลุตามกรรมวิธีที่กำหนดจะได้รับการตรวจสอบให้ตรงกับงานที่กำหนด
- วัสดุที่ใช้เพื่อตรวจดูการทำงานจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว

สังเกตการณ์การใช้พลังงาน

- จะต้องทำตามนโยบายและกรรมวิธีของ OH&S ที่จะใช้เฝ้าดูกิจกรรมต่างๆ
- จะเฝ้าดูกิจกรรมต่างๆ ตามที่ต้องการโดยไม่ทำลายหรือเปลี่ยนแปลงสภาพทั่วไปและงานบริการ
- เมื่อมีข้อแม้หรือสิ่งที่มิได้เตรียมไว้เกิดขึ้นจะต้องแก้ไขตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว
- จะต้องได้รับอนุมัติจากผู้ที่มีความรู้ก่อนจะมีเหตุอันไม่คาดคิดเกิดขึ้นได้ ให้เป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว
- การตรวจสอบคุณภาพของงานต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว

สังเกตการณ์จนครบถ้วน

- จะต้องทำเอกสารและรายงานให้ครบถ้วนเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของฝ่ายบริการ
- การรายงานความเรียบร้อยของงานจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว

A4. ติดตั้งบำรุงรักษาท่อเชื่อม ที่เกลียว – เครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น

คำอธิบาย : การติดตั้งจะถอดรื้อท่อเชื่อม ที่เกลียวที่ไม่เกี่ยวกับงานไฟฟ้า สำหรับงานเครื่องวัด เครื่องยก เครื่องทำความเย็น และระบบปรับอากาศ

การวางแผนและการเตรียมงานติดตั้ง

- ให้ปรึกษาผู้ที่มีความรู้เพื่อให้แน่ใจว่าได้ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องที่สถานที่ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
- ตรวจสอบที่เชื่อม ท่อเกลียวให้เป็นไปตามงานที่ต้องการ
- ท่อเชื่อม ท่อเกลียวจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้วและสอดคล้องตามความต้องการ
- จุดที่ติดตั้งที่เชื่อม ที่เกลียวจะต้องเป็นไปตามความต้องการของงาน
- วัสดุที่ใช้ในงานทั้งหมดจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้วและให้ตรวจสอบให้เป็นไปตามความต้องการของงาน
- เครื่องมือ เครื่องใช้และเครื่องมือทดสอบที่ต้องใช้ในงานติดตั้งจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว และตรวจสอบการทำงานที่ถูกต้องปลอดภัย
- ตรวจสอบการเตรียมงานให้แน่ใจว่าจะไม่มีความเสียหายที่ไม่ควรเกิดขึ้นและสอดคล้องตามความต้องการ

งานติดตั้งท่อเชื่อม ท่อเกลียว

- ต้องปฏิบัติตามนโยบายและกรรมวิธีของ OH&S สำหรับการติดตั้งท่อเชื่อม ท่อเกลียว
- การติดตั้งท่อเชื่อม ท่อเกลียวตามที่ต้องการต้องไม่ทำลายหรือเปลี่ยนแปลงสภาพทั่วไปและงานบริการ
- การถอดท่อเชื่อม ที่เกลียวและติดตั้งใหม่ต้องทำตามที่ต้องการ
- ถ้าเกิดสภาพและสิ่งที่ได้มิได้คาดไว้จะต้องสอดคล้องตามที่ต้องการระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว
- จะต้องได้รับอนุมัติจากผู้ที่มีความรู้เป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว ก่อนจะเป็นผลให้เกิดเหตุอันคาดไม่ถึงขึ้นได้
- การตรวจสอบคุณภาพของงานจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว

การตรวจสอบและแจ้งความเรียบร้อยของงาน

- ทำการตรวจสอบสุดท้ายเพื่อแน่ใจว่างานติดต้องท่อเชื่อม ที่เกลียวจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการ
- การรายงานความเรียบร้อยของงานจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว

A5. ติดตั้งเครื่องไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ทำเฉพาะงาน – เครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น

คำอธิบาย : การติดตั้งต่อสายถาวรเครื่องไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์

การวางแผนและการเตรียมงานติดตั้ง

- ให้คำปรึกษาผู้ที่มีความรู้เพื่อให้แน่ใจว่าได้ประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องที่ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
- ตรวจสอบเครื่องทำเฉพาะงานให้เป็นไปตามงานที่ต้องการ
- เครื่องทำเฉพาะงานจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้วและสอดคล้องตามความต้องการ
- จุดที่ติดตั้งเครื่องทำเฉพาะงานจะต้องเป็นไปตามความต้องการของงาน
- วัสดุที่ใช้ในงานทั้งหมดจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้วและให้ตรวจสอบให้เป็นไปตามความต้องการของงาน
- เครื่องมือ เครื่องใช้และเครื่องมือทดสอบที่ต้องใช้ในงานติดตั้งจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว และตรวจสอบการทำงานที่ถูกต้องปลอดภัย
- ตรวจสอบการเตรียมงานให้แน่ใจว่าจะไม่มีความเสียหายที่ไม่ควรเกิดขึ้นและสอดคล้องตามความต้องการ

งานติดตั้งเครื่องเฉพาะทำงาน

- ต้องปฏิบัติตามนโยบายและกรรมวิธีของ OH&S สำหรับการติดตั้งเครื่องไฟฟ้าทำเฉพาะงาน
- การติดตั้งเครื่องทำเฉพาะงานตามที่ต้องการต้องไม่ทำลายหรือเปลี่ยนแปลงสภาพทั่วไปและงานบริการ
- การติดตั้งเครื่องทำเฉพาะงานแบบต่างๆ จะทำตามความต้องการของลูกค้า/ผู้ใช้
- การถอดเครื่องทำเฉพาะงานและติดตั้งใหม่ต้องทำตามที่ต้องการ
- ถ้าเกิดสภาพและสิ่งที่มิได้คาดไว้จะต้องสอดคล้องตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว
- จะต้องได้รับอนุมัติจากผู้ที่มีความรู้เป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว ก่อนจะเป็นผลให้เกิดเหตุอันคาดไม่ถึงขึ้นได้
- การตรวจสอบคุณภาพของงานจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้วการตรวจสอบและแจ้งว่างานเรียบร้อย
- ทำการตรวจสอบสุดท้ายเพื่อแน่ใจว่างานติดตั้งเครื่องทำเฉพาะงานจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการ
- การรายงายความเรียบร้อยของงานจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว

A6. บำรุงรักษาและซ่อมเครื่องทำเฉพาะงานและวงจร (เครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น)

คำอธิบาย : เข้าทำงานซ่อมตามวาระ เครื่องทำเฉพาะงาน วงจรไฟฟ้าพื้นฐาน รวมถึงสายไฟฟ้า ท่อเชื่อม ที่เกลียวและอุปกรณ์

การวางแผนและการเตรียมงานซ่อมบำรุง

- ต้องปฏิบัติตามนโยบายและกรรมวิธีของ OH&S สำหรับการเตรียมแผนงานและการซ่อมบำรุงงานจะต้องจัดลำดับที่สมควรตามที่ต้องการ
- ให้ปรึกษาผู้ที่มีความรู้เพื่อให้แน่ใจว่าได้ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องที่สถานที่ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
- ตรวจสอบการซ่อมบำรุงเครื่องทำเฉพาะงานให้เป็นไปตามวาระและตามข้อกำหนด ตามที่ต้องการ
- วัสดุที่ใช้ในงานทั้งหมดจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้วและให้ตรวจสอบให้เป็นไปตามความต้องการของงาน
- เครื่องมือ เครื่องใช้และเครื่องมือทดสอบที่ต้องใช้ในการทำงานจะต้องเป็นไปตามทีต้อการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว และตรวจสอบการทำงานที่ถูกต้องปลอดภัย
- ตรวจสอบการเตรียมงานให้แน่ใจว่าจะไม่มีความเสียหายที่ไม่ควรเกิดขึ้นและสอดคล้อง

ความต้องการบำรุงรักษาเครื่องทำเฉพาะงานและวงจรไฟฟ้าที่เกี่ยวเนื่อง

- ต้องปฏิบัติตามนโยบายและกรรมวิธีของ OH&S
- ต้องสอบถามให้แน่ว่าหน้าที่ทั่วไปของเครื่องทำเฉพาะงานและวงจรไฟฟ้าที่เกี่ยวเนื่องเป็นไปตามที่ต้องการ
- ต้องตัดตอนวงจรฟ้าออกก่อนตรวจสอบเท่าที่จำเป็นตามระเบียบการทดสอบที่กำหนด
- การติดตั้งเครื่องทำเฉพาะงานตามที่ต้องการต้องไม่ทำลายหรือเปลี่ยนแปลงสภาพทั่วไปและงานบริการ
- เช่นเดียวกับการเปลี่ยนระบบสายไฟฟ้า เครื่องทำเฉพาะงาน (มีสายไฟฟ้าถาวร) หรือเครื่องทำเฉพาะงานจะต้องทำตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้วตามที่ต้องการ
- ถ้าเกิดสภาพและสิ่งที่มิได้คาดไว้จะต้องสอดคล้องตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว
- จะต้องได้รับอนุมัติจากผู้ที่มีความรู้เป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว ก่อนจะเป็นผลให้เกิดเหตุอันคาดไม่ถึงขึ้นได้
- การตรวจสอบคุณภาพของงานจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้วการตรวจสอบและแจ้งว่างานเรียบร้อย
- ทำการตรวจสอบสุดท้ายเพื่อแน่ใจว่างานซ่อมบำรุงเครื่องทำเฉพาะงานจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการ
- การรายงานความเรียบร้อยของงานจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว

A7. ตัด ต่อมอเตอร์ไฟฟ้าที่มีสายไปแบบยึดอยู่

คำอธิบาย : ตัด ต่อไฟฟ้าเครื่องไฟฟ้าที่มีสายไฟแบบยึดอยู่ 1,000 VAC/1,500 VDC (มอเตอร์)

เตรียมการตัดไฟฟ้าอุปกรณ์ไฟฟ้า

- ต้องปฏิบัติตามนโยบายและกรรมวิธีของ OH&S สำหรับการเตรียมมาแผนงานการตัดไฟฟ้า
- ให้ปรึกษาผู้ที่มีความรู้เพื่อให้แน่ใจว่าได้ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องที่สถานที่ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

- ให้กำหนดและบันทึกคุณภาพคุณสมบัติไฟฟ้าของวัสดุทางไฟฟ้าและอุปกรณ์ไฟฟ้าตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว
- ให้กำหนดจุดที่จะตัดตอนไฟฟ้าที่อุปกรณ์ไฟฟ้า
- เครื่องมือ เครื่องใช้และเครื่องมือทดสอบที่ต้องใช้ในการทำงานจะต้องเป็นไปตาที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว และตรวจสอบการทำงานที่ถูกต้องปลอดภัย

ตัดไฟฟ้าอุปกรณ์ไฟฟ้า

- ต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและกรรมวิธีของ OH&S
- ให้ตัดไฟฟ้าอุปกรณ์ไฟฟ้าตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว
- ให้ติดป้ายและบันทึกลำดับการต่อตัวนำไฟฟ้าตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว
- เมื่อตัดไฟฟ้าอุปกรณ์ไฟฟ้าออกจากสายไฟแบบยึดอยู่ ระวังอย่าให้เกิดความเสียหายต่อชิ้นส่วน
- ต้องป้องกันปลายสายไฟฟ้า/ตัวนำไฟฟ้าที่ตัดออกตามที่ต้องการแล้ว ให้มีความปลอดภัยและไม่มีโอกาสเกิดเหตุอันตรายขึ้น

เตรียมต่อไฟฟ้ากลับเข้าอุปกรณ์ไฟฟ้า

- ให้ปรึกษาผู้ที่มีความรู้เพื่อให้แน่ใจว่าได้ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องที่สถานที่ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
- ให้กำหนดจุดที่จะตัดตอนไฟฟ้าที่จะต่ออุปการณ์ไฟฟ้า
- การเลือกเปลี่ยนอุปกรณ์ไฟฟ้าทดแทนต้องอยู่บนพื้นฐานว่ามีคุณสมบัติและค่าทางไฟฟ้าเทียบเท่าอุปกรณ์ไฟฟ้าเดิม
- ให้ปรึกษาผู้ที่มีความรู้ในกรณีที่ไม่สามารถเปลี่ยนอุปกรณ์ไฟฟ้าทดแทนของเดิมได้
- เมื่อเปลี่ยนอุปกรณ์ไฟฟ้าหรือทดแทนแล้วต้องทดสอบให้แน่ใจว่ามีความปลอดภัยหลังจากต่อไฟฟ้าและใช้งาน
- เครื่องมือ เครื่องใช้และเครื่องมือทดสอบที่ต้องใช้ในการทำงานจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว และตรวจสอบการทำงานที่ถูกต้องปลอดภัย

ต่อไฟฟ้ากลับเข้าอุปกรณ์ไฟฟ้า

- จะต้องตรวจวงจรที่ต่อกับอุปกรณ์ไฟฟ้าว่ามีฉนวนถูกต้อง
- ต่ออุปกรณ์ไฟฟ้าว่าให้เป็นไปตามความต้องการ

ทดสอบความปลอดภัยเมื่อต่อไฟฟ้ากลับเข้าอุปกรณ์ไฟฟ้า

- ให้ผู้ที่มีความรู้เป็นผู้ทดสอบการทำงานอุปกรณ์ไฟฟ้า
- ต้องแจ้งการกระทำที่ไม่ตรงกับที่กำหนดไว้และบันทึกตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้

จัดทำรายงาน

- จัดทำรายงานให้ครบถ้วนและประกาศแจ้งตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้

A8. ต่อสายอ่อนและเต้าเสียบกับอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงดัน 250 โวลต์ (เครื่องควบคุม)

คำอธิบาย : ต่อสายอ่อนและเต้าเสียบของอุปกรณ์ไฟฟ้ากับแหล่งจ่างแรงดัน 250 โวลต์ซึ่งมักเป็นเรื่องพื้นฐานในที่ทำงาน

การวางแผนและเตรียมการต่อสายอ่อนและเต้าเสียบอุปกรณ์ไฟฟ้า

- ต้องเตรียมแผนและเตรียมการปฏิบัติตามนโยบายและกรรมวิธีของ OH&S และงานต้องเป็นไปตามลำดับที่สมควรตามระเบียบที่กำหนดไว้
- ให้ปรึกษาผู้ที่มีความรู้และกำหนดสภาวะการใช้งานและข้อกำหนดทางไฟฟ้าของสายอ่อนและเต้าเสียบและให้ทำหนังสือคู่มือไว้
- ให้เลือกสายอ่อนและเต้าเสียบสอดคล้องมาตรฐานข้อกำหนดสภาวะการใช้งานและข้อกำหนดทางไฟฟ้า
- วัสดุที่ใช้ในงานทั้งหมดจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้วและให้ตรวจสอบให้เป็นไปตามความต้องการของงาน
- เครื่องมือ เครื่องใช้และเครื่องมือทดสอบที่ต้องใช้ในงานติดตั้งจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว และตรวจสอบการทำงานที่ถูกต้องปลอดภัย
- ให้เตรียมสายอ่อนระวังมิให้สายฉนวนหุ้มและตัวนำไฟฟ้าชำรุดและจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการ

ต่อสายอ่อนและเต้าเสียบ

- ต้องปฏิบัติตามนโยบายและกรรมวิธีของ OH&S
- ต่ออุปกรณ์ไฟฟ้าที่เป็นโลหะและมีฉนวนชั้นเดียวจะต้องต่อสายดินว่าให้เป็นไปตามความต้องการ
- ตรวจสอบดูความสมบูรณ์อุปกรณ์ไฟฟ้าที่มีฉนวนสองชั้นจะต้องให้เป็นไปตามความต้องการ
- ต้องต่อตัวนำไฟฟ้าให้ตรงกับขั้วของไฟฟ้าที่ใช้งานได้ให้เป็นไปตามความต้องการ

ทดสอบความปลอดภัยและการทำงาน

- ทดสอบสายอ่อนและเต้าเสียบโดยต่อกับอุปกรณ์ไฟฟ้าและตรวจดูให้เป็นไปตามความต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้วให้แน่ใจการติดตั้งที่ถูกต้องปลอดภัยและทำงานได้

จัดทำรายงาน

- จัดทำรายงานให้ครบถ้วนและประกาศแจ้งตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้

A9. ต่อสายอ่อนและเต้าเสียบกับอุปกรณ์ไฟฟ้า

คำอธิบาย : ต่อสายอ่อนและเต้าเสียบของอุปกรณ์ไฟฟ้ากับแหล่งจ่ายแรงดันกระแสสลับ 1000 โวลต์ หรือไฟฟ้ากระแสตรง 1500 โวลต์ ซึ่งมักเป็นเรื่องพื้นฐานในที่ทำงาน

แผนและเตรียมการต่อสายอ่อนและเต้าเสียบกับอุปกรณ์ไฟฟ้า

- ต้องเตรียมแผนและเตรียมการปฏิบัติตามนโยบายและกรรมวิธีของ OH&S และงานต้องเป็นไปตามลำดับที่สมควรตามระเบียบที่กำหนดไว้
- ให้ปรึกษาผู้ที่มีความรู้และกำหนดสภาวะการใช้งานและข้อกำหนดทางไฟฟ้าของสายอ่อนและเต้าเสียบและให้ทำหนังสือคู่มือไว้

- ให้เลือกสายอ่อนและเต้าเสียบสอดคล้องมาตรฐานข้อกำหนดสภาวะการใช้งานและข้อกำหนดทางไฟฟ้า
- วัสดุที่ใช้ในงานทั้งหมดจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้วและให้ตรวจสอบให้เป็นไปตามความต้องการของงาน
- เครื่องมือ เครื่องใช้และเครื่องมือทดสอบที่ต้องใช้ในงานติดตั้งจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว และตรวจสอบการทำงานที่ถูกต้องปลอดภัย
- ให้เตรียมสายอ่อนระวังมิให้ฉนวนหุ้มและตัวนำไฟฟ้าชำรุดและจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการ

ต่อสายอ่อนและเต้าเสียบ

- ต้องปฏิบัติตามนโยบายและกรรมวิธีของ OH&S
- ต่ออุปกรณ์ไฟฟ้าที่เป็นโลหะและมีฉนวนชั้นเดียวจะต้องต่อสายดินว่าให้เป็นไปตามความต้องการ
- ตรวจสอบดูความสมบูรณ์อุปกรณ์ไฟฟ้าที่มีฉนวนทั้งสองชั้นจะต้องให้เป็นไปตามความต้องการ
- ต้องต่อตัวนำไฟฟ้าให้ตรงกับขั้วของไฟฟ้าที่ใช้งานได้ให้เป็นไปตามความต้องการ

ทดสอบความปลอดภัยในการทำงาน

- ทดสอบสายอ่อนและเต้าเสียบโดยต่อกับอุปกรณ์ไฟฟ้าและตรวจดูให้เป็นไปตามความต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้วให้แน่ใจการติดตั้งที่ถูกต้องปลอดภัยและทำงานได้

จัดทำรายงาน

- จัดทำรายงานให้ครบถ้วนและประกาศแจ้งตามี่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้

A10. เข้าทำหน้าที่ดูเครื่องทำงานเฉพาะและวงจร

คำอธิบาย : กรรมวิธีเข้าทำหน้าที่ดูเครื่องทำงานเฉพาะและวงจรพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง ชิ้นส่วนและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ซึ่งสอดคล้องกับค่าของตัวแปรที่ได้กำหนดไว้ก่อน

การวางแผนและเตรียมการกรรมวิธีเข้าทำหน้าที่ดูแล

- ต้องเตรียมแผนและเตรียมกรรมวิธีเข้าทำหน้าที่ดูแลตามนโยบายและกรรมวิธีของ OH&S และงานต้องเป็นไปตามลำดับที่สมควรตามระเบียบที่กำหนดไว้
- ให้ปรึกษาผู้ที่มีความรู้เพื่อให้แน่ใจว่าได้ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องที่สถานที่ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
- ตรวจสอบกรรมวิธีดูแลว่าเป็นไปตามความต้องการ
- วัสดุที่ใช้ในงานทั้งหมดจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้วและให้ตรวจสอบให้เป็นไปตามความต้องการของงาน
- เครื่องมือ เครื่องใช้และเครื่องมือทดสอบที่ต้องใช้ในงานติดตั้งจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว และตรวจสอบการทำงานที่ถูกต้องปลอดภัย
- ตรวจสอบการเตรียมงานให้แน่ใจว่าจะไม่มีความเสียหายที่ไม่ควรเกิดขึ้นและสอดคล้องตามความต้องการ

กรรมวิธีเข้าทำหน้าที่ดูเครื่องทำงานเฉพาะและวงจรพื้นฐานที่เกี่ยวข้องและชิ้นส่วน

- ต้องปฏิบัติตามนโยบายและกรรมวิธีของ OH&S

- ต้องตัดตอนวงจรไฟฟ้าออกก่อนตรวจสอบเท่าที่จำเป็นตามระเบียบการทดสอบที่กำหนด
- กรรมวิธีเข้าทำหน้าที่ดูแลตามที่ต้องการต้องไม่ทำลายหรือเปลี่ยนแปลงสภาพทั่วไปหรืองานบริการ
- ถ้าเกิดสภาพและสิ่งที่มิได้คาดไว้จะต้องสอดคล้องตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว
- จะต้องได้รับอนุมัติจากผู้ที่มีความรู้เป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว ก่อนจะเป็นให้เกิดเหตุอันคาดไม่ถึงขึ้นได้
- การตรวจสอบคุณภาพของงานจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว

การตรวจสอบและแจ้งว่างานเรียบร้อย

- ทำการตรวจสอบสุดท้ายและทดสอบสมรรถนะกรรมวิธีดูแลเครื่องทำงานเฉพาะ วรจรที่เกี่ยวข้องและชิ้นส่วน เพื่อแน่ใจว่างานจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการ
- การรายงานความเรียบร้อยของงานจะต้องไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว

A11. ทดสอบเครื่องทำเฉพาะงานและวงจร (เครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น)

คำอธิบาย : ทดสอบเครื่องทำเฉพาะงานและวงจรพื้นฐาน และชิ้นส่วนเพื่อให้แน่ใจว่ามีความปลอดภัย และมีความสมบูรณ์

การวางแผนและเตรียมการทดสอบ

- ต้องเตรียมแผนและเตรียมกรรมวิธีทดสอบตามนโยบายและกรรมวิธีของ OH&S และงานต้องเป็นไปตามลำดับที่สมควรตามระเบียบที่กำหนดไว้
- ให้ปรึกษาผู้ที่มีความรู้เพื่อให้แน่ใจว่าได้ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องที่สถานที่ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
- จะต้องกำหนดค่าของตัวแปรการทดสอบจากเอกสารที่เชื่อถือได้และ/หรือตามความต้องการ
- ชนิดและตำแหน่งของวงจรและเครื่องทำงานเฉพาะงานขึ้นอยู่กับการทดสอบ ซึ่งจะถูกระบุมาจากการทดสอบและหรือคำแนะนำ
- เครื่องมือ เครื่องใช้และเครื่องมือทดสอบที่ต้องใช้ในงานทดสอบจะต้องทำงานถูกต้องและปลอดภัย
- ถ้าเป็นไปได้ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องและข้อมูลที่สอดคล้องกัน ข้อมูลทดสอบ ข้อกำหนดในกฎหมายและ/หรือเอกสารจะต้องนำมาพิจารณาก่อนว่าทำตามได้ก่อนเริ่มต้นการทดสอบ

ทำการทดสอบ

- ต้องปฏิบัติตามนโยบายและกรรมวิธีของ OH&S
- ต้องตัดตอนวงจรไฟฟ้าออกก่อนตรวจสอบเท่าที่จำเป็นตามระเบียบการทดสอบที่กำหนด
- ชิ้นส่วนหรือส่วนต่อของงานติดตั้งหรือบริการซึ่งต้องถอดออกเพื่อทำการทดสอบจะต้องเก็บรักษาไม่ให้ชำรุดหรือสูญหายสอดคล้องตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว
- ถ้าเกิดสภาพและสิ่งที่มิได้คาดไว้จะต้องสอดคล้องตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว
- จะต้องได้รับอนุมัติจากผู้ที่มีความรู้เป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว ก่อนจะเป็นผลให้เกิดเหตุอันคาดไม่ถึงขึ้นได้
- การตรวจสอบเครื่องทำเฉพาะงานและ/หรือการติดตั้งจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการ

- ชิ้นส่วนหรือส่วนต่อของงานติดตั้งที่ถอดออกเพื่อทำการทดสอบจะต้องนำกลับคืนสู่สภาพที่เป็นอยู่เช่นก่อนการทดสอบให้สอดคล้องตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว

แจ้งว่างานเรียบร้อย.

- ผลทดสอบที่ไม่สอดคล้องกันจะต้องทำเป็นเอกสารเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว
- ถ้าเป็นไปได้ รายงานที่ไม่ตรงกันรวมถึงข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติหรือคำอธิบายเกี่ยวกับการทำให้วงจรเครื่องทำงานเฉพาะเริ่มทำงานใหม่ ควรถูกจัดทำขึ้นแล้วส่งต่อไปยังผู้ที่เหมาะสมต่อไป
- ถ้าพบเหตุอันตรายร้ายแรงที่อาจไม่ตรงกันเกิดขึ้นได้กับวงจรและ/หรือเครื่องทำเฉพาะงานให้ตัดไฟฟ้าออกเสียเพื่อป้องกันการต่อไฟฟ้าทำงานอีกเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว
- เอกสารที่เกี่ยวกับการทดสอบควรส่งต่อไปยังผู้ที่เหมาะสมและ/หรือหน่วยงานอื่นต่อไปเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว

A12. บ่งสาเหตุและการแก้ไขความผิดพลาดเครื่องทำงานเฉพาะงานและวงจร

คำอธิบาย : บ่งสาเหตุและการแก้ไขความผิดพลาดเครื่องทำเฉพาะงานและวงจรพื้นฐานรวมถึงสายไฟฟ้า ที่เชื่อม ที่เกลียวและอุปกรณ์

การวางแผนและเตรียมการบ่งสาเหตุและการแก้ไขความผิดพลาด

- ให้ปรึกษาผู้ที่มีความรู้เพื่อให้แน่ใจว่าได้ประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องที่สถานที่ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
- ตรวจสอบความผิดพลาดของเครื่องทำเฉพาะงานตามความต้องการของงาน
- วัสดุที่ใช้ในงานทั้งหมดจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้วและให้ตรวจสอบให้เป็นไปตามความต้องการของงาน
- เครื่องมือ เครื่องใช้และเครื่องมือทดสอบที่ต้องใช้ในการทำงานจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว และตรวจสอบการทำงานที่ถูกต้องปลอดภัย
- ตรวจสอบการเตรียมงานให้แน่ใจว่าจะไม่มีความเสียหายที่ไม่ควรเกิดเกิดขึ้น และสอดคล้องตามความต้องการ

บ่งสาเหตุความผิดพลาดเครื่องทำเฉพาะงานและวงจรที่เกี่ยวข้อง

- ยืนยันรายงานความผิดพลาดของเครื่องทำเฉพาะงานและวงจรไฟฟ้าที่เกี่ยวเนื่องเป็นไปตามที่ต้องการ
- ต้องตัดตอนวงจรไฟฟ้าออกก่อนตรวจสอบเท่าที่จำเป็นตามระเบียบการทดสอบที่กำหนด
- กรรมวิธีหาความผิดพลาดเครื่องทำเฉพาะงานตามที่ต้องการต้องไม่ทำลายหรือเปลี่ยนแปลงสภาพทั่วไปหรืองานบริการ
- ถ้าเกิดสภาพและสิ่งที่มิได้คาดไว้จะต้องสอดคล้องตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว
- จะต้องได้รับอนุมัติจากผู้ที่มีความรู้เป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว ก่อนจะเป็นผลให้เกิดเหตุอันคาดไม่ถึงขึ้นได้
- การตรวจสอบคุณภาพของงานจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว

แก้ไขความผิดพลาดเครื่องทำเฉพาะงานและวงจรที่เกี่ยวข้อง

- ต้องปฏิบัติตามนโยบายและกรรมวิธีของ OH&S
- ต้องตัดตอนวงจรไฟฟ้าเครื่องทำเฉพาะงานและวงจรที่เกี่ยวข้องออกก่อนเท่าที่จำเป็น ตาที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว
- การปรับแต่งต้องปฏิบัติการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้วเท่าที่จำเป็น เพื่อทำให้การทำงานของเครื่องทำเฉพาะงานและวงจรที่เกี่ยวข้องทำงานได้ตามปกติ
- แก้ไขหรือเปลี่ยนชิ้นส่วนที่เสียโดยต้องไม่ทำลายหรือเปลี่ยนแปลงสภาพทั่วไปหรืองานบริการ
- ถ้าเกิดสภาพและสิ่งที่มิได้คาดไว้จะต้องสอดคล้องตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว
- จะต้องได้รับอนุมัติจากผู้ที่มีความรู้เป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว ก่อนจะเป็นผลให้เกิดเหตุอันคาดไม่ถึงขึ้นได้
- การตรวจสอบคุณภาพของงานจะต้องเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว
- ทดสอบเครื่องทำงานเฉพาะและวงจรที่เกี่ยวข้องให้แน่ใจว่าติดตั้งแล้วปลอดภัย
- ทำเครื่องทำงานเฉพาะและวงจรที่เกี่ยวข้องให้กลับทำงานได้เช่นเดิมเป็นไปตามที่ต้องการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว

รายงานสถานะ

- จัดให้มีการซ่อมบำรุงและ/หรือซ่อมแซมเท่าที่จำเป็นกับผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องเป็นไปตามที่ต้องการ
- เอกสารที่เกี่ยวกับสถานะควรจัดทำให้เสร็จและแจ้งต่อไปเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว

ขอบเขตของคำอธิบาย

สุขภาพและความปลอดภัยงานอาชีพ

- กฎหมายเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยงานอาชีพ ความมุ่งหมาย กฎหมาย ผู้แทน นายตรวจ คู่แข่ง
- ความปลอดภัยส่วนบุคคล โรคและการบาดเจ็บจากที่ทำงาน การบาดเจ็บที่เกิดซ้ำ วิธีการยกของ การใช้บันได แสงสว่างเพียงพอในที่ทำงาน รังสีในอุตสาหกรรม อันตรายจากสารเคมีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย อันตรายจากไฟฟ้า ล้าจากความร้อน สัมผัสกับความสั่นสะเทือนเสียงดังในโรงงาน
- อันตรายในที่ทำงาน การระบุโอกาสเกิดอันตรายในที่ทำงาน วัดการป้องกัน
- ทำงานกับเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ไฟฟ้า การเกิดลัดวงจร อุบัติเหตุที่เกิดจากไฟฟ้า ทำงานให้ปลอดภัยกับไฟฟ้า เครื่องช่วยความปลอดภัยในงานไฟฟ้า
- ช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากไฟฟ้า
- การปฐมพยาบาลผู้ประสบภัยจากไฟฟ้า วิธีปฐมพยาบาลฉุกเฉินผู้ถูกไฟฟ้าดูด ซีพีอาร์

การใช้เครื่องมือ

- ระบุชนิดและการใช้งานเครื่องมือสำหรับ เขียนตำแหน่งการวัด การตัด การลบมุม การเจาะ การทำเกลียวนอก การทำเกลียวใน ตกแต่ง การถอด/ประกอบ

- การใช้เครื่องมือ อันตราย วิธีการป้องกันอันตราย เทคนิค
- การทำงานโลหะแผ่น วัสดุ ชนิด การใช้งาน เทคนิค การเขียนตำแหน่ง การตัด การพับ การเจาะ การปั๊มรู การเชื่อมประสาน การตัดบาก 45 องศา
- เทคนิคการถอด/ประกอบ

เครื่องทำความเย็น

- ความร้อน แรงดันและอุณหภูมิ ความร้อนต่ำ การเคลื่อนที่ของความร้อน (การนำ การพา การแผ่รังสี) กฎของแก๊ส การวัดความร้อน การทำงานของวงจรอัดไอก๊าซ
- ชิ้นส่วน คอมเพรสเซอร์ อีวาปอเรเตอร์ คอนเด็นเซอร์
- เครื่องควบคุมการไหล
- ความสัมพันธ์ระหว่างแรงดันและอุณหภูมิ จุดอิ่มตัว เย็นยิ่งยวด ร้อนยิ่งยวด ตารางแรงดันและอุณหภูมิ
- แรงดันเกจ์และแรงดันสมบูรณ์ การเขียนตำแหน่งจุดบนตาราง วงจรพื้นฐาน เส้นอิ่มตัว เย็นยิ่งยวด ร้อนยิ่งยวด การวัดส่วนประกอบของความร้อน
- การใช้งาน ภายในบ้าน การพาณิชย์ อุตสาหกรรม การขนส่ง/ทางเรือ ปรับอากาศสบาย ปรับอากาศอุตสาหกรรม

กรรมวิธีเครื่องทำความเย็น

- ท่อ ชนิด ท่อ การลดแรงเค้น
- การใช้แก๊สไนโตรเจนแห้ง
- วิธีการงอท่อ การใช้ท่อสปริงงอท่อ (แบบมือถือ) การวัดและเขียนกำหนดตำแหน่งชดเชยการ ยืดตัว
- หัวต่อแฟล์ ชนิดหัวต่อแฟล์ตัวผู้ ชนิดหัวต่อแฟล์ตัวเมีย
- งานท่อ การขยายท่อ การบีบลดท่อ รู้จักชนิดเกลียวและข้อต่อ วัสดุกันเกลียวรั่ว
- งานเชื่อมเงิน การเตรียมงานเชื่อม น้ำยาประสาน
- การเตรียมงานตัดตอนสารทำความเย็น/ปั๊มดาว ป้องกันตัวถังจากเปลวไฟเชื่อมในที่แคบใช้กระจกช่วยตรวจแรงดัน
- ชนิดของเกจ์ การดูแลรักษา
- วาวล์ วาวล์บริการ วาวล์ลูกศร เจาะรู
- เกจ์วัด การต่อ การระบายไล่ลม การอ่าน การใช้ตารางแรงดัน-อุณหภูมิ
- ปะเก็น ชนิดของวัสดุ ความหนา การวัดและการเขียนกำหนดตำแหน่ง

สารทำความเย็น

- สารทำความเย็น ป้ายระบุบนถัง คุณสมบัติ การใช้งาน รหัสและข้อบังคับ ความปลอดภัยและสารทำลายโอโซน
- การขนส่งสารทำความเย็น

- ระบบฟื้นฟูสารทำความเย็น
- การทำสุญญากาศ
- การตรวจรอยรั่ว แรงดันปลอดภัยตรวจสอบแรงดัน
- การตรวจรั่ว ระบบสารฟลูโรคาร์บอน ระบบแอมโมเนีย
- การปนเปื้อน ความชื้นในระบบ สารทำความเย็นเสื่อสภาพ การทำความสะอาดระบบ ระบบติดขัดเพราะความเย็น
- น้ำมันหล่อลื่น คุณสมบัติน้ำมันหล่อลื่นในระบบทำความเย็น ชนิด การเลือกใช้

ชิ้นส่วนระบบเครื่องทำความเย็น

- คอมเพรสเซอร์ ชนิด (ลูกสูบ โรตารี่ เซ็นติฟูกัลป์ สกอลล์)
- คอมเดนเซอร์ ชนิด (ระบายความร้อนด้วยอากาศ ระบายความร้อนด้วยน้ำ ระบายความร้อนด้วยการระเหย) ปั๊มน้ำ หอระบายความร้อน/หอผึ่งน้ำ/วาวล์ปรับน้ำ การปรับคุณสมบัติน้ำถึงพักสารทำความเย็น (แบบนอน แบบตั้ง)
- อีวาปอเรเตอร์ ชนิด สารทำความเย็นทุติยภูมิ
- ความควบคุมการไหล ชนิด (ระเหยโดยมือปรับ ท่วมด้านแรงดันต่ำ ท่วมด้านแรงดันสูง ระเหยอัตโนมัติ ระเหยโดยรับความร้อน ระเหยโดยไฟฟ้า-ความร้อน ท่อรูเล็ก) หัวจ่ายสารทำความเย็น (เวนจูรี่ ล้นผ่าน ลดความดัน หนีศูนย์กลาง)

การควบคุมสารทำความเย็น

- ชนิด การทำงานและการใช้งานการควบคุมของเหลว โซลินอยล์ท่อของเหลว ท่อรูเล็ก ลอยตัวด้านแรงดันสูง ลอยตัวด้านแรงดันต่ำ วาวล์ระเหยบังคับด้วยมือ วาวล์ระเหยอัตโนมัติด้วยความร้อน รวมถึงท่อสมดุลย์ แรงดันภายใน ท่อสมดุลแรงดันภายนอก เอ็มโอพีประจุสารทำความเย็นกลับด้าน ประจุสารทำความเย็นด้วยแก๊ส ทำงานโดยตรง ทำงานโดยมีตัวนำเริ่มก่อน ไฟฟ้า-ความร้อน ระบบควบคุมการระเหยและหัวจ่าย
- ชนิด การทำงานการใช้งานของชุดควบคุมการไหลของ ไอ วาวล์อีพีอาร์ วาวล์ซีพีอาร์วาวล์ 4 ทางกลับด้าน โซลินนอยล์วาวล์ คอนเด็นเซอร์บายพาส
- กรรมวิธีทดสอบการควบคุมของเหลว
- กรรมวิธีทดสอบการควบคุมไอ
- การเลือกหัวข้อ ความจุรวม แรงดันตกเนื่องจากการติดตั้งชิ้นส่วน อุณหภูมิระเหยจริง อุณหภูมิควบแน่นจริง

ระบบท่อรูเล็กหรือท่อเคพิลลารี่

- ระบบท่อรูเล็ก ชนิดของท่อ การใช้งาน คุณสมบัติ หน้าที่ ระบบลดภาระ ระบบหมุนเวียน ความยาววิกฤต ปริมาณประจุวิกฤต
- การซ่อม/การเปลี่ยนท่อรูเล็ก การใช้ปั๊มสุญญากาศ กรรมวิธีที่ถูกต้องในการประจุสารทำความเย็น

- การใช้คาตาล็อกของผู้ผลิตให้เป็นประโยชน์ การใช้คาตาล็อกของเครื่องทำความเย็น/การบริการ คู่มือในการเลือกเปลี่ยนท่อรูเล็ก
- กรรมวิธีในการดูแล
- รหัสที่นิยมใช้

คำนิยามและขอบเขต

คุณสมบัติทางไฟฟ้า

- รวมถึงแรงดันไฟฟ้า พิกัดกระแสไฟฟ้า พิกัดกำลัง ทิศทางการหมุน ลำดับเฟส/ขั้ว ข้อความบนป้ายเครื่อง และหน้าที่มอเตอร์
- รวมถึงมอเตอร์หนึ่งหรือสามเฟสรวมถึงส่วนของเครื่องจักร ยกตัวอย่าง เครื่องทำน้ำเย็น เครื่องผลิตอัตโนมัติ เครื่องประกอบ เครื่องเอ็นซี หรือมอเตอร์อิสระที่ใช้กับปั๊มน้ำ สายพานหรือชิ้นส่วนอย่างอื่นของ เครื่องจักรโรงงาน

ฮีตตอร์ไฟฟ้า

- รวมถึงฮีตตอร์แช่น้ำ ฮีตเตอร์ท่อลม ฮีตเตอร์ที่เป็นส่วนหนึ่งของเครื่องจักรหรือเครื่องใช้ไฟฟ้าเครื่องขึ้นรูป เครื่องทำอาหารและที่คล้ายกัน

เครื่องควบคุม

- เครื่องควบคุมรวมถึงโซลินอยล์ ลิมิตสวิชต์ สวิชต์แรงดัน เครื่องควบคุมอุณหภูมิ

เครื่องควบคุมเดี่ยว

- เป็นเครื่องควบคุมที่บรรจุในกล่องที่มิได้เป็นส่วนหนึ่งของแผงควบคุมหรือแผงสวิชต์แผงจ่ายไฟ

เรื่องนี้ไม่ได้ครอบคลุมถึง

- ความเสียหายชำรุดเนื่องจากกระแสไฟฟ้าสูง
- งานไฟฟ้าที่ซับซ้อน
- หรืองานไฟฟ้าที่เกี่ยวกับงานที่มีสายไฟแบบยืด (ไม่เกี่ยวกับการตัดต่อไฟฟ้าของอุปกรณ์ไฟฟ้า)

ใบรับรองระดับ 2 สาขาวิชาชีพ ช่างคอนกรีต

สาขาวิชาชีพ : ช่างคอนกรีต หรือ คนงานคอนกรีต

คำอธิบาย : ช่างคอนกรีตสามารถ เท, เกลี่ย, ทำให้แน่น, การเก็บวานและการบ่มคอนกรีตสำหรับงานเอกสาร, ถนน, อุโมงค์ และโครงสร้างในน้ำ, การใช้เครื่องมือที่ใช้มือ, เครื่องจี้เขย่า, ปั๊ม เครื่องจักรที่ใช้ในการปาดและเครื่องมือกำลังต่างๆ ช่างคอนกรีตจะปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

- ผสมซีเมนต์, กรวด, ทราย และ น้ำเพื่อทำเป็นคอนกรีตในสถานที่ก่อสร้าง
- เคลื่อนย้ายคอนกรีต ไปสู่ตำแหน่งการใช้งานโดยการใช้เครื่องปั๊มคอนกรีต
- เทคอนกรีตลงในแบบ (โดยปกติใช้แบบไม้หรือเหล็ก) เกลี่ยและวัดระดับและปล่อยให้คอนกรีตแข็งตัวโดยให้เครื่องจี้เขย่า

- ปฏิบัติงานเครื่องกลไกเกี่ยวกับการเกลี่ยและเครื่องลาดถนนให้เรียบโดยการปาดตกแต่งพื้นผิวคอนกรีต
- ตกแต่งพื้นผิวที่แตกต่างกันโดยการตอก, ทำให้เรียบและทำให้เป็นรูปร่างต่างๆ ด้วยเครื่องมือหลากหลายชนิด
- ตัดตัวเชื่อมไปเป็นคอนกรีตแข็ง
- ผสมและประยุกต์การใช้สีเมื่อต้องการสีพื้นผิว
- ขุดรากฐานเมื่อเป็นงานก่อสร้างที่พักอาศัยหรืออาคารพาณิชย์ขนาดเล็ก

ขนาดคอนกรีตจะต้องเชี่ยวชาญในฐานะผู้ทำงานด้านคอนกรีตหรือแผ่นคอนกรีตสำเร็จรูป มีโรงงานอุตสาหกรรมสำหรับหล่อคอนกรีตสำเร็จซึ่งมีการหล่อและบ่มคอนกรีตในโรงงาน และส่งไปที่สถานที่ก่อสร้าง ช่างคอนกรีตต้องมีทักษะที่จำเป็นในเรื่องของความปลอดภัย การวางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ, เริ่มงานคอนกรีต, สร้างแบบ, สร้างขอบข่ายงาน, เทแบบ, ความทนทาน (แข็งแรงของคอนกรีตและแผ่นคอนกรีต และใช้ความรู้เทคนิคทางระดับในขั้นพื้นฐาน

ระดับการรับรอง : ใบรับรอง 2 (1)

สรุปหมวดสมรรถนะต่าง ๆ

ข้อที่	หมวดสมรรถนะ
C1	ปฏิบัติตามนโยบายและขั้นตอนสุขภาพงานอาชีพและนโยบายความปลอดภัย
C2	ประสิทธิภาพกรทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างทั่วๆ ไป
C3	การวางแผน และการจัดการในงาน
C4	การสื่อสารในสถานประกอบการ
C5	การปฏิบัติงานด้านการวัดและการคำนวณ
C6	การอ่านและแปลแบบแปลนและข้อกำหนด
C7	การติดตั้งการค้ำยัน
C8	การประยุกต์ขั้นตอนการวัดระดับขั้นต้น
C9	การปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุคอนกรีต
C10	การใช้เครื่องมือต่างๆ ในงานคอนกรีต
C11	การเทคอนกรีต
C12	การดำเนินงานคอนกรีตให้เสร็จ
C13	การบ่มคอนกรีต
C18	การสร้างแบบและถอดแบบสำหรับท่าตั้งและท่านอน
C19	การรื้อโครงสร้างของส่วนต่อเติม
C20	การตกแต่งคอนกรีต
C21	การตกแต่งพื้นผิวคอนกรีตใหม่
C22	การซ่อมแซมงานคอนกรีต
C23	การตัดและทดสอบแกนคอนกรีต
C24	การสร้างแผ่นคอนกรีต
C25	การตกแต่งคอนกรีตด้วยการพ่น
C26	การปฏิบัติงานคอนกรีตขั้นสูง
C27	การปฏิบัติงานคอนกรีตแนวตั้ง
C28	การลำเลียงคอนกรีต
C29	การทดสอบการยุบตัวของคอนกรีต
C30	การปฏิบัติงานด้วยรถกวนคอนกรีต
C31	การตัดและทำให้โค้งด้วยอุปกรณ์ Oxy/LPG
C32	การเทและประกอบวัสดุเสริมเหล็ก
C33	รายการวัสดุสำหรับตะแกรงเหล็ก

C1. ปฏิบัติงานตามนโยบายและขั้นตอนของสุขภาพในงานอาชีพและนโยบายความปลอดภัย

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุถึงสมรรถนะที่ต้องการคือการทำงานปลอดภัยของสถานที่ก่อสร้างทั่วไปตาม นโยบายและขั้นตอนของสุขภาพในงานอาชีพและนโยบายความปลอดภัย หน่วยนี้ครอบคลุมถึงขั้นตอนฉุกเฉิน และกำหนดความเสี่ยงขั้นพื้นฐาน

การปฏิบัติความปลอดภัยในที่ทำงาน

- งานต้องปฏิบัติด้วยความปลอดภัย และอยู่ภายใต้กฎหมายนโยบาย และขั้นตอนของกิจการนั้นๆ
- การปฏิบัติงานของแผนผังของหน้าที่, เครื่องมือ, อุปกรณ์และวัสดุ, อยู่ภายใต้ขั้นตอนของกิการนั้นๆ
- การใส่, ใช้และรักษาไว้ซึ่งเสื้อและอุปกรณ์ป้องกันต่างๆ ในการป้องกันบุคคลอยู่ภายใต้ขั้น
- ยามดูแลโรงงานและอุปกรณ์อยู่ภายใต้ข้อกำหนดคุณลักษณะของผู้ผลิตตากฎระเบียบ
- แสดงและปฏิบัติตามป้ายและสัญลักษณ์ความปลอดภัย

กำหนดความเสี่ยง

- แสดง, กำหนด และรายงานถึงสิ่งอันตรายในบริเวณการทำงานต่อบุคคลที่ระบุชื่อไว้
- แสดง, กำหนด และรายงานผลและความเสียงของสุขภาพในงานอาชีพและนโยบายความปลอดภัยต่อบุคคลที่ระบุชื่อไว้
- ขั้นตอนความปลอดภัยในที่ทำงานและปฏิบัติงานตามคำสั่งให้ปฏิบัติตามเพื่อควบคุมความเสี่ยง
- สุขภาพในงานอาชีพและนโยบายความปลอดภัย, สารอันตราย, อุบัติเหตุ, และรายงานเหตุเล็กน้อยได้รับ การปฏิบัติตามขั้นตอนในสถานประกอบการ และกฎหมายของรัฐ

ขั้นตอนการปฏิบัติกรณีเหตุฉุกเฉิน

- แจ้งฝ่ายบุคคลเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน
- ขั้นตอนของสถานประกอบการในเรื่องความปลอดภัยเกี่ยวกับอุบัติเหตุ ไฟ และกรณีฉุกเฉินต่างๆ ได้รับการปฏิบัติภายใต้ของเขตของความรับผิดชอบ
- ฝึกการปฏิบัติตามขั้นตอนกรณีเกิดฉุกเฉินและการอพยพเมื่อมีความจำเป็น

C2. ประสิทธิภาพการทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างทั่ว ๆ ไป.

คำอธิบาย : หน่วยนี้ครอบคลุมถึง ด้านสมรรถนะ ภูมิหลัง และความรู้เบื้องหลังเพื่อการเตรียมตัว และดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพต่อไปในอุตสาหกรรมก่อสร้างทั่วๆ ไป นอกจากนี้ครอบคลุมถึงความเหมือนกัน และชัดเจนของงานอุตสาหกรรมก่อสร้างทั่วๆไป ในเรื่องของเนื้อหา, ขอบเขตและเงื่อนไขการจ้างงาน, การยอมรับผิดชอบเป็นรายบุคคล, บรรทัดฐานของการทำงานเป็นกลุ่ม, กิจกรรมต่างๆ ในการปรับปรุงด้านอาชีพเป็นรายบุคคล และการเป็นส่วนร่วมในการประชุมสถานที่ก่อสร้าง

เนื้อหางานอุตสาหกรรมและการจัดตั้ง

- ระบุขอบข่ายและธรรมชาติของหน้าที่ และกิจกรรมต่างๆ ของอุตสาหกรรมการก่อสร้างทั่วๆไป
- ระบุขอบข่ายของเงื่อนไขอุตสาหกรรมก่อสร้างทั่วๆ ไปของการจ้างงานทั้งทางตรงและทางอ้อม และความสำคัญของเศรษฐกิจชาติ

- แจ้งเพื่อทำความเข้าใจถึงทิศทางเทคโนโลยี และขั้นตอนต่างๆ ที่มีต่ออุตสาหกรรมก่อสร้างทั่วๆ ไป
- แจ้งและประกาศให้ชัดเจนถึงเงื่อนไข ความรับผิดชอบ และพันธะในการจ้างงานก่อสร้างทั่วๆ ไป

ความรับผิดชอบที่ต้องยอมรับในงานของตนเอง

- การเรียงลำดับก่อนหลังและวันสิ้นสุดได้กำหนดเพื่อพิจารณาร่วมกับผู้อื่นและได้จดบันทึกไว้
- กิจกรรมของงานได้รับการวางแผนไว้และความก้าวหน้าของงานได้รับการติดต่อร่วมกับบุคคลอื่นซึ่งเป็นแผนและระยะเวลาของงานที่เป็นรายบุคคลอาจจะได้รับผลกระทบ
- งานที่เสร็จสมบูรณ์ตามความคาดหวังของมาตรฐานในสถานประกอบซึ่งตรงตามกับแนวทาง, ทิศทางและข้อกำหนด
- การเปลี่ยนแปลงและงานที่มีผลเสียให้แจ้งผ่านผู้ตรวจงาน ควบคุมงานประจำ และรายงานต่อฝ่ายบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- สิ่งสนับสนุนเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงผลงานที่ออกมาให้ประสานงานต่อฝ่ายบุคคลที่เกี่ยวข้อง

การทำงานเป็นกลุ่ม

- ระบุและทำความเข้าใจต่อเป้าหมายของสถานที่ก่อสร้างและส่วนช่วยเหลือของสถานที่ก่อสร้างจะทำโดยเป็นกลุ่ม
- ส่วนช่วยเหลือรายบุคคลต่อกิจกรรมกลุ่มให้ระบุ, ตกลงร่วมกันและทบทวนโดยกลุ่ม
- การปฏิเสธกฎระเบียบและต่อต้านสมาชิกอื่นๆ ในกลุ่มระบุและได้รับการรับรอง
- การช่วยเหลือและสนับสนุนที่มีต่อสมาชิกอื่นในกลุ่ม เพื่อส่งเสริมบทบาทของพวกเขา และบทบาทของกลุ่ม
- กฎระเบียบภาคสนามสำหรับการปฏิบัติงานกลุ่มได้รับการทบทวนและการเปลี่ยนแปลงจะกระทำได้โดยผ่านกระบวนการ คำปรึกษาของกลุ่ม
- การปรับปรุงกลุ่มให้ดีขึ้น ได้ริเริ่มและ/หรือ ได้รับการกระตุ้นจากสมาชิกกลุ่ม
- สาเหตุของความปรองดองและอุปสรรคต่างๆ ต่อความก้าวหน้าจะได้รับการแก้ไขอย่างทันทีหรือแจ้งต่อกลุ่มที่เหมาะสมเพื่อแก้ปัญหา

การมีส่วนร่วมในการแจกแจงและดำเนินการตามความต้องการในการพัฒนาตนเอง

- ระบุสมรรถนะของสถานประกอบการ
- ประกาศ (แจ้ง) ขั้นตอน, คำปรึกษาต่อฝ่ายบุคคลที่เหมาะสมสำหรับเพื่อระบุความต้องการการเรียนรู้สำหรับงานในอนาคต
- ประกาศแจ้งและเชิญชวน โอกาสที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ และพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นกับบุคคลที่เหมาะสม

การมีส่วนร่วมต่อการประชุมในสถานที่ก่อสร้าง

- ขั้นตอนและจุดประสงค์ของการประชุมรับการระบุ, ทำความเข้าใจและสังเกตการณ์
- การแสดงความคิดเห็นรวมถึงข้อตกลงและข้อคัดค้านได้รับการเสนอตามเหตุผล, แนะนำ และตามลำดับ ขั้นตอน
- การแสดงความคิดเห็นของสมาชิกอื่นจะได้รับการรับฟัง

C3. วางแผนและการจัดการในงาน

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุถึงสมรรถนะที่จำเป็นต่อการวางแผนในการแบ่งงานต่อผลประโยชน์ฝ่ายบุคคลอันสูงสุดในงานก่อสร้างทั่วๆ ไป หน่วยนี้ครอบคลุมถึงการทำงานล่วงหน้าเกี่ยวกับการวางแผน, ความปลอดภัย และขั้นตอนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ **หมายเหตุ:** คำว่าสมรรถนะประยุกต์ใช้กับสมรรถนะอื่นๆ ทั้งหมด

การวางแผนและการจัดเตรียม

- คำแนะนำเกี่ยวกับงานและรายละเอียดในการปฏิบัติงานได้รับการบรรจุไว้ยืนยันและการประยุกต์ใช้
- ข้อกำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัยได้รับการปฏิบัติตามแผนและนโยบายความปลอดภัย
- ข้อกำหนดเกี่ยวกับสัญลักษณ์/เครื่องกีดขวางได้รับการระบุไว้ และได้รับการส่งเสริม
- การเลือกเครื่องมือเพื่อการทำงานให้บรรลุผลต้องตรงกับความต้องการของงาน ได้รับการตรวจเช็คเพื่อการบริการและหากมีข้อผิดพลาดให้ ได้รับการแก้ไขหรือให้รายงานตามขั้นตอนตั้งแต่เริ่มแรก
- ความต้องการปริมาณของวัสดุต่างๆ ได้รับการคำนวณตามวางแผน และ/หรือข้อกำหนด
- วัสดุที่มีความเหมาะสมในการใช้งานได้ประกาศเตรียมเก็บไว้ในที่ปลอดภัยและพร้อมที่จะใช้งาน
- ข้อกำหนดเกี่ยวกับการป้องกันสิ่งแวดล้อมได้รับการประกาศ (แจ้ง) ในโครงการตามการวางแผนด้านสิ่งแวดล้อมและข้อบังคับและนำไปประยุกต์ใช้

ลำดับการทำงานที่ปลอดภัย

- การวางแผนการทำงานได้รับการตัดสินใจ, ประยุกต์และปฏิบัติอย่างเป็นเหตุเป็นผล และเรียงลำดับเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- งานที่สมบูรณ์จะเป็นไปตามคำแนะนำในการทำงาน

การทำความสะอาด

- สถานที่ทำงานได้รับการเก็บกวาดและการทิ้งหรือนำวัสดุมาใช้ใหม่ให้ปฏิบัติตามโครงการแผนการจัดการสิ่งแวดล้อม
- เครื่องมือต่างๆ ได้รับการทำความสะอาด ตรวจเช็ค บำรุงและเก็บรักษาโดยปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้ผลิตและข้อปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

C4. การสื่อสารในสถานประกอบการ

คำอธิบาย : หน่วยงานนี้ระบุสมรรถนะที่ต้องการคือการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับคนงานอื่นๆ ในสิ่งแวดล้อมสถานประกอบการก่อสร้างทั่วๆ ไป หน่วยนี้ครอบคลุมถึงการรวบรวมการนำไปบอก และการรับข้อมูลต่างๆ ผ่านทางวาจาและเป็นลากลักษณ์อักษร

การรวบรวม, นำไปบอก และการรับข้อมูล

- คำแนะนำด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร ได้รับการรวบรวมการรับข้อมูล และการตอบสนองด้วยการกระทำที่ถูกต้อง
- นำคำแนะนำไปบอกต่อได้อย่างถูกต้องแม่นยำ

- อุปสรรคในงานได้รับการตอบสนองด้วยการกระทำที่ถูกต้อง
- รายละเอียดนำไปบอกต่อด้วยภาษาอังกฤษอย่างง่ายๆ และข้อความนั้นได้รับการยืนยัน
- คำถามจะใช้เมื่อต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม และเพื่อความเข้าใจอย่างชัดเจน

การสื่อสารงานประจำตัวต่อตัว

- คำแนะนำและข้อความที่เกี่ยวกับงานประจำได้รับและปฏิบัติตาม
- กระบวนการสถานที่ทำงานได้รับดำเนินการบรรลุตามความต้องการของบริษัท
- ข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ได้รับการเข้าถึงและแปลความ
- ข้อมูลที่ได้รับการเลือกและเรียงลำดับได้อย่างถูกต้อง
- รายงานด้วยวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษรถ้าจำเป็น

การมีส่วนร่วมในแบบง่าย ๆ ของกระบวนการประชุมของสถานที่ก่อสร้าง

- แนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องของการประชุมในสถานที่ก่อสร้างได้รับการแจ้งและปฏิบัติตามเพื่อเพื่อเตรียมงานนโยบาย หรือระเบียบการตามข้อตกลงกัน
- การตอบสนองได้รับการค้นหาและจัดให้บุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม
- มีการช่วยเหลืองานก่อสร้าง
- เป้าหมายและผลงานได้รับการระบุไว้ และ/หรือได้รับการบันทึกไว้

C5. ปฏิบัติงานด้านการวัดและการคำนวณ

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุสมรรถนะที่ต้องการคือการปฏิบัติงานด้านกานวัดและการคำนวณอย่างง่ายเพื่อกำหนดงานและวัสดุที่ต้องการ สำหรับงานในด้านสิ่งแวดล้อมงานก่อสร้างทั่วๆ ไป

การวางแผนและจัดเตรียม

- คำแนะนำในงานได้รับการยืนยันและนำมาประยุกต์ใช้
- ความต้องการเรื่องสิ่งปลอดภัยใช้ตามแผนความปลอดภัยในสถานที่ก่อสร้าง กฎระเบียบเฉพาะอื่นๆ หรือ ข้อห้ามตามกฎหมายและนำมาประยุกต์ใช้
- เลือกเครื่องมือวัดและคำนวณเพื่อให้งานบรรลุตรงกับความต้องการของงาน ตรวจเช็คความสามารถในการบริการ และหากมีข้อผิดพลาดได้รับการแก้ไขและรายงาน

การปฏิบัติการวัด

- วิธีการวัดได้รับการเลือกเพื่อให้บรรลุผลตามต้องการและนำมาประยุกต์ใช้
- การวัดให้ใช้ไม้บรรทัด หรือ สายวัดให้ตามตาม 1 มิลลิเมตร
- การวัดให้ได้รับการยืนยันและจดบันทึกไว้

ปฏิบัติการคำนวณ

- วิธีการคำนวณทีเหมาะสมได้รับเลือกเพื่อให้บรรลุผลตามต้องการ
- ปริมาณวัสดุสำหรับโครงการได้รับการคำนวณอย่างถูกต้องในการใช้ปัจจัยที่เหมาะสม
- ผลลัพธ์ได้รับการยืนยันและจดบันทึก

ประมาณการปริมาณ

- การคำนวณเพื่อกำหนดความต้องการวัสดุ
- เกณฑ์ที่เหมาะสมสำหรับปริมาณที่คำนวณแล้วได้รับการคัดเลือก
- ปริมาณวัสดุจะประเมินการจากการคำนวณ
- ปริมาณวัสดุจากโครงการได้รับการคำนวณ ยืนยัน และบันทึกลงในลักษณะกว้างๆ ของกิจการ

C6. อ่านและแปลแบบแปลนและรายละเอียด

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุสมรรถนะที่ต้องการคือการอ่านและแปลแบบแปลน และรายละเอียดของการปฏิบัติงานก่อสร้างทั่วๆ ไป หน่วยนี้รวมถึงแบบแปลนชนิดต่างๆ และการเขียนแบบและหน้าที่ และจดจำสัญลักษณ์และอักษร ย่อที่ใช้ทั่วๆไป, รายละเอียดของลักษณะเด่นและสิ่งเฉพาะที่สำคัญของแบบแปลนในแผนกก่อสร้าง, ความเข้าใจในการเขียนสิ่งเฉพาะในงานและจดจำได้ถึงเอกสารและรายละเอียดที่แก้ไข

การแจกแจงชนิดของการเขียนแบบและหน้าที่

- ระบุหลักใหญ่ของแบบแปลนและการเขียนแบบที่ใช้ในภาคการก่อสร้างพลเรือนในอุตสาหกรรม
- ระบุหน้าที่หลักของการเขียนแบบแต่ละชนิด
- ความต้องการคุณภาพของการปฏิบัติงานของบริษัทได้รับการรับรองและยืดมั่น
- การควบคุมสิ่งแวดล้อมได้รับการระบุจากแผนของาน, ข้อกำหนดและแผนสิ่งแวดล้อม

การรับรองแก้ไข

- การลงชื่อการแก้ไขงานได้รับการตรวจเช็คเพื่อการทบทวนในการแก้ไขการเขียนแบบครั้งสุดท้าย
- การแก้ไขข้อกำหนดต่างๆ ได้รับการตรวจเช็คเพื่อให้แน่ใจว่าเป็นข้อมูลปัจจุบัน

การจดจำสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ทั่วๆไป

- สัญลักษณ์และอักษรย่อในงานก่อสร้างทั่วๆ ไปรับการจดจำ
- ตัวอักษรที่ใช้มาแต่ก่อนที่อยู่ในการเขียนแบบโครงการ, สัญลักษณ์และอักษรย่อได้รับการแปลความที่ถูกต้อง

หาสมมติฐานและแจกแจงลักษณะสำคัญของแบบแปลน

- การปฐมนิเทศเกี่ยวกับแบบในสถานที่ก่อสร้างได้รับการบรรลุผล
- ลักษณะสำคัญของสถานที่ก่อสร้างได้รับการระบุ และหาสมมติฐาน
- การเข้าไปสู่สถานที่ก่อสร้างได้รับการยอมรับและการบริการ, ลักษณะเด่นหลัก, เส้นและแสดงรูปร่างสูงต่ำไม่เท่ากัน และสถิติเกณฑ์ข้อมูลได้รับการระบุ

ระบุความต้องการของโครงการ

- ขนาดของโครงการและสถานที่ที่ได้รับเสนอชื่อได้รับการระบุไว้
- ชนิดของการก่อสร้างและขนาดสำหรับสถานที่ที่ได้รับเสนอชื่อได้รับการระบุไว้

- การควบคุมสิ่งแวดล้อมและสถานที่ได้รับการระบุไว้
- สถานที่ทำงาน, ขนาดและความอดทนของงานเกี่ยวกับปัญหาเรื่องเงิน ได้รับการระบุไว้

การอ่านและแปลความหมายข้อกำหนดในงาน

- ข้อกำหนดในงานได้รับการระบุไว้จากการเขียนแบบ, โน้ต และคำอธิบาย
- มาตรฐานงาน การเก็บงาน และการประมาณการคลาดเคลื่อนได้รับการระบุจากข้อกำหนด
- คุณสมบัติของวัสดุได้รับการระบุตามข้อกำหนด

C7. การติดตั้งการค้ำยัน

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุสมรรถนะที่ต้องการคือ การติดตั้งการค้ำยันเพื่อป้องกันการพังทลายของกำแพงและให้ความปลอดภัยแก่บุคลากรที่ทำงานในคูน้ำ หน่วยนี้ครอบคลุมถึงการจัดหา ติดตั้งและการนำออกของไม้ค้ำยัน

การติดตั้งการค้ำยัน

- ผู้ปฏิบัติการงานได้สื่อสารเพื่อความแน่ใจในเรื่องการขุดดินออกของคูน้ำให้เป็นไปตามแบบแปลนตามแนว และความลึกของสถานที่ก่อสร้าง
- วิธีการติดตั้งไม้ค้ำ ได้รับการตัดสินใจและจัดเตรียม
- การวางตำแหน่งของไม้ค้ำ ได้รับการติดตั้งโดยลักษณะเฉพาะพิเศษ
- ไม้ค้ำยัน ได้รับการวางตามตำแหน่งหรือสร้างในคูน้ำ
- ไม้ค้ำต้องปลอดภัยตามตำแหน่งและได้รับการตรวจเช็คโครงสร้างเพื่อทำให้แน่ใจว่าเป็นเป็นไปตามกฎข้อบังคับ
- การทำความสะอาดอุโมงค์ด้วยมือถ้ามีความจำเป็น
- การจัดให้มีบันไดเพื่อให้เข้าและออกจากสถานที่ก่อสร้างเป็นไปตามแผนความปลอดภัย

การนำไม้ค้ำออก

- ปลดแม่แรงและนำบันไดออก
- ตรวจเช็คไม้ค้ำยันและจัดเตรียมเพื่อยกออกจากคู
- ไม้ค้ำยันที่นำออกมาจากคูและเก็บไว้ในสถานที่ก่อสร้างเป็นไปตามความต้องการขององค์กร

C9. ปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุคอนกรีต

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุสมรรถนะที่ต้องการคือ การปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย การรักษาและประยุกต์หลักสำคัญ ของการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับวัสดุคอนกรีต และส่วนผสมในการเตรียมงานคอนกรีต หน่วยนี้ครอบคลุมถึงข้อพิสูจน์และการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยเมื่อมีวัสดุที่เต็มไปด้วยอันตรายและของเสีย ซึ่งเป็นไปตามกฎความปลอดภัยเกี่ยวกับวัสดุ (MSDS)

การปฏิบัติและคัดเลือกวัสดุคอนกรีตและส่วนผสม

- วัสดุคอนกรีตและส่วนผสมที่จะส่งไปสถานที่ก่อสร้างได้รับการระบุ และตรวจเช็คเพื่อให้ตรงกับตาราง/แผน/ข้อกำหนดของวัสดุ
- วัสดุที่ใช้ทำคอนกรีตได้รับการเคลื่อนย้ายไปสถานที่เฉพาะประยุกต์ตามเทคนิคความปลอดภัย
- วัสดุที่ใช้ทำคอนกรีตและวัสดุที่ใช้ผสมให้กองไว้หรือสะสมไว้เพื่อสะดวกต่อการระบุหรือนำส่งคืนในลำดับการใช้งาน และสถานที่ทำงานตามข้อกำหนดของงาน
- วัสดุที่ใช้ทำคอนกรีตและวัสดุที่ใช้ผสมได้รับการป้องกันต่อความเสียหายที่เกิดจากน้ำ และโดยกายภาพ (ทางธรรมชาติ) และเก็บรักษาตามขั้นตอนเพื่อสะดวกต่อการระบุ การนำส่งคืน และการจำหน่าย
- วัสดุที่ใช้ผสมคอนกรีตได้รับการปฏิบัติด้วยความปลอดภัยตามแผ่นข้อมูลความปลอดภัยในการใช้วัสดุและกฎระเบียบ
- วัสดุที่เป็นอันตรายที่ระบุไว้ให้แยกไว้ต่างหาก
- ขั้นตอนการกำจัดฝุ่นใช้เพื่อลดการเสี่ยงต่อสุขภาพให้มีน้อยที่สุดต่อการทำงานของบุคลากรและคนอื่นๆ
- การป้องกันวัสดุให้เป็นไปตามความจำเป็นของวัสดุเฉพาะอย่าง
- วัสดุให้เก็บรักษาให้มีความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพตาม MSDS และตามกฎระเบียบ

C10. การใช้เครื่องมือในงานคอนกรีต

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุสมรรถนะที่ต้องการคือ การเลือกและการใช้เครื่องมือในงานคอนกรีตอย่างปลอดภัย สำหรับการทำงานคอนกรีตทั่วๆ ไปให้เสร็จสมบูรณ์

- หน่วยนี้ครอบคลุมถึงเครื่องมือที่ใช้มือ, เครื่องมือกำลัง, เครื่องมือในโรงงานขนาดเล็ก และการเลือกใช้เครื่องมือที่ใช้มือ และเครื่องมือกำลัง เครื่องมือที่ใช้มือและกำลัง, การใช้งานของเครื่องมือต่างๆ การปฏิบัติงานและข้อจำกัดได้ระบุไว้และได้รับเลือก
- ความต้องการของสุขภาพในงานอาชีพและความปลอดภัยสำหรับการใช้เครื่องมือที่ใช้มือและเครื่องมือกำลังให้จดจำไว้และปฏิบัติตาม
- น้ำมันเครื่อง, สารไฮโดรลิกและน้ำ ได้รับการตรวจเช็คให้เป็นไปตามคำแนะนำของผู้ผลิต
- เครื่องมือได้รับการเลือกตามความต้องการใช้งาน
- เครื่องมือรวมถึงตะกั่วและท่อผ้าใบได้กับการตรวจเช็คเพื่อติดป้าย, ความสามารถในการให้บริการและความปลอดภัย ความผิดพลาดใดๆ ให้รายงาน
- เครื่องป้องกันเครื่องมือกำลัง, กลอน-สลักประตู, เครื่องต่อ, เครื่องวัด และเครื่องควบคุมได้รับการตรวจเช็คและเก็บรักษาตามคำแนะนำของผู้ผลิต
- เครื่องมือเพื่อการครอบครองหรือวัสดุสนับสนุนในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการคัดเลือก

การใช้เครื่องมือ

- การใช้เครื่องมือที่ใช้มือให้เหมาะสมกับงาน วัสดุที่ใช้เป็นไปตามกฎของสุขภาพในงานอาชีพและความปลอดภัย
- เครื่องมือที่ใช้กำลังใช้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ ให้เป็นไปตามคำแนะนำของผู้ผลิตและกฎของรัฐหรือสุขภาพในงานอาชีพและความปลอดภัย
- เครื่องมือให้ลับให้คมและเก็บรักษาไว้

ระบุ, การเลือกและใช้ เครื่องจักรโรงงานและเครื่องมือ

- เครื่องจักรโรงงานและเครื่องมือที่ให้รับการตรวจเช็คเพื่อความปลอดภัย หากมีข้อผิดพลาดให้รายงาน
- เครื่องจักรโรงงานและเครื่องมือที่ได้รับการคัดเลือกและใช้เป็นไปตามสุขภาพในงานอาชีพและความปลอดภัย ข้อกำหนดของผู้ผลิตและความจำเป็นในการใช้งาน
- น้ำมันเครื่อง, สารไฮโดรและน้ำได้รับการตรวจเช็คให้เป็นไปตามคำแนะนำของผู้ผลิต
- เครื่องจักรโรงงานและเครื่องมือได้รับการเก็บรักษาให้เป็นไปตามคำแนะนำของผู้ผลิตและมาตรฐาน

การฝึกงาน

C11. การเทคอนกรีต

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุสมรรถนะที่ต้องการคือ การขนส่ง และการเทคอนกรีตลงในกรอบงานที่เตรียมไว้หรือฐานรากเพื่อการก่อสร้างรากฐานที่แข็งแรงต่อการก่อสร้างอาคารต่อไป หน่วยนี้ครอบคลุมถึงการลำเอียงคอนกรีตจากรถบรรทุกไปเทลงสถานที่ก่อสร้าง การเทคอนกรีต

การรับรองและการจัดส่งคอนกรีต

- คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดส่งได้รับการตรวจเช็คเพื่อความมั่นในที่ถูกต้องต่อวัสดุที่สั่ง
- ยานพาหนะในการจัดส่งคอนกรีตให้ตรงไปสถานที่ทำงาน
- การจัดส่งคอนกรีตไปตามรางไปใส่ในรถลาก, ภาชนะขนย้าย, ปั๊มและกรวยใหญ่สำหรับส่งคอนกรีต

กำหนดและเตรียมสถานที่ทำงาน

- สถานที่สำหรับเทคอนกรีตได้รับการสำรวจจากแผนและข้อกำหนดและตรวจเช็คสถานที่สำหรับเทคอนกรีตให้ไม่มีซากปรักหักพังและของเสีย
- ขอบเขตที่ทำงานที่ปลอดภัยให้ใช้เครื่องกั้น และสัญลักษณ์ให้เป็นไปตามกฎ สุขภาพในงานอาชีพและความปลอดภัย
- เครื่องจักรโรงงาน และเครื่องมือให้จัดไว้เพื่อความเหมาะสมในการเทคอนกรีต

การเทคอนกรีต

- คอนกรีตมีการเทในแนวราบในสถานที่ที่วางระดับไว้โดยการทำเครื่องหมายบอกระดับ หมุดหรือเส้น
- ระดับความสูงของการเทคอนกรีต ให้อยู่ในระยะต่ำเพื่อหลีกเลี่ยงการแยกตัวออกจากกันของวัสดุงานคอนกรีต

- การเติมคอนกรีตทำให้อิ่มตัวโดยขบวนการที่ทำให้แข็งตัว หรือวิธีการจี้เขย่า
- ระดับคอนกรีตที่เสร็จได้รับการตรวจเช็คเพื่อเปรียบเทียบการใช้ระดับที่เหมาะสม

การทำให้คอนกรีตเรียบ/ระดับถูกต้อง

- คอนกรีตถูกทำให้เรียบตามระดับที่ถูกต้องและ/หรือระดับใช้เครื่องมือ/เครื่องปาดเรียบที่เหมาะสม

C12. งานคอนกรีตที่สำเร็จ

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุถึงสมรรถนะที่ต้องการคือ การทำพื้นผิวคอนกรีตซึ่งได้รับการเทและปาดเรียบโดยใช้ประจำท้องถิ่น, การค้าและพลเรือนให้งานเสร็จสิ้นตามต้องการ หน่วยนี้รวมถึงเทคนิคการทำงานให้เสร็จด้วยการใช้มือและเครื่องกลไก

การเก็บงานคอนกรีต

- เกรียงไม้และเกรียงเหล็กได้รับการประยุกต์ใช้หลังจากการปาดครั้งแรกเพื่อช่วยในการรักษาระดับพื้นผิวและนำส่วนที่เกินออกไป
- การปาดด้วยเครื่องกลไก ได้รับการประยุกต์ใช้เพื่อทำให้คอนกรีตอิ่มตัวและพื้นผิวคอนกรีตแน่น
- ติดตั้งส่วนเชื่อมตัว มุม ให้เป็นไปตามข้อกำหนด
- การปาดครั้งสุดท้ายประยุกต์ใช้กับพื้นผิวคอนกรีตตามข้อกำหนด

C13. การบ่มคอนกรีต

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุสมรรถนะที่ต้องการคือ การปฏิบัติงานตามกระบวนการการบ่มคอนกรีตขั้นแรกต่อการเพิ่มเติมคอนกรีต การควบคุมความชื้นระเหยออกจากคอนกรีตที่สำเร็จแล้ว หน่วยนี้ครอบคลุมถึงการใช้สารที่ใช้บ่มคอนกรีตและเทคนิคการบ่มเป็นไปตามข้อกำหนดของวิศวกร

การบ่มคอนกรีต

- คอนกรีตได้รับการบ่มตามข้อกำหนดของโครงการ
- ติดตั้งเครื่องมือและดูแลรักษา
- วิธีการบ่มคอนกรีตนำมาประยุกต์ใช้และรักษาพื้นผิดคอนกรีตตามข้อกำหนดของโครงการ
- คอนกรีตได้รับการปกป้องในระหว่างขั้นตอนการบ่ม โดยการแยกพื้นที่ออกไปและ/หรือกันบริเวณก่อสร้าง

C15. การสร้างและการถอดแบบในแนวตั้งและแนวนอน

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุสมรรถนะที่ต้องการคือ การสร้างและการถอดแบบในแนวตั้งและแนวนอนบนพื้นเพื่อเป็นการสร้างระดับและการเก็บงานคอนกรีต หน่วยนี้ครอบคลุมถึงการวางแบบขั้นพื้นฐาน, การเก็บไม้แบบคืน และขั้นตอนการถอดแบบ

การสร้างไม้แบบ

- แบบของไม้แบบแนวตั้ง และ/หรือแบบแนวนอนบนพื้นได้ถูกระบุไว้จากแบบแปลนของงาน, ข้อกำหนดและการตรวจเช็คให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์/ระเบียบ/รหัสของการฝึก
- ไม้แบบได้จัดทำให้เป็นไปตามแบบแปลนที่ต้องการและข้อกำหนด
- เครื่องประกอบ/เครื่องยึด ได้รับเลือกตามความต้องการในการก่อสร้างงานนั้นๆ
- แบบและ/หรือการกั้นขอบได้รับการสร้างในสถานที่ก่อสร้างตามความต้องการและข้อกำหนด
- สนับสนุนเพิ่มเติมในส่วนของไม้แบบให้เป็นไปตามข้อกำหนด
- การวางแผนและสิ้นสุดของการบริการได้มีการระบุสถานที่ระบุไว้
- สารที่ใช้ทาระหว่างแบบกับปูนได้รับการประยุกต์ใช้ตามหน้างานและข้อกำหนดของผู้ผลิต

การถอดแบบ

- ไม้แบบขอบและเชือกโยง/ไม้ค้ำยันต่างๆ ให้นำออกตามลำดับขั้นตอนและตามความปลอดภัย
- ส่วนประกอบที่ทำจากไม้ให้ถอนตะปู, ทำความสะอาดและเก็บไว้/กองไว้ให้ปลอดภัยเพื่อนำมาใช้ใหม่หรือนำออกจากสถานที่ก่อสร้าง
- ส่วนประกอบที่ทำจากเหล็กให้ทำความสะอาด, ทาน้ำมันและเก็บ/กองไว้ตามคำแนะนำในการเก็บรักษาของผู้ผลิต
- ส่วนประกอบแบบที่ชำรุดให้นำไปทิ้งให้ปลอดภัยหลังจากการถอดแบบ

C19. การรื้อโครงสร้างส่วนต่อเติม

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุสมรรถนะที่ต้องการคือ การรื้อโครงสร้างส่วนต่อเติมในการแก้ไขขยายหรือต่อเติมอาคาร หน่วยนี้ครอบคลุมถึงการทำงานให้สมบูรณ์ตามรายการ แบบแผนและข้อกำหนด

การรื้อโครงสร้างส่วนต่อเติม

- พื้นที่การรื้อตามที่ออกแบบไว้แล้วเพื่อการประเมินเพื่อกำหนดของข่ายของงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบและรหัสตามการฝึก
- ความเสี่ยงได้ถูกระบุและดำเนินการการจัดการไว้แล้ว
- การเตรียมงานเป็นที่เสร็จสมบูรณ์
- ขั้นตอนการรื้อให้ดำเนินการเพื่อการบรรลุผลด้วยความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพและการเคลื่อนย้ายวัสดุจากสถานที่ก่อสร้างสู่พื้นที่การเก็บรักษา
- วัสดุและส่วนประกอบอาคารให้ปฏิบัติอย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ นำมาใช้เทคนิคการปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุที่เหมาะสมมาใช้ให้เป็นไปตามชนิดของวัสดุและส่วนประกอบวัสดุอาคาร
- วัสดุและส่วนประกอบระบุไว้สำหรับขนถ่ายอย่างปลอดภัย และปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ เก็บและกองไว้ให้เรียบร้อยเพื่อการขนส่งเป็นไปตามกฎของสุขภาพในอาชีพและความปลอดภัยในการฝึกงาน และเทคนิคการปฏิบัติงานว่าด้วยพัสดุ

C20. การตกแต่งคอนกรีต

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุถึงสมรรถนะที่ต้องการคือการประยุกต์การตกแต่งพื้นผิวคอนกรีตเพื่อการเก็บงานพื้นผิวที่แตกต่างของถนน, ลาน, ทางเข้าหรือพื้นที่อื่นที่ต้องการตกแต่ง หน่วยนี้ครอบคลุมถึง การใส่เครื่องหมาย, ลวดลาย, สี, มวลรวมและการเก็บรายละเอียดพื้นผิว

การเก็บงานด้วยลวดลาย

- ลวดลายสำหรับการเก็บงานได้จัดเตรียมไว้ ดังนี้ส่วนที่เกยกันจะทำแนวไว้แต่ติดลาย
- ลวดลายจะได้รับการวางอย่างระมัดระวังบนพื้นผิวที่เรียบอันเป็นข้อกำหนดเพื่อให้แน่ใจถึงแนว, การเชื่อมต่อและความเรียบร้อย
- การตกแต่งส่วนบนโดยสี, ฝุ่นแข็ง และปูนได้รับการจัดเตรียมและประยุกต์ใช้ตามข้อกำหนด
- พื้นผิวตกแต่งด้วยไม้หรือเหล็กที่ให้เป็นในแนวทางเดียวกับพื้นผิวให้เป็นไปตามข้อกำหนด
- ลวดลายเป็นไปตามเวลาที่ตั้งไว้ตามคำแนะนำของผู้ผลิต
- ข้อต่อควบคุมจะถูกใส่ระหว่างการวางตำแหน่งและ/หรือตัดประยุกต์ใช้หลังการก่อตัวให้เป็นไปตามข้อกำหนด

การประทับลวดลายเพื่อเก็บงาน

- วิธีของการนำรูปแบบมาใช้เพื่อกำหนดตามการเก็บงานที่ได้ออกแบบไว้และข้อกำหนด
- ตรวจสอบเครื่องมือการทำลวดลายให้สะอาดและสามารถให้บริการได้
- วางแผนออกแบบและจุดเริ่มต้นได้กำหนดตามข้อกำหนดและการออกแบบ
- เตรียมสีพื้นและโรยสีฝุ่นนำเอามาใช้ตามข้อกำหนด
- สีพื้นนำมาประยุกต์ใช้ตามจุดเฉพาะของสถานที่แสดงการตกแต่งสีชนิดต่าง ๆ
- การสุ่มนำสีไปใช้ตามระบุ บนพื้นผิวตามสถานที่สุ่มไว้เพื่อสร้างประเภทสีในการตกแต่ง
- เตรียมสารที่ใช้ทาป้องกัน และนำไปใช้ตามข้อกำหนด
- ข้อต่อบังคับถูกใส่ระหว่างการวางตำแหน่งและ/หรือตัดเพื่อเก็บงานหลังการติดตั้งตามข้อกำหนด

การเก็บงานด้วยมวลรวม

- การเลือก มวลรวมในงานคอนกรีตให้ใส่ส่วนผสมตามข้อกำหนด
- การผสมคอนกรีตที่ใส่หินโชว์ร่อนออกเพื่อรักษาไว้ซึ่งหินโชว์
- มวลรวมให้สะอาดและให้มีอิสระต่อการออกแบบและข้อกำหนด
- ข้อต่อควบคุมถูกใส่ระหว่างการวางตำแหน่ง และ/หรือตัดเพื่อเก็บงานหลังการติดตั้งตามข้อกำหนด

การเก็บงานพื้นผิว

- วิธีของการประยุกต์พื้นผิวให้เป็นไปตามการเก็บงานที่ออกแบบไว้แล้วและข้อกำหนด
- เตรียมสีพื้นและสีฝุ่นนำเอามาใช้ตามข้อกำหนด
- สีพื้นจะลอยบนพื้นผิวตามข้อกำหนด
- การสุ่มนำสีไปใช้ตามระบุบนพื้นผิวตามสถานที่สุ่มไว้เพื่อสร้างประเภทสีในการตกแต่ง
- การเก็บงานให้ใช้เกรียงเพื่อสร้างรูปแบบในการออกแบบและผลของพื้นผิวตามข้อกำหนด

- ข้อต่อควบคุมถูกใส่ระหว่างการวางตำแหน่ง และ/หรือตัดเพื่อเก็บงานหลังการติดตั้งตามคุณลักษณะพิเศษ

C21. การตกแต่งพื้นผิวคอนกรีตใหม่

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุถึงสมรรถนะที่ต้องการคือ การทำพื้นผิดใหม่ ให้คงคอนกรีตไว้เพื่อซ่อมแซม, แต่งพื้นผิวหน้าหรือตกแต่งพื้นผิวของส่วนประกอบคอนกรีต, หน่วยนี้ครอบคลุมถึงเทคนิคการเตรียมเครื่องพ่นทราย, การขัด ให้เรียบด้วยเทคนิคต่างๆ เพื่อการตกแต่งพื้นผิวใหม่

การเตรียมคอนกรีตเพื่อตกแต่งพื้นผิวใหม่

- เตรียมคอนกรีตเพื่อเทคนิค ตกแต่งพื้นผิวใหม่เพื่อนำไปใช้
- เลือกอุปกรณ์ ตกแต่งพื้นผิวใหม่และการเตรียมการเพื่อกระบวนการทำงาน
- เตรียมสารยึดเวลาก่อตัวเพื่อนำไปใช้ตามที่ระบุ
- เทคนิคการเตรียมเพื่อใช้ใน วัสดุที่ได้รับเลือกตามข้อกำหนด
- ตรวจข้อต่อควบคุมที่มีอยู่ภายใน เพื่อแน่ใจในส่วนภายนอกว่าจะไม่เกิดการแตกหัก

การบ่ม/การป้องกันคอนกรีตไหล

- การนำ curing/sealing ไปใช้ในการทำคอนกรีตตามคุณลักษณะพิเศษ และการติดตั้ง
- การดูแลรักษา curing/sealing ตามเวลาระบุตามคุณลักษณะพิเศษ

C22. การซ่อมแซมงานคอนกรีต

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุสมรรถนะที่ต้องการคือการซ่อมแซมหรือแก้ไขข้อบกพร่องเล็กน้อยหรือมากในงานคอนกรีตเพื่อซ่อมพื้นที่ชำรุด หน่วยนี้ครอบคลุมถึง การปะ, การจัดเก็บงานใหม่, การอุด และการทำสีคอนกรีตเพื่อการดำเนินการซ่อมเล็กน้อย

การดำเนินการซ่อมเล็กน้อย

- เครื่องเขย่าสี ได้ถูกใช้เพื่อการซ่อมสี
- การซ่อมสีจากฝุ่น โดยการใช้เครื่องมือที่ถูกต้องเพื่อการทำให้พื้นผิวแข็งหรือการทำคอนกรีตภายนอก
- คอนกรีตที่ชำรุดหรือลอกได้รับการซ่อมโดยการปั่นบนพื้นผิวหรือการฉาบ
- การซ่อมด้วยการเติมส่วนผสมอื่นๆ ประยุกต์ใช้ตามข้อกำหนด
- การอุดและการทาสีได้รับการประยุกต์ใช้ในพื้นผิวเป็นไปตามข้อกำหนด

การซ่อมรอยแตก

- สาเหตุหลักของปัญหาได้รับการสำรวจและแก้ไข
- เตรียมคอนกรีตและสารอุดประสานประยุกต์ใช้ตามข้อกำหนด
- การปิดพื้นผิวคอนกรีตโดยใช้วัสดุคอนกรีตที่ถูกต้องและเทคนิค
- การทำความสะอาดให้นำมาประยุกต์ใช้ตามหลักความปลอดภัยและตามความต้องการของผู้ผลิต

C23. การตัดและทดสอบแกนคอนกรีต

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุสมรรถนะที่ต้องการคือ การวางแผน, การเตรียม, การตัด, และการทำแกนคอนกรีตเพื่อจัดหาจุดทำแกน, ตัวอย่างแกน, การสร้างข้อต่อและการเชื่อมส่วนประกอบใหม่ หน่วยนี้ครอบคลุมถึงอุปกรณ์การเลื่อยและการเจาะ

การตัดและการทำแกนคอนกรีต

- ข้อกำหนดในการตัดและการทำแกนคอนกรีตได้ระบุและการเข้าดำเนินการ
- ให้เลือกอุปกรณ์การเลื่อย/การเจาะตามลักษณะงาน
- ตัดตัวเชื่อมตามข้อกำหนดของงานและลักษณะงาน
- ตัวตัวเชื่อมเพื่อเจาะความลึกตามที่ระบุไว้
- เจาะรูแกน ตามข้อกำหนดของงานและลักษณะงาน
- เจาะรูแกนให้ชัดเจนผ่านคอนกรีตตามเส้นผ่านศูนย์กลางที่ระบุไว้

C24. การสร้างแผ่นแนวเอียง

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุสมรรถนะที่ต้องการคือ การทำงานเป็นทีมเพื่อจัดทำ, เทและวางแผ่นคอนกรีตเพื่อจัดทำเป็นผนังภายในและภายนอกสำหรับการสร้างโครงสร้างอาคาร หน่วยนี้ครอบคลุมถึงรวมวิธีการทำในแบบในสถานที่ก่อสร้างและวิธีก่อนแต่งของการสร้างแผ่นคอนกรีต

การติดตั้งและการเตรียมแบบของแต่ละส่วน

- ตำแหน่งและขนาดของแผ่น เริ่มทำเพื่อตามข้อกำหนดของการวาดแบบงานและคุณลักษณะพิเศษ
- สร้างแบบท่านอนตามข้อกำหนด
- เตรียม, วางและกำหนดให้แน่ชัดด้วยลูกดิ่งและทำให้อยู่ในเส้นตรงตามข้อกำหนดและการเริ่มงาน
- สารระหว่างแบบและคอนกรีต นำมาใช้เพื่องานแบบด้วย หรือแปลง และตามข้อกำหนด
- สารที่ใช้ระหว่างแผ่นคอนกรีตสองแผ่นนำมาประยุกต์ใช้เพื่อไม่ให้แผ่นคอนกรีตยึดติดกันการวางและผูกเหล็ก
- ผูกเหล็กและส่วนประกอบพร้อมตรวจเช็คให้เป็นไปตามแบบและข้อกำหนดทางวิศวกรรม
- ผูกเหล็กและส่วนประกอบนำไปวางตามตำแหน่งของแบบวิศวกรรมและตามข้อกำหนดวิศวกรรม
- ผูกหรือเชื่อมเหล็กให้ตามตำแหน่งที่ถูกต้องให้เป็นไปตามแบบวิศวกรและข้อกำหนด

การเท เก็บงานบ่มคอนกรีต

- เทคอนกรีตให้เรียบและทำให้อิ่มตัว ตามข้อกำหนดโดยใช้วิธีการจี้เขย่า
- พื้นผิวคอนกรีตทำให้เรียบและการเก็บงานตามข้อกำหนดเพื่อให้แน่ว่าการถอดแบบต้องชัดเจน
- การบ่มคอนกรีตประยุกต์ใช้ตามข้อกำหนด
- ถอดขอบงาน อย่างรอบคอบและให้แน่ใจว่า แผ่นคอนกรีตไม่เสียหาย

C25: การตกแต่งคอนกรีตด้วยการพ่นคอนกรีต

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุสมรรถนะที่ต้องการคือ การประยุกต์ใช้การเก็บงานคอนกรีตโดยใช้การพ่นแบบแห้งและแบบเปียกบนพื้นผิวต่าง ๆ เพื่อพัฒนาโครง ในหน่วยนี้ครอบคลุมถึงการสูบคอนกรีตด้วยความเร็วสูงเพื่อได้โครงสร้างที่กำหนด

การนำคอนกรีตมาใช้โดยกระบวนการพ่นแบบแห้งและแบบเปียก

- เตรียมอุปกรณ์สูบคอนกรีตแบบแห้งและแบบเปียก เพื่อส่งคอนกรีตผสมแล้วไปที่หัวพ่น
- เลือกและเตรียมวัสดุประกอบเพื่อพ่น
- การผสมการพ่นแบบแห้งและแบบเปียกบนพื้นผิวนำมาประยุกต์ใช้แบบประมาณการ
- วัสดุพ่นได้กำหนดรูปแบบและการเก็บงานตามรูปแบบให้เป็นไปตามข้อกำหนด

C26: การปฏิบัติงานคอนกรีตขั้นสูง

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุสมรรถนะที่ต้องการคือ วางแผน เตรียม และเทคอนกรีตในการปฏิบัติงานชั้นสูงในการทำโครงสร้างเพื่อกำหนดความแข็งแกร่งอย่างมากและทนทาน เช่น สะพาน รางวิ่งเครื่องบิน เขื่อน ถังเก็บน้ำบนอาคาร, การวางฐานรากขนาดใหญ่สำหรับงานอาคารขนาดใหญ่ ถนน และอุโมงค์ ในหน่วยนี้ครอบคลุมถึงการเท และ / หรือการเก็บงานคอนกรีตขั้นสูง

การเทคอนกรีตในการปฏิบัติงานขั้นสูง

- การทดสอบคอนกรีตเพื่อตรวจคุณสมบัติเฉพาะของคอนกรีต เช่น ความแน่น ที่กำหนดไว้ตามข้อกำหนดและมาตรฐานการทดสอบ
- การปฏิบัติงานคอนกรีตขั้นสูงจัดส่งและเทอย่างถูกต้องตามงานแบบโดยใช้เทคนิคจักรกลหรือมือและกระบวนการอย่างถูกต้อง
- การปฏิบัติงานขั้นสูง ได้รับการเทโดยใช้เทคนิคตามข้อกำหนดเพื่อความมั่นใจในการเทคอนกรีตและหลีกเลี่ยงการแยกตัวของวัสดุ
- การปฏิบัติงานคอนกรีตขั้นสูงได้รับการเท, ทำให้แน่น และ / หรือทำให้เรียบตามเกณฑ์ที่เสนอไว้ลงในกรอบงานที่ออกแบบตามข้อกำหนดและแบบแปลน
- การเก็บงานคอนกรีตขั้นสูงให้เป็นไปตามข้อกำหนดและการเก็บงานพื้นผิวตามที่เฉพาะอย่าง
- กระบวนการบ่มคอนกรีตในการปฏิบัติงานเป็นเอกสารและนำมาประยุกต์ใช้ตามข้อกำหนดครอบคลุมถึงการเลือกวิธีบ่มคอนกรีต
- คอนกรีตได้รับการปกต้องจากการเสียหายหรือมลภาวะระหว่างการสร้างด้วยวัสดุที่พิเศษ

C27: การปฏิบัติงานคอนกรีตแบบตั้ง

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุโดยกำหนดการเตรียมและทำคอนกรีตเพื่อสร้างโครงสร้างแบบตั้งเสา หรือ เลื่อนขึ้นเลื่อนลง เพื่อสร้างตึกหลายชั้น หน่วยนี้ยังรวมถึงกระบวนที่เหมาะสมในการทำงานตามลำดับ, วาง, การทำคอนกรีตให้แน่น ในรูปแบบการตั้งเสา

การเตรียมทำเลการตั้งเสา

- ทำเลและขนาดในการเทคอนกรีตดำเนินการตามข้อกำหนดการวาดแบบงานและข้อกำหนด

- เตรียมอุปกรณ์พร้อมการติดตั้งของโครงการคอนกรีตแบบตั้งเสาหรือการเลื่อนขึ้นเลื่อนลง
- ขอบงานแบบจะต้องจัดเตรียม, วาง และกำหนดให้ชัดเจนโดยใช้ลูกดิ่งให้อยู่ในเส้นตรงตามข้อกำหนดตามข้อกำหนดและการเริ่มงาน
- การนำสารเคมีที่ใช้ทามาใช้ในงานแบบตั้งเสาหรือการเลื่อนขึ้นเลื่อนลงด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรตามข้อกำหนด

การวางและผูกเหล็ก

- การผูกเหล็กและส่วนประกอบได้รับการตรวจเช็คตามแบบและข้อกำหนด
- การผูกเหล็กและส่วนประกอบไปวางตามตำแหน่งของแบบวิศวกรและข้อกำหนด
- ผูกและ/หรือเชื่อมเหล็กให้ตรงตามตำแหน่งเป็นไปตามแบบวิศวกรและข้อกำหนด

การเท การเก็บงาน และบ่มคอนกรีต

- การกำหนดการเทคอนกรีตให้เป็นขั้นตอนตามข้อกำหนด
- เทคอนกรีตให้เสมอกันในงานแบบให้เป็นชั้น ๆ และทำให้อิ่มตัวโดยหลีกเลี่ยงการแยกตัววัสดุ ตามข้อกำหนดโดยใช้วิธีการทำให้คอนกรีตแน่น
- พื้นผิดคอนกรีตทำให้เรียบและเสร็จเรียบร้อยตามข้อกำหนดในการปลดปล่อยเพื่อไม่ให้ติดกัน
- กระบวนการบ่มประยุกต์ใช้ตามข้อกำหนด
- การใช้แบบตั้งเสาในชั้นสูง ๆ ที่ช่างและวางแบบซ้ำ ๆ กัน โดยต่อเนื่องเพื่อหลีกเลี่ยงการยึดติดแบบเย็น

C28: การลำเลียงคอนกรีต

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุสมรรถนะที่ต้องการคือ การดำเนินการการลำเลียงคอนกรีต การใช้ยานพาหนะระบบสูบเพื่อสนับสนุนโครงการก่อสร้าง รวมถึงระบบการใช้ปั้มอย่างน้อย 2· เครื่อง ในหน่วยนี้ครอบคลุมถึงการวางแผนและการเตรียมงานการดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของรถระบบการสูบ, ระบบอย่างปลอดภัย การใช้ระบบการลำเลียงคอนกรีต และการดูแลรักษาและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ

การตรวจเช็คการลำเลียงคอนกรีตก่อนใช้งาน

- ก่อนเริ่ม, เริ่ม, จอด, ปิดกระบวนการ ได้ดำเนินกับยานพาหนะและเครื่องสูบตามความต้องการของผู้ผลิต และ / หรือความจำเป็นเฉพาะในสถานที่ก่อสร้าง
- การควบคุมและหน้าที่ของยานพาหนะรวมถึงพวงมาลัย เบรก และความสามารถในการเคลื่อนย้ายควรได้รับการตรวจสอบเพื่อให้บริการ และหากพบข้อบกพร่องควรแก้ไขหรือรายงาน
- ทุกส่วนของการลำเลียง รวมถึงส่วนประกอบการลำเลียง, สาย, ท่อลำเลียง, ตัวเชื่อม ต้องได้รับการตรวจสอบก่อนใช้
- กรวยใหญ่สำหรับจัดส่งคอนกรีตได้รับการทำความสะอาดและพร้อมที่จะให้บริการ

การลำเลียงคอนกรีตด้วยรถ

- อันตรายเขตก่อสร้างรวมถึงการปฏิบัติงานของรถต้องระบุได้และเทคนิคการปฏิบัติงานให้ปลอดภัย เพื่อหลีกเลี่ยงการเสี่ยงภัยให้น้อยที่สุด
- กำลังไฟฟ้าเครื่องจักรจะต้องดำเนินการให้แน่นใจว่าใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการเคลื่อน รถสูบคอนกรีตและการเสียหายจากเครื่องจักรและเกียร์ให้น้อยที่สุด
- กำลังไฟฟ้าเครื่องจักรรวมถึงการเลือกเกียร์จะต้องแน่ใจถึงการปฏิบัติงานและการเคลื่อนที่ต้องเรียบในเรื่องอัตรากำลัง
- การทำงานของรถตามคู่มือการทำงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานของบริษัท
- เงื่อนไขจราจร ให้เป็นไปตามกฎการขับอย่างปลอดภัยตามมาตรฐานการใช้งาน การไหลทางจรจรระยะทางและการบรรทุก ให้แน่ใจไม่ทำให้คนบาดเจ็บหรือการสูญเสียทางทรัพย์สิน, อุปกรณ์ การบรรทุกและเครื่องอำนวยความสะดวกอื่น ๆ
- รถบรรทุกให้หยุดอย่างช้า ๆ , การชำรุดโดยธรรมชาติให้น้อยที่สุด โดยทำให้เครื่องจักรช้า, เกียร์ และเบรก

การจัดส่งคอนกรีต

- อันตรายเขตก่อสร้างรวมถึงการกำหนดตำแหน่งของส่วนประกอบการลำเลียงที่ระบุไว้และวิเคราะห์และใช้เทคนิคการปฏิบัติการให้ปลอดภัยได้นำมาใช้เพื่อลดการเสี่ยงภัยให้น้อยที่สุด
- รถลำเลียงคอนกรีตได้ถูกกำหนดตำแหน่งในเขตก่อสร้างซึ่งเป็นการบริการที่ดีที่สุดต่องานลำเยง และการจัดส่งคอนกรีตโดยผ่านพาหนะ
- เตรียมและตรวจเช็คเครื่องค้ำยันรถขนส่งให้เป็นตามความจำเป็นของผู้ผลิตในเรื่องการปฏิบัติงาน และความปลอดภัย
- ส่วนประกอบระบบการส่ง รวมถึงลำเลียง, สาย และตัวเชื่อม มีการกำหนดตำแหน่งให้มั่นคงและปลอดภัย ตามข้อกำหนดของผู้ผลิตและตรวจสอบก่อนใช้
- ระบบการสูบได้รับการตรวจเช็คและเตรียมก่อนใช้ให้เป็นไปตามคุณลักษณะเฉพาะของเครื่องมือ
- การจัดส่งคอนกรีตจำนวนมากไปสู่กรวยใหญ่สำหรับลำเลียงคอนกรีต ให้ปฏิบัติตามกฎความปลอดภัยและกฎผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับยานพาหนะ
- ระบบการลำเลียงให้ปฏิบัติตามและตรงตำแหน่งเพื่อดูแลการจัดส่งคอนกรีตไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ
- การทำให้ระบบลำเลียงปลอดภัยในขณะที่เลิกใช้งาน

การดูแลรักษาหลังการปฏิบัติงาน

- รถลำเลียงคอนกรีต ได้จอดอย่างปลอดภัย, เตรียมเพื่อบำรุงรักษา ตามคู่มือของผู้ผลิต และข้อกำหนดขององค์กร
- การตรวจสอบและหาข้อผิดพลาดของรถบรรทุก, การสูบ และส่วนประกอบของระบบลำเลียง ให้เป็นไปตามข้อกำหนดของผู้ผลิต และ/หรือข้อกำหนดขององค์กร
- อะไหล่ที่ชำรุดให้ออกและใส่อะไหล่ที่ดีลงไปให้เพื่อความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพตามคู่มือผู้ผลิตและข้อกำหนดขององค์กร

- งานบำรุงรักษาโปรแกรมปกติให้ดำเนินต่อไปตามข้อกำหนดองค์กร และ / หรือของผู้ผลิต

C29: การทดสอบการยุบตัวของคอนกรีต

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุสมรรถนะที่ต้องการคือ ทดสอบแบบการยุบตัวคอนกรีตเพื่อแน่ใจในการผสมว่าสามารถทำงานได้ดีและเอกสารระบุการจัดส่ง และคำสั่งตามระบบ หน่วยนี้ครอบคลุมถึงตัวอย่างและการทดสอบการยุบตัวเพื่อการทดสอบค่ายุบตัวของคอนกรีตและการประมาณการ

การทดสอบการยุบตัวของคอนกรีต

- แท่งตรวจการยุบตัว ต้องสะอาดเพื่อการเตรียมการทดสอบ
- ตัวอย่างคอนกรีตใช้กระบวนการตัวอย่างให้ถูกต้อง ได้นำโดยตรงจากรถบรรทุกขนส่งในครั้งแรกที่มาถึง
- กรวยทดสอบการยุบตัวให้วางไว้บนถาดเหล็กและเติมคอนกรีตในกรวย จำนวน 1/3
- คอนกรีตได้รับการอัดแน่นโดยการใช้แท่งเหล็กกระทุ้ง กระทุ้ง 25 ครั้ง
- เติมคอนกรีตลงไปในกรวยทดสอบการยุบตัวอีก 2/3 และกระทุ้งโดยเหล็กกระทุ้ง 25 ครั้ง
- เติมคอนกรีตลงไปในกรวยทดสอบการยุบตัวจนเต็มและกระทุ้ง 25 ครั้ง
- ปาดแต่งคอนกรีตส่วนที่เกินกรวยทดสอบการยุบตัวได้ระดับด้วยเหล็กกระทุ้ง
- ถอดกรวยทดสอบการยุตัวออกโดยไม่ให้ตัวอย่างเคลื่อนที่
- ตัวอย่างได้รับการเปรียบเทียบความสูงต่อกรวยทดสอบการยุบตัว
- การยุบตัวแบบเฉือนหรือการยุบตัวแบบล้มได้รับการบันทึก

C30: การปฏิบัติงานด้วยรถกวนคอนกรีต

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุสมรรถนะที่กำหนดคือ การปฏิบัติงานของนำรถกวนคอนกรีตในโครงการก่อสร้างในหน่วยนี้รวมถึงการวางแผนงานและการเตรียมงาน การตรวจเช็คการปฏิบัติงาน, การปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพของรถกวนคอนกรีต และรวมอุปกรณ์เพื่ออัตราความจำเป็นของการทำงานหนัก และการนำการบำรุงรักษาและกิจกรรมต่าง ๆ การทำงานจนสำเร็จ

การตรวจเช็คเครื่องจักรก่อนใช้งาน

- กระบวนการก่อนเริ่ม, เริ่ม, จอดรถ และหยุการใช้งานโดยให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ผลิตและ/หรือความจำเป็นเฉพาะต่อสถานที่ก่อสร้าง
- การควบคุมยานพาหนะและหน้าที่รวมพวงมาลัย, เบรก และความสามารถในการเคลื่อนย้ายได้รับการตรวจสอบเพื่อดูความสามารถในการให้บริการได้และแก้ไขหรือรายงานข้อบกพร่อง

การปฏิบัติงานของรถกวนคอนกรีต

- อันตรายเขตก่อสร้างรวมการปฏิบัติของรถบรรทุกที่ได้ระบุไว้และใช้เทคนิคการปฏิบัติงานให้ปลอดภัยเพื่อเสี่ยงภัยให้น้อย
- กำลังไฟฟ้าให้ประสิทธิภาพของรถกวนคอนกรีต การกวนคอนกรีตและทำให้การสูญเสียเครื่องยนต์และเกียร์ให้น้อยลง

- กำลังไฟฟ้าเครื่องจักรรวมถึงการเลือกเกียร์จะต้องแน่ใจถึงการปฏิบัติงานและการเคลื่อนที่ต้องเรียบในเรื่องอัตรากำลัง
- รถบรรทุกให้ปฏิบัติตามคู่มือการทำงานตามกระบวนการปฏิบัติงานของบริษัท
- เงื่อนไขจราจร ให้เป็นไปตามกฎการขับอย่างปลอดภัยตามมาตรฐานการใช้งาน การไหลทางจรจรระยะทางและการบรรทุกเพื่อให้แน่ใจว่าคนไม่บาดเจ็บหรือไม่เกิดความสูญเสียทางทรัพย์สิน, อุปกรณ์การบรรทุกและเครื่องอำนวยความสะดวก

การบรรจุ, บรรทุกและเทคอนกรีต

- รถกวนคอนกรีตได้ถูกกำหนดจุดบรรทุกและเทตามจุดของความสามารถของเครื่องเท
- รถกวนคอนกรีตได้บรรทุกตามขีดความสามารถและความเหมาะสมกับสถานที่ก่อสร้างและตามเงื่อนไขของงาน
- รถกวนคอนกรีตให้เคลื่อนที่จากแหล่งบรรทุกไปที่เทคอนกรีตอย่างปลอดภัยและราบรื่นโดยไม่ให้ขยอกและส่าย
- การเทคอนกรีตให้เป็นไปตามข้อกำหนดของงาน
- ระบบการเทคอนกรีตไปตามรางลำเลียงและตัวเชื่อมที่ได้รับเสนอไว้และดูแลรักษาหลังการปฏิบัติงาน

การดำเนินการดูแลพนักงานขับรถ

- รถกวนคอนกรีตจอดอย่างปลอดภัย เตรียมเพื่อการบำรุงรักษาและปิดตามคู่มือผู้ผลิตและข้อกำหนดขององค์กร
- การตรวจสอบและหาข้อบกพร่องตามคุณลักษณะพิเศษของผู้ผลิตและ / หรือข้อกำหนดขององค์กร
- อะไหล่ชำรุดให้นำออกและแทนที่อะไหล่เพื่อความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพตามคู่มือผู้ผลิตและข้อกำหนดขององค์กร
- งานการบำรุงรักษาโปรแกรมปกติยังคงดำเนินต่อไปตามข้อกำหนดองค์กร และ/หรือของผู้ผลิต

C31: การตัดและทำให้วัสดุโค้งโดยใช้อุปกรณ์ Oxy/LPG

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุสมรรถนะที่ต้องการคือ การทำให้วัสดุก่อสร้างโดยความร้อน, ตัดและโค้งได้โดยใช้อุปกรณ์ Oxy/LPG ในหน่วยนี้ครอบคลุมถึงการวางแผนงานและการเตรียมงาน การติดตั้งและการทดสอบอุปกรณ์ การตัดวัสดุ การทำความร้อนและโค้งวัสดุปิด อุปกรณ์และดำเนินการกิจกรรมทำความสะอาด

การติดตั้งและทดสอบอุปกรณ์

- เลือกเครื่องดับไฟให้ถูกต้องและติดตั้งพร้อมที่จะใช้การได้ทันท่วงที
- ติดตัวบังคับจังหวะกับขวด Oxy และ Acetylene ตามข้อกำหนดของผู้ผลิตและกฎของสุขอนามัยโรงงาน อาชีพและความปลอดภัย
- ท่อไม่มีสิ่งปิดกั้นตามคำแนะนำของผู้ผลิตก่อนจุดไฟ
- ทดสอบอุปกรณ์เพื่อหารอยรั่วและการแก้ปัญหา (การซ่อม) หรือรายงานข้อผิดปกติ
- เลือกแรงดัน และรูประกายไฟ ตามวัสดุที่จะตัดและข้อกำหนดของผู้ผลิต

การตัดวัสดุ

- กำหนดเครื่องหมายอย่างแม่นยำบนวัตถุ และมั่นคงพร้อมที่จะตัด
- เปิดวาล์ว อย่างถูกต้องและปลอดภัยตามข้อกำหนดของผู้ผลิต
- ปรับระดับเปลวไฟ เพื่อการตัดตามคำแนะนำของผู้ผลิต
- ปรับตำแหน่งที่ต้องการตัดให้ถูกต้องระหว่างการตัดให้ทำเครื่องหมาย

การทำให้วัสดุร้อนและโค้ง

- กำหนดเครื่องหมายอย่างแม่นยำบนวัตถุและมั่นคงพร้อมที่จะตัด
- เปิด วาล์ว อย่างถูกต้องและปลอดภัยตามข้อกำหนดของผู้ผลิต
- ให้ทำความร้อนกันวัตถุที่กำหนดไว้ และผลจุดอ่อนของกระบวนการทำความร้อนให้ลดน้อยลง
- วัตถุที่ทำให้โค้งให้ตามข้อกำหนดที่กำหนดไว้และทำให้เย็นลงอย่างถูกต้อง

การปิด

- อุปกรณ์วาล์วได้รับการปิดตามข้อกำหนดของผู้ผลิต
- ปิดแก๊สตามข้อกำหนดของผู้ผลิต

C32: การวางและประกอบวัสดุเสริมเหล็ก

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุสมรรถนะที่ต้องการคือ การวางและประกอบวัสดุเสริมเหล็กเพื่องานคอนกรีตซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการก่อสร้าง ในหน่วยนี้ครอบคลุมถึงการวางแผนงานและการเตรียมงาน การเตรียมงานขั้นสุดท้ายเพื่อการวาง, วางและประกอบวัสดุเสริมเหล็ก ตรวจสอบวัสดุเสริมเหล็ก และความสมบูรณ์ของกิจกรรมทำความสะอาด

การจัดเตรียมการวางวัสดุเสริมเหล็ก

- การวางกรอบได้รับการตรวจเช็คเพื่อให้สมบูรณ์ต่อแบบตามการผูกเหล็ก
- แท่งเหล็กได้รับการตัดและดัดโค้งให้เป็นไปตามแบบแปลน/ข้อกำหนด
- ผูกเหล็กที่ตัดแล้วเข้าด้วยกันตามแบบแปลน/ข้อกำหนด
- เหล็กแผ่นให้ตัดตามขนาดที่ต้องการ
- แท่งเหล็กที่ไปพร้อมกับแผ่นผนังได้รับการเคลื่อนย้ายตามขบวนการเคลื่อนย้าย
- แท่งเหล็กที่ผูก/ช่องว่าง ได้รับการติดตั้งตามความจำเป็นของตารางการผูกเหล็กตามแผน/ข้อกำหนด

การวางและประกอบวัสดุเสริมเหล็ก

- วางแผ่นเหล็กตะแกรงตรงตามตำแหน่งตามการวาดแบบและข้อกำหนดของวิศวกร
- แท่งเหล็กที่ผูกให้ตรงตามตำแหน่งที่กำหนดในการเขียนแบบและข้อกำหนดของวิศวกร
- ที่ตั้งและการผูกเหล็กโดยใช้ขอบเขต ตัวเชื่อม และช่องว่างให้เป็นไปตามแบบและข้อกำหนดของวิศวกร
- วัสดุผูกเหล็กได้รับสนับสนุนและอยู่ตามตำแหน่งที่ปลอดภัยให้เป็นไปตามแบบแปลนของวิศวกรและ / ข้อกำหนด

- วัสดุที่อยู่ในคอนกรีตได้รับการดูแลในขั้นตอนการผูกเหล็กให้เป็นไปตามแบบแปลนของวิศวกรและข้อกำหนด
- จุดสุดท้ายที่ยังมีเหล็กที่ผูกโผล่ออกมาต้องปิด และป้องกันตามแบบแปลนและข้อกำหนด

การตรวจสอบการผูกเหล็กก่อนเทคอนกรีต

- สถานที่และตำแหน่งของตะแกรงเหล็กและจุดเชื่อมได้รับการตรวจเช็คเพื่อความถูกต้อง
- ความลึก, ความชัดแจ้ง, ช่องว่าง, ส่วนซ้อนกันของตะแกรงเหล็ก ได้รับการตรวจเช็คตามแบบแปลนวิศวกรและข้อกำหนดของงาน

C33 = รายการวัสดุสำหรับตะแกรงเหล็ก

คำอธิบาย : หน่วยนี้ระบุสมรรถนะที่ต้องการคือ การแปลความรายการวัสดุและใช้รายการดังกล่าวเพื่อยืนยันและกำหนดที่ตั้งของวัสดุเพื่อสนับสนุนกิจกรรมก่อสร้าง หน่วยนี้ครอบคลุมถึงการวางแผนงานและการเตรียมงาน การอ่านและการแปลความรายการ การใช้รายการเพื่อการยืนยันวัสดุ กำหนดที่ตั้งวัสดุเพื่อการก่อสร้างและให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้อื่นในเขตก่อสร้าง

อ่านและแปลความรายการวัสดุ

- ส่วนประกอบโครงสร้างได้ยืนยันจากเขตก่อสร้างและการวาดแบบโครงสร้างอย่างละเอียด
- อ่านรายการวัสดุผูกเหล็ก เพื่อระบุชนิดตะแกรงเหล็กได้อย่างเหมาะสมส่วนประกอบโครงสร้าง
- จำนวนชิ้นหรือแผ่นตะแกรงเหล็กจากการวาดแบบโครงสร้างอย่างละเอียด
- อ่านรายการวัสดุของตะแกรงเหล็กโดยระบุรหัส/หมายเลขตามฉลาก
- ให้ระบุข้อขัดแย้งในการให้รหัสและหมายเลข พร้อมรายงานสถานการณ์ตามข้อตกลงในรายการเพื่อความชัดเจน

ตรวจสอบรายละเอียดของที่จะมัดรวมกัน

- ตรวจสอบเนื้อหาของวัสดุผูกเหล็ก เพื่อให้ตรงกันตามกำหนดการและส่วนประกอบโครงสร้าง
- ลืบสวน, และลงมติหรือรายงานข้อขัดแย้งระหว่างรายการวัสดุและปริมาณของวัตถุที่แท้จริง
- ลืบสวน, และลงมติหรือรายงานข้อขัดแย้งระหว่างกำหนดการและรูปก่อวัตถุที่แท้จริง, ขนาดหรือความยาว
- ตะแกรงเหล็กที่เกิดความเสียหายหรือโค้งให้รับการระบุ, แยกออกมาและรายงาน
- รายการวัสดุได้รับการทำเครื่องหมายซึ่งตรงตามกับความต้องการโครงสร้างสิ่งที่กำลังก่อสร้าง

กำหนดสถานที่ตะแกรงเหล็กสำหรับงานก่อสร้างส่วนประกอบ

- กำหนดเครื่องหมายหรือวางตะแกรงเหล็กและบันทึกที่จะพร้อมขนส่งไปที่ตั้ง
- ตะแกรงเหล็กส่งตรงไปที่ที่ตั้งโครงสร้างเพื่อการวางและการประกอบ

การสื่อข่าวสารข้อมูลวัสดุที่ใช้ในงานก่อสร้าง

- รายละเอียดการกำหนดการการทำงานเป็นลำดับขั้นได้สื่อไปที่ผู้ประกอบเหล็กและสมาชิกที่เป็นทีมเพื่อให้แน่ใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- บันทึกการเปลี่ยนแปลงรายการวัสดุลำดับขั้นการทำงานต่อข้อกำหนดของเขตก่อสร้าง

- ระบุกระบวนการความสมบูรณ์ของงานและเทียบเท่ากำหนดการส่วนตัวเมื่องานสำเร็จตามข้อกำหนดเขตก่อสร้าง

ภาคผนวกที่ 5

อาชีพ : มัคคุเทศก์

นิยาม : มัคคุเทศก์จะเป็นผู้ดูแลนักท่องเที่ยวที่เดินทางท่องเที่ยวชมเมือง ท่องเที่ยวเพื่อการศึกษา หรือท่องเที่ยวเพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ และอธิบายจุดที่น่าสนใจให้แก่นักท่องเที่ยวเหล่านั้น หน้าที่หลักจะรวมไปถึงการนำนักท่องเที่ยวไปตามเส้นทางที่ได้แจ้งไว้ในรายการเดินทางท่องเที่ยว การชี้ให้ชมสิ่งที่น่าสนใจและบรรยายให้ทราบถึงเรื่องราวที่น่ารู้หรือจัดหาข้อมูลเอกสารต่าง ๆ การตอบข้อซักถาม การจัดเตรียมการเพื่อเข้าชมสถานที่ที่น่าสนใจต่าง ๆ เช่น สวนสนุก พิพิธภัณฑ์ ฯลฯ การเตรียมการลงทะเบียนเข้าพักในโรงแรม อาหารและการบันเทิง รวมทั้งในบางกรณีก็จะทำหน้าที่เป็นเสมือนล่ามด้วย

สรุปความสามารถในการปฏิบัติงาน (Competency) ของมัคคุเทศก์

T1	ปฏิบัติงานในฐานะเป็นมัคคุเทศก์
T2	ให้ความช่วยเหลือทั้งในการเดินทางขาเข้าและขาออก
T3	พัฒนาและบำรุงรักษาความรู้ทั่วไปที่จำเป็นสำหรับมัคคุเทศก์
T4	ประสานงานและจัดการการท่องเที่ยว
T5	นำเที่ยวให้แก่กลุ่มท่องเที่ยว
T6	ตระเตรียมและนำเสนอคำบรรยายหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยว
T7	ตระเตรียมเนื้อหาที่ต้องมีการตีความเป็นพิเศษ (สิ่งแวดล้อมทางมรดกวัฒนธรรมต่าง ๆ)
T8	วางแผนและลงมือปฏิบัติการให้มีผลกระทบน้อยที่สุด
T9	พัฒนาและบำรุงรักษาความรู้ทั่วไปที่จำเป็นสำหรับมัคคุเทศก์
T10	วางแผนและพัฒนากิจกรรมที่ต้องมีการตีความ

T1. ปฏิบัติงานในฐานะเป็นมัคคุเทศก์

นิยาม : หน่วยนี้จะเกี่ยวข้องกับทักษะและความรู้ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างรากฐานการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในฐานะของมัคคุเทศก์ โดยหน่วยนี้จะครอบคลุมไปถึงกฎหมายที่สำคัญ ๆ จริยธรรม ความปลอดภัย และเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ ซึ่งมัคคุเทศก์จะต้องคำนึงถึงด้วยในการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน และเหตุนี้หน่วยนี้ก็จะเป็นรากฐานให้แก่หน่วยอื่น ๆ ทั้งหมดด้วย

องค์ประกอบของความสามารถ	บรรทัดฐานของการปฏิบัติงาน
ประยุกต์ใช้ความรู้ด้านการนำเที่ยว	1.1 ปฏิบัติกิจกรรมนำเที่ยวประจำวันในลักษณะที่จะคำนึงถึงบทบาทและความรับผิดชอบของมัคคุเทศก์ประเภทต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป 1.2 ระบุแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านการท่องเที่ยวที่สำคัญ ๆ ได้และสามารถติดต่อได้อย่างถูกต้อง 1.3 ใช้ความรู้ของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและเครือข่ายมัคคุเทศก์เพื่อยกระดับคุณภาพของการบริการนำเที่ยวที่จัดให้แก่ลูกค้า
นำเที่ยวชนิดที่สอดคล้อง	2.1 ปฏิบัติกิจกรรมนำเที่ยวประจำวันให้สอดคล้องกับข้อบัญญัติของกฎหมายที่

องค์ประกอบของความสามารถ	บรรทัดฐานของการปฏิบัติงาน
กับกฎหมาย จริยธรรม และข้อกำหนดเรื่องความปลอดภัย	ใช้บังคับอยู่ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว 2.2 นำเที่ยวชนิดที่สอดคล้องกับจริยธรรมทั่วไปในการนำเที่ยวและจริยธรรมเฉพาะด้านที่กำหนดขึ้นเป็นกรณีเฉพาะ 2.3 นำเที่ยวชนิดที่สอดคล้องกับข้อกำหนดเรื่องความปลอดภัยและในลักษณะที่จะเกิดความเสี่ยงน้อยที่สุดแก่ลูกค้าและเพื่อนร่วมงาน 2.4 นำเที่ยวในลักษณะที่จะเกิดผลกระทบทางลบขึ้นน้อยที่สุดทั้งทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ
พัฒนาความรู้และทักษะในการนำเที่ยว	3.1 ระบุและใช้โอกาสต่าง ๆ ปรับปรุงความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับมัคคุเทศก์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ 3.2 ระบุและเข้าถึงแหล่งสนับสนุนและแหล่งให้ความช่วยเหลือแก่มัคคุเทศก์ได้เมื่อต้องการ 3.3 แบ่งปันความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อยกระดับคุณภาพของการบริการที่จัดให้แก่ลูกค้า
ติดต่อสื่อสารกับผู้ปฏิบัติการสาขาต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว	4.1 บรรยายข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน ชัดถ้อยชัดคำ ด้วยภาษาอันเป็นที่ยอมรับกันในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว 4.2 บรรลุถึงความเข้าใจร่วมกันและเห็นพ้องต้องกันในรายละเอียดเนื้อหาที่เกี่ยวเนื่องกับกิจกรรมที่นำเที่ยวอยู่นั้น 4.3 จัดหาข้อมูลข่าวสารและคำอธิบายที่ถูกต้องตรงกับความต้องการของลูกค้าและถูกตรงกับที่ได้ร้องขอไว้เป็นกรณีพิเศษ 4.4 ติดต่อสื่อสารโดยดำเนินไปตามข้อกำหนดทางสังคม วัฒนธรรมและธุรกิจ 4.5 ระบุธรรมชาติและข้อเท็จจริงที่สำคัญ ๆ ในข้อปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและจัดหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมโดยการปรึกษาหารือและติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยกับผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

T.2 ให้ความช่วยเหลือทั้งในการเดินทางขาเข้าและขาออก

นิยาม : หน่วยนี้จะเกี่ยวข้องกับทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการให้ความช่วยเหลือลูกค้าที่เดินทางเข้าและออกเมือง ซึ่งตามปกติจะเป็นการเดินทางระหว่างสถานีขนส่งต่าง ๆ ไปยังที่พักแรม ไป-กลับ และบทบาทนี้อาจจะกระทำโดยบุคลากรอื่นในฝ่ายจัดการนำเที่ยวของบริษัทนำเที่ยวรายย่อยหรือโดยบุคลากรในบริษัทนำเที่ยวรายใหญ่ หรือโดยบุคลากรของที่พักแรม

องค์ประกอบของความสามารถ	บรรทัดฐานของการปฏิบัติงาน
ปฏิบัติการรับผู้มาเยือนเข้าเมืองทั้งที่เดินทางมากับกลุ่มท่องเที่ยวหรือเดินทางมาด้วยตัวเอง	1.1 ตรวจสอบและจดบันทึกข้อมูลข่าวสารการเดินทางมาถึงของลูกค้าอย่างถูกต้องและลงมือกระทำการใดๆ ที่จำเป็นทันทีเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตารางกำหนดการหรือมีการเลื่อนการเดินทางมาล่าช้ากว่ากำหนด 1.2 ยืนยันการเดินทางเข้ามาให้ถูกต้องทั้งเวลาและสถานที่โดยติดต่อกับผู้ให้บริการขนส่ง 1.3 ใช้เทคนิคการแสดงตัวที่จะช่วยให้ลูกค้าสังเกตได้ว่าเป็นมัคคุเทศก์ ณ สถานีขนส่งนั้นๆ 1.4 ใช้สิ่งอำนวยความสะดวกที่มีอยู่ในสถานีขนส่งนั้นๆ อย่างถูกต้องและอย่างเต็มที่เพื่อช่วยในการพบปะลูกค้า 1.5 เขียนบัญชีรายชื่อผู้โดยสารให้ถูกต้องและอ่านได้ง่าย เพื่อบันทึกการเดินทางเข้าการไม่เดินทางมา และข้อคิดเห็นอื่นๆ 1.6 จัดทำและตรวจสอบการจัดเตรียมการขนส่งกระเป๋าเดินทาง ออกจากสถานีขนส่งนั้น ก่อนที่ลูกค้าจะเดินทางมาถึง 1.7 ใช้มาตรการตรวจเช็คที่ดีเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจำนวนกระเป๋าเดินทางจะได้รับการขนส่งไปอย่างถูกต้องและครบถ้วน 1.8 ปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนดไว้ทันทีและอย่างถูกต้องในกรณีที่กระเป๋าเดินทางได้สูญหายไป
แจ้งข้อมูลข่าวสารเมื่อแรกเข้าเมืองให้แก่ผู้มาเยือน	2.1 ทักทายลูกค้าในลักษณะที่จะเสริมสร้างความรู้สึกเป็นมิตรต่อมัคคุเทศก์ต่อบริษัท ต่อประเทศและต่อภูมิภาคท้องถิ่น 2.2 จัดหาข้อมูลข่าวสารและคำแนะนำที่ถูกต้องและเพียงพอให้แก่ลูกค้าเพื่อแนะนำให้ลูกค้ารู้จักพื้นที่ท้องถิ่นที่กำลังไปเยือน
ลงทะเบียนการเข้าพักแรมให้แก่ผู้ที่เดินทางมากับกลุ่มท่องเที่ยวและผู้ที่เดินทางมาด้วยตนเอง	3.1 สรุปย่อวิธีการลงทะเบียนเข้าพักแรมให้ลูกค้าทราบ เพื่อให้ความสับสนและเวลาที่อาจล่าช้าออกไปให้เกิดขึ้นน้อยที่สุดเมื่อเดินทางไปถึงที่พักแรม 3.2 ให้ความช่วยเหลือแก่ลูกค้าอย่างเป็นมิตรและอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การลงทะเบียนเข้าพักแรมสะดวกราบรื่น 3.3 สร้างความสัมพันธ์กับพนักงานของที่พักแรมในระหว่างการลงทะเบียนเข้าพักแรมเพื่อให้ความยุ่งยากทางการสื่อสารระหว่างลูกค้าและพนักงานของที่พักแรมเกิดมีขึ้นน้อยที่สุด
ปฏิบัติการส่งผู้มาเยือน	4.1 ตรวจสอบความถูกต้องในรายละเอียดการเดินทางกลับของลูกค้าโดดรวจสอบ

องค์ประกอบของความสามารถ	บรรทัดฐานของการปฏิบัติงาน
ออกจากเมืองทั้งที่เดินทางกลับไปกับกลุ่มท่องเที่ยวหรือเดินทางกลับไปด้วยตัวเอง	กับผู้ขนส่ง (สายการบินหรือบริษัทรถขนส่ง ฯลฯ) ก่อนที่จะนำลูกค้าไปส่งให้แก่ผู้ขนส่งนั้นๆ และลงมือกระทำการตามแผนสำรอง ฉุกเฉินทันทีที่เกิดมีการเปลี่ยนแปลงตารางเดินทาง (ตารางกำหนดการบินหรือกำหนดการเดินรถ ฯลฯ) หรือเมื่อมีปัญหาอื่นใดเกิดขึ้นก็ตาม 4.2 รวบรวมลูกค้าที่จะเดินทางกลับให้เดินทางออกจากโรงแรมในลักษณะที่จะสร้างความยุ่งเหยิงให้เกิดมีขึ้นน้อยที่สุดในล็อบบี้ ณ พื้นที่ส่วนหน้าของที่พักแรม 4.3 ใช้บัญชีรายชื่อผู้โดยสารเพื่อการตรวจเช็คความถูกต้องในรายละเอียดผู้โดยสารที่จะเดินทางกลับทั้งหมด 4.4 ตรวจเช็คกระเป๋าเดินทางก่อนที่จะเดินทางออกจากที่พัก โดยใช้มาตรการที่จะทำให้มั่นใจได้ว่าจะไม่มีสิ่งใดถูกลืมทิ้งไว้เบื้องหลัง 4.5 แนะนำลูกค้าให้ตรวจสอบสิ่งของต่างๆ เช่น กุญแจของโรงแรม สิ่งของมีค่าที่ฝากไว้ในตู้นิรภัยของโรงแรม บัตรโดยสาร และหนังสือเดินทาง 4.6 แนะนำลูกค้าอย่างถูกต้องเกี่ยวกับมาตรการภาษีในการเดินทางออก ข้อกำหนดในเรื่องสินค้าปลอดภาษี บัตรผู้โดยสารขาออก และมาตรการโดยทั่วไปซึ่งจะใช้เมื่อเดินทางออกจากสถานีขนส่งนั้น 4.7 รับข้อมูลป้อนกลับจากลูกค้าอย่างสุภาพเกี่ยวกับสินค้าและบริการต่างๆ ที่ลูกค้าได้ให้ไว้ และถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารเหล่านั้นให้แก่บริษัท อย่างถูกต้องและครบถ้วน 4.8 ใช้มาตรการที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้การลงทะเบียนรับบัตรโดยสาร และเลขที่นั่ง ณ สถานีขนส่งนั้น ๆ เป็นไปอย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ

T3.พัฒนาและบำรุงรักษาความรู้ทั่วไปที่จำเป็นสำหรับมัคคุเทศก์

นิยาม : หน่วยนี้จะเกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะที่จำเป็นจะต้องมีไว้เพื่อใช้ค้นคว้าวิจัยข้อมูลข่าวสารของประเทศนั้น ๆ เพื่อการนำเสนอต่อลูกค้า ซึ่งหน่วยนี้จะรวมไปถึงการที่จะต้องมีความรู้ทั่วไปที่ดีเกี่ยวกับประเทศและภูมิภาคท้องถิ่น และจะเน้นถึงความจำเป็นที่จะต้องค้นคว้าวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงและขยายความรู้ของมัคคุเทศก์ให้ทันสมัย และเพิ่มมากขึ้น โดยในหน่วยอื่น ๆ จะมีรายละเอียดมากขึ้นและจะเป็นเฉพาะสาขามากยิ่งขึ้นในเรื่องของความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับสถานที่ทางมรดก/วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ซึ่งความรู้และทักษะเฉพาะทางและที่เป็นรายละเอียดต่าง ๆ อีกมากมายอันเกี่ยวเนื่องกับสถานที่ทางมรดก/วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมธรรมชาตินั้นจะระบุไว้ในหน่วยอื่น ๆ ต่างหาก โดยที่รากฐานความรู้ที่สำคัญยิ่งในหน่วยนี้ก็จะมีความแตกต่างออกไปต่าง ๆ นานา ตามความต้องการของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในท้องถิ่น

องค์ประกอบของความสามารถ	บรรทัดฐานของการปฏิบัติงาน
ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประเทศและภูมิภาคท้องถิ่นที่ได้จากการค้นคว้าวิจัย	1.1 ระบุเรื่องที่ลูกค้าจะให้ความสนใจโดยอาศัยการติดต่อโดยตรงกับลูกค้าและปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว 1.2 ระบุแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ ๆ ได้อย่างถูกต้องและเป็นแหล่งที่ผู้เที่ยวใช้อยู่บ่อย ๆ 1.3 ประเมินผลแหล่งข้อมูลข่าวสารได้ทั้งในด้านของความน่าเชื่อถือและความน่าไว้วางใจ 1.4 เลือกและใช้เทคนิคในการค้นคว้าวิจัยอย่างเหมาะสม ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและมิได้เป็นทางการ เพื่อเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประเทศและภูมิภาคท้องถิ่นนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง ตรงต่อกรณี และทันสมัย 1.5 รับข้อมูลข่าวสาร โดยวิถีทางที่เหมาะสมกับวัฒนธรรม
ตระเตรียมข้อมูลข่าวสารเพื่อทำการนำเที่ยว	2.1 สร้างและปรับปรุงข้อมูลความรู้ส่วนบุคคลให้ถูกต้องและทันสมัยอยู่เสมอโดยใช้ระบบจัดเก็บแฟ้มที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 2.2 รวบรวมข้อมูลข่าวสารให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและจัดหมวดหมู่ไว้ในรูปแบบที่จะสามารถนำไปเสนอได้ในระหว่างทำการนำเที่ยว 2.3 ระบุแก่นของเรื่องและสารที่ได้จากการค้นคว้าวิจัยได้ตรงและสมกับความต้องการ
ปรับปรุงความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประเทศและภูมิภาคท้องถิ่นให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.1 ระบุและใช้โอกาสต่าง ๆ ในการบำรุงรักษาความทันสมัยของความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประเทศและภูมิภาคท้องถิ่นของท่าน 3.2 ประมวลความรู้ที่ทันสมัยนำไปใช้ในการนำเที่ยวอย่างสม่ำเสมอและด้วยวิถีทางที่เหมาะสมกับวัฒนธรรม

T4. ประสานงานและจัดการการท่องเที่ยว

นิยาม : หน่วยนี้จะเกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะที่มัคคุเทศก์จำต้องมีเพื่อที่จะปฏิบัติการนำเที่ยวได้ซึ่งจะรวมถึงสินค้า บริการ และสถานที่แหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลายด้วย ซึ่งหน่วยนี้จะต้องการให้มีการประยุกต์ใช้ทักษะทางด้านการวางแผนและการจัดองค์กรบวกกับความสามารถที่จะสร้างความสัมพันธ์กับผู้ประกอบการและเพื่อนร่วมงานสาขาต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เพื่อที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการนำเที่ยวและคุณภาพการบริการลูกค้า

องค์ประกอบของความสามารถ	บรรทัดฐานของการปฏิบัติงาน
วางแผนปฏิบัติการนำเที่ยว	1.1 วางแผนการปฏิบัติการนำเที่ยวให้สอดคล้องกับข้อมูลข่าวสารที่ได้ชี้แจงไว้หรือให้สอดคล้องกับเอกสารจากบริษัทนำเที่ยว 1.2 ระบุและประเมินความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในการเดินทางท่องเที่ยว และพัฒนาวิธีการโต้ตอบที่เหมาะสม 1.3 จัดเตรียมการนำเที่ยวให้สมตามความต้องการอันจำเพาะของลูกค้า 1.4 จัดลำดับความสำคัญและลงมือกระทำการตามที่กำหนดไว้ เพื่อเตรียมการเกี่ยวกับการนำเที่ยว และเพื่อการปฏิบัติงานนำเที่ยว ทั้งนี้ให้ดำเนินการล่วงหน้าก่อนที่การนำเที่ยวจะเริ่มต้นขึ้น
ชี้แจงและช่วยเหลือลูกค้า	2.1 ต้อนรับลูกค้าสู่การท่องเที่ยวและจัดให้มีการสรุปชี้แจงอย่างถูกต้องครบถ้วนถึงมาตรการและวิธีการนำเที่ยว 2.2 ให้ความช่วยเหลือและจัดหาข้อมูลข่าวสารเพิ่มเติมให้แก่ลูกค้าเพื่อยกระดับความสนุกสนานเพลิดเพลินในการท่องเที่ยวให้สูงขึ้น
สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว	3.1 สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เพื่อให้การปฏิบัติการนำเที่ยวสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความราบรื่น 3.2 กระทำการตามคำร้องขอของเพื่อนร่วมงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวโดยทันทีและด้วยความเต็มใจเมื่อใดก็ตามที่สามารถกระทำได้ 3.3 ร้องขอความช่วยเหลืออย่างสุภาพเมื่อต้องการได้รับความช่วยเหลือ 3.4 ทำข้อตกลงให้ชัดเจนเกี่ยวกับความรับผิดชอบส่วนบุคคลและความรับผิดชอบร่วมกันในระหว่างการท่องเที่ยว 3.5 จองและแจ้งยืนยันล่วงหน้ากับผู้ประกอบการสาขาต่าง ๆ อย่างถูกต้องชัดเจนและในเวลาที่เหมาะสม 3.6 ตีความเอกสารจากองค์กรอื่น ๆ อย่างถูกต้องและนำมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม
จัดการรายการนำเที่ยวอย่างเหมาะสม	4.1 ปฏิบัติการนำเที่ยวให้เป็นไปตามตารางเวลา และให้ครอบคลุมทุกจุดที่ได้กำหนดขึ้นไว้ในรายการนำเที่ยว 4.2 ให้คำแนะนำแก่ลูกค้าอย่างสุภาพและด้วยความละเอียดลออเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงรายการนำเที่ยวที่ไม่อาจจะหลีกเลี่ยงได้ 4.3 รีบวางแผนปรับรายการนำเที่ยวใหม่ทันที เมื่อจำเป็นจะต้องมีการปรับแก้

องค์ประกอบของความสามารถ	บรรทัดฐานของการปฏิบัติงาน
	เพื่อให้มั่นใจได้ว่าได้รวมเสนอสิ่งที่ลูกค้าซื้อมาได้ทั้งหมด หรือมิฉะนั้นก็เสนอสิ่งที่เทียบเท่ากันให้แก่ลูกค้าโดยให้มีความยุ่งเหยิงเกิดขึ้นน้อยที่สุด 4.4 ให้คำแนะนำเพื่อร่วมงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว และผู้ประกอบการอื่นๆ ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงรายการนำเที่ยวนั้นทันทีและให้เป็นไปตามมาตรการของบริษัทด้วย 4.5 พยายามติดต่อกับบุคคลเหล่านั้นในการจะช่วยแก้ปัญหาเมื่อรายการนำเที่ยวเกิดความล่าช้าขึ้น และให้ใช้เทคนิคการเจรจาต่อรองเพื่อให้เวลาที่ล่าช้าและผลกระทบทางลบเกิดขึ้นต่อลูกค้าน้อยที่สุด 4.6 แจ้งให้ลูกค้าทราบอย่างถูกต้องและชัดเจนถึงเหตุผลของความล่าช้าและได้ลงมือกระทำอะไรลงไปแล้วบ้าง เพื่อจัดการแก้ไขปัญหาความล่าช้าที่เกิดขึ้นนั้น
จัดการกับเหตุการณ์อันมิได้คาดฝัน	5.1 ลงมือใช้แผนสำรองฉุกเฉินโดยไม่ล่าช้าเมื่อเหตุการณ์อันมิได้คาดฝันเกิดขึ้น 5.2 ประเมินสถานการณ์และเลือกการกระทำที่เหมาะสมและทันที 5.3 ปฏิบัติตามมาตรการของบริษัทอย่างเคร่งครัดในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุหรือเมื่อความปลอดภัยของลูกค้าและของเพื่อนร่วมงานถูกคุกคาม 5.4 ระบุและเข้าถึงแหล่งแห่งความช่วยเหลือได้ทันที 5.5 แก้ไขเปลี่ยนแปลงการท่องเที่ยวเพื่อให้ความสนุกสนานเพลิดเพลินของลูกค้าถูกกระทบน้อยที่สุด
ชี้แจงเมื่อสิ้นสุดรายการท่องเที่ยว	6.1 จัดทำรายงานการนำเที่ยวที่สมบูรณ์และถูกต้อง ตามแนวทางที่บริษัทได้กำหนดไว้ 6.2 จัดหาข้อมูลป้อนกลับที่ได้จากลูกค้าและข้อมูลข่าวสารอื่นๆ นำส่งแก่บริษัทเพื่อช่วยในการปรับปรุงให้ดีขึ้นในอนาคต

T5. นำเที่ยวให้แก่กลุ่มท่องเที่ยว

นิยาม : หน่วยนี้จะเกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะที่มัคคุเทศก์จำต้องมีเพื่อที่จะรับบทเป็นผู้ประสานงานกลุ่ม โดยหน่วยนี้จะเน้นไปที่ทักษะในการติดต่อสื่อสาร การเป็นผู้นำและการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ โดยนำไปประยุกต์ใช้เป็นกรณีเฉพาะในการนำเที่ยว

องค์ประกอบของความสามารถ	บรรทัดฐานของการปฏิบัติงาน
ประสานการเคลื่อนที่ของกลุ่ม	1.1 พยายามรักษาตารางการท่องเที่ยวไว้ให้ได้เท่าที่จะกระทำได้ โดยอาศัยการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับกลุ่ม 1.2 ใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อดึงดูดความสนใจของกลุ่มให้ได้โดยทันทีเมื่อต้องการ 1.3 ให้คำแนะนำแก่กลุ่มอย่างประณีตและถูกต้องชัดเจนเกี่ยวกับการที่ความยุ่งเหยิงและความเดือดร้อนควรจะเกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยที่มันอาจจะรบกวนแก่สมาชิกท่องเที่ยวคนอื่นๆ ในกลุ่มหรือชุมชนเจ้าของพื้นที่และสิ่งแวดล้อม 1.4 หยุดการเคลื่อนที่ของกลุ่มอย่างเป็นระบบ และตรวจเช็คจำนวนสมาชิกในกลุ่มในเวลาที่เหมาะสม 1.5 ให้คำแนะนำแก่ลูกค้าถึงมาตรการที่เหมาะสมถ้าพวกเขาแยกออกจากกลุ่ม 1.6 ให้คำชี้แนะแก่กลุ่มในลักษณะและจังหวะที่เหมาะสมแก่กลุ่มนั้นๆ 1.7 กระตุ้นลูกค้าให้แสวงหาความชัดเจนในคำชี้แนะต่างๆ เมื่อเห็นว่าจำเป็น
กระตุ้นให้กลุ่มเกิดขวัญกำลังใจและไมตรีจิต	2.1 ใช้เทคนิคต่าง ๆ ในอันที่จะสร้างความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นของกลุ่มให้เกิดขึ้นในระหว่างท่องเที่ยว 2.2 รักษาความต้องการของบุคคลแต่ละคนกับความต้องการของกลุ่มให้ได้ดุลยภาพในระหว่างนำเที่ยวอยู่นั้น
จัดการกับความยุ่งยากและข้อขัดแย้ง	3.1 ประเมินศักยภาพของความขัดแย้งทันทีและกระทำการอย่างเหมาะสมเพื่อป้องกันและ/หรือแก้ไขความขัดแย้งนั้น 3.2 กระทำการอย่างเหมาะสมเพื่อจัดการกับสมาชิกเจ้าปัญหาในกลุ่มท่องเที่ยว 3.3 ตอบโต้กับความขัดแย้งและความยุ่งยากต่างๆ ในลักษณะที่จะรักษาขวัญ กำลังใจและไมตรีจิตของกลุ่มเอาไว้ให้ดีที่สุดเท่าที่จะกระทำได้ 3.4 ปฏิบัติตามมาตรการควบคุมยาเสพติดหรือการควบคุมลูกค้าที่ติดแอลกอฮอล์ตามที่บริษัทได้ให้แนวทางไว้และตามบทบัญญัติของกฎหมาย

T6. ตระเตรียมและนำเสนอคำบรรยายหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยว

นิยาม : หน่วยนี้เกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะที่จำเป็นเพื่อที่จะตระเตรียมและนำเสนอคำบรรยายและกิจกรรมต่าง ๆ ให้แก่ลูกค้า ซึ่งประเด็นสำคัญจะอยู่ที่ความต้องการใช้เทคนิคการตีความและการนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะมั่นใจได้ว่าการมีส่วนร่วมของลูกค้า และความสนุกสนานเพลิดเพลินของลูกค้าจะมีขึ้นตามการนำเที่ยวที่มีสีสัน และหน่วยนี้จะพิจารณาเกินเลยออกไปจากการนำเสนอเฉพาะแต่คำบรรยายที่เป็นไปตามบทที่ร่างไว้เท่านั้น หากแต่ต้องการการนำเสนอที่สร้างสรรค์และเป็นที่น่าสนใจด้วย

องค์ประกอบของความสามารถ	บรรทัดฐานของการปฏิบัติงาน
ตระเตรียมคำบรรยายหรือกิจกรรมเพื่อนำเสนอต่อลูกค้า	1.1 เลือกและจัดหมวดหมู่ข้อมูลข่าวสารอย่างเหมาะสมเพื่อตอบสนองให้ตรงกับความต้องการเฉพาะทางของลูกค้า ให้ตรงตามเนื้อหาการปฏิบัติงาน และให้เหมาะสมกับเวลา 1.2 เลือกและพัฒนาแนวคิดที่เป็นแก่นของเรื่องอย่างเหมาะสมในฐานะที่เป็นพื้นฐานของการบรรยายหรือของกิจกรรมต่างๆ 1.3 สร้างคำบรรยายหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อที่จะช่วยเสริมศักยภาพของความสนุกสนานเพลิดเพลินและศักยภาพของการเรียนรู้ของลูกค้าให้เพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น 1.4 รับ ตรวจสอบ และประมวลข้อมูลตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ไว้ล่วงหน้าก่อนการนำเที่ยวหรือก่อนเริ่มกิจกรรม
นำเสนอคำบรรยายหรือกิจกรรมแก่ลูกค้า	2.1 ใช้เทคนิคการตีความและการนำเสนอเพื่อที่จะรวมเอาความสนุกสนานเพลิดเพลินและการเรียนรู้เข้าไว้ด้วยกัน และเพื่อที่จะยกระดับคุณภาพของประสบการณ์ให้แก่ลูกค้า 2.2 ใช้ภาษาที่เหมาะสมต่อกลุ่มลูกค้า 2.3 นำเสนอข้อมูลข่าวสารที่ตรงต่อกรณี มีความถูกต้อง ทันสมัย และเสนอไปตามลำดับแห่งเหตุและผล 2.4 นำเสนอข้อมูลข่าวสารให้ลึกและกว้างอย่างเหมาะสมเพื่อตอบสนองความต้องการจำเพาะของลูกค้าได้ 2.5 นำเสนอข้อมูลข่าวสารในลักษณะที่เป็นการสาธิตถึงความละเอียดอ่อนของวัฒนธรรมและสังคม 2.6 ใช้อุปกรณ์อย่างถูกต้องพร้อมทั้งระบุและรายงานถึงความบกพร่องของอุปกรณ์ต่างๆ ทันที
มีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า	3.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของลูกค้าภายใต้ข้อกำหนดเรื่องความปลอดภัยโดยใช้เทคนิคการตีความและการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ 3.2 เชื้อเชิญคำถามและข้อมูลป้อนกลับจากลูกค้า ทั้งในระหว่างการนำเที่ยวและเมื่อสิ้นสุดกิจกรรมหรือการบรรยายครั้งหนึ่งๆ แล้ว 3.3 ตอบคำถามอย่างสุภาพและอย่างถูกต้อง และถ้าจำเป็นก็อาจจะให้กลุ่ม

องค์ประกอบของความสามารถ	บรรทัดฐานของการปฏิบัติงาน
	เข้ามาเกี่ยวข้องด้วยโดยการพูดซ้ำข้อคำถามและตอบออกมาอีกครั้งหนึ่งให้ได้ยินโดยทั่วกัน 3.4 เสนอที่จะค้นหาคำตอบให้ในอนาคตหรือโยงลูกค้าไปสู่ข้อมูลข่าวสารอื่นเมื่อไม่ทราบคำตอบ 3.5 รักษาการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานที่เหมาะสมไว้เมื่อเกิดความต้องการขึ้นอันเนื่องมาจากภาวะของการท่องเที่ยวหรือกิจกรรมเฉพาะกรณี 3.6 ลงมือใช้แผนสำรองฉุกเฉินโดยไม่ชักช้าเมื่อเหตุการณ์อันมิได้คาดฝันเกิดขึ้น และแก้ไขเปลี่ยนแปลงรูปแบบการนำเสนอ การเรียงลำดับหรือโครงสร้าง เพื่อให้กระทบต่อความสนุกสนานเพลิดเพลินของลูกค้าน้อยที่สุด

T7. ตระเตรียมเนื้อหาที่ต้องมีการตีความเป็นพิเศษ (สิ่งแวดล้อมทางมรดกวัฒนธรรม ต่าง ๆ)

นิยาม : หน่วยนี้บรรยายถึงความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับมัคคุเทศก์เพื่อที่จะใช้ค้นคว้าวิจัยและปรับปรุงข้อมูลข่าวสารเฉพาะสาขาให้ทันสมัยยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น มัคคุเทศก์ซึ่งทำงานในศูนย์วัฒนธรรมจะต้องการข้อมูลข่าวสารชนิดหนึ่งซึ่งจะเกี่ยวเนื่องกับจุดเน้นของวัฒนธรรมในศูนย์นั้น ทั้งนี้ความรู้ทั่วไป (ตัวอย่างเช่น ความรู้เกี่ยวกับประเทศและภูมิภาคใดภูมิภาคหนึ่งที่กำหนด) จะได้นำมาระบุไว้ในหน่วยนี้ด้วย โดยที่รากฐานของความรู้อันสำคัญในหน่วยนี้จะแตกต่างออกไปตามความต้องการของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในท้องถิ่นนั้น ๆ และที่สำคัญยิ่งก็คือการฝึกอบรมใด ๆ ก็ตามจะต้องคำนึงถึงเรื่องเหล่านี้ด้วย

องค์ประกอบของความสามารถ	บรรทัดฐานของการปฏิบัติงาน
ค้นคว้าวิจัยข้อมูลข่าวสารเฉพาะสาขาเพื่อการนำเสนอ	1.1 ระบุแหล่งข้อมูลข่าวสารได้ถูกต้องเกี่ยวกับเรื่องเฉพาะสาขา 1.2 ใช้เทคนิคการค้นคว้าวิจัยในรูปแบบที่เป็นทางการและมิได้เป็นทางการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมเพื่อเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ตรงประเด็นถูกต้อง และเกี่ยวกับเรื่องเฉพาะสาขา 1.3 ระบุเรื่องที่ลูกค้าสนใจได้โดยอาศัยการติดต่อโดยตรงกับลูกค้าและการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว 1.4 นำเอาเรื่องที่ลูกค้าสนใจมาเป็นประเด็นสำคัญของกิจกรรมการค้นคว้าวิจัย
ตระเตรียมข้อมูลข่าวสารเฉพาะสาขาเพื่อการนำเที่ยว	2.1 จัดรวมข้อมูลข่าวสารในลักษณะที่จะสะท้อนความต้องการของลูกค้าและในวิถีทางที่ข้อมูลข่าวสารจะถูกนำเสนอในระหว่างการนำเที่ยวหรือในกิจกรรมที่ต้องตีความ 2.2 ระบุและพัฒนาแก่นของเรื่องชนิดที่ต้องตีความและสารที่แสดงออกมาโดยใช้การค้นคว้าวิจัยเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการจำเพาะของลูกค้าได้
ปรับปรุงความรู้เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารเฉพาะสาขาให้ทันสมัย	3.1 ระบุและใช้โอกาสที่จะบำรุงรักษาความรู้เกี่ยวกับเรื่องเฉพาะสาขาให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ 3.2 ประมวลความรู้ที่ทันสมัยนำไปใช้ในกิจกรรมนำเที่ยวประจำวัน

T8. วางแผนและลงมือปฏิบัติการให้มีผลกระทบน้อยที่สุด

นิยาม : หน่วยนี้เกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะที่จำเป็นในการที่จะจัดรวมและลงมือปฏิบัติกิจกรรมทางการท่องเที่ยวซึ่งจะให้มีผลกระทบทางลบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด ซึ่งโดยทั่วไปแล้วผู้นำเที่ยวอาวุโสหรือผู้ประสานการปฏิบัติงานระดับอาวุโสจะเป็นผู้รับภาระกระทำการในกระบวนการนี้ และจุดเน้นของหน่วยนี้คือการกระทำการวางแผนและการลงมือกระทำการตามแผนในระยะสั้น ซึ่งหน่วยนี้จะเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับการปฏิบัติการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยเฉพาะ แต่ก็ควรจะประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติการทางการท่องเที่ยวทั้งหมดด้วย

องค์ประกอบของความสามารถ	บรรทัดฐานของการปฏิบัติงาน
จัดหมวดหมู่กิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม	1.1 พัฒนาประสบการณ์และกิจกรรมต่างๆ ตามหลักปฏิบัติของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอันรวมไปถึงความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม ชุมชนในท้องถิ่นความละเอียดอ่อนทางวัฒนธรรม และการสนองตอบต่อความคาดหวังที่แท้จริงของลูกค้า 1.2 ปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ เกี่ยวกับประเด็นของความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม 1.3 พัฒนามาตรการนำเที่ยวเพื่อจำกัดศักยภาพของผลกระทบทางลบและขยายผลกระทบทางบวกให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ในด้านของสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและชุมชนในท้องถิ่น
ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้มีผลกระทบให้น้อยที่สุด	2.1 เลือกและใช้มาตรการที่มีผลกระทบน้อยที่สุดซึ่งเหมาะสำหรับพื้นที่นั้น ๆ 2.2 ให้คำแนะนำแก่ลูกค้าอย่างสุภาพเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับกันในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันและในชุมชนที่แตกต่างกันก่อนที่จะเข้าไปในพื้นที่นั้นๆ 2.3 จัดหาบทบาทตัวอย่างให้แก่ลูกค้าและเพื่อนร่วมงานโดยให้เป็นบทบาทที่จะสัมพันธ์กับผลกระทบทางลบให้น้อยที่สุด 2.4 กระทำการอย่างเหมาะสมเพื่อเปิดเผยให้ทราบถึงสถานการณ์ที่พฤติกรรมของลูกค้าไม่อาจจะเป็นที่ยอมรับกันได้
ติดตามผลกระทบและการเปลี่ยนแปลง	3.1 ติดตามตรวจสอบและบันทึกการเปลี่ยนแปลงอย่างถูกต้องเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม 3.2 รวบรวมข้อมูลข่าวสารทางสิ่งแวดล้อมในฐานะที่เป็นตัวแทนหรือเป็นผู้อำนาจหน้าที่ทางสิ่งแวดล้อม สังคม เมื่อมีโอกาสอันเหมาะสม 3.3 ให้คำแนะนำแก่ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงทันทีในเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม

T9. พัฒนาและบำรุงรักษาความรู้ทั่วไปที่จำเป็นสำหรับมัคคุเทศก์

นิยาม : หน่วยนี้จะบรรยายถึงความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับมัคคุเทศก์เพื่อค้นคว้าวิจัยและปรับปรุงข้อมูลข่าวสารเฉพาะสาขาให้ทันสมัย ตัวอย่างเช่น มัคคุเทศก์ซึ่งทำงานในอุทยานแห่งชาติจะต้องการความรู้ในรายละเอียดเกี่ยวกับภูมิทัศน์ของอุทยานเป็นการจำเพาะ และความรู้ทั่วไป (ตัวอย่างเช่นความรู้เกี่ยวกับประเทศและภูมิภาคใดภูมิภาคหนึ่งที่กำหนดไว้) ก็จะมีอยู่ในหน่วยนี้ด้วย

องค์ประกอบของความสามารถ	บรรทัดฐานของการปฏิบัติงาน
ค้นคว้าวิจัยข้อมูลข่าวสารเฉพาะสาขาเพื่อการนำเสนอ	1.1 ระบุแหล่งข้อมูลข่าวสารได้ถูกต้องเกี่ยวกับเรื่องเฉพาะสาขา 1.2 ใช้เทคนิคการค้นคว้าวิจัยในรูปแบบที่เป็นทางการ และมิได้เป็นทางการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมเพื่อเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ตรงประเด็นถูกต้อง และเกี่ยวกับเรื่องเฉพาะสาขา 1.3 ระบุเรื่องที่ลูกค้าสนใจได้โดยอาศัยการติดต่อโดยตรงกับลูกค้าและการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว 1.4 นำเอาเรื่องที่ลูกค้าสนใจมาเป็นประเด็นสำคัญของกิจกรรมการค้นคว้าวิจัย
ตระเตรียมข้อมูลข่าวสารเฉพาะสาขาเพื่อการนำเที่ยว	2.1 จัดรวมข้อมูลข่าวสารในลักษณะที่จะสะท้อนความต้องการของลูกค้าและในวิถีทางที่ข้อมูลข่าวสารจะถูกนำเสนอในระหว่างการนำเที่ยวหรือในกิจกรรมที่ต้องตีความ 2.2 ระบุและพัฒนาแก่นของเรื่องชนิดที่ต้องตีความและสารที่แสดงออกมาโดยใช้การค้นคว้าวิจัยเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการจำเพาะของลูกค้าได้
ปรับปรุงความรู้เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารเฉพาะสาขาให้ทันสมัย	3.1 ระบุและใช้โอกาสที่จะบำรุงรักษาความรู้เกี่ยวกับเรื่องเฉพาะสาขาให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ 3.2 ประมวลความรู้ที่ทันสมัยนำไปใช้ในกิจกรรมนำเที่ยวประจำวัน

T10. วางแผนและพัฒนากิจกรรมที่ต้องมีการตีความ

นิยาม : หน่วยนี้เกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการวางแผนและพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องมีการตีความเพื่อกลุ่มลูกค้าที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งโดยทั่วไปแล้วผู้นำเที่ยวอาวุโสหรือผู้ประสานกิจกรรมอาวุโสจะรับภาระนี้ไปปฏิบัติ และจะเกี่ยวเนื่องกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำลังพัฒนาขึ้นในฝ่ายจัดการนำเที่ยวของบริษัทนำเที่ยว ในแหล่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว/สวนสนุกที่มีแนวคิดเฉพาะทาง และในอุทยานแห่งชาติ

องค์ประกอบของความสามารถ	บรรทัดฐานของการปฏิบัติงาน
สร้างความต้องการกิจกรรม	1.1 ระบุความต้องการกิจกรรม โดยมีพื้นฐานอยู่บนการร้องขอของลูกค้า การมีข้อมูลป้อนกลับของลูกค้า การริเริ่มพัฒนาสินค้าและความต้องการของชุมชนที่กว้างขวางมาก 1.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรมอันเป็นวัตถุประสงค์ทางด้านการศึกษา การตีความ และการพาณิชย์โดยการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานที่เหมาะสม
พัฒนากิจกรรม	2.1 ระบุและพัฒนาแก่นของเรื่องในกิจกรรมและสารของกิจกรรม 2.2 ระบุและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรที่มีศักยภาพ ในลักษณะซึ่งเหมาะสมกับวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงสามารถระบุและเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาคนอื่น ๆ ได้ตามที่ต้องการด้วย 2.3 พัฒนากิจกรรมตามหลักของการตีความโดยใช้เทคนิคการติดต่อสื่อสารที่สร้างสรรค์ 2.4 รับภาระความเสี่ยงที่อาจจะเกิดมีขึ้นและประมวลไปสู่การพัฒนากิจกรรม 2.5 เลือกสารและข้อมูลข่าวสารที่กว้างและลึกเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของลูกค้า 2.6 พัฒนาทรัพยากรต่างๆ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมภายในกรอบเวลาที่กำหนด 2.7 พัฒนากิจกรรมภายในกรอบงบประมาณเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ได้ตกลงกันไว้ในการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานต่าง ๆ 2.8 ส่งเสริมกิจกรรม โดยร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องและให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ทางการตลาดขององค์กร
ประเมินผลกิจกรรม	3.1 รับข้อมูลป้อนกลับทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและมิได้เป็นทางการจากลูกค้าและเพื่อนร่วมงานในระหว่างให้คำปรึกษาหารือ หรือในระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมนั้น 3.2 ดัดแปลงแก้ไขกิจกรรมตามข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับ 3.3 จัดทำและใช้กลไกทบทวน/ตรวจทานการปฏิบัติการอยู่ตลอดเวลาเพื่อที่จะมั่นใจได้ว่าจะมีการปรับปรุงกิจกรรมให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้นๆ

ขอบเขตงานของมัคคุเทศก์

หน่วยต่าง ๆ เหล่านี้จะประยุกต์ใช้ต่อมัคคุเทศก์ที่ทำงานอยู่ในทุกสาขาของอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ข้อกำหนดทางจริยธรรมโดยทั่วไปและเฉพาะกรณีอาจจะหมายรวมถึง :

- ความจริงและความซื่อสัตย์เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่ให้แก่ลูกค้า
- การจัดบริการให้ตามที่ได้โฆษณาหรือแจ้งไว้
- ปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมต่อชุมชนในท้องถิ่น
- ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ลูกค้า และผู้ประกอบการอื่น ๆ
- ข้อกำหนดทางวัฒนธรรม
- ข้อกำหนดทางสิ่งแวดล้อมและการปฏิบัติที่ยั่งยืน

โอกาสในการปรับปรุงความรู้และทักษะรวมทั้งปรับปรุงแหล่งข้อมูลข่าวสารของมัคคุเทศก์ที่สำคัญให้ทันสมัยอาจหมายรวมถึง :

- การสัมมนาในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
- หลักสูตรฝึกอบรม
- การจัดท่องเที่ยวเพื่อสร้างความคุ้นเคย
- การมีส่วนร่วม/สมาชิกภาพในสมาคมมัคคุเทศก์อาชีพ
- การค้นคว้าวิจัยแบบพิธีการและมิได้เป็นพิธีการ
- การค้นคว้าวิจัยทางอินเตอร์เน็ต

มัคคุเทศก์อาจจะทำงานกับผู้ประกอบการในการท่องเที่ยวซึ่งอาจจะเป็น :

- บริษัทรถนำเที่ยวขนาดใหญ่
- บริษัทนำเที่ยว
- ผู้ประกอบการเรือท่องเที่ยวขนาดใหญ่
- สายการบิน
- ผู้ประกอบการที่พักแรม
- สถานที่ขายอาหารและเครื่องดื่ม
- แหล่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยวหรือสวนสนุกที่มีแนวคิดเฉพาะทาง
- บริษัทนำเที่ยวที่นำนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาท่องเที่ยว
- มัคคุเทศก์ประเภทอื่น ๆ

ข้อกำหนดทางด้านสังคม วัฒนธรรม และธุรกิจ อาจเกี่ยวโยงไปถึง :

- ภาษาท่าทาง
- ประเพณีทางวัฒนธรรมและศีลธรรมจรรยา
- ภาษาที่เป็นที่ยอมรับของอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

ประจักษ์พยานแห่งมัคคุเทศก์

ความรู้และทักษะต่อไปนี้จะต้องได้รับการประเมินหรือตรวจสอบในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยนี้ :

- ความรู้ทั่วไปด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและโดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยว/การประกอบการนำเที่ยวแบบขายส่ง และวิธีการนำเที่ยวที่เหมาะสมกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
- บทบาท ความรับผิดชอบ และเส้นทางอาชีพสำหรับมัคคุเทศก์ประเภทต่าง ๆ รวมไปถึงมัคคุเทศก์ของนักท่องเที่ยว ผู้จัดการกลุ่มท่องเที่ยว มัคคุเทศก์ในแหล่งท่องเที่ยว มัคคุเทศก์ผจญภัย มัคคุเทศก์ที่คอยต้อนรับนักท่องเที่ยว เจ้าภาพประจำเมือง และมัคคุเทศก์ที่ขับรถไปด้วย
- สมาคมในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการที่มีให้แก่ผู้นำเที่ยว
- คดีความและความรับผิดตามกฎหมายซึ่งมีผลโดยเฉพาะต่อการปฏิบัติงานนำเที่ยวรวมถึง :
- กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค
- การออกใบอนุญาต
- ความรับผิดทางกฎหมายต่อสาธารณะและหน้าที่ในการดูแลเอาใจใส่ของผู้นำเที่ยว
- กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม
- เรื่องของความปลอดภัยซึ่งมีผลโดยเฉพาะต่อการปฏิบัติการนำเที่ยวในบางบริบท
- ปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณาในการลดผลกระทบทางลบให้เหลือน้อยที่สุดในเรื่องของสังคมและสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติซึ่งการนำเที่ยวก่อให้เกิดขึ้น
- ความรู้ในเรื่องการประชุมทางสังคม วัฒนธรรมและธุรกิจที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานในฐานะผู้นำเที่ยวได้
- ทักษะในการพูดและการฟังเพื่อที่จะดำเนินการติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และคาดเดาได้อันเกี่ยวเนื่องกับกิจกรรมในชีวิตประจำวัน และการปฏิสัมพันธ์นอกกิจวัตรปกติที่จะมีธรรมชาติแตกต่างกันไปต่าง ๆ นาน
- สิ่งอำนวยความสะดวก/จุดเดินทางเข้า-ออกที่สำคัญในพื้นที่ท้องถิ่น
- สิ่งอำนวยความสะดวก ณ สถานีขนส่งในท้องถิ่นและมาตรการสำหรับการเดินทางเข้า-ออก
- เทคนิคการแสดงตัวของมัคคุเทศก์ภายในสถานีขนส่งต่าง ๆ
- มาตรการเกี่ยวกับกระเป๋าเดินทางภายในสถานีขนส่งในท้องถิ่นและภายในสถานที่พักแรม
- รูปแบบและถ้อยคำที่ใช้ในเอกสารการเดินทางของลูกค้าที่เป็นเอกสารมาตรฐาน (บัตรโดยสารเครื่องบิน รถขนส่ง รถไฟ เอกสารการจองที่พักแรม เอกสารการรับและส่งระหว่างสนามบินและที่พักแรม)
- ความรู้เกี่ยวกับเวลาในรูปแบบเรียกติดต่อกัน 24 ชั่วโมง พร้อมทั้งรหัสสายการบินและรหัสเมือง
- การใช้ไมโครโฟน (สำหรับใช้ในรถรับและส่งระหว่างสนามบิน – ที่พักแรม เป็นต้น
- ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประเทศและภูมิภาคท้องถิ่นหมายรวมถึง :
- ภูมิอากาศ (แบบแผนของสภาพอากาศรวมทั้งสภาพอากาศแปรปรวนต่าง ๆ และผลกระทบของภูมิอากาศต่อวิถีชีวิต เรื่องราวที่เกี่ยวเนื่องหรือสัมพันธ์กับภูมิอากาศในพื้นที่ท้องถิ่น)
- ภูมิศาสตร์และธรณีวิทยา (ชั้นของดิน/สถานที่อันเป็นที่หมายสำคัญในพื้นที่/สิ่งดึงดูดใจทางธรรมชาติและลักษณะเด่นที่สำคัญทั้งในประเทศและในภูมิภาคท้องถิ่น

- ประวัติศาสตร์ (การพัฒนาของภูมิภาคท้องถิ่นทางประวัติศาสตร์ เหตุการณ์สำคัญทางประวัติศาสตร์ และบุคคลสำคัญ ตลอดจนวันที่สำคัญ ๆ)
- สถาปัตยกรรม (รูปทรงหลักและความโดดเด่นที่มี สิ่งก่อสร้างและโครงสร้างที่สำคัญ ๆ องค์ประกอบทางวัฒนธรรม วัฒนธรรมที่แตกต่างกันภายในประเทศและภายในพื้นที่ท้องถิ่น กิจกรรมทางวัฒนธรรม ประเพณีในท้องถิ่น)
- ศิลปะ โรงละคร ดนตรี และวรรณคดี (การแสดงที่สำคัญ ๆ นักเขียนและศิลปิน งานที่มีชื่อเสียง กิจกรรมทางวัฒนธรรมที่สำคัญ ๆ)
- ศาสนา (ความเชื่อของประชาชน การปฏิบัติศาสนกิจ)
- สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและการท่องเที่ยว (เหตุที่สิ่งแวดล้อมเป็นสินทรัพย์ทางการท่องเที่ยว ผลกระทบของการท่องเที่ยวต่อสิ่งแวดล้อม การจัดการที่ดินรวมไปถึงบทบาทของอุทยานแห่งชาติ)
- พืชพันธุ์ไม้ดอกและสัตว์ป่า (ภาพรวมของพันธุ์ไม้ดอกและสัตว์ป่าในพื้นที่ ลักษณะเฉพาะและที่ตั้งหรือแหล่งที่อยู่อาศัย)
- รัฐบาลและการเมืองการปกครอง (โครงสร้างทั่วไป พรรคการเมือง ผู้นำทางการเมืองที่สำคัญ ๆ ประเด็นทางการเมืองที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน)
- การขนส่ง (ระบบการขนส่งหลัก การใช้รูปแบบการขนส่งที่แตกต่างกัน การพัฒนารูปแบบของการขนส่งที่แตกต่างกันในประวัติศาสตร์)
- เกษตรกรรม (สินค้าหลักและประเด็นปัญหาในปัจจุบัน)
- วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (บุคคลที่มีชื่อเสียง การค้นพบที่สำคัญ ๆ)
- กีฬา (กิจกรรมทางกีฬาที่สำคัญ ๆ สถิติทางกีฬา การกีฬาในท้องถิ่น สิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬา การเปรียบเทียบกีฬากับประเทศอื่นหรือพื้นที่อื่น)
- เศรษฐกิจ (ภาพรวมของสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ลักษณะสำคัญของเศรษฐกิจในท้องถิ่นและอุตสาหกรรมในท้องถิ่น)
- การค้า (สินค้าออกที่สำคัญและประเทศคู่ค้าที่สำคัญ ๆ)
- การศึกษา (ภาพรวมของโรงเรียนและระบบการศึกษาขั้นสูง เปรียบเทียบกับระบบการศึกษาของรัฐอื่นหรือประเทศอื่น)
- อาหาร (อาหารและผลิตภัณฑ์อาหารในท้องถิ่น)
- ไวน์ (ชนิดของไวน์ พื้นที่ทำไวน์ที่สำคัญ ๆ)
- วิถีชีวิต (ลักษณะที่สำคัญของรูปแบบการดำเนินชีวิตในชีวิตประจำวัน ครอบครัวและประเพณีทางสังคม)
- การจับจ่ายซื้อของ (สถานที่ที่มีชื่อเสียง สินค้าในท้องถิ่น)
- การบริการทางการท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกในท้องถิ่นที่ผู้มาเยือนมีความสนใจ (สถานที่แลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ สำนักงานรับจองการเดินทางท่องเที่ยว ที่พักแรม สิ่งดึงดูดใจทางการท่องเที่ยว ธนาคาร ร้านรับซักแห้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางการแพทย์ต่าง ๆ)
- เหตุการณ์ในสังคมในปัจจุบัน

ภาคผนวก 3



ร่าง พ.ร.บ. ส่งเสริมการประกอบอาชีพ

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการประกอบอาชีพ พ.ศ. ....

หลักการ

ให้มีกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการประกอบอาชีพ

เหตุผล

โดยที่เห็นสมควรให้มีการส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแลการประกอบอาชีพ ให้มีเกียรติภูมิและศักดิ์ศรี คุ้มครองและพัฒนาผู้ประกอบอาชีพและผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความสามารถในการประกอบอาชีพได้อย่างมีคุณภาพ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ลงทุนในเรื่องความพร้อมของกำลังแรงงาน สร้างความมั่นใจในสินค้าหรือบริการให้แก่ผู้บริโภค ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพการประกอบอาชีพให้มีมาตรฐานในระดับนานาชาติ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจกับนานาอารยะประเทศ โดยการจัดให้มีการบันทึกประสบการณ์ของบุคคล การรับรองความสามารถของบุคคล การกำหนดให้การประกอบอาชีพในบางสาขาอาชีพหรือตำแหน่งงานต้องดำเนินการโดยผู้ผ่านการรับรองความสามารถ การจัดตั้งกองทุนส่งเสริมการประกอบอาชีพและการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลและสถานประกอบกิจการมีความต้องการในการพัฒนาตนเองและบุคลากรในสถานประกอบกิจการให้มีความสามารถในการประกอบอาชีพ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

- ร่าง -

พระราชบัญญัติส่งเสริมการประกอบอาชีพ

พ.ศ. ....

.....

.....

.....

.....

.....

โดยที่เป็นการสมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการประกอบอาชีพ

.....

.....

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้ เรียกว่า "พระราชบัญญัติส่งเสริมการประกอบอาชีพ พ.ศ. ...."

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เว้นแต่บทบัญญัติในหมวด ๑ ให้มีผลบังคับนับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

"สมุดประจำตัว" หมายความว่า เอกสารหรือสิ่งอื่นใดที่ใช้ในการบันทึกประสบการณ์ เพื่อเป็นหลักฐานในการแสดงถึงประสบการณ์ของบุคคล

"การประเมิน" หมายความว่า การพิจารณาและวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และประสบการณ์หรือความสำเร็จในการประกอบอาชีพในระดับต่างๆ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

"ผู้ประเมิน" หมายความว่า ผู้ซึ่งได้ขึ้นทะเบียนให้ทำหน้าที่ในการประเมินผู้ขอรับรองความสามารถ

"การรับรองความสามารถ" หมายความว่า การรับรองความสามารถในการประกอบอาชีพของบุคคลที่ผ่านการประเมินในแต่ละระดับตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

"หนังสือรับรองความสามารถ" หมายความว่า หนังสือที่ใช้แสดงถึงความสามารถของบุคคลที่ผ่านการประเมินในการประกอบอาชีพในระดับต่างๆ

"องค์กรอาชีพ" หมายความว่า องค์กรอื่นใด ที่มีความเกี่ยวข้องและมีความชำนาญในการประกอบอาชีพเฉพาะด้าน และให้หมายความรวมถึงหน่วยงาน หรือองค์กรที่ทำหน้าที่ในการควบคุม กำกับดูแลการประกอบอาชีพของบุคคลตามที่ได้มีการกำหนดไว้ในกฎหมายอื่น

"กองทุน" หมายความว่า กองทุนส่งเสริมการประกอบอาชีพ

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมการประกอบอาชีพ

"นายทะเบียน" หมายความว่า อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย

"พนักงานเจ้าหน้าที่" หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่กับออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมหรือค่าบริการไม่เกินอัตราท้ายพระราชบัญญัตินี้ และกำหนดกิจการอื่นเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑
คณะกรรมการส่งเสริมการประกอบอาชีพ

มาตรา ๕ ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนกระทรวงพาณิชย์ ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้แทนกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผู้แทนกระทรวงคมนาคม ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ และกรรมการอื่นจำนวนแปดคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิสองคน จากผู้แทนองค์กรอาชีพสี่คน จากผู้แทนฝ่ายนายจ้างหนึ่งคน และจากผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอีกหนึ่งคน และให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการจะแต่งตั้งข้าราชการในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้

หลักเกณฑ์และวิธีการที่ให้ได้มาซึ่งกรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรอาชีพ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มาตรา ๖ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการประกอบอาชีพ

(๒) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรอาชีพ เข้ามามีส่วนร่วมในการจำแนกและกำหนดระดับความสามารถในการประกอบอาชีพ หรือดำเนินการเพื่อรับรองความสามารถ

(๔) ประเมินช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับความสามารถและส่งเสริมการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนตามความสามารถในการประกอบอาชีพ

(๕) ส่งเสริมสนับสนุน กำกับดูแล และพัฒนาความสามารถในอันที่จะก่อให้เกิดทักษะความชำนาญและคุณภาพในการประกอบอาชีพ

(๖) ส่งเสริมให้มีการประกอบอาชีพโดยบุคคลที่ได้รับการรับรองความสามารถ

(๗) ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานหรือองค์กรที่ทำหน้าที่ในการควบคุมดูแลการประกอบอาชีพดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

(๘) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ ที่ปรึกษา หรือองค์กรอาชีพ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๙) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๗ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี

มาตรา ๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งอาจพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) รัฐมนตรีให้ออกเพราะบกพร่อง ไม่สุจริตต่อหน้าที่ หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย

(๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

เมื่อกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ รัฐมนตรีอาจแต่งตั้งผู้อื่นเป็นกรรมการแทนได้ และให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

มาตรา ๙ การประชุมคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุม หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนนถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๐ กรรมการ อนุกรรมการ ที่ปรึกษา และผู้ประเมินที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ประเมินความสามารถที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ประเมินความสามารถตามมาตรา ๑๖ ให้ได้รับเบี้ยประชุม ค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พักและค่าใช้จ่ายอย่างอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา ๑๑ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการ และมีหน้าที่ติดตามให้บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปฏิบัติการให้เป็นไป ตามพระราชบัญญัตินี้ แล้วรายงานให้คณะกรรมการทราบ

หมวด ๒
การบันทึกประสบการณ์

มาตรา ๑๒ ผู้ใดประสงค์จะยื่นขอบันทึกประสบการณ์ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา ๑๓ ให้นายทะเบียนจัดทำสมุดประจำตัวของบุคคล เพื่อบันทึกประสบการณ์ให้แก่ผู้ยื่นคำขอตามมาตรา ๑๒ และจัดทำทะเบียนประวัติของผู้ยื่นคำขอ เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่างๆ ไว้เพื่อการ ตรวจสอบ

ทะเบียนประวัติ สมุดประจำตัว และการบันทึกประสบการณ์ ให้เป็นไปตามแบบและวิธีการที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา ๑๔ ผู้มีสมุดประจำตัวอาจแสดงสมุดประจำตัวเพื่อใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพหรือการจ้างงาน และนำไปใช้ในการรับรองความสามารถตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ แห่งพระราชบัญญัตินี้

หมวด ๓
การรับรองความสามารถในการประกอบอาชีพ

มาตรา ๑๕ ให้คณะกรรมการจำแนกและกำหนดระดับความสามารถของผู้ประกอบอาชีพและประเมินช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความสามารถเพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนตามความสามารถ

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งหรือจ้างองค์กรอาชีพหรือหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนทำการศึกษารายละเอียดตามวรรคหนึ่งได้

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และอัตราค่าตอบแทนหรือค่าจ้างขององค์กรอาชีพหรือหน่วยงานตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา ๑๖ ให้มีศูนย์ประเมินความสามารถในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และให้ทำหน้าที่ดังนี้

(๑) ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีการประเมิน การรับรองความสามารถ และการออกหนังสือรับรองความสามารถ

(๒) รวบรวมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับรายละเอียดของอาชีพหรือตำแหน่งงานที่มีอยู่ในสถานประกอบกิจการ

(๓) ประสานงานกับส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ในการพัฒนากำลังแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ หรือมีหน้าที่ในการกำกับดูแลหรือควบคุมการประกอบอาชีพ เพื่อขอรับการสนับสนุนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัตินี้

(๔) ดำเนินการอื่นตามที่นายทะเบียนมอบหมาย

มาตรา ๑๗ องค์กรอาชีพ หรือหน่วยงานของรัฐ ตามประเภทที่คณะกรรมการประกาศกำหนด ที่ประสงค์จะเป็นศูนย์ประเมินความสามารถให้ยื่นคำขอขึ้นทะเบียนต่อนายทะเบียน

ให้นายทะเบียนออกหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความสามารถแก่ผู้ยื่นคำขอขึ้นทะเบียนตามวรรคหนึ่ง ทั้งนี้ การขึ้นทะเบียน และการออกหนังสือรับรองให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๘ ศูนย์ประเมินความสามารถตามมาตรา ๑๗ ต้องชำระค่าธรรมเนียมและแสดงหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความสามารถไว้ในสถานที่ทำการโดยเปิดเผยและพบเห็นได้ง่าย

มาตรา ๑๙ ศูนย์ประเมินความสามารถ มีสิทธิเรียกเก็บค่าธรรมเนียมและค่าบริการได้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๐ ศูนย์ประเมินความสามารถ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้และ รายงานผลการดำเนินงานให้นายทะเบียนทราบตามหลักเกณฑ์และแบบที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา ๒๑ ผู้มีสมุดประจำตัวอาจยื่นคำขอรับรองความสามารถต่อศูนย์ประเมินความสามารถ

การยื่นคำขอ อายุหนังสือรับรองความสามารถ และการต่ออายุหนังสือรับรองความสามารถให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา ๒๒ ให้ศูนย์ประเมินความสามารถ เก็บเอกสารหลักฐานของผู้ยื่นคำขอและผลการพิจารณาของผู้ประเมินไว้เพื่อการตรวจสอบของพนักงานเจ้าหน้าที่ โดยเก็บรักษาไว้ไม่น้อยกว่าสองปี

มาตรา ๒๓ การประเมินให้ดำเนินการโดยผู้ประเมินไม่น้อยกว่าสามคน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประเมิน คุณสมบัติของผู้ประเมินให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา ๒๔ ผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา ๒๓ ที่ประสงค์จะเป็นผู้ประเมิน ให้ยื่นคำขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมินต่อนายทะเบียนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ให้นายทะเบียนออกบัตรประจำตัวผู้ประเมิน ให้แก่ผู้ขึ้นทะเบียนตามวรรคหนึ่งตามแบบที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

หมวด ๔
กองทุนส่งเสริมการประกอบอาชีพ

มาตรา ๒๕ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่ง เรียกว่า "กองทุนส่งเสริมการประกอบอาชีพ" ในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ และปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๒๖ กองทุนประกอบด้วย

(๑) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้ เมื่อเริ่มแรกของการจัดตั้งกองทุน และสนับสนุนเป็นครั้งคราวตามความจำเป็น

(๒) เงินรายได้จากค่าธรรมเนียมที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

(๓) เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้

(๔) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้กองทุน ทั้งจากในประเทศและต่างประเทศ

(๕) ดอกผลหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน

(๖) เงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนนอกจาก (๑) ถึง (๔) ที่กองทุนได้รับไม่ว่ากรณีใด

ในระยะเริ่มแรกของกองทุนให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและกระทรวงแรงงาน จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรการบริหารงานต่างๆ เพื่อใช้ในการดำเนินงานตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่กองทุนมีเงินในบัญชีมากกว่าห้าร้อยล้านบาทให้ใช้จ่ายเงินจากกองทุนดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

เงินของกองทุนไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง และกฎหมาย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการบริหารกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเก็บรักษาเงินกองทุน และดำเนินการเบิกจ่ายเงินกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๒๗ เงินกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อกิจการดังต่อไปนี้

(๑) ใช้ในการประสานงานเพื่อทำความตกลงกับสถาบันการเงินต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ผู้ได้รับหนังสือรับรองความสามารถกู้ยืมเพื่อลงทุนในการประกอบอาชีพ หรืออาจให้ผู้ได้รับหนังสือรับรองความสามารถกู้ยืมเพื่อลงทุนในการประกอบอาชีพโดยตรง

(๒) ใช้ในการประสานงานเพื่อทำความตกลงกับสถาบันการเงินต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีการจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความสามารถกู้ยืมเพื่อใช้ในการพัฒนา การประกอบกิจการ หรืออาจให้สถานประกอบกิจการที่มีการจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความสามารถกู้ยืมเพื่อใช้ในการพัฒนาการประกอบกิจการโดยตรง

(๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนองค์กรอาชีพหรือผู้ประกอบอาชีพตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(๔) ใช้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายของกรรมการ อนุกรรมการ ที่ปรึกษา และผู้ประเมิน ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๐

(๕) ใช้จ่ายเป็นค่าตอบแทนหรือค่าจ้างองค์กรอาชีพ หรือหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน ในการดำเนินการตามมาตรา ๑๕ วรรคสอง

(๖) ใช้จ่ายอื่นตามที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบ

การทำความตกลงหรือการให้กู้ยืมเงินกองทุนตาม (๑) (๒) ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

คณะกรรมการอาจจัดสรรเงินกองทุนไม่เกินร้อยละสิบของเงินกองทุนในแต่ละปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด ๕
การส่งเสริมการประกอบอาชีพ

มาตรา ๒๘ สถานประกอบกิจการที่มีการจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความสามารถตามจำนวนที่คณะกรรมการประกาศกำหนด มีสิทธิดังนี้

(๑) สิทธิที่จะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษ สำหรับเงินได้ของสถานประกอบกิจการเป็นจำนวนร้อยละของค่าจ้างผู้ผ่านการรับรองความสามารถที่ได้จ่ายในช่วงอัตราค่าจ้างตามมาตรา ๑๕ ทั้งนี้ โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร

(๒) ประโยชน์ที่จะได้รับคำปรึกษาแนะนำจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับกระบวนการวิเคราะห์จำแนกตำแหน่งงาน หรือการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน

(๓) สิทธิและประโยชน์อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๙ สถานประกอบกิจการที่จ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความสามารถตามจำนวนที่คณะกรรมการประกาศกำหนด มีสิทธิยื่นคำขอต่อนายทะเบียนเพื่อขอรับการอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายที่แสดงให้เห็นว่าเป็นสถานประกอบกิจการที่มีการใช้ผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านการรับรองความสามารถ

แบบ หรือลักษณะของเครื่องหมายตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการยื่นคำขออนุญาต การรับหรือมอบเครื่องหมายตามวรรคหนึ่ง และการต่ออายุการอนุญาต ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

สถานประกอบกิจการที่ได้รับการอนุญาตตามวรรคหนึ่ง อาจแสดงเครื่องหมายไว้บนบรรจุภัณฑ์ หรือในลักษณะของป้ายประกาศ เพื่อให้บุคคลทั่วไปได้เห็นว่าเป็นสถานประกอบกิจการที่มีการใช้ผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านการรับรองความสามารถ

กรณีที่นายทะเบียนไม่อนุญาต ให้แจ้งผลการพิจารณาให้สถานประกอบกิจการผู้ยื่นคำขอทราบภายในสามสิบวันนับจากวันที่ได้รับคำขอ

มาตรา ๓๐ ผู้ได้รับหนังสือรับรองความสามารถอาจแสดงหนังสือรับรองความสามารถเพื่อใช้ประโยชน์ในการจ้างงาน หรือแสดงให้เห็นในสถานที่ประกอบกิจการ หรือแสดงในลักษณะของป้ายประกาศเพื่อให้บุคคลทั่วไปเห็นว่าเป็นผู้ที่ผ่านการประเมิน

มาตรา ๓๑ การประกอบอาชีพในสาขาอาชีพหรือตำแหน่งงานใดที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความสามารถในระดับใด ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศกำหนดได้ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ และความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ประกาศตามวรรคหนึ่งไม่กระทบถึงสิทธิและหน้าที่ของผู้ประกอบอาชีพตามกฎหมายอื่น

หมวด ๖
การกำกับดูแล

มาตรา ๓๒ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) แจ้งให้ผู้ยื่นคำขอ ศูนย์ประเมินความสามารถ ผู้ประเมินหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือหลักฐานมาเพื่อประกอบการพิจารณา

(๒) เข้าไปในศูนย์ประเมินความสามารถ หรือสถานประกอบกิจการในระหว่างเวลาทำการเพื่อทำการตรวจสอบการประเมิน การจ้างงานผู้ผ่านการรับรองความสามารถ สอบถามข้อเท็จจริง หรือกระทำการ อย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

การปฏิบัติหน้าที่ของนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม (๒) ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่แสดงบัตรประจำตัวทุกครั้ง

บัตรประจำตัวนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ให้ศูนย์ประเมินความสามารถ และผู้ที่เกี่ยวข้องหรืออยู่ในสถานที่นั้นอำนวยความสะดวกตามสมควร

มาตรา ๓๓ ในกรณีที่นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบพบว่าศูนย์ประเมินความสามารถหรือผู้ประเมินไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนดำเนินการดังนี้

(๑) ออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไขให้ถูกต้องภายในสิบห้าวัน

(๒) ถ้าศูนย์ประเมินหรือผู้ประเมินไม่ดำเนินการให้เป็นไปตาม (๑) ให้นายทะเบียนออกคำสั่งให้หยุดการดำเนินการบางส่วนหรือทั้งหมดเพื่อแก้ไขให้ถูกต้องภายในเก้าสิบวัน

(๓) กรณีที่นายทะเบียนพิจารณาแล้วเห็นว่าการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติเป็นกรณีที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อคุณภาพการประเมินหรือเป็นกรณีไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตาม (๒) ให้ออกคำสั่งเพิกถอนหนังสือรับรอง

มาตรา ๓๔ ในกรณีที่พบว่าสถานประกอบกิจการที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา ๒๙ มีการจ้างงาน ผู้ได้รับหนังสือรับรองความสามารถน้อยกว่าจำนวนที่คณะกรรมการประกาศกำหนด ให้นายทะเบียนดำเนินการดังนี้

(๑) ออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไขให้ถูกต้องภายในเก้าสิบวัน

(๒) สถานประกอบกิจการไม่ดำเนินการให้เป็นไปตาม (๑) ให้ออกคำสั่งเพิกถอนการอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายและสั่งห้ามมิให้ดำเนินการตามมาตรา ๒๙ วรรคสี่ อีก

หมวด ๗
การอุทธรณ์

มาตรา ๓๕ ศูนย์ประเมินความสามารถที่ได้รับคำสั่งตามมาตรา ๓๓ มีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับทราบผลการพิจารณาหรือคำสั่งของนายทะเบียน

มาตรา ๓๖ สถานประกอบกิจการที่ไม่ได้รับการอนุญาตตามมาตรา ๒๙ หรือได้รับคำสั่งตามมาตรา ๓๔ มีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับทราบผลการพิจารณาหรือคำสั่งของนายทะเบียน

มาตรา ๓๗ คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการหรือรัฐมนตรีตามมาตรา ๓๕ หรือมาตรา ๓๖ ให้เป็นที่สุด

หมวด ๘
บทกำหนดโทษ

มาตรา ๓๘ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ (๒) หรือ (๓) หรือมาตรา ๓๔ (๒) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าพันบาท ตลอดระยะเวลาที่ยังฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม

มาตรา ๓๙ ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตามมาตรา ๒๑ ประกอบอาชีพในสาขาอาชีพหรือตำแหน่งงานในระดับที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดตามมาตรา ๓๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าร้อยบาท ตลอดระยะเวลาที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม

มาตรา ๔๐ สถานประกอบกิจการใดจ้างงานผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตามมาตรา ๒๑ ทำงานในสถานประกอบกิจการในสาขาอาชีพหรือตำแหน่งงานในระดับที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดตามมาตรา ๓๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าพันบาท ตลอดระยะเวลาที่ยังฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม

มาตรา ๔๑ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนมีอำนาจเปรียบเทียบได้

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบได้ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้นายทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในเวลาที่กำหนดแต่ไม่เกินสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนด เวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....

นายกรัฐมนตรี

อัตราค่าธรรมเนียมหรือค่าบริการ

๑. สมุดประจำตัว	เล่มละ	๑๐๐	บาท
๒. ค่าบันทึกประสบการณ์รายการละ ๕๐ บาท แต่รวมกันไม่เกิน	ครั้งละ	๕๐๐	บาท
๓. สมุดประจำตัวทดแทนเล่มที่ชำรุดหรือสูญหาย	เล่มละ	๑๐๐	บาท
๔. ค่าคำขอขึ้นทะเบียนเป็นศูนย์ประเมินความสามารถ	ครั้งละ	๒,๐๐๐	บาท
๕. ค่าออกหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความสามารถ	ฉบับละ	๑๐,๐๐๐	บาท
๖. ค่าต่ออายุหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความสามารถ	ปีละ	๑๐,๐๐๐	บาท
๗. ค่าใบแทนหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความสามารถ	ฉบับละ	๕๐๐	บาท
๘. ค่ารับรองความสามารถ	ครั้งละ	๑,๐๐๐	บาท
๙. ค่าคำขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมิน	ครั้งละ	๑,๐๐๐	บาท
๑๐. บัตรประจำตัวผู้ประเมิน	ฉบับละ	๑๐๐	บาท
๑๑. ใบแทนบัตรประจำตัวผู้ประเมิน	ฉบับละ	๕๐	บาท
๑๒. ค่าอนุญาตให้ใช้เครื่องหมาย	ครั้งละ	๑๐,๐๐๐	บาท
๑๓. ค่าต่ออายุการอนุญาตให้ใช้เครื่องหมาย	ครั้งละ	๕,๐๐๐	บาท

ภาคผนวก 4



สรุปการประชุมระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง "บทบาทของไทยสู่ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนใน การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน"
วันที่ 7 พฤศจิกายน 2549

การประชุมระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง "บทบาทของไทยสู่ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนในการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน"
โครงการวิจัย "การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน"
จัดโดย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สนับสนุนโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
ณ ห้องประชุม GM Hall สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ ศศินทร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วันที่ 7 พฤศจิกายน 2549 เวลา 8.30-16.00 น.

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ความคิดเห็นร่วม
ผู้เข้าร่วมประชุมรวม 32 คน จากภาครัฐและภาคเอกชน	เห็นด้วยกับผลการวิจัยและแนวทางที่ควรจะเป็นในภาพรวมการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงาน ภูมิภาคร่วมกันบนฐานความร่วมมือแบบหุ้นส่วนเพื่อใช้ประโยชน์ด้านการปันผลประชากรให้เต็มที่ โดยประเทศไทยต้องเร่งปรับตัวทั้งในส่วนของตนเองและการมีบทบาทนำในอาเซียน

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประเด็นความคิดเห็นเพิ่มเติม
คุณเกษม สันติกูล ผู้จัดการสมาคมสหมิตรการซ่อมรถยนต์แห่งประเทศไทย	- ควรมีการนำเสนอโครงการวิจัยต่อภาครัฐ อย่างเช่น กระทรวงแรงงานและกระทรวงมหาดไทยเพื่อให้เกิดการผลักดันมากกว่านี้ หลังจากนั้นภาคเอกชนจึงเข้ามาต่อยอด
คุณเชิญ ไกรนรา เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6 กลุ่มงานยุทธศาสตร์เศรษฐกิจระหว่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	- ข้อสังเกตต่อ วิสัยทัศน์ของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ที่ต้องการเป็น Single Market โดยเน้นการเป็นฐานการผลิต (Production Base) ยังไม่มีความชัดเจนในเรื่องต้องการให้เป็นฐานการผลิตอะไร ดังนั้น ในการวางแผนควรจะมีส่วนของการจัดสรรการผลิตตามความสามารถของแต่ละประเทศ เพื่อป้องกันการแข่งขันกันเองระหว่างประเทศสมาชิก

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประเด็นความคิดเห็นเพิ่มเติม
	- ในการวางแผนควรมีเจ้าภาพหลัก และมีการประสานงานแนวราบ โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด (Stakeholders) เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น - ควรมีการจัดทำยุทธศาสตร์แรงงานของอาเซียน และแผนสนับสนุนที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
คุณสมชาย หาญหิรัญ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	- กระทรวงอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่ต้องการเป็นฐานการผลิต (Production Base) ในส่วนของอุตสาหกรรมปลายน้ำ เช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ และสิ่งทอ - ในการพิจารณาการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศควรมีการเพิ่มมิติด้านผลิตภาพกำลังแรงงานเข้าไป โดยกำหนดให้เป็น ultimate goal ที่ต้องดำเนินการ - การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงาน ควรมีวัตถุประสงค์ทั้งการเพิ่มความสามารถทักษะในการทำงาน และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของแรงงาน
คุณอารียา โรจน์วิถี ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านฝีมือแรงงานระดับ 9 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	- ในประเด็นการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานที่เน้นทั้งคุณภาพชีวิตแรงงานและมาตรฐานฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานมีการดำเนินงานแบบบูรณาการอยู่แล้ว โดยให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงานแทรกไปกับการพัฒนาทักษะแรงงานในสาขาต่างๆ ซึ่งถือเป็นการลดต้นทุนและเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานในทางหนึ่ง - ในด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน (Labour Standard) กระทรวงแรงงานมีโครงการรณรงค์ และโครงการในกรอบความร่วมมือของกลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (GMS) ที่สอดรับกับแนวคิดเรื่องงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ของ ILO โดยมุ่งเน้นให้แรงงานทำงานด้วยความรู้สึกที่ดี มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้รับความเป็นธรรมในการทำงานและได้รับการยอมรับค่าของความเป็นมนุษย์
คุณพิราภรณ์ กิจไพฑูรย์ หัวหน้ากลุ่มงานการค้าบริการอาเซียน	- การเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานตามเป้าหมายของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้น ไม่ได้หมายถึงการเคลื่อนย้ายได้โดยเสรีในทุกระดับวิชาชีพ ทุกกลุ่มอาชีพหรือทุกสาขา แต่ละ

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประเด็นความคิดเห็นเพิ่มเติม
กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์	
คุณเพชรรัตน์ สินอวย ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้ และค่าจ้างขั้นต่ำ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน	- จากการเสนอเรื่องกรอบการเป็นหุ้นส่วนของการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน ประเทศไทยจะได้หรือเสียประโยชน์มากกว่า และประเทศอื่นๆ ในอาเซียนมีมาตรการหรือแนวทางในการรองรับมากน้อยเพียงใด - ปัจจุบันกระทรวงแรงงานมอบหมายให้สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ (TDRI) ทำวิจัยเรื่องอุปสงค์และอุปทานของกำลังแรงงานในประเทศไทย และจัดทำแผนพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ นอกจากนี้ ทางกระทรวงยังมีแผนให้แรงงานจังหวัดทุกจังหวัดสำรวจข้อมูลในระดับท้องถิ่นเพื่อจัดทำแผนในรายอุตสาหกรรม - ควรมีแผนและหน่วยงานรองรับเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุให้ได้รับรายได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม - ไม่เห็นด้วยกับการตั้งหน่วยงานใหม่ขึ้นมาดูแลเรื่องผลิตภาพกำลังแรงงาน แต่ควรทำในลักษณะการปรับโครงสร้าง (Reengineering) หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อมาวางแผนนโยบาย วางแผนการกำกับติดตาม วางแผนพัฒนากำลังคน โดยเสนอให้รัฐบาลเห็นชอบ
คุณกอบกุล ปิตรชาต สำนักพัฒนาการท่องเที่ยว	- ผลงานวิจัยมีความชัดเจนและครอบคลุมแต่ในระดับมหภาคเท่านั้น ในขณะที่ ในรายอุตสาหกรรมย่อมมีความต้องการแรงงานที่แตกต่างกัน - ผลงานวิจัยยังไม่ครอบคลุมกลุ่มแรงงานที่เป็นกลุ่มคนพิการ ควรสนับสนุนการดึงศักยภาพของคนกลุ่มนี้ออกมา
คุณมนตรี ประกอบแก้ว สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด	- ควรจัดให้เรื่อง "ผลิตภาพกำลังแรงงาน" มีความสำคัญเป็นอันดับแรก หรือกำหนดเป็นนโยบายระดับชาติที่ชัดเจนออกมา

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประเด็นความคิดเห็นเพิ่มเติม
คุณโกวิทย์ บุรพธานินทร์ ผู้อำนวยการกลุ่มวิเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน	- ควรมีมาตรการป้องกันการเคลื่อนย้ายแรงงานในลักษณะแรงงานราคาถูกหรือแรงงานไร้ฝีมือ เพราะในระยะยาวจะส่งผลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศผู้รับ - การนำเข้าแรงงานเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานระดับล่าง (Secondary Labour Market) ควรเป็นลักษณะเข้ามาเสริมมากกว่าทดแทน เพื่อให้แรงงานท้องถิ่นในประเทศไหลเข้าไปทำงานในตลาดแรงงานระดับบน (Primary Labour Market) - จากการนำเสนอกรอบแนวทางปฏิบัติการด้านการสนับสนุนส่งเสริมสมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพให้เข้มแข็งสู่หุ้นส่วนความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงาน ในบางเรื่องเป็นสิ่งที่มีอยู่แล้ว เช่น Skill Standard, Migration, Youth employment, HRD และ Labour Relation เป็นต้น และถือเป็นปัญหาร่วมของหลายประเทศในอาเซียนที่ต้องการจะแก้ไขร่วมกัน - สิ่งที่ประเทศไทยต้องทำ 2 อันดับแรกในการเข้าร่วมการบูรณาการทางเศรษฐกิจในอาเซียน คือ การทำให้กำลังแรงงานในประเทศพร้อมที่จะมีคนมาจ้างทำงานตลอดชีวิต (Life Time Employability) โดยการเตรียมความพร้อมด้าน Skill Development หรือ Life Time Learning เพื่อทำให้คนอยู่ในตลาดแรงงานได้มากที่สุด และยืดเวลาในการมีรายได้เพิ่มมากขึ้น ประการที่สอง คือ การจัดระบบเรื่องการคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) ใหม่
คุณธิดา ไวเวหา สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	- ยังไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบเรื่องการพัฒนาหรือการเตรียมคนอย่างชัดเจน ดังนั้น ต้องมีการเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานใหม่ โดยการตั้งหน่วยงานใหม่ขึ้นมา และมีการปรับภารกิจตามสิ่งที่เข้ามากระทบ
คุณภาสวร วิชาสมิทช์ นักวิชาการฝึกอาชีพ 8 ว. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	- ในกรณีต้องจ้างแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านมาเป็นกำลังการผลิต หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งกรมการจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรกำหนดว่าจะมีกระบวนการอนุญาตในงานลักษณะกึ่งฝีมืออย่างไร และมีการตรวจสอบการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างไร ไม่ควรจำกัดให้

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประเด็นความคิดเห็นเพิ่มเติม
	แรงงานต่างชาติเข้ามาอยู่แต่ในตลาดระดับล่างเท่านั้น เพราะหากแรงงานเหล่านี้ได้รับการพัฒนาฝีมือขึ้นมา ย่อมหมายถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมในประเทศด้วย - กระทรวงแรงงานต้องปรับบทบาทไปสู่การเป็นกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอาจจะจัดให้มีหน่วยงานในระดับกรมดูแลรับผิดชอบ รวมถึงมีหน่วยงานที่จะรองรับการจัดทำฐานข้อมูลเรื่องการพัฒนากำลังคนของประเทศ - คณะผู้วิจัยควรกำหนดยุทธศาสตร์ออกมาเป็นแผนที่มีระยะเวลาที่ชัดเจนตั้งแต่ระยะสั้น กลาง และยาว รวมถึงในแต่ละแผนงานควรมีการกำหนด priority ว่าจะเน้นที่กลุ่มเป้าหมายใดที่เป็นกลุ่มสร้างรายได้ให้กับประเทศและจำเป็นต้องพัฒนาโดยเร่งด่วน - ควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำหนดมาตรฐานผลิตภาพกำลังแรงงานของแต่ละสาขาอาชีพ รวมถึงดูแลเรื่องการทดสอบและการฝึกอบรม
คุณสุทิศา ชุณหเรืองเดช เจ้าหน้าที่วิเทศสหการ 7 ว ส่วนวางแผนและติดตามผลการให้ความร่วมมือกับต่างประเทศ สำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ	- เนื่องจากแต่ละประเทศย่อมมีผลประโยชน์แห่งชาติ (National Interest) ต่างกัน ดังนั้น การมองเรื่องผลิตภาพกำลังแรงงานหรือการเคลื่อนย้ายแรงงานต้องดูความเหมาะสมและความพร้อมของแต่ละประเทศด้วย
คุณวีรศักดิ์ ลดาคม ผู้อำนวยการกลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	- ประเทศไทยควรจะกำหนดมาตรฐานแรงงานที่เป็นจุดแข็งของตนเอง และหาองค์กรที่จะมาเป็นแกนหลักในการดูแลในเรื่องนี้ เช่น ILO เพื่อป้องกันการแทรกแซงจากประเทศภายนอกภูมิภาค - การจัดทำมาตรฐานแรงงาน ขณะนี้มีความพยายามปรับรูปแบบโดยแบ่งเป็นมาตรฐานแห่งชาติ และมาตรฐานเฉพาะซึ่งเป็นมาตรฐานอุตสาหกรรมที่เน้นตัวแรงงาน โดยให้

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประเด็นความคิดเห็นเพิ่มเติม
	ความสำคัญกับสมาคมวิชาชีพเป็นองค์กรหลัก
คุณชุมพล เลิศรัฐการ ผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ	- ในการพัฒนาแรงงาน ไม่ควรเน้นมองเฉพาะเรื่องการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานในสายการผลิตเท่านั้น ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนในสายภูมิปัญญาด้วย
คุณอภิญญา ขาวลิขิต ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	- ข้อเสนอให้รัฐบาลมีบทบาทดูแลสวัสดิการแรงงานนอกระบบซึ่งเป็นกำลังแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศถือเป็นภาระที่หนัก ดังนั้น ควรกำหนดว่าสวัสดิการแรงงานที่ให้ภาครัฐดูแลนั้นมีขอบเขตอย่างไร รวมถึง ควรมีหลายหน่วยงานร่วมกันรับผิดชอบ เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
คุณมนัส โกศล ประธานสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย	- การส่งเสริมให้คนวัยสูงอายุมีงานทำโดยเน้นที่งานใช้สมองมากกว่างานใช้แรงงาน ซึ่งคนวัยเกษียณยังมีภาวะผู้นำและศักยภาพในการทำงานอยู่ นอกจากนี้ต้องพิจารณาว่าจะมีการเสริมทักษะในการทำงานให้กับคนวัยสูงอายุอย่างไร - สำหรับประเทศไทย การจัดระบบประกันสังคมใหม่เพื่อให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบที่มีอยู่เป็นจำนวนมากยังมีข้อจำกัด และการจะทำให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ในระบบนั้นจะมีผลกระทบต่อการสร้างงานหรือไม่
ศ.ดร. เกื้อ วงศ์บุญสิน รองอธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	- ในสถานการณ์ที่โครงสร้างประชากรกำลังเปลี่ยนแปลงไปโดยภายใน 4 ปี กำลังแรงงานจะเริ่มลดลงและภายใน 25 ปี ผู้สูงอายุจะเพิ่มมากขึ้น จึงควรเร่งทำ National Productivity ให้มีรูปแบบที่ชัดเจนและมียุทธศาสตร์ที่แน่นอน โดยเน้นที่การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงาน มีระบบประกันชราภาพ ระบบประกันสังคมที่ครอบคลุมแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ - ต้องมีการฝึกอบรมทักษะแรงงานในขณะที่อยู่ในตลาดแรงงาน (On –the-job training) ด้วยทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ รวมถึงต้องมีหน่วยงานดูแลอย่างชัดเจน
คุณสุรพล พลอยสุข ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย	- ประเทศไทยยังไม่มีการจัดระบบแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทำตามอุปสงค์ของผู้ประกอบการมากเกินไป

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประเด็นความคิดเห็นเพิ่มเติม
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	- การพัฒนากำลังแรงงานต้องสร้างแรงจูงใจให้กับทั้งด้านนายจ้างและแรงงานคือ ต้องมีการยกระดับระบบรายได้ของทั้งประเทศเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แรงงานพัฒนาความสามารถในการทำงาน ในขณะที่ นายจ้างซึ่งต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นตามความสามารถของแรงงานก็สามารถนำมาลดหย่อนภาษีได้ นอกจากนี้ ต้องมีการจัดตั้งกองทุนรองรับแรงงานที่เข้าสู่วัยสูงอายุและต้องการเปลี่ยนอาชีพหรือเป็นเข้าของกิจการ
คุณคมคาย ทวีทรัพย์ล้ำเลิศ หัวหน้าฝ่ายช่างเชื่อม นักวิชาการ 7 ว ศูนย์ช่างเชื่อมนานาชาติ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	- หน่วยงานที่จะดูแลมาตรฐานสากลหรืออาเซียนไม่ควรเป็นหน่วยงานเดียวกันกับที่ดูแลมาตรฐานแห่งชาติ เนื่องจากการทำงานร่วมกันระหว่างประเทศ ควรอยู่ภายใต้กติกาซึ่งเกิดจากการยอมรับซึ่งและกันระหว่างชาติต่างๆ

สรุปรายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง "บทบาทของไทยสู่ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนในการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน"

หน่วยงานภาครัฐ

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	เบอร์ติดต่อ
1.	ศ.ดร.เกื้อ วงศ์บุญสิน	รองอธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	โทร. 0-2218-3320
2.	ดร. สมชาย หาญหิรัญ	ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศเศรษฐกิจอุตสาหกรรม สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม	โทร 081-8200-300
3.	คุณโกวิทย์ บุรพธานินทร์	ผู้อำนวยการกลุ่มวิเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร.081-926-2511
4.	คุณพนิดา ธนาภรณ์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร 0-2247-9421
5.	คุณสุรพล พลอยสุข	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร 081-7500-931
6.	คุณเพ็ญศรี พุทธดิลก ผู้แทนสำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน e-mail : pensri_p@mol.go.th	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล กระทรวงแรงงาน	โทร. 0-2232-1442
7.	คุณอภิญญา ขาวลิขิต	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	
8.	คุณวีรศักดิ์ ลดาคม	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน	โทร. 08-9205-0040

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	เบอร์ติดต่อ
		กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	
9.	คุณกาญจนา พูลแก้ว e-mail : Kpoolkaew@yahoo.com	กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักมาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน	
10.	คุณอารียา โรจน์วิถี e-mail : areeyaroj@yahoo.com	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านฝีมือแรงงานระดับ 9 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร. 0-2248-3385
11.	คุณภาสวร วิชาสมิทช์ e-mail : phasawon@yahoo.com	นักวิชาการฝึกอาชีพ 8 ว. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร. / โทรสาร. 0-2643-4980
12.	คุณธิดา ไวเวหา	นักวิชาการฝึกอาชีพ 8ว กลุ่มงานพัฒนาระบบและรูปแบบการฝึก กระทรวงแรงงาน	โทร 081-9310-326
13.	คุณคมคาย ทวีทรัพย์ล้ำเลิศ e-mail : komkai_t@yahoo.com	หัวหน้าฝ่ายช่างเชื่อม นักวิชาการ 7 ว ศูนย์ช่างเชื่อมนานาชาติ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร. 0-2315-3800-9 โทรสาร. 0-2315-3804
14.	คุณวินิจ สืบแต่ตระกูล	นักวิชาการฝึกอาชีพ 6 ว. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	โทร. 0-2643-6987
15.	คุณประสิทธิ์ นิยมแก้ว	นักวิชาการฝึกอาชีพ 6 ว. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	โทร. / โทรสาร. 0-2245-3375
16.	คุณอุรัจฉฑา เชาวน์ชลากร e-mail : ice_1971@hotmail.com	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบริการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	โทร. 0-2216-4111 0-2219-4010-7 โทร./โทรสาร.0-2219-4034
17.	คุณมณี เหลืองวิทยากร e-mail : maneeja1004@hotmail.com	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6ว. สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ถนนราชดำเนินนอก	โทร. 0-2281-5555 ต่อ 1304, 1315

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	เบอร์ติดต่อ
18.	คุณศิรา สิทธาพานิชย์	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน	โทร 0-2245-1064
19.	คุณอุทัยวรรณ์ รัตนลีลา	นักวิชาการแรงงาน 7ว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน	โทร 0-2245-1064
20.	คุณสุชฎา โพธิเดช	เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ 8ว สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร 0-2232-1272
21.	คุณพูลศรี คุลีเมฆิน	ผู้อำนวยการสำนักเอเชียตะวันออก กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์	โทร. 0-2547-5614
22.	คุณพิราภรณ์ กิจไพฑูรย์	หัวหน้ากลุ่มงานการค้าบริการอาเซียน สำนักเจรจาการค้าบริการและการลงทุน กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์	โทร. 0-2507-7479 โทรสาร. 0-2547-5622
23.	คุณพรชัย ประภาวงษ์ e-mail : pornchaip@moc.go.th	นักวิชาการพาณิชย์ 6ว กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์	
24.	คุณมณี เหลืองวิทยากร e-mail : maneeja1004@hotmail.com	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6ว. สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ถนนราชดำเนินนอก	โทร. 0-2281-5555 ต่อ 1304, 1315
25.	ผศ.ดร.บวรโชค ผู้พัฒน์	หัวหน้าศูนย์วิจัยและบริการวิศวกรรมการเชื่อม ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	โทร. 0-2944-1868

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	เบอร์ติดต่อ
26.	คุณจรินทร วิศวสุขมงคล	นักพัฒนาการท่องเที่ยว สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	โทร 0-2219-8848
27.	คุณกอบกุล ปิตรชาติ	นักพัฒนาการท่องเที่ยว 7ว สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	โทร 0-2219-4010 ต่อ 331
28.	คุณพรศักดิ์ วงษ์บุญมาก	สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	โทร 0-2219-4010 ต่อ 332
29.	คุณชุมพล เลิศรัฐการ	ผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ	โทร 089-8954-851

สมาคม สถาบันและบริษัท

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	เบอร์ติดต่อ
1.	คุณนิพนธ์ สุรพงษ์รักเจริญ	รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	โทร. 0-2758-8663
2.	คุณสมพงศ์ นครศรี	รองประธานอาวุโส สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด e-mail : S.nakornsri@Bangkokcable.com	โทร. 08-9201-4477 0-2651-9221-9 โทรสาร. 0-2253-6028
3.	คุณสมศักดิ์ สุโมตยกุล	ที่ปรึกษาสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย e-mail : manaw12@yahoo.com	โทร. 0-2345-1223 โทรสาร. 0-2345-1182

สรุปจำนวนผู้เข้าประชุม 32 คน

หน่วยงานภาครัฐ 29 คน สมาคม สถาบันและบริษัท 3 คน

ภาคผนวก 5







สรุปการประชุมระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง "สมาคมช่างฝีมือ และสมาคมวิชาชีพ: หุ้นส่วนความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพกำลังแรงงาน"
วันพุธที่ 21 กุมภาพันธ์ 2550

สรุปการประชุมระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง "สมาคมช่างฝีมือ และสมาคมวิชาชีพ: หุ้นส่วนความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพกำลังแรงงาน"
โครงการวิจัย "การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน"
จัดโดย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สนับสนุนโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
ณ ห้องประชุม GM Hall ศศินิเวศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2550 เวลา 8.30-13.30 น.

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ความคิดเห็นร่วม
ผู้เข้าร่วมประชุมรวม 29 คน จากภาครัฐและภาคเอกชน	เห็นด้วยกับผลการวิจัยและแนวทางการพัฒนากลไกทั้งในส่วนของ **"ASEAN Productivities and Standards Center"** และ **"ร่างกรอบแนวทางปฏิบัติการด้านการสนับสนุนส่งเสริมสมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพให้เข้มแข็งสู่หุ้นส่วนความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงาน"**

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประเด็นความคิดเห็นเพิ่มเติม
คุณพานิช จิตร์แจ้ง ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1 สมุทรปราการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	- งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยที่มีคุณภาพและกระทรวงแรงงานควรนำงานวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์
คุณสมพงศ์ นครศรี ประธานกรรมการบริหาร บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด	- จากประสบการณ์ไปฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ประเทศญี่ปุ่น ทำให้มองว่าช่างฝีมือของไทย (ไม่ว่าจะเป็นช่างก่อสร้าง ช่างอิฐ ช่างไม้ ช่างเชื่อม) ต้องได้รับการฝึกอบรมก่อนไปปฏิบัติงานจริง ถึงแม้จะเรียนจบมาแล้วก็ตาม เพื่อความปลอดภัยและให้ได้รับการรับรองว่ามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้จริง นอกจากนี้ รัฐต้องมีกฎหมายบังคับให้ช่างฝีมือมีใบวุฒิบัตร (รับรองการผ่านการฝึกอบรมช่างฝีมือ) และใบอนุญาตทำงาน (license) จึงจะสามารถทำงานได้ และส่งผลถึงการ

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประเด็นความคิดเห็นเพิ่มเติม
	กำหนดอัตราค่าจ้างด้วย
คุณวีรศักดิ์ ลดาคม ผู้อำนวยการกลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	- กรณีของแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในพื้นที่ที่มีการส่งเสริมการลงทุน โดย BOI เช่น แม่สอด ไม่มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องการเร่งการผลิตและขนส่งสินค้า หรือหากมีการพัฒนาก็จะพัฒนาไปในแนวทางที่ลูกค้าต้องการเท่านั้น ดังนั้น ทางออกที่สำคัญคือ ต้องเริ่มจากการพัฒนาผู้บริหารให้เห็นคุณค่าของการพัฒนาบุคลากรภายในกิจการก่อน ซึ่งหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีบทบาทสำคัญในการเข้าไปส่งเสริมและติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของฝ่ายบริหารของแต่ละกิจการ
คุณสุรพล พลอยสุข ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	- การพิจารณาปัญหาการขาดแคลนแรงงานต้องแบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ 1) ปัญหาในเชิงปริมาณ – ค่านิยมในการเรียนต่อในระดับสูงๆ ของเด็กไทยในปัจจุบัน ทำให้จำนวนแรงงานที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในระดับอาชีวศึกษามีน้อย 2) ปัญหาในเชิงคุณภาพ – ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการกำหนดทิศทางการพัฒนาคน (การมีส่วนร่วมในการกำหนดระบบ รูปแบบและหลักสูตรการศึกษาและการฝึกอบรม) ทำให้การผลิตบัณฑิตออกมาไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน - ปัญหาค่าจ้าง/ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานระดับล่าง เช่น กลุ่มแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง - ปัญหากำลังแรงงานไม่ได้รับการปลูกฝังให้มีความคิดในเรื่องการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ - กรอบการทำงานของกระทรวงแรงงานในการพัฒนาศักยภาพของกำลังแรงงานของประเทศในภาพรวม 1) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 สาระสำคัญคือ การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการพัฒนาฝีมือแรงงานของตน โดยรัฐจะให้สิทธิประโยชน์บางประการเพื่อแบ่งเบาภาระซึ่งเป็นต้นทุนในการฝึกอบรม เช่น การยกเว้นภาษีศุลกากรสำหรับการนำเข้าเครื่องจักรที่นำเข้ามาใช้การฝึกแรงงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประเด็นความคิดเห็นเพิ่มเติม
	2) การส่งเสริมการประกอบอาชีพโดยมุ่งทำให้กำลังแรงงานเห็นทิศทางของการพัฒนาไปตามเส้นทางอาชีพของตนจากแรงงานสู่ผู้ประกอบการ ซึ่งเมื่อเกิดเจ้าของกิจการรายใหม่ย่อมหมายถึงเกิดการจ้างงานเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ 3) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มุ่งให้ความคุ้มครองในเรื่องค่าจ้าง ที่ต้องมีการกำหนดให้เหมาะสมกับความสามารถ และเปิดโอกาสให้กลุ่มสาขาอาชีพใดที่สามารถรวมตัวกันได้อย่างเข้มแข็งพอและเห็นชอบร่วมกันที่จะกำหนดอัตราค่าจ้าง
คุณสันติ บำรุงคณากร ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1 สมุทรปราการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	- งานวิจัยนี้เป็นงานที่มีคุณค่า และผลิตออกมาได้เหมาะสมกับช่วงเวลาในปัจจุบัน โดยเฉพาะข้อเสนอเรื่องการเป็นหุ้นส่วนเพื่อยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงาน เนื่องจากความต้องการกำลังแรงงานที่มีคุณภาพมีมากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น ดังนั้น หากโครงการนี้ประสบความสำเร็จก็ต้องเริ่มพัฒนาตั้งแต่ระดับพื้นฐาน โดยอาจเริ่มจากการร่วมมือของสมาคมวิชาชีพต่างๆ เพราะหากสมาคมวิชาชีพเข้มแข็ง ก็จะสามารถพัฒนาคนให้เข้มแข็งขึ้นได้ - ปัญหาสำคัญในการพัฒนากำลังแรงงานคือ การขาดฐานข้อมูลด้านกำลังแรงงานที่ชัดเจนและเป็นจริง เพื่อนำไปใช้ในการพยากรณ์ทิศทางการพัฒนาว่าควรจะเดินไปในทางใด และยังมีจุดอ่อนตรงไหนที่ยังไม่สามารถแข่งขันกับต่างชาติได้
คุณธิดา ไวเวหา สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	- การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ต้องเริ่มจากการพิจารณาที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานก่อน โดยให้มีการเลื่อนค่าจ้างประจำปีให้กับลูกจ้าง เพราะสาเหตุของการขาดแคลนแรงงานไม่ใช่เรื่องของค่านิยมที่คนมักไม่นิยมเข้าเรียนต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) แต่เป็นเพราะปัญหาทางเศรษฐกิจมากกว่า
คุณเกษม สันติกุล ผู้จัดการสมาคม สมาคมสหมิตรการซ่อมรถยนต์แห่งประเทศไทย	- ปัญหาที่พบในการพัฒนากำลังแรงงาน ได้แก่ - นายจ้างไม่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนากำลังแรงงานของตนเอง - สมาคมวิชาชีพที่จัดฝึกอบรมเอง เช่น สมาคมมิตรการซ่อมรถยนต์แห่งประเทศไทย ต้องประสบปัญหาเนื่องจากข้อจำกัดเรื่องวุฒิการศึกษาของครูผู้ฝึกอบรม - แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีน้อยเกินไปไม่เพียงพอ

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประเด็นความคิดเห็นเพิ่มเติม
	ต่อความต้องการของอุตสาหกรรม
คุณสุชิน คธาวุธ นายกสมาคมการเชื่อมโลหะแห่งประเทศไทย	- การที่หลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต่างแยกกันจัดฝึกอบรมแรงงาน อีกทั้งได้จัดทำมาตรฐานขึ้นมาจำนวนมาก และบางมาตรฐานซ้ำซ้อนกันเป็นเพราะแต่ละหน่วยงานและสมาคมต่างๆ ไม่เคยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างจริงจัง ต่างฝ่ายต่างพยายามยกระดับตัวเองเพื่อการแข่งขัน ในขณะเดียวกัน ระบบการศึกษาเองก็ไม่สามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพพื้นฐานป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ - ทางออกสำหรับปัญหาการโยกย้ายงานหรือเปลี่ยนงานบ่อยๆ ของงานสายอาชีวะ คือ ต้องทำให้เขาเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อเติบโตไปตามเส้นทางอาชีพที่ควรจะเป็น รวมถึงสิ่งที่จะได้รับในรูปของเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ยกตัวอย่าง กรณีอาชีพช่างเชื่อม ซึ่งเริ่มจากแรงงานไร้ฝีมือจากภาคเกษตรกรรม และพัฒนาตัวเองไปสู่ ⟶ "ช่างเชื่อม" ⟶ "หัวหน้างาน/ผู้ตรวจสอบงานเชื่อม" ⟶ "หัวหน้างานใหญ่ (GM)"
คุณจารึก เฮงรัศมี ผู้อำนวยการสถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (สฟอ.)	- บทบาทสำคัญของสมาคมวิชาชีพในการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ การเป็นหน่วยงานหลักในการให้ข้อมูลกับภาคการผลิตกำลังแรงงาน (สถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐและสมาคมที่จัดฝึกอบรมวิชาชีพต่างๆ) เพื่อจะได้นำไปพัฒนาหลักสูตรที่สามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อเส้นทางอาชีพในวงการอุตสาหกรรม กล่าวคือ ทำให้ผู้ที่เข้ารับการศึกษาหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมมองเห็นถึงความก้าวหน้าและสิ่งที่เขาจะได้รับในสายอาชีพนี้

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง "สมาคมช่างฝีมือ และสมาคมวิชาชีพ: หุ้นส่วนความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพกำลังแรงงาน"

หน่วยงานภาครัฐ

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทรศัพท์
1.	คุณเรวัต คำนวณสิน	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร 0-2245-1705 โทรสาร 0-2246-1931
2.	คุณอารียา โรจน์วิถี e-mail : areeyaroj@yahoo.com	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านฝีมือแรงงานระดับ 9 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร 0-2248-3385 โทรสาร 0-2643-4979
3.	คุณพานิช จิตร์แจ้ง	ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร 0-2643-4985 โทรสาร 0-2643-4985
4.	คุณสันติ บำรุงคุณากร	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1 สมุทรปราการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร 0-2315-3780-8 โทรสาร 0-2315-3800
5.	คุณพนิดา ธนาภรณ์	นักวิชาการฝึกอาชีพ 8ว ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบและวิชาชีพควบคุม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร 0-2245-4837
6.	คุณสุรพล พลอยสุข	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร 0-2248-3867 โทรสาร 0-2248-3867
7.	คุณธิดา ไวเวหา	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร 0-2245-1825 โทรสาร 0-2643-4986
8.	คุณวีรศักดิ์ ลดาคม	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน	โทร 089-205-0040

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทรศัพท์
		กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทรสาร 0-2643-4987
10.	คุณธีรศักดิ์ อยู่เพชร	นักวิชาการฝึกอาชีพ 3 กลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบและวิชาชีพควบคุม กระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร 0-2247-9421

สมาคม สถาบันและบริษัท

ที่	ชื่อ –สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทรศัพท์
1.	คุณสุวรรณ สุขประเสริฐ	เลขาธิการสภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย 231/9 ซอยสารสิน ถนนราชวิถี แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330	โทร 0-2651-9182-3 โทรสาร 0-2651-9181
2.	คุณอำนาจ อินทรสุขศรี	สมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ 110 ถนนวิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330	โทร 0-2255-3991-2 โทรสาร 0-2255-3990
3.	คุณเสาวคนธ์ เอี่ยมสะอาด	สมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ 110 ถนนวิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330	โทร 0-2255-3991-2 โทรสาร 0-2255-3990
4.	คุณเกษม สันติกูล	ผู้จัดการสมาคม สมาคมสหมิตรการซ่อมรถยนต์แห่งประเทศไทย 10 สุขุมวิท 36 (นภาศัพท์) แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110	โทร 0-2258-6103 โทรสาร 0-2258-6170

ที่	ชื่อ –สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทรศัพท์
5.	คุณวิโรจน์ ศิริธนาศาสตร์	นายกสมาคม สมาคมอุตสาหกรรมแม่พิมพ์ไทย บริษัท มาสเตอร์เทคแอนด์ซีสเต็มส์ จำกัด 95/116 ซอยบุญศิริ 16 หมู่ 3 ถนนสุขุมวิท ต.บางเมือง อ.เมือง สมุทรปราการ 10270	โทร 0-2712-0162-3 โทรสาร 0-2712-0164
6.	คุณยรรยง ตั้งจิตร์กุล โทร 0-2671-0383 โทรสาร 0-2671-0385	นายกสมาคม สมาคมชิปปิ้งแห่งประเทศไทย 137 ถนนสุนทรโกศา เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110	โทร 0-2249-1995 0-2671-9662 โทรสาร 0-2249-5732
7.	คุณชัยวัฒน์ อินทรชาธร	ผู้จัดการฝ่ายการค้า สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป 170/21-22 ถนนรัชดาภิเษกตัดใหม่ อาคารโอเชี่ยนทาวเวอร์ 1 ชั้น 9 เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110	โทร 0-2261-2684-6 โทรสาร 0-2261-2996-7
8.	คุณปกรณ์ ตาลสุข	เจ้าหน้าที่ฝ่ายการค้า สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป 170/21-22 ถนนรัชดาภิเษกตัดใหม่ อาคารโอเชี่ยนทาวเวอร์ 1 ชั้น 9 เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110	โทร 0-2261-2684-6 โทรสาร 0-2261-2996-7
9.	คุณทวิยา วัณณะวิโรจน์	ผู้จัดการแผนกพัฒนาธุรกิจ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) 5-7 ถนนสุขุมวิท ซอย 29 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110	

ที่	ชื่อ –สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทรศัพท์
10.	คุณรัฐภูมิ พงศกรพฤฒิกุล	ผู้จัดการแผนกเทคโนโลยีการผลิตยานยนต์ สถาบันยานยนต์ ชั้น 4 อาคารสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน ซอยตรีมิตร ถนนพระราม 4 เขตคลองเตย 10110	โทร 0-2712-2414 โทรสาร 0-2712-2415
11.	คุณจารึก เฮงรัศมี	ผู้อำนวยการ สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (สฟอ.) สำนักงานอำนวยการชั้น 6 อาคารกรมโรงงาน (เดิม) 57 ถนนพระสุเมรุ (บางลำพู) เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200	โทร 0-2280-7272 ต่อ 103 โทรสาร 0-2280-7277
12.	คุณสุรัส ตั้งไพฑูรย์	ผู้จัดการแผนกวิชาการ สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (สฟอ.) สำนักงานอำนวยการชั้น 6 อาคารกรมโรงงาน (เดิม) 57 ถนนพระสุเมรุ (บางลำพู) เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200	
13.	คุณสมพงศ์ นครศรี	ประธานกรรมการบริหาร บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด 187/1 ถนนราชดำริ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330	โทร 0-2651-9221-9 โทรสาร 0-2253-6028
14.	คุณนริสรา อัศโนมันต์	ผู้ช่วยผู้จัดการงานแรงงาน สภาอุตสาหกรรมฯ บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด 187/1 ถนนราชดำริ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330	
15.	คุณสุชิน คชาวุธ โทร 081-889-4912	นายกสมาคม สมาคมการเชื่อมโลหะแห่งประเทศไทย	โทร 0-2720-2166 โทรสาร 0-2720-2155

ที่	ชื่อ –สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	โทรศัพท์
		33/69 หมู่ 10 ซอยนวมินทร์ 141 ถนนนวมินทร์ แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพฯ 10230	
16.	คุณเทอดเกียรติ เกียวกุล	วิศวกรเครื่องกล 6 ตำแหน่ง CEO สถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย	โทร 0-2913-2500 ต่อ 2518 โทรสาร 0-2586-9014
17.	คุณประสิทธิ์ รักษ์วาร	รองผู้จัดการฝ่ายอำนวยการและบุคคล บริษัท ซี คอนซัลท์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ชั้น 20 อาคารไทยวา ทาวเวอร์ 1 21/59 ถนนสาธรใต้ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120	โทร 0-2252-4670-9 โทรสาร 0-2255-7247
18.	คุณกรกฤช แสงลุน	ที่ปรึกษา สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย 25/59 วิภาวิลล์แมนชั่น ต.ปากน้ำ อ.เมือง สมุทรปราการ 10270	โทร 0-2755-2165 โทรสาร 0-2756-5346
19.	คุณบรรจง บุญรัตน์	ประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาศูนย์กลางแรงงาน	โทร 081-256-9103

<u>สรุปจำนวนผู้เข้าประชุม 29 คน</u>

หน่วยงานภาครัฐ 10 คน

สมาคม สถาบันและบริษัท 19 คน

ภาคผนวก 6







สรุปการสัมมาทางวิชาการ
ผลการวิจัยและพัฒนา "การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน"
วันที่ 10 เมษายน 2550

สรุปการสัมมนาทางวิชาการผลการวิจัยและพัฒนา
"การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน"
โครงการวิจัย "การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน"
จัดโดย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สนับสนุนโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๐ เวลา ๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสารนิเทศ หอประชุมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ความคิดเห็นร่วม
ผู้เข้าร่วมประชุมรวม 55 คน จากภาครัฐและภาคเอกชน	เห็นด้วยกับผลการวิจัย แนวทางการพัฒนากลไกทั้งในส่วนของ **"ASEAN Productivities and Standards Center" "ร่างกรอบแนวทางปฏิบัติการด้านการสนับสนุนส่งเสริมสมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพให้เข้มแข็งสู่หุ้นส่วนความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงาน"** และ **Roadmap**

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประเด็นความคิดเห็นเพิ่มเติม
ศ.ดร.เกื้อ วงศ์บุญสิน รองอธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	- การมุ่งสู่การเป็นประชาคมอาเซียนที่เข้มแข็งภายในปี 2558 ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งควรมีความรู้ ศักยภาพที่สูงขึ้นเท่าเทียมกันมากขึ้น และเกื้อหนุนกันและกันภายในภูมิภาค - ตั้งแต่ปี 2553 โครงสร้างประชากรของประชากรอาเซียนจะปรับเปลี่ยน ประเทศไทยจะก้าวสู่สังคมสูงอายุ กำลังแรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง และจะเผชิญกับภาวการณ์ขาดแคลนแรงงาน ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วนในการทำให้เกิดความร่วมมือแบบหุ้นส่วนด้านการเพิ่มผลิต

	ภาพของกำลังแรงงานในภูมิภาค
คุณจุฑาธวัช อินทรสุขศรี ปลัดกระทรวงแรงงาน	- การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานในภูมิภาคเป็นเงื่อนไขสำคัญสู่การเป็นประชาคมอาเซียนที่มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้ทุกฝ่ายสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร หรือการปันผลทางประชากรให้ได้มากที่สุด - กระทรวงแรงงานต้องปรับตัวในหลายเรื่องทั้งด้านนโยบาย แผนงาน ยุทธศาสตร์ เพื่อก้าวไปสู่การเป็นกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาความร่วมมือแบบหุ้นส่วนสู่ตลาดแรงงานที่มีความยืดหยุ่นและเต็มไปด้วยกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพโดย - มีกลไกในการส่งเสริมคุณภาพเชิงผลิตภาพของกำลังแรงงานทั้งจากภายในประเทศและจากภายในภูมิภาคอาเซียน ทั้งในระบบและนอกระบบ ผู้สูงอายุและแรงงานต่างชาติ - มีกลไกส่งเสริมลักษณะการทำงานที่ดี มีศักดิ์ศรี มีความมั่นคงในการจ้างงานและค่าจ้าง รวมถึงให้ผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ ที่เหมาะสมกับกำลังแรงงานทุกประเภท - มีการส่งเสริมให้กำลังแรงงานระดับช่างฝีมือและวิชาชีพพัฒนาสู่การเป็นองค์กรอาชีพ/สมาคมช่างฝีมือที่เข้มแข็ง ในฐานะเป็นกลจักรสำคัญที่จะเป็นหุ้นส่วนกับภาครัฐในการพัฒนากำลังแรงงาน ทั้งนี้ กลไกต่างๆ ภายใต้กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ต้องมีการปรับตัวและตั้งรับในเรื่องต่างๆ ตามผลงานวิจัย โดยเฉพาะกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) นอกจากนี้ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสนต้องรองรับการพัฒนาแรงงานทุกประเทศที่จะเข้ามาพัฒนา หรือแม้แต่พัฒนาเพื่อการส่งออก กพร. ต้องเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาประชากร ในภูมิภาคนี้ โดยเห็นด้วยกับงานวิจัยที่เสนอว่า สมาคมวิชาชีพต้องเป็นตัวจักรในการเชื่อมโยงเจรจาต่อรองในกลุ่มภูมิภาค ต้องพยากรณ์ความต้องการของตลาดแรงงานใน 5-10 ปีข้างหน้าว่าต้องการศักยภาพคนประเภทไหนอย่างไร และได้ขอให้กรมต่างๆ ในกระทรวงแรงงานไปจัดทำยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ เพื่อขยายผลให้งานวิจัยเรื่องนี้มีผลในการปฏิบัติเป็นรูปธรรม
ดร.ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน	- ปลัดกระทรวงแรงงานซึ่งเข้าร่วมประชุม Senior Labour Official Meeting (SLOM) ควรนำเสนองานวิจัยเรื่องนี้ต่อที่ประชุม เพื่อแสดงความพร้อมและบทบาทเชิงรุกของประเทศไทยในการเป็น

	- เห็นด้วยกับข้อเสนอจัดตั้ง **"ASEAN Productivities and Standards Center"** โดยเริ่มจากการจัดตั้ง Networking ด้านข้อมูลผลิตภาพและมาตรฐานอาเซียน โดยแต่ละประเทศสนับสนุนงบประมาณรองรับในเบื้องต้นเพื่อเป็นฐานไปสู่ศูนย์ผลิตภาพและมาตรฐานอาเซียนตามที่งานวิจัยนี้เสนอแนะไว้ รวมถึงกรอบแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนกำลังแรงงานระดับช่างฝีมือและวิชาชีพในประเทศ ให้พัฒนาสู่การเป็นองค์กรอาชีพ/สมาคมช่างฝีมือที่เข้มแข็งในการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงาน
ดร. ยันยงค์ คำบันลือ ที่ปรึกษาสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.)	- เห็นด้วยกับข้อเสนอของที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยเน้นความสำคัญของการพัฒนาความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานภูมิภาคให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน การดูแลกำลังแรงงานทุกระดับให้เกิดประโยชน์ทั้งในทางเศรษฐกิจและสังคม
คุณเชาวฤทธิ์ สาลิตุล ผู้อำนวยการกอง 4 กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ	- เนื้อหาของงานวิจัยและข้อเสนอแนะสอดคล้องกับกฎบัตรอาเซียน (ASEAN Charter) โดยเห็นว่าควรนำงานวิจัยฯ นี้เสนอเข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เพื่อกระทรวงแรงงานจะได้งบประมาณมาดำเนินการ และจะมีผลให้งานวิจัยนี้เกิดผลขึ้นในทางปฏิบัติ - ควรมีการประสานงานอย่างใกล้ชิดระหว่างกระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ และภาคการผลิตต่างๆ เพื่อผลิตคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน - การแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานในระดับอาชีวะ ต้องสร้างทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาภาควิชาชีพ มีการสร้างแรงจูงใจโดยการปรับค่าจ้างให้สูงขึ้น ในขณะเดียวกัน ทางกระทรวงศึกษาธิการก็ต้องมีการฝึกทักษะให้กับเด็กก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมถึงสนับสนุนให้มีโรงเรียนอาชีวศึกษาในแขนงอื่นๆ เพิ่มจากที่มีอยู่ เช่น ประมง ป่าไม้ เป็นต้น
คุณเชิญ ไกรนรา สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	- จุดอ่อนของไทยคือ การมีแรงงานเศรษฐกิจนอกระบบขนาดใหญ่ ดังนั้น จึงควรใช้งานวิจัยนี้เป็นฐานในการดำเนินงานด้านแรงงานนอกระบบและยุทธศาสตร์ระดับชาติด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน - หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการปรับนำข้อเสนอแนะจากงานวิจัยนี้เป็นแผนปฏิบัติการการปรับตัว โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินการระยะสั้น กลางและยาว
คุณสัมพันธ์ แป้นพัฒน์ ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์ สมาคมโรงแรมไทย	- ควรมีการศึกษาความเป็นไปได้ในประเด็นต่อไปนี้ในขั้นต่อไปหลังจากนี้ 1) มีการกำหนดมาตรฐานร่วมกันในการเคลื่อนย้ายแรงงานของอาเซียน

	2) ควรมีกลไกที่สามารถบังคับใช้ให้ประเทศสมาชิกทั้งหมดในอาเซียนเมื่อเห็นพ้องในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วจะต้องดำเนินการไปในทิศทางที่ได้ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด 3) ควรมีการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาประเทศต่างๆ ในอาเซียนซึ่งยังมีระดับการพัฒนาเศรษฐกิจที่แตกต่างกันให้มาอยู่ในระนาบเดียวกันในเวลาอันสั้น เพื่อลดปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน
คุณบัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ ผู้อำนวยการและนักวิจัยสิทธิแรงงาน มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน	- ควรใส่คำจำกัดความของคำว่า "ผลิตภาพแรงงาน" ไว้ในรายงานสรุปนี้ด้วย
คุณเพชรรัตน์ สินอวย ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างฯ กระทรวงแรงงาน	เช่นเดียวกับข้างต้น
คุณชาลิต ธนวงศ์ สมาคมสหมิตรการซ่อมรถยนต์แห่งประเทศไทย	- การจัดสัมมนาทางวิชาการในครั้งนี้ทำให้เกิดการระดมความคิดเห็นที่หลากหลาย การประเมินผลงานวิจัยและนำไปใช้ประโยชน์กับองค์กร สาธารณชน และประเทศชาติ จึงควรมีการจัดสัมมนาเช่นนี้ต่อเนื่องต่อไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
การสัมมนาทางวิชาการผลการวิจัยและพัฒนา
"การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน"

หน่วยงานภาครัฐ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทรศัพท์
1.	ศ.ดร.เกื้อ วงศ์บุญสิน	รองอธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	
2.	คุณจุฑาธวัช อินทรสุขศรี	ปลัดกระทรวงแรงงาน	
3.	คุณนพปฏล คุณวิบูลย์	อธิบดีกรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ	
4.	คุณเชาวฤทธิ์ สาลิตุล	ผู้อำนวยการกอง 4 กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ	โทร 02-643-5216 ต่อ 4420 โทรสาร 02-643-5215
5.	คุณนุชชา ดรีธัญญพงศ์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร 02-232-1431 โทรสาร 02-643-4374
6.	คุณจุฑารัตน์ จันทร์วิกูล	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบูรณาการหลักประกันผู้สูงอายุ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน	โทร 02-232-1375 โทรสาร 02-232-1377
7.	คุณราศี เบญจาทิกุล	ผู้อำนวยการกลุ่มงานขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร 02-232-1355 โทรสาร 02-232-1475, 1290
8.	คุณอภิญญา ขาวลิขิต	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร 02-246-6101-2 โทรสาร 02-246-6102
9.	คุณพนิดา ธนาภรณ์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบฯ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร 02-245-4837 โทรสาร 02-247-9421

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทรศัพท์
10.	คุณพานิช จิตร์แจ้ง	ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร/โทรสาร 02-643-4985
11.	คุณวีรศักดิ์ ลดาคม	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร/โทรสาร 02-643-4987
12.	คุณธีรศักดิ์ อยู่เพชร	นักวิชาการฝึกอาชีพ 3 กลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบฯ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร 02-245-4837 โทรสาร 02-247-9421
13.	คุณอารียา โรจน์วิถี	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	โทร 02-248-3385 โทรสาร 02-643-4979
14.	คุณสุเมธ โคจิพลกุล	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	
15.	คุณวสันต์ สาทร	ผู้อำนวยการสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน	
16.	คุณสุภัท กุขุน	ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน	โทร 02-245-6499 โทรสาร 02-254-6500
17.	คุณศักดินา สนธิศักดิ์โยธิน	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน	
18.	คุณยามีลา นาคนาวา	นักวิชาการแรงงาน 7ว สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน	
19.	คุณเพชรรัตน์ สินอวย	ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างฯ กระทรวงแรงงาน	
20.	ดร.ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล	ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน กระทรวงแรงงาน	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทรศัพท์
21.	คุณธวัช เผ่าวณิช	นักวิชาการฝึกอาชีพ 8ว สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1 สมุทรปราการ 1039 ม. 15 ต. บางเสาธง กิ่งอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ 10540	โทร 02-315-3808
22.	คุณทรงศักดิ์ ต้นตะโยธิน	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	
23.	ดร.สรยศ คำบรรลือ	เจ้าหน้าที่การทูต 5 กระทรวงการต่างประเทศ	
24.	คุณสิรินทร์ สุรทิณห์	เจ้าหน้าที่ 3 ภาค 6 กองอาเซียน 3 กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ	
25.	คุณกมลวรรณ บุญยืน	นักวิชาการประกันสังคม 6ว กองแผนงานและสารสนเทศ ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์	โทร 02-956-2175 โทรสาร 02-527-3256
26.	คุณครมน ยุทธฤกษ์ (Walk – In เข้าร่วมการประชุมโดยไม่ได้แจ้งสังกัด)	ผอ. กยส. กกล.	
27.	คุณมธุรส ขี่ช้าง	นักวิชาการพัฒนาสังคม 8ว สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุ	
28.	ดร.ยันยงค์ คำบันลือ	ที่ปรึกษาสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.)	
29.	คุณเชิญ ไกรนรา	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี 962 ถนนกรุงเกษม กรุงเทพฯ 10110	
30.	คุณชฤทธิ์ มีสิทธิ์	อนุกรรมการสิทธิแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	
31.	คุณธัชไท กีรติพงศ์ไพบูลย์	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	
32.	คุณคามภีร์ เสถบุตร	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	
33.	คุณศิริวรรณ กลางนคร	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 4	
34.	คุณวีรพงษ์ ภาบัญชุยจามร	ช่างเทคนิคตัดต่อ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทรศัพท์
35.	คุณเสาวคนธ์ เอี่ยมสะอาด	เจ้าหน้าที่วิชาการ	
36.	คุณโสภา เจรียงจิต	กองบูรณาการและพัฒนาเครือข่ายฯ	

องค์การระหว่างประเทศ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทรศัพท์
1.	คุณจิตติมา ศรีสุขนาม	เจ้าหน้าที่โครงการ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ 10200	โทร 02-288-1739 โทรสาร 02-288-3043
2.	คุณวิภัสรา รักษ์วรกิจกุล	องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ 10200	
3.	Wallada Atsavasirilert	Research Assistant World Bank 30th Fl. Siam Tower	โทร 02-686-8336 โทรสาร 02-686-8301
4.	Wipusara Rugworakijkul	Programme Officer ILO SKILLS-AP UN Buildings Ratchadamnoen Nok Ave.	โทร02-288-2478 โทรสาร 02-288-1086

องค์กรพัฒนาเอกชน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทรศัพท์
1.	คุณบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ	ผู้อำนวยการและนักวิจัยสิทธิแรงงาน มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน	โทร 02-516-1589 โทรสาร 02-516-1071

สมาคม สถาบัน และบริษัท

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทรศัพท์
1.	คุณอังคณา เปี่ยมกุลวนิช	นักวิจัย (แทน ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์)	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทรศัพท์
		สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย	
2.	คุณเกษม สันติกุล	ผู้จัดการสมาคม สมาคมสหมิตรการซ่อมรถยนต์แห่งประเทศไทย 10 สุขุมวิท 36 (นภาศัพท์) แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110	โทร 0-2258-6103 โทรสาร 0-2258-6170
3.	คุณนำชัย เผือนพิพัฒน์	รองเลขาธิการ สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย	
4.	คุณสมพงศ์ นครศรี	ประธานกรรมการบริหาร บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด	โทร 02-651-9221-9 โทรสาร 02-253-602
5.	คุณนริสรา อัศโนมันต์	บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด	โทร 02-651-9221-9 โทรสาร 02-253-6028
6.	คุณอำนาจ อินทรสุขศรี	สมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ 110 ถนนวิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330	โทร 0-2255-3991-2 โทรสาร 0-2255-3990
7.	คุณสัมพันธ์ แป้นพัฒน์	ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์ สมาคมโรงแรมไทย	
8.	คุณสุนทร ปิติทานันท์	อุปนายกสมาคม ฝ่ายพัฒนาสมาชิก	
9.	ดร.ชุมพล พรประภา	สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย	
10.	คุณอนันต์ ร่มรื่นวานิชกิจ	อุปนายกสมาคม ฝ่ายเทคนิค-วิชาการ	

หน่วยงานอื่น ๆ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เบอร์โทรศัพท์
1.	คุณโชติกา สุชรุจิ	นักวิจัย	
2.	คุณมณทินี จักรสิรินนท์	นักวิจัย	
3.	คุณมณีพรรณ เรวรค์	นิสิตครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	

	(Walk – In เข้าร่วมการประชุมโดยไม่ได้แจ้งสังกัด)		
4.	คุณนิศากานต์ สริตาเมดิบุทร์ (Walk – In เข้าร่วมการประชุมโดยไม่ได้แจ้งสังกัด)		
5.	คุณพงสิริ กุลกำม์ธร (Walk – In เข้าร่วมการประชุมโดยไม่ได้แจ้งสังกัด)		
6.	คุณมานิตย์ วัธนาประพันธ์ (Walk – In เข้าร่วมการประชุมโดยไม่ได้แจ้งสังกัด)		

<u>สรุปจำนวนผู้เข้าประชุม 57 คน</u>

หน่วยงานภาครัฐ 36 คน องค์กรพัฒนาเอกชน 1 คน
องค์การระหว่างประเทศ 4 คน สมาคม สถาบันและบริษัท 10 คน หน่วยงานอื่น ๆ 6 คน