

- ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับการได้รับการเลี้ยงดูส่งเสียจากผู้เสียชีวิต รวมทั้งรายละเอียดบุตรทุกคน โดยเจ้าหน้าที่บันทึกเป็นหลักฐานและให้ทายาทลงนาม
 - หนังสือมอบอำนาจให้สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซียดำเนินการเรียกร้องค่าทดแทนให้
 - หลักฐานทะเบียนสมรส (กรณีทายาทเป็นภรรยา) และสำเนาบัตรประชาชน
 - สำเนาทะเบียนบ้านและฉบับแปลเป็นภาษาอังกฤษ
 - หลักฐานแสดงลำดับการเป็นทายาท และระดับการได้รับการเลี้ยงดูจากผู้เสียชีวิต
 - โดยให้เจ้าหน้าที่ระบุว่า ทายาทของผู้เสียชีวิตมีใครบ้าง (เรียงลำดับทายาท เช่น ภรรยา บุตร บิดามารดา) พร้อมทั้งกำหนดอัตราส่วนของทายาทแต่ละคนในการรับค่าทดแทนด้วย
- 3) ส่งหลักฐานและแบบฟอร์มตามข้อ (2) ให้สำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซียดำเนินการรับรองเอกสารและส่งเอกสารดังกล่าวไปยังกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ของมาเลเซียและกระทรวงทรัพยากรมนุษย์จะส่งหลักฐานต่อไปยังสำนักงานแรงงานเจ้าของเรื่องเพื่อส่งจ่ายเงินทดแทนให้ทายาทของผู้เสียชีวิตต่อไป ในการจ่ายเงินให้ทายาทจะส่งเป็นตราฟเงินสตราบุชือทายาทและโดยผ่านสำนักงานแรงงานในประเทศมาเลเซียมายังสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อส่งต่อให้ทายาทคนไทยต่อไป 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

สาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการตรวจตราด้านแรงงาน มีดังนี้³²

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 ใ้ส่วนการทำงานของรัฐกิจ สถานะการเงิน และการจ้างงานของแรงงาน ทั้งหมดนี้มีส่วนปรับปรุงข้อมูลสมาชิกจดทะเบียนของสมาคมชาวนาให้ทันสมัย และยังช่วยกำกับดูแลอุตสาหกรรมการเกษตรอีกด้วย

2. อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศมาเลเซียให้สัตยาบัน และขณะนั้นมีการใช้บังคับโดยถือเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายแรงงานของประเทศมาเลเซียคือ 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 วันหยุดราชการ โดยได้รับค่าจ้าง วันลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เป็นต้น
- ข้อกำหนดพิเศษสำหรับแรงงานหญิง แรงงานเด็ก และผู้เยาว์
- การลาคลอดบุตร และเงินสงเคราะห์การคลอดบุตร
- ค่าจ้างขั้นต่ำ
- เงินสงเคราะห์เมื่อมีการบาดเจ็บหรือเสียชีวิต
- การเลิกจ้าง และค่าชดเชย

4. พนักงานตรวจแรงงานมีสิทธิในการตรวจสอบเอกสาร ข้อมูล และสถานที่ทำงาน และยังสามารถคลุกไปถึงการตรวจสอบด้านความปลอดภัยและชีวอนามัย ประกันสังคม และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วย พนักงานตรวจแรงงานจะต้องให้ข้อแนะนำแก่นายจ้าง หากมีการละเมิดกฎหมาย หรือมาตรฐานใดๆ ขึ้น และมีหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบหากมีการละเมิดข้อกำหนดใดๆ

³² www.mohr.gov.my/laws

แรงงานสัมพันธ์³³

ในด้านแรงงานสัมพันธ์มีกฎหมายให้การคุ้มครอง ดังนี้

1. พระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน พ.ศ. 2502 (Trade Unions Act 1959) บัญญัติให้สิทธิลูกจ้างในการจัดตั้ง เข้าร่วมกิจกรรมหรือเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เกี่ยวกับการปกป้องสิทธิของนายจ้าง ลูกจ้าง และสหภาพแรงงาน และการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง รวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน ขอบเขตของการเจรจาต่อรองร่วมฯ นั้น ได้จำกัดไม่ให้มีเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น การย้ายงาน การรับสมัครงาน การเลิกจ้าง การกลับเข้ามาทำงานหลังการเลิกจ้าง การนัดหยุดงาน พระราชบัญญัตินี้จำกัดให้สมาชิกของแต่ละสหภาพแรงงานนั้นต้องอยู่ในขอบข่ายอาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เท่านั้น จำนวนสมาชิกขั้นต่ำในการจัดตั้งสหภาพแรงงานที่จดทะเบียนได้คือ 7 คน และการเจรจาต่อรองร่วมฯ จะทำได้หากสหภาพแรงงานนั้นเป็นตัวแทนของลูกจ้างส่วนใหญ่ในสถานประกอบกิจการ

2. พระราชบัญญัติสมาคมเกษตรกร พ.ศ. 2516 (Farmers Organization Act 1973) ให้สิทธิเกษตรกรจัดตั้งสมาคมเกษตรกรท้องถิ่นได้ โดยจะต้องมีสมาชิก 50 คนขึ้นไป และสมาคมเกษตรกรท้องถิ่น 2 สมาคม สามารถจัดตั้งเป็นสมาคมเกษตรกรระดับมณฑล และสมาคมเกษตรกรระดับมณฑล 2 สมาคม สามารถจัดตั้งสมาคมเกษตรกรแห่งชาติได้

5.7 การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย³⁴

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ให้การคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกันระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานต่างชาติที่ถูกกฎหมาย การดูแลแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามให้มีมาตรฐานในการดำรงชีพและได้รับการคุ้มครองตามสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน เป็นนโยบายหนึ่งของรัฐบาล โดยกระทรวงต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนได้ร่วมกันกำหนดขึ้น

ตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา มีการจัดระบบแรงงานต่างด้าว นอกจากให้สิทธิในการอยู่ ทำงาน และรักษาพยาบาลแล้ว รัฐบาลยังให้สิทธิแรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามที่ประสงค์จะย้ายการทำงานจากจังหวัดหนึ่งไปยังอีกจังหวัดหนึ่งได้อีกด้วย ซึ่งไม่เคยมีการให้สิทธินี้มาก่อน โดยการขออนุญาตให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด คือ ต้องขออนุญาตย้ายจังหวัดจากผู้ว่าราชการจังหวัดมอหมาย 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 Contract 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) ข้อเสนอประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 128 ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2511 (1968)
- อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำปีในสถานประกอบการอุตสาหกรรม (Convention concerning the Application of Weekly Rest in Industrial Undertaking, 1921) ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2511 (1968)
- อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทนสำหรับคนงานชาติในบังคับแลคนงานชาติในบังคับและคนงานต่างชาติ (Convention concerning Equality of Treatment for National and Foreign Workers as regards Workmen's Compensation for Accidents, 1925) ข้อเสนอประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 25 ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2511 (1968)
- อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน (Convention concerning the Minimum Age for Admission to Employment Underground in Mines, 1965) ข้อเสนอประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 124 ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2511 (1968)
- อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยการจัดเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (Convention concerning Forced or Compulsory Labour, 1930) ข้อเสนอประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 35 ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512 (1969)
- อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดตั้งบริหารจัดการหางาน (Convention concerning the Organization of the Employment Service, 1948) ข้อเสนอประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 83 ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512 (1969)
- อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการทำงาน (Convention concerning Employment Policy, 1964) ข้อเสนอประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 122 ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512 (1969)
- อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Convention concerning Equal Remuneration, 1951) ข้อเสนอประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 90 ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 (1999)
- อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (Convention concerning the Worst Form of Child Labour, 1999) ข้อเสนอประกอบอนุสัญญาฉบับที่ 190 ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544 (2001)

กระทรวงแรงงานประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2546) ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย เพื่อให้มีบรรทัดฐานการปฏิบัติต่อแรงงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมอันนำไปสู่การส่งเสริมโอกาสทางการค้าของธุรกิจไทย และยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน ทั้งนี้ได้มีนโยบายสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการทั้งหลายนำไปปฏิบัติและให้การรับรอง โดยมีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

ในการบริหารมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2546) เพื่อให้การรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2546) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สอดคล้องตามหลักเกณฑ์มาตรฐานสากล

เพื่อให้การกำหนดระดับของการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2546) มีความชัดเจน สอดคล้องกับการปฏิบัติของสถานประกอบการต่อการแรงงานตามมาตรฐานแรงงานไทย และมีกำหนดระยะเวลาในการรับรองที่เหมาะสมยิ่งขึ้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดระดับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ครอบคลุมระดับพื้นฐาน โดยให้มีระยะเวลาในการรับรอง 1 ปี นับแต่วันที่ได้รับการรับรองระดับสมบูรณ์ โดยให้มีการรับรองแบ่งเป็นขั้นดังต่อไปนี้

ก. ขั้นริเริ่ม หมายถึง การรับรองสถานประกอบการที่ได้ปฏิบัติตามต่อแรงงานสอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2546) ทุกข้อและได้กำหนดให้มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 36 ต่อสัปดาห์

ข. ขั้นพัฒนา หมายถึง การรับรองสถานประกอบการที่ได้ปฏิบัติตามต่อแรงงานสอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2546) ทุกข้อและได้กำหนดให้มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 24 ต่อสัปดาห์

ค. ขั้นก้าวหน้า หมายถึง การรับรองสถานประกอบการที่ได้ปฏิบัติตามต่อแรงงานสอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2546) ทุกข้อและได้กำหนดให้มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 18 ต่อสัปดาห์

ง. ขั้นสูงสุด หมายถึง การรับรองสถานประกอบการที่ได้ปฏิบัติตามต่อแรงงานสอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001 – 2546) ทุกข้อและได้กำหนดให้มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 12 ต่อสัปดาห์

หลักสากลที่ใช้กันในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย ก) สิทธิการรวมตัวกันต่อรองเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ข) สิทธิการไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ค) แรงงาน 15-18 ปี ต้องได้รับการคุ้มครอง และ ง) สิทธิที่ไม่ถูกบังคับ ซึ่งประเทศไทยให้สัตยาบันเพียง ข้อ ค. และ ข้อ ง. ถึงแม้ว่าประเทศไทยไม่ได้ให้สัตยาบัน ในส่วนของข้อ ก) และ ข้อ ข) ทั้งนี้ เนื่องจากเกิดปัญหาอุปสรรคในนโยบายบางอย่างที่ออกมาแล้ว แต่ยังไม่มีการปฏิบัติชัดเจน เช่น การเจรจาระหว่างประเทศ ที่ต้องอาศัยระยะเวลาและมีปัญหาทางเทคนิคระหว่างการเจรจากลงกัน ทำให้เกิดความล่าช้า และส่งผลให้การดำเนินนโยบายจัดระเบียบแรงงานที่ผ่านมาไม่ชัดเจน กระนั้นก็ตามได้ให้ความสำคัญในประเด็นนี้ และมาตรฐานแรงงานของไทย ได้รับเป็นต้นแบบแนวทางความร่วมมือที่จะผลักดันในระดับอาเซียนต่อไป

วรวิทย์ เจริญเลิศ และคณะ³⁵ 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 ยังไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายที่มีอยู่ ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยที่มีอยู่ ครอบคลุมเฉพาะในส่วนหนึ่งของแรงงานระดับล่าง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า แรงงานระดับล่างข้ามชาติส่วนใหญ่ในประเทศไทยยังคงเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย และมีคุณภาพชีวิตค่อนข้างต่ำจากการเอารัดเอาเปรียบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านอัตราค่าจ้าง ถึงแม้ว่า อัตราค่าจ้างที่ได้รับในประเทศไทยจะยังคงสูงกว่าอัตราค่าจ้างในประเทศต้นทางของแรงงานอพยพต่างชาติ เช่น พม่า ลาว กัมพูชา เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีสภาพที่อยู่อาศัยที่แออัด ไม่ถูกสุขอนามัย สภาพการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน มีความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยการระบาดของโรค เป็นอันตรายต่อสุขภาพ สาเหตุเนื่องจาก

- ความเคยชินในการใช้ชีวิตและวัฒนธรรมของแรงงานเอง
- เกิดจากการปล่อยปละละเลยของนายจ้าง
- ขาดการคุ้มครองจากหน่วยงานตามกฎหมาย
- แรงงานไม่มีอำนาจต่อรอง (จำนวนแรงงานที่เข้ามาเยอะ ทำให้นายจ้างมีทางเลือก เกิดการเอารัดเอาเปรียบเรื่องค่าแรง ไม่มีการปรับปรุงสภาพการจ้างและสวัสดิการค่าจ้างและสวัสดิการ)

ในอนาคตแรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะได้รับการคุ้มครองมากขึ้นเมื่อมีการปรับเปลี่ยนสถานะจากคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้เป็นคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งรัฐบาลปัจจุบันนี้ได้จัดทำบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน (MOU) กับประเทศพม่า ลาว และกัมพูชา และได้ประชุมร่วมกันเป็นระยะเพื่อกำหนดรูปแบบ วิธีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมให้สามารถปฏิบัติได้ในเร็ววัน

5.8 แนวทางที่ควรจะเป็นสำหรับอาเซียน

จากกรณีศึกษาข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า อาเซียนยังห่างไกลอยู่มากจากการดำเนินการที่ควรจะเป็นในการบูรณาการทางเศรษฐกิจและสังคมสู่ตลาดแรงงานที่กำลังแรงงานทั้งหลายในภูมิภาคเป็นทั้งทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม และทุนทางวัฒนธรรม แนวทางดังกล่าวนี้มีความจำเป็นสำหรับประชาคมอาเซียน ทั้งนี้ การปรับตัวที่เหมาะสม แบ่งออกได้ 2 ส่วนคือ

1) การปรับในเชิงทัศนคติ ซึ่งเงื่อนไขที่สำคัญเบื้องต้น คือ การปรับทัศนคติใหม่ในลักษณะของการสร้างจิตวิญญาณของการเป็นคนอาเซียนด้วยกันจำเป็นต้องลงลึกถึงระดับประชาชน ทั้งในระดับประชาชนทั่วไปและประชาชนวัยแรงงาน

2) การปรับตัวในเชิงปฏิบัติ แบ่งออกได้ 2 ระดับ คือ

ระดับประเทศสมาชิก แบ่งออกได้เป็น

- การปรับตัวสอดคล้องจากแนวทางที่มีอยู่คือ แนวทางการให้ความคุ้มครองชาวต่างชาติที่ทำงานในมาเลเซีย ซึ่งนอกจากการคุ้มครองในส่วนต่างๆ ที่พบได้ในประเทศอื่นแล้ว ยังมีการคุ้มครองด้านการกีดกันในการจ้างงาน การคุ้มครองกรณีตกงาน กรณีบาดเจ็บ กรณีเสียชีวิต นับเป็นตัวอย่างที่ดีในการที่ประเทศปลายทางทั้งหลายในภูมิภาค รวมถึงประเทศไทยและสิงคโปร์ ซึ่งเป็นประเทศในกลุ่มแรกของอาเซียนที่การปันผลทางประชากรกำลังจะหมดลงนั้น น่าจะปรับปรุงมาตรการภายในประเทศที่มีอยู่ในเบื้องต้น
- ในระดับองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงแรงงาน ในแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น ควรมีการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติ โดยในการเริ่มต้นการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาตินั้น ควรพิจารณานำประเด็นต่อไปนี้ไปเป็นองค์ประกอบ
 - (ก) มีการวางแผนงานในระยะยาว และต้องดำเนินงานอย่างจริงจัง
 - (ข) มีการกำหนดความหมาย ทิศทางของการทำงาน เมื่อเริ่มแผนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเข้ามาใช้
 - (ค) แรงงานทุกระดับต้องมีส่วนร่วม
 - (ง) ผู้นำองค์กรจะต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง
 - (จ) องค์กรจะต้องมีความสามารถในการนำเป้าหมายกลยุทธ์มาปฏิบัติในงานประจำวัน
 - (ฉ) ทั้งฝ่ายบริหารและผู้นำแรงงาน ร่วมลงประชามติในเรื่องราวและปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นการร่วมกันแก้ไขปัญหา (ในกรอบขอบเขตที่ฝ่ายบริหารกำหนด)

ระดับภูมิภาคอาเซียน ได้แก่

การปรับตัวในแนวทางใหม่ในลักษณะที่เอื้อต่อผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกอย่างยั่งยืน นั่นคือ การที่ประเทศปลายทางคืนผลประโยชน์จากการลงทุนในการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ประเทศต้นทางได้ลงทุนไป กลับคืนสู่ประเทศต้นทาง ในรูปของการถ่ายโอนผลประโยชน์ด้านบำนาญที่แรงงานข้ามชาติได้รับจากประเทศปลายทางกลับไปยังประเทศบ้านเกิด ซึ่งควรจะเป็นโครงการริเริ่มนโยบายที่จำเป็นต้องได้รับความเห็นชอบและร่วมมือกันของทุกประเทศสมาชิกอาเซียน

บทที่ 6

มาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน*

6.1 ความนำ

งานศึกษาที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของประเทศที่เคยได้รับการปันผลทางประชากร เช่น ประเทศญี่ปุ่นและประเทศในยุโรป ได้สะท้อนให้เห็นว่า การที่มีประชากรวัยแรงงานมากขึ้นในสัดส่วนที่มากกว่าประชากรวัยพึ่งพิงเป็นการเปิดโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงทางประชากรอันหนึ่งที่แต่ละประเทศได้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ แต่การจะได้รับประโยชน์ดังกล่าวขึ้นกับปัจจัยอื่นๆ อีกหลายประการ² โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยในด้านคุณภาพเชิงผลิตภาพ (Productivity) ของแรงงาน ทั้งนี้ เพราะช่วงการปันผลทางประชากรนั้น จะเกิดเพียงครั้งเดียว และหากประเทศหนึ่งมิได้ใช้ช่วงเวลาการปันผลทางประชากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด โอกาสดังกล่าวจะเปลี่ยนเป็นภาวะคุกคาม กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศจะประสบกับภาวะคุกคามหากสัดส่วนประชากรสูงอายุเริ่มเพิ่มมากขึ้นในขณะที่สัดส่วนประชากรวัยแรงงานเริ่มลดลงโดยผลิตภาพต่อประชากรไม่ได้เพิ่มขึ้น ซึ่งในช่วงนั้น ปัญหาบประมาณในการดูแลผู้สูงอายุจะเป็นปัญหาที่เพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ³

* โดย พัชรวลัย 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>; พัชรวลัย 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 Family: The Southeast Asian Example." Presented at the Asia-Pacific Dialogue, Kuala Lumpur, Malaysia, October.

² ปัจจัยที่จำเป็นอย่างยิ่งได้แก่ 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.

การพิจารณาถึงในช่วงแห่งการปรับตัวในการใช้ประโยชน์จากการปันผลทางประชากรที่เหลือน้อยในอีกไม่กี่ปีในกลุ่มประเทศแรก และประเทศที่สองของช่องหน้าต่างด้านโอกาสแห่งการปันผลทางประชากรชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการยกระดับผลิตภาพของทรัพยากรมนุษย์ ในช่วงวัยกำลังแรงงานในอาเซียน ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความสำคัญต่อการพิจารณาถึงศักยภาพของอาเซียนต่อการได้รับประโยชน์จากการปันผลทางประชากร

6.2 บทบาทเชิงผลิตภาพของมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ

เป็นที่ยอมรับกันทั้งโดยทั่วไปและในทางวิชาการว่า ประเทศต่างๆ ล้วนกำลังอยู่ในบริบทการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นอย่างเป็นพลวัต ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับสากล ท่ามกลางภาวะดังกล่าว ประเทศต่างๆ ได้พากันปรับตัวจนก่อให้เกิดแนวโน้มใหม่ในการพยายามเพิ่มมูลค่าต่อหน่วยการผลิตเพื่อธำรงรักษาหรือยกระดับความสามารถในการแข่งขัน⁴

แนวโน้มการเพิ่มมูลค่าต่อหน่วยการผลิต (Value-added) ในการที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่นนั้น ประเทศหนึ่งๆ อาจเลือกวิธีการลดค่าจ้างแรงงานที่แท้จริง (Real wages) (ซึ่งการดำเนินการวิธีนี้อาจส่งผลกระทบต่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศได้) หรืออาจเลือกการเพิ่มมูลค่าต่อหน่วยการผลิต (Value-added) ให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ โดยอาจปรับเปลี่ยนวิธีการผลิตสู่การใช้เทคโนโลยีในระดับสูงขึ้น ทั้งนี้ทางเลือกประการแรก หรือวิธีการลดค่าจ้างแรงงานนั้นไม่ใช่ทางเลือกระยะยาว เพราะเป็นการกระทำที่ค้านกับแนวคิดในการพัฒนาให้เศรษฐกิจมีการพัฒนาแบบยั่งยืน ซึ่งต้องเป็นเศรษฐกิจที่พัฒนา และเจริญเติบโต โดยระดับค่าครองชีพ และวิถีชีวิตความเป็นอยู่ไม่ด้อยลง ในขณะที่ทางเลือกที่สองซึ่งหมายถึงการเน้นเพิ่มมูลค่าต่อหน่วยการผลิตนั้น กำลังเป็นที่สนใจของประเทศต่างๆ อย่างไรก็ตาม หลายประเทศยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจนว่าจะเพิ่มมูลค่าต่อหน่วยด้วยวิธีอย่างไร กระนั้นก็ตาม การเปลี่ยนแปลงวิธีการผลิตสู่การเน้นเทคโนโลยีขั้นสูงขึ้นจะเป็นแนวโน้มที่มีความเด่นชัดมากขึ้นเป็นลำดับ⁵

การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในการผลิต เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันดังกล่าว มีความสัมพันธ์อันใกล้ชิดต่อแนวโน้มใหม่อีกประการหนึ่ง คือ แนวโน้มความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความยืดหยุ่นและทักษะฝีมือที่สามารถรองรับพัฒนาการอันเป็นพลวัตทางเทคโนโลยี⁶ การทำงานที่มีคุณภาพซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตที่ดีขึ้นนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การที่

⁴ พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ (2545). "ทางเลือกทางเศรษฐกิจในบริบทการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอ" เอกสารประกอบการประชุมวิชาการโครงการทักษะการทำงาน. 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 โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร.

⁶ เกื้อ วงศ์บุญสิน (2545) อ้างแล้ว.

แรงงานมีผลิตภาพสูงขึ้น ทำให้การผลิตโดยรวมมีผลิตภาพสูงขึ้น เป็นผลให้การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศก้าวหน้า สามารถยกระดับการแข่งขันของประเทศในเวทีโลกได้อย่างต่อเนื่อง⁷

แรงงานมีผลิตภาพบนฐาน ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) พฤติกรรมหรือลักษณะที่ต้องการให้เป็น (Attributes) หรือที่เรียกโดยรวมว่า ความสามารถ (Competency) ที่ได้มาตรฐานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งอาชีพต่างๆ จัดเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเพิ่มมูลค่าต่อหน่วยการผลิตเพื่อธำรงรักษาหรือยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสากล ซึ่งนอกจากการผลิตในภาคอุตสาหกรรมและการเกษตรอันเคยเป็นหัวใจสำคัญของการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอาเซียนแล้ว การค้าภาคบริการย่อมจะมีบทบาทมากขึ้นตามแนวโน้มที่เกิดขึ้นในเวทีเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค และระดับสากล⁸

6.3 บทบาทของกลไกการยอมรับมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ

การสร้างมาตรฐานความสามารถขั้นพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความสามารถที่เกี่ยวข้องในระดับสูงขึ้นไปในการประกอบอาชีพอย่างเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับได้ร่วมกันทั้งภายในและภายนอกประเทศ เป็นเรื่องจำเป็นในยุคของการแข่งขัน และยุคของการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติที่จะมีความเสรีมากขึ้น ในขณะที่ใบรับรองคุณภาพของความสามารถในการประกอบอาชีพในฐานะเป็นกลไกหนึ่งของการเพิ่มอุปสงค์และอุปทานของแรงงานที่มีคุณภาพกลายเป็นกระแสหลักสากลของศตวรรษที่ 21 ซึ่ง Peter Drucker⁹ กล่าวว่าจะเป็นสังคมแห่งความรู้ที่ไร้พรมแดน ซึ่งทำให้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จพอๆ กับโอกาสที่จะล้มเหลว ภาวะดังกล่าวเกิดขึ้นภายใต้ลัทธิปกป้อง เศรษฐกิจแนวใหม่ (new protectionism) ในรูปของการปกป้องอุตสาหกรรมการผลิต เนื่องมาจากการลดลงของอุตสาหกรรมการผลิตที่จะพบได้ทั่วไปในประเทศต่างๆ¹⁰

ในบริบทของการบูรณาการทางเศรษฐกิจ และการไหลเวียนของกำลังแรงงานจากประเทศหนึ่งไปทำงานในอีกประเทศหนึ่งนั้น EUROPA (2003) กล่าวว่า การที่ประเทศต่างๆ มีมาตรการให้การยอมรับซึ่งกันและกันต่อคุณสมบัติในการประกอบอาชีพด้านความสามารถที่ได้มาตรฐานของทรัพยากรมนุษย์ เป็นเครื่องมือทางนโยบายที่ทรงพลังต่อการบูรณาการทางเศรษฐกิจอีกทั้งเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้จริง

ทั้งนี้ เป็นที่ยอมรับในระดับสากลว่า Mutual Recognition Arrangements (MRAs) เป็นเครื่องมือทางนโยบายในการส่งเสริมการบูรณาการทางเศรษฐกิจและส่งเสริมความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการค้าระหว่างประเทศสมาชิกต่างๆ ในแต่ละกลุ่มประเทศที่รวมตัวกันในทางเศรษฐกิจ บนหลักการของการลดอุปสรรคหรือข้อจำกัดด้านกฎระเบียบต่อการเคลื่อนย้ายสินค้าและบริการ รวมถึงปัจจัยการผลิตประเภททุนมนุษย์ระหว่างประเทศสมาชิก ในลักษณะของการตกลงร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกว่าจะยอมรับหลักการคุณสมบัติความสามารถในการประกอบอาชีพบางส่วนที่สอดคล้องกันหรือทั้งหมดจากมาตรฐานความสามารถหรือแนวทางที่เป็นหลักของแต่ละประเทศสมาชิก ซึ่งอาจมีการจัดทำกรอบความสามารถพื้นฐานขั้นต่ำที่ประเทศ

⁷ พัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน และคณะ (2545). อ้างแล้ว; International Labour Organization (2001). *Ibid.*; Asian Productivity Organization (2001). *Ibid.*

⁸ มีแนวโน้มที่การค้าภาคบริการจะทวีความสำคัญขึ้นอย่างมากในระดับภูมิภาคและระดับสากล โดยจะมีการแข่งขันกันมากขึ้นในอนาคตอันใกล้ต่อไป 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 การปกป้องอุตสาหกรรมผลิตนั้นน่าจะเป็นในทำนองเดียวกันกับการปกป้องราคาสินค้าเกษตรในอดีต

สมาชิกจะยอมรับร่วมกันได้เพื่อใช้เป็นมาตรการเทียบเคียงสำหรับที่ประเทศสมาชิกหนึ่งจะยอมรับคุณสมบัติความสามารถในการทำงานหรือการประกอบอาชีพของทุนมนุษย์จากอีกประเทศสมาชิกหนึ่ง

คุณประโยชน์ของเครื่องมือทางนโยบายการยอมรับคุณสมบัติซึ่งกันและกันดังกล่าวของทรัพยากรมนุษย์นั้นมีอยู่มากมาย ดังเห็นได้จากเหตุผลเบื้องหลังต่อกระแสความตกลงยอมรับคุณสมบัติซึ่งกันและกันต่อคุณสมบัติในการประกอบอาชีพด้านมาตรฐานของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอาจจำแนกได้ 7 ประการคือ¹¹

- 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 เป็นการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานทางการของภาครัฐ ทั้งในประเทศปลายทางและประเทศต้นทาง ประหยัดเวลาและทรัพยากรในการควบคุมเกี่ยวกับกรอบกติกาเกี่ยวกับการอนุญาตการประกอบอาชีพโดยการร่วมมือกันในการจัดการเกี่ยวกับการแบ่งงานกันทำอย่างมีประสิทธิภาพ
- 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 หรือ เทียบเท่า หรืออย่างน้อย ยอมรับได้ ตามระบบหรือกรอบกติกาภายในประเทศปลายทาง ก ทั้งนี้เป็นไปตามความตกลงระหว่างรัฐบาลของประเทศ ก และประเทศ ข ที่จะร่วมมือกันในการยอมรับซึ่งกันและกันต่อคุณสมบัติในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์จากทั้งสองประเทศนั้น 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 เช่น ที่พบในกรณีสหภาพยุโรป (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 ตกลงร่วมกันที่จะอำนวยความสะดวกให้ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศภาคีหนึ่งเคลื่อนย้ายเข้าไปให้บริการต่างๆ เช่น การบริการทางวิชาชีพ ในอีกประเทศภาคีหนึ่งของ WTO

ทั้งนี้ ความตกลงในการการยอมรับคุณสมบัติมาตรฐานทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพของทรัพยากรมนุษย์มักเป็นความตกลงที่แยกต่างหาก ในลักษณะรองรับความตกลงในการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ โดยหลักการทางทฤษฎีแล้ว การยอมรับคุณสมบัติมาตรฐานทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพหรือในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศปลายทางและประเทศต้นทางนั้น ครอบคลุมองค์ประกอบด้านคุณสมบัติในการประกอบอาชีพ (Professional qualifications) 3 ประการ ซึ่งในทางปฏิบัตินั้นอาจเน้นข้อใดข้อหนึ่ง หรือเพียงบางส่วนข้างต้นตามแต่ที่รัฐบาลของแต่ละประเทศจะตกลงร่วมมือกัน คือ

- 1) คุณสมบัติด้านการศึกษาที่ใช้ในการประกอบอาชีพ (Professional education) ซึ่งพิจารณาได้จากวุฒิปริญญาการศึกษา
- 2) คุณสมบัติด้านประสบการณ์จากการประกอบอาชีพ (Professional experience) และ
- 3) คุณสมบัติด้านการได้รับใบอนุญาต (License) หรือ ใบรับรอง (Certification) การประกอบอาชีพนั้นๆ อย่างเป็นทางการ รวมทั้งการสอบและการเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

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) มิติของการบังคับใช้ว่า เป็นไปโดยอัตโนมัติหรือไม่ มิติขอบเขต และมิติการควบคุมตรวจสอบ

6.5.1 การยอมรับมาตรฐานความสามารถในระดับสากล

ในระดับพหุภาคีหรือระดับสากลนั้น การยอมรับมาตรฐานความสามารถหรือคุณสมบัติในการประกอบอาชีพยังไม่ก้าวไกลนัก หากแต่เน้นไปที่การกำหนดมาตรฐานทางวิชาชีพเป็นรายประเภท โดยในปัจจุบันนั้นยังมีเพียงไม่กี่วิชาชีพนัก ในกรอบความตกลงพหุภาคีที่เรียกว่า GATS ภายใต้องค์การการค้าโลก นั้น วิชาชีพบัญชี เป็นวิชาชีพแรกที่มีการจัดทำมาตรฐานสากลทางวิชาชีพ ตลอดจนกรอบการประเมินว่า มาตรฐานด้านคุณสมบัติทางวิชาชีพในแต่ละประเทศนั้นเท่ากันหรือไม่ ในขณะเดียวกัน องค์การทางวิชาชีพในระดับสากลหลายแห่งได้พยายามจัดทำมาตรฐานร่วมขั้นต่ำทางวิชาชีพให้ใช้ร่วมกันระหว่างประเทศต่างๆ 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 ที่กรุงบาเซิลนา ประเทศสเปน ในฐานะมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพสถาปนิก ทั้งนี้ เป็นที่คาดกันว่าข้อตกลงดังกล่าวจะเป็นต้นแบบสำหรับวิชาชีพอื่นๆ ในเวลาต่อมา ข้อตกลงดังกล่าวพัฒนาปรับปรุงมาจากข้อตกลงระดับทวิภาคีระหว่างสหรัฐอเมริกาและแคนาดาเมื่อปี 2521 ในฐานะส่วนหนึ่งของ US-Canada Free Trade Agreement (FTA) หรือความตกลงเปิดเสรีทางการค้าระหว่างสองประเทศนั้น

ข้อจำกัดในการที่ประเทศต่างๆ จะให้การยอมรับซึ่งกันและกันต่อคุณสมบัติของทรัพยากรมนุษย์นั้น อาจแบ่งออกได้ 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) การประเมินคุณสมบัติผ่านใบประกาศนียบัตรหรือวุฒิบัตรตามระบบทางการศึกษาและการฝึกอบรมของแต่ละประเทศออกให้

1.2) การได้รับเอกสารสิทธิในการประกอบอาชีพ เช่น ใบอนุญาต ใบรับรอง (Certification) ซึ่งในบางกรณีอาจจำเป็นต้องผ่านการจดทะเบียนเป็นผู้ประกอบอาชีพแล้วในแต่ละประเทศ

1.3) การเป็นไปตามกำหนดมาตรฐานทักษะความสามารถเฉพาะอาชีพซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างประเทศต่างๆ โดยอาจให้มีการสอบผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

2) การเน้นแนวทางการยอมรับบนฐานของกระบวนการจัดการ

ในกลุ่มประเทศที่มีการบูรณาการทางเศรษฐกิจก้าวหน้า เช่น EU นั้น การยอมรับบนฐานของกระบวนการจัดการมีการปรับรูปแบบในการจัดการเป็นระยะๆ ซึ่งอาจจำแนกออกได้เป็น 4 รูปแบบดังต่อไปนี้ คือ

2.1) การปรับเงื่อนไขเบื้องต้น ให้สอดคล้องกันในเชิงปริมาณ (Quantitative harmonization) เพื่อการยอมรับวุฒิบัตรหรือหลักฐานคุณสมบัติทางการในประเทศภาคีหนึ่งว่า “เทียบเท่ากัน” (Equivalence) กับของอีกประเทศภาคีหนึ่ง เงื่อนไขเบื้องต้นดังกล่าวได้แก่ การปรับมาตรฐานการฝึกอบรมทางวิชาชีพให้สอดคล้องกันด้วยขอบเขตที่ครอบคลุมหลากหลายวิชาชีพ หลักการเหตุผลของแนวทางนี้ คือ การบูรณาการทางเศรษฐกิจโดยอาศัยการปรับตัวเข้าหากันแทนที่จะแข่งขันกัน

แนวทางนี้ริเริ่มขึ้นในปี 2501 จัดเป็นแนวทางเริ่มแรกที่สหภาพยุโรปนำมาใช้ในการยอมรับคุณสมบัติทางวิชาชีพของทรัพยากรมนุษย์ และนิยมใช้กันถึงช่วงปี 2520 รองรับข้อกำหนดใน Treaty of Rome มาตรา 57.1 ซึ่งว่าด้วยการที่ประเทศภาคีของประชาคมยุโรป (หรือสหภาพยุโรปในปัจจุบัน) จะต้องออกกรอบกติกาทางกฎหมายที่ให้ออกใบรับรองในระดับภูมิภาคในการให้มีการยอมรับวุฒิบัตรทางการศึกษา 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 วิศวกร แพทย์ 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 ดังเห็นได้จากการออกกฎหมายทางกฎหมายระดับภูมิภาคซึ่งเรียกว่า 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 เป็นการป้องกันมิให้รัฐประเทศปลายทางปิดกั้นหรือจำกัดเฉพาะบางกิจกรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพที่ไม่ใช่พลเมืองของตน แทนที่จะทำได้ทุกกิจกรรมดังเช่นพลเมืองของตน

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 กำหนดเกี่ยวกับการได้รับวุฒิบัตรหรือใบรับรองในการฝึกศึกษาค่ากว่า 3 ปี

4) แนวทางที่เปิดกว้างด้านขอบเขตด้านอาชีพมากขึ้นด้วยกระบวนการที่ยืดหยุ่นมากขึ้น มีกระบวนการบังคับใช้ที่เป็นอัตโนมัติมากขึ้น ทั้งนี้เป็นความพยายามตั้งแต่ปี 2545 ในการที่จะปรับปรุงกระบวนการทั้งหมดให้เป็นระบบเดียวแทนที่การแยกบังคับใช้ภายใต้กรอบกติกาที่เรียกว่า Directives ซึ่งมีมากถึง 15 ฉบับด้วยกันที่เกี่ยวข้องในการนี้¹⁴ เพื่อรองรับการขยายตัวด้านสมาชิกภาพของสหภาพยุโรป

เมื่อเปรียบเทียบกับ การเปิดเสรีทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาคในอเมริกาเหนือ ตามกรอบ NAFTA หรือเขตการค้าเสรีระหว่างสหรัฐอเมริกา แคนาดา และเม็กซิโกแล้ว พบว่า NAFTA มีความคืบหน้ากว่าอาเซียนในแง่ของการเปิดเสรีในการย้ายถิ่นของทุนมนุษย์จากประเทศภาคีหนึ่งไปยังอีกประเทศภาคีหนึ่งโดยมีการยอมรับซึ่งกันและกันด้านคุณสมบัติของทุนมนุษย์ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากการที่ NAFTA จำกัดขอบเขตไว้เพียงการบริการทางวิชาชีพ (Professional services) จึงอาจกล่าวได้ว่า ความพยายามในกรอบของ NAFTA ยังห่างไกลอยู่มากเมื่อเปรียบเทียบกับสหภาพยุโรป โดยในส่วนของ NAFTA นั้นผู้ที่ได้รับสิทธิเข้าไปทำงานในประเทศสมาชิกใดในเขตการค้าเสรีนั้น 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 NAFTA¹⁵ สำหรับการยอมรับคุณสมบัติทางวิชาชีพในกรอบ ANZCERTA หรือการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจระหว่างออสเตรเลียกับนิวซีแลนด์นั้น เป็นเรื่องที่สมาคมวิชาชีพเจรจาตนเองเป็นส่วนใหญ่ในการยอมรับคุณสมบัติทางวิชาชีพใด

เป็นที่น่าสังเกตว่า ทั้งในกรอบของสหภาพยุโรป NAFTA และ ANZCERTA ผู้ประกอบการทางวิชาชีพจากประเทศภาคีหนึ่งสามารถดำเนินกิจกรรมได้ทุกกิจกรรมในวิชาชีพนั้นในอีกประเทศภาคีหนึ่ง โดยมีเป้าหมายให้ครอบคลุมสาขาวิชาชีพต่างๆ อย่างกว้างขวางมากขึ้น กระนั้นก็ตาม ในกรอบของ NAFTA นั้น การยอมรับคุณสมบัติทางวิชาชีพมิได้ส่งผลเป็นการทั่วไป กล่าวคือ ส่งผลเฉพาะวิชาชีพที่ประเทศภาคีหนึ่งกระทำกับอีกประเทศภาคีหนึ่งเท่านั้น ซึ่งในทางปฏิบัติมักเป็นการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างสหรัฐอเมริกา กับแคนาดา โดยไม่ส่งผลโดยอัตโนมัติถึงการที่ผู้ประกอบการวิชาชีพจากเม็กซิโกจะพลอยได้รับการยอมรับคุณสมบัติในการเข้าไปประกอบวิชาชีพในสหรัฐอเมริกาหรือในแคนาดาแต่อย่างใด ในขณะที่เดียวกันประเทศภาคี NAFTA ยังคงสงวนสิทธิ์ในการจัดทำความตกลงด้านการยอมรับคุณสมบัติกับประเทศอื่นที่ไม่ใช่ภาคี NAFTA เช่น ระหว่างสหรัฐอเมริกากับประเทศใดประเทศหนึ่งในสหภาพยุโรป เป็นต้น ซึ่งไม่มีการขยายผลโดยอัตโนมัติไปยังประเทศภาคีอื่นของ NAFTA ในทำนองเดียวกัน การขยายผลดังกล่าวไม่เป็นไปโดยอัตโนมัติสำหรับประเทศอื่นๆ ของสหภาพยุโรป

6.6 แนวทางการยอมรับมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพในอาเซียน

ในขณะที่สหภาพยุโรปใช้แนวทางการเปิดเสรีแบบกว้างๆ กับพลเมืองชาวยุโรปโดยทั่วไปในการย้ายถิ่นจากประเทศหนึ่งไปทำงานในตลาดงานของอีกประเทศหนึ่งในสหภาพยุโรปด้วยตนเอง 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) มีแนวความคิดหลักในการนำอาเซียนสู่ความมั่งคั่งและอุดมสมบูรณ์ร่วมกันในประชาคมอาเซียนที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 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 โดยการกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจนในการบรรลุเป้าหมายในการจัดตั้งประชาคมอาเซียนที่เปิดกว้างและครอบคลุมความร่วมมือรอบด้าน โดยตั้งอยู่บนสามเสาหลัก กล่าวคือ ความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคง การรวมตัวทางเศรษฐกิจ และความร่วมมือด้านสังคมและวัฒนธรรม เพื่อให้มีประชาคมความมั่นคงอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ภายในปี 2558 ในอันที่จะรองรับสถานะแวดล้อมทางเศรษฐกิจโลกและภายในภูมิภาคได้มีการเปลี่ยนแปลงและถูกท้าทายอย่างต่อเนื่องด้วยพัฒนาการใหม่ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อการค้าและการไหลเวียนของการลงทุน ตลอดจนขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของอาเซียน และอาเซียนจำเป็นต้องดำเนินงานไปท่ามกลางสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ใหม่

การพัฒนาขีดความสามารถ และการอำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายของนักธุรกิจ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาชีพ แรงงานมีฝีมือและผู้มีความชำนาญ เป็นประเด็นที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการเวียนจันทร์ในส่วนที่เกี่ยวกับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ข้อ 2.4.1) โดยมีการกำหนดขอบข่ายและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องดังนี้ ประกอบด้วย

- การจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันในเรื่องคุณสมบัติของสาขาบริการวิชาชีพที่สำคัญให้เสร็จสมบูรณ์เพื่อเอื้ออำนวยต่อการเคลื่อนย้ายของผู้มีความสามารถพิเศษในอาเซียนอย่างเสรี (31 ธันวาคม 2551)
- การเห็นชอบกับความตกลงในการอำนวยความสะดวกเรื่องการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของนักธุรกิจ แรงงานมีฝีมือ และผู้มีความสามารถพิเศษในภูมิภาค
- การจัดทำ “การแลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญ” เพื่อส่งเสริมการใช้บริการของผู้เชี่ยวชาญของอาเซียน (ปี 2551)

ในการเร่งพัฒนามาตรฐานการยอมรับร่วมกันในระดับภูมิภาคอาเซียนนั้น ในปัจจุบันยังคงจำกัดเพียงในระดับของบุคลากรสาขาวิชาชีพ โดยเริ่มจากสาขาวิศวกรรม ตามด้วยสาขาพยาบาล ซึ่งในปี 2550 เป็นการดำเนินการตาม MRA ที่ได้ลงนามไปแล้วในสาขาวิศวกรรม และสาขาพยาบาล โดยอยู่ระหว่างการพัฒนาในด้าน สาขาการท่องเที่ยว สาขาแพทย์ สาขาสถาปนิก สาขาบัญชี สาขาการสำรวจ และสาขาทันตแพทย์ เพื่อเสนอที่ประชุมรัฐมนตรีเศรษฐกิจอาเซียน (AEM) ลงนาม MRA ในสาขานั้นต่อไปในปี 2551 ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกด้านการเคลื่อนย้ายบุคลากรระดับวิชาชีพ สาขาดังกล่าวภายในภูมิภาค¹⁶

สำหรับการพัฒนามาตรฐานความสามารถอันเป็นที่ยอมรับร่วมกันในระดับภูมิภาคอาเซียนในระดับต่ำกว่าวิชาชีพ เช่น ระดับทักษะนั้น ยังอยู่ระหว่างการแสวงหาแนวทางที่เหมาะสม ตลอดจนทำที่ที่ชัดเจนมากขึ้นระหว่างประเทศสมาชิก ถึงแม้ว่าตารางต่อไปนี้จะแสดงให้เห็นว่า อาชีพของผู้ย้ายถิ่นระดับล่างและกลางเริ่มเข้าสู่กระแสแนวโน้มของภูมิภาคด้านการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยบางอาชีพได้ก้าวขึ้นสู่การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับชาติ บางอาชีพมีมาตรฐานฝีมือในระดับอุตสาหกรรม ในขณะที่บางอาชีพยังไม่ก้าวถึงขั้นนั้น หากแต่ยังจำกัดอยู่ที่การเรียนรู้ทักษะจากการทำงานเท่านั้น (ตารางที่ 6.1)

¹⁶ กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2548). “ผลการประชุมรัฐมนตรีเศรษฐกิจอาเซียน (AEM) ครั้งที่ 37 วันที่ 28 กันยายน 2548 ณ กรุงเวียงจันทน์ สปป. ลาว,” กระทรวงพาณิชย์ กัมพูชา; สำนักเจรจาการค้าบริการและการลงทุน และสำนักอาเซียน กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ (2550) “แผนการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของอาเซียน เพื่อไปสู่การจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC BLUEPRINT) as of 19 February 2007”, 19 กุมภาพันธ์.

ตารางที่ 6.1 อาชีพของผู้ย้ายถิ่นและมาตรฐานฝีมือในอาเซียน

อาชีพ	มาตรฐานฝีมือ	ประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
ช่างเชื่อม (Welder)	มีการจัดทำมาตรฐานระดับชาติในหลายประเทศสมาชิกอาเซียน แตกต่างกันไป ทว่า มี MRA ในระดับอนุภูมิภาค ถึงแม้ว่ายังไม่มีมาตรฐานระดับภูมิภาคอาเซียน แต่มีความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการสร้างความสอดคล้องสอดคล้องกันเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือด้านช่างเชื่อมระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ทั้งนี้ ยังต้องอาศัยการเจรจาต่อรอง และบางประเทศยังต้องจัดทำกลไกทดสอบระดับชาติในการผลักดันมาตรฐานสู่ภาคปฏิบัติ และ 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 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 และเวียดนามมีการจัดทำข้อกำหนดกรอบคุณสมบัติระดับชาติ โดยฟิลิปปินส์มีระบบประเมินและรับรองคุณสมบัติของผู้ย้ายถิ่น ทว่ายังไม่สมบูรณ์	
Toolmaker - - press tool	ส่วนใหญ่ยังไม่มีการจัดทำข้อกำหนดคุณสมบัติ ข้อกำหนดคุณสมบัติที่บางประเทศ เช่น ของฟิลิปปินส์ และมาเลเซีย ยังคงแตกต่างกัน แต่อาจนำประสบการณ์และความรู้มาพิจารณาเป็นแนวทางสำหรับประเทศสมาชิกอื่นๆ	ทุกประเทศสมาชิกอาเซียนต้องการคนงานในระดับคุณภาพด้านนี้เพื่อทำงานใน electrotechnology หลายสาขา มีการจัดฝึกอบรมใน ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย และเวียดนาม โดยเวียดนามเน้นการฝึกอบรมสำหรับการไปทำงานต่างประเทศ แต่ยังไม่มียระบบการยอมรับการเพิ่มพูนทักษะภายหลังการย้ายถิ่นกลับ
Industrial sewing machine mechanic	การจัดทำมาตรฐานระดับชาติยังไม่แพร่หลาย และที่ยังมีอยู่ยังไม่นำไปสู่ภาคปฏิบัติ	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 อยู่ระหว่างการร่วมมือกันในระดับภูมิภาคในการกำหนดมาตรฐานด้านคุณสมบัติเพื่อใช้ในการแข่งขันทักษะฝีมือระดับอาเซียน	ทุกประเทศสมาชิกอาเซียนมีการจัดการฝึกอบรมทักษะ
Plumber	มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม และบรูไนมีการกำหนดคุณสมบัติช่างด้านนี้ในระดับชาติ	ส่วนใหญ่เป็นการฝึกทักษะในระหว่างการทำงาน (On-the-job training) มีหลักสูตรการฝึกอบรมและออกวุฒิบัตรรับรอง เช่น ในมาเลเซีย และฟิลิปปินส์

อาชีพ	มาตรฐานฝีมือ	ประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
Air conditioning/ refrigeration technician	มีความสอดคล้องกันในระดับหนึ่งระหว่างประเทศ สมาชิกอาเซียนในด้านคำจำกัดความและภาระหน้าที่ ยกเว้นในกรณีของบรูไน ซึ่งภาคเอกชนใช้คำว่า technician แต่ภาครัฐใช้คำว่า tradesman	ส่วนใหญ่เป็นการฝึกทักษะใน ระหว่างการทำงาน (On-the-job training)
	กัมพูชาและเวียดนามที่ไม่มีข้อกำหนดคุณสมบัติของช่าง ในด้านนี้	มีการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการใน บรูไน มาเลเซีย และฟิลิปปินส์
Assistant computer network engineer	ส่วนใหญ่ยังไม่มีการกำหนดคุณสมบัติในระดับชาติ ส่วน ที่มีอยู่มักอิงมาตรฐานด้าน computer and software vendors	ไม่มีข้อมูล
	มีศักยภาพในการกำหนดคุณสมบัติให้เป็นมาตรฐาน ระดับชาติและระดับสากลต่อไป เนื่องจากความต้องการ ในตลาดแรงงานที่จะเพิ่มสูงขึ้นนับจากนี้ไป	
เสมียนบัญชี Accounts clerk/bookkeeper	ไม่มีข้อมูล	การฝึกทักษะในระหว่างการทำงาน (On-the-job training) มีหลักสูตร การฝึกอบรมและออกวุฒิบัตรรับรอง อย่างเป็นทางการ
Logistics technician	ส่วนใหญ่มีข้อกำหนดด้านระดับการศึกษา การจด ทะเบียน และการมีใบอนุญาต	มีชื่อเรียกแตกต่างกันไปในระหว่าง ประเทศสมาชิก

ที่มา: พิชราลัย วงศ์บุญสิน (2549) รวบรวมจากข้อมูลใน กระทรวงแรงงาน (2548); AADCP Newsletter (2005);
Australian Expert Group for Industry Studies (2005).

ข้อจำกัดด้านการพัฒนาการสู่การยอมรับซึ่งกันและกันต่อมาตรฐานความสามารถในการประกอบ
อาชีพในระดับต่ำกว่าวิชาชีพข้างต้นนั้น อาจอธิบายได้ส่วนหนึ่งจาก

- 1) ช่องว่างด้านระดับการพัฒนาของมาตรฐานความสามารถ
- 2) ความแตกต่างด้านแนวทางรูปแบบมาตรฐานความสามารถที่ใช้ภายในภูมิภาค
- 3) ช่องว่างด้านการพัฒนาฝีมือ หรือทักษะความสามารถของกำลังแรงงาน
- 4) ความเข้มแข็งของกลไกภายในประเทศที่จะเหนี่ยวนำให้มีการจัดทำมาตรฐานความสามารถ
อย่างแพร่หลาย

6.7 มาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพในอาเซียน: ระดับการพัฒนา แนวทาง รูปแบบ และกลไก

ตารางที่ 6.2 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนามาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพในภูมิภาค
อาเซียน แบ่งคร่าวๆ ได้เป็น 3 กลุ่มระดับ คือ

- กลุ่มระดับ 1: ประเทศที่มีความก้าวหน้าสูงด้านการพัฒนามาตรฐานในการประกอบอาชีพ
ได้แก่ สิงคโปร์ มาเลเซีย และฟิลิปปินส์
- กลุ่มระดับ 2: ประเทศที่มีความก้าวหน้าปานกลางด้านการพัฒนามาตรฐานในการประกอบ
อาชีพ ได้แก่ ไทย และอินโดนีเซีย

กลุ่มระดับ 3: ประเทศที่เพิ่งเริ่มต้นพัฒนามาตรฐานในการประกอบอาชีพ ได้แก่ ประเทศสมาชิกใหม่ทั้งหมดของอาเซียน (เวียดนาม กัมพูชา ลาว และพม่า)

ตารางที่ 6.2 ระบบมาตรฐานความสามารถของกำลังแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน
ของไทยเปรียบเทียบกับประเทศสมาชิกอื่นในอาเซียน

ประเทศ	ระดับ พัฒนาการของ ระบบมาตรฐาน ความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาค ผู้ประกอบการ
ไทย	ระดับปานกลาง	มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครอบคลุม 3 ระดับถึงระดับช่างเทคนิค โดยอิงมาตรฐานสากล บนฐานการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐกับสมาคมวิชาชีพต่างๆ ในการพัฒนามาตรฐาน การทดสอบ และการรับรองทักษะฝีมือ	สถานประกอบการมีบทบาทมากในการพัฒนาฝีมือและรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาตั้งแต่ระดับวิชาชีพ ลงไปถึงผู้ปฏิบัติระดับล่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการที่เป็นบริษัทข้ามชาติ โดยยึดมาตรฐานสากล หรือมาตรฐานของประเทศแม่ เช่น ฝรั่งเศส เยอรมนี ญี่ปุ่น เกาหลี (ระบบมาตรฐานอื่นที่แยกส่วนจากระบบมาตรฐานชาติ ยังคงแข็งแกร่ง) มีแรงจูงใจจากภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือให้กับลูกจ้าง
บรูไน	ระดับปานกลาง	ยึดแนว National Qualification Framework (NQF)	สถานประกอบการมีบทบาทมากในการพัฒนาฝีมือและรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาตั้งแต่ระดับวิชาชีพ ลงไปถึงผู้ปฏิบัติระดับล่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการที่เป็นบริษัท

ประเทศ	ระดับ พัฒนาการของ ระบบมาตรฐาน ความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาค ผู้ประกอบการ
			ข้ามชาติโดยยึด มาตรฐานสากล ¹⁷ (ระบบ มาตรฐานอื่นที่แยกส่วน จากระบบมาตรฐานชาติ ยังคงแข็งแกร่ง)
กัมพูชา	ระดับเริ่มต้น	เพิ่งเริ่มเข้าสู่การวางแผนและเตรียมการพัฒนา ระบบ National Occupational Skills Standard (NOSS) บนกรอบทักษะ 3 ระดับ (1 ระดับกึ่ง ทักษะ 2 ระดับทักษะ 3 ระดับทักษะสูง) โดยใน ปัจจุบันอยู่ระหว่างการปรับสู่กรอบใหม่ที่เรียกว่า National Qualification Framework for Cambodia (NQFC) ซึ่งเน้นการขยายจากกรอบเดิมให้เป็นที่ ยอมรับด้านคุณสมบัติของกำลังแรงงานมากขึ้นใน ระดับภูมิภาคและระดับสากล รวมถึงการเพิ่ม สัดส่วนของกำลังแรงงานในระดับช่างเทคนิคและ ทักษะระดับสูง (Foreman) ด้วยกรอบคุณสมบัติ 5 ระดับ (Qualification Levels) และวุฒิบัตร ระดับชาติ (National Certificate) 5 ระดับ (I = Semi- skilled; II = Skilled; III = Highly Skilled/Foreman; IV = Technician; V = Engineer) ¹⁸	สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่ตระหนักถึงการ พัฒนาทักษะฝีมือและการ รับรองทักษะของกำลัง แรงงานที่ได้รับการ พัฒนา 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	ระดับ พัฒนาการของ ระบบมาตรฐาน ความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาค ผู้ประกอบการ
		มีความตั้งใจจะยกระดับให้สูงขึ้น โดยมีแนวโน้มที่จะรับแนวต้นแบบรับรองในโครงการ Enhancing Skills Recognition System Project ภายใต้ ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP) ²⁰ และพร้อมที่จะพิจารณานำแนวของ ILO มาปรับใช้หากแนวทาง ของ ILO เป็นรูปร่างที่ชัดเจนในสาขาอุตสาหกรรมต่างๆ มากขึ้นต่อไปในอนาคต ²¹	

²⁰ สัมภาษณ์ Men Socheth, Director of Department of National Competency Standard, Phnom 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	ระดับ พัฒนาการของ ระบบมาตรฐาน ความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาค ผู้ประกอบการ
อินโดนีเซีย	ระดับปานกลาง	อยู่ระหว่างการปฏิรูป จากมาตรฐานฝีมือ มาตรฐานความสามารถแห่งชาติที่เรียกว่า National Standard of Competency ครอบคลุม 9 ระดับตามกรอบ National Qualification Framework (NQF) แบบยืดหยุ่น โดยบางอาชีพ อาจให้ใช้ได้เพียงระดับ 1-5 หรือ 1-6 บางอาชีพ อาจได้ทั้งระดับ 1-9 ซึ่งมีชุดความสามารถจำนวน มาก โดยมีเป้าหมายขยายขอบข่ายมาตรฐาน ความสามารถแห่งชาติให้ถึง 100 สาขาอาชีพ ตั้งแต่ระดับพื้นฐานถึงระดับวิศวกร/วิชาชีพ และให้ ใช้ร่วมกันทั่วประเทศทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ภายในปี 2553 จากที่เริ่มใช้เพียงบางส่วนใน ปัจจุบัน ²²	ภาคผู้ประกอบการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มี ประสบการณ์ทำงานใน อุตสาหกรรมต่างๆ มีส่วน ร่วมในการปฏิรูปมาตรฐาน ชาติและรับรองทักษะของ กำลังแรงงานที่ได้รับการ พัฒนา ²³ อินโดนีเซียยึดหลักความ สนใจในการที่ภาคการ ผลิตจะนำมาตรฐาน ความสามารถแห่งชาติไป ใช้ โดยไม่ปิดกั้นการที่ภาค การผลิตจะอิงมาตรฐาน สากล ยกเว้นในส่วนที่ เกี่ยวกับ ความปลอดภัย และสุขภาพ (Safety and Health) ตลอดจนส่วนที่ เกี่ยวข้องกับการปกป้อง ผลประโยชน์ของ สาธารณชนนั้น มาตรฐาน ชาติและการออกใบรับรอง เป็นมาตรการบังคับตาม กฎหมาย 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 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	ระดับ พัฒนาการของ ระบบมาตรฐาน ความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาค ผู้ประกอบการ
		มาตรฐานความสามารถแห่งชาติมีฐานการพัฒนา มาจากต้นแบบของออสเตรเลียและเยอรมนีเป็น สำคัญ ²⁵	มีแรงจูงใจจากภาครัฐใน การส่งเสริมให้ผู้ประกอบ การจัดการฝึกอบรมพัฒนา ฝีมือให้กับลูกจ้าง ²⁶
ลาว	ระดับเริ่มต้น	เพิ่งมีระบบที่เป็นของภาครัฐ โดยเริ่มมีการร่าง กรอบมาตรฐานทักษะฝีมือเมื่อกลางปี 2548 และ อยู่ระหว่างการพัฒนาระบบให้ได้มาตรฐานสูงขึ้น และขยายขอบเขตความครอบคลุมสาขาอาชีพ ต่างๆ มากขึ้น ²⁷	เริ่มมีสถาบันฝึกอบรม พัฒนาฝีมือกำลังแรงงาน เพิ่มขึ้นในภาคเอกชน แต่ สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่ตระหนักถึงการ พัฒนาทักษะฝีมือและการ รับรองทักษะของกำลัง แรงงานที่ได้รับการพัฒนา 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	ระดับ พัฒนาการของ ระบบมาตรฐาน ความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาค ผู้ประกอบการ
		มีแนวโน้มที่จะรับแนวดนแบบ AADCP ²⁹ และ พร้อมที่จะพิจารณานำแนวของ ILO มาปรับใช้ หากแนวทาง ของ ILO เป็นรูปร่างที่ชัดเจนใน สาขาอุตสาหกรรมต่างๆ มากขึ้นต่อไปในอนาคต ³⁰	สถานประกอบการเน้นการ ทดสอบความสามารถจาก การสัมภาษณ์และการ ทดลองงานระยะสั้น สำหรับการฝึกฝีมือแรงงาน เน้นการฝึกฝีมือแรงงาน กันเองภายในสถาน ประกอบการ การส่ง คนงานไปรับการฝึกอบรม มีน้อยมาก สถานประกอบการ ภาครัฐร่วมกับรัฐวิสาหกิจ และสถานประกอบการ เอกชนขนาดใหญ่เน้นให้มี ผู้เชี่ยวชาญ จากต่างประเทศ มาให้คำแนะนำพนักงานใน การใช้และดูแลรักษา ซ่อม บำรุงเครื่องจักรเครื่องมือที่ ทันสมัยต่างๆ 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	ระดับ พัฒนาการของ ระบบมาตรฐาน ความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาค ผู้ประกอบการ
มาเลเซีย	ระดับก้าวหน้า	National Occupational Skills Standard (NOSS) อยู่ระหว่างการปรับเป็น National Competency Standards เน้นมาตรฐานความสามารถ (Competency) ที่ยืดหยุ่นและรองรับความจำเป็นในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจของภาคการผลิต โดยครอบคลุมทักษะความสามารถในแต่ละอาชีพเน้นแนวทางที่เอื้อต่อการต่อยอดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งเป็นการขยายจากกรอบเดิม คือ ระดับวุฒิบัตร (Certificate) 1, 2, 3 สู่ระดับประกาศนียบัตร (Diploma) 4 และ 5 ซึ่งเทียบได้กับประกาศนียบัตรขั้นสูง (Advanced Diploma) ในระบบการศึกษา ³²	ภาคผู้ประกอบการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆ มีส่วนร่วมในการปฏิรูปมาตรฐานชาติและรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันสากลมากขึ้น อีกทั้งให้เชื่อมโยงต่อยอดได้กับระบบการศึกษา และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ³³
		มาเลเซียอยู่ระหว่างเร่งแผนดำเนินการในการขยายกรอบระดับมาตรฐานให้ครอบคลุมทักษะระดับสูงและอาชีพใหม่ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้นตามมา จากพัฒนาการทางเทคโนโลยีที่สูงขึ้น รวมถึงการทบทวนปรับปรุงเนื้อหามาตรฐานที่มีอยู่แล้วให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ 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	ระดับ พัฒนาการของ ระบบมาตรฐาน ความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาค ผู้ประกอบการ
		มาเลเซียไม่ปิดกั้นแนวทางริเริ่มใหม่ๆ ที่กำลัง เกิดขึ้นในส่วนต่างๆ ของโลกในการทำให้ มาตรฐานชาติที่มีอยู่รองรับพัฒนาการทาง เศรษฐกิจและเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้มากขึ้น รวมถึง ที่กำลังพัฒนาในกรอบ ILO ³⁵ และตัวแบบนำร่อง ในโครงการ Enhancing Skills Recognition System Project ภายใต้ ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP) ³⁶	
		ณ ปี 2549 มาตรฐานฝีมือแห่งชาติของมาเลเซีย (NOSS) ครอบคลุม 832 อาชีพหลักใน ภาคอุตสาหกรรม รวมถึงที่ต้องอาศัยเทคโนโลยี ใหม่ในระดับสูงด้วย ³⁷	
		ใบรับรองทักษะฝีมือที่ได้มาตรฐานของมาเลเซีย เรียกว่า Malaysian Skill Certificate (SKM) ภายใต้การบริหารกำกับดูแลและความคุ้มครองของ National Vocational Training Council (NVTC) ซึ่ง ณ ปี 2549 มีการออกใบรับรองใบรับรองทักษะฝีมือที่ได้ มาตรฐานไปแล้ว 435,151 ฉบับ ³⁸	
พม่า	ระดับเริ่มต้น	พม่าเพิ่งเริ่มจัดทำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรม มีศูนย์ฝึกอบรม อุตสาหกรรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 แห่ง โดย ได้รับการรับรองด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานจาก Nanyang Technological University ของสิงคโปร์ ³⁹	ผู้ประกอบการที่เป็นธุรกิจ ขนาดใหญ่บางแห่งจาก ต่างประเทศนิยมอิง แนวทางและเทคโนโลยี เฉพาะทางของตน 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	ระดับ พัฒนาการของ ระบบมาตรฐาน ความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาค ผู้ประกอบการ
		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 โดยคณะกรรมการกลุ่มอุตสาหกรรม (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	ระดับ พัฒนาการของ ระบบมาตรฐาน ความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาค ผู้ประกอบการ
		พร้อมให้ความร่วมมือกับประเทศสมาชิกอาเซียน แม้ในกรอบ AADCP ในการแสวงหาแนวทางด้าน การจัดทำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อ MRA ระหว่างประเทศสมาชิก ⁴⁴	มีแรงจูงใจจากภาครัฐใน การส่งเสริมให้ ผู้ประกอบการจัดการ ฝึกอบรมพัฒนาฝีมือให้กับ ลูกจ้าง ⁴⁵
สิงคโปร์	ระดับก้าวหน้า	มี National Skills Recognition System (NSRS) ซึ่งอิงแนวทางของ British National Vocational Qualifications (NVQ) เป็นต้นแบบ ในการออก ใบรับรองทักษะที่เรียกว่า National Skills Certificate เพื่อรับรองทักษะในการทำงานสำหรับ นักเรียนที่ไม่มีประสบการณ์ทำงานและสำหรับ กำลังแรงงานในตลาดแรงงานทุกอุตสาหกรรม ที่ ผ่านการฝึกอบรมที่สถาบันฝึกอบรม 14 แห่งทั่ว ประเทศ และผ่านการทดสอบ Public Vocational Tests ⁴⁶	National Trades Union Congress มีบทบาท เชิงกระตือรือร้นในการกดดันให้ เคาร์พลิตทิกซ์ของกำลัง แรงงานในการพัฒนาฝีมือ แรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในรูปของการยกระดับ ทักษะฝีมือ โดยอาศัย ความร่วมมือระหว่าง ภาครัฐ ภาคนายจ้างและ ภาคแรงงาน ซึ่งภาค ผู้ประกอบการ ต้องแสวงหา แนวทางใหม่ๆ ในการ ปรับปรุงแนวทางในการ ยกระดับทักษะฝีมือของ ลูกจ้างโดยมีคุณภาพชีวิตที่ ดีขึ้น ⁴⁷
		ระบบมาตรฐานความสามารถระดับชาติเป็น แนวทางกว้างๆ 3 ระดับ (1-3) เปิดโอกาสให้ภาค ผู้ประกอบการในการจัดการด้านคุณภาพของ ลูกจ้างให้ได้มาตรฐาน และต้องแสวงหาแนวทาง ใหม่ๆ ในการยกระดับผลิตภาพและคุณภาพชีวิต ของลูกจ้างในสถานประกอบการ เพื่อการเติบโต ของอุตสาหกรรมที่แข่งขันได้ในระดับสากล ⁴⁸	
		ในปัจจุบันมีเกือบ 600 มาตรฐานความสามารถ ครอบคลุม 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 คุรยละเอียดใน < <http://app.wda.gov.sg>

ประเทศ	ระดับ พัฒนาการของ ระบบมาตรฐาน ความสามารถ	ระบบมาตรฐานชาติ/การรับรอง	การยอมรับในภาค ผู้ประกอบการ
เวียดนาม	ระดับเริ่มต้น	Ministry of MoLISA พังออก Decision No. 622/QĐ-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 และพร้อมที่จะพิจารณา นำแนวต้นแบบรับรองในโครงการ Enhancing Skills Recognition System Project ภายใต้ ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP) และของ ILO มาปรับใช้หากแนวทางของ ILO เป็นรูปร่างที่ชัดเจนในสาขาอุตสาหกรรมต่างๆ มากขึ้นต่อไปในอนาคต ⁵¹	ผู้ประกอบการเริ่มให้ความสำคัญกับมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงาน แต่ยังไม่มีความสนใจจากภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือให้กับลูกจ้าง ⁵²

ที่มา: พัชรพล วังบุญสิน, 2549.

สิงคโปร์ มีการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับชาติ ซึ่งเรียกว่า Singapore Workforce Skill Qualifications: WSQ โดยให้อยู่ภายใต้ระบบที่เรียกว่า National Skills Recognition System (NSRS) ซึ่งนอกจากเป็นมาตรฐานฝีมือของกำลังแรงงานแล้ว ยังเป็นระบบในการจัดทิศทางให้กำลังแรงงานในสิงคโปร์เตรียมความพร้อมให้แก่ตนเองด้วยสมรรถนะต่างๆ (competencies) ที่เกี่ยวข้องกับสายงานอาชีพแต่ละด้านในลักษณะที่สามารถต่อยอดยกระดับทักษะต่างๆ ให้สูงขึ้นได้ เพิ่มศักยภาพในการทำงานและคงอยู่ในอุตสาหกรรมนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันมีเกือบ 600 มาตรฐานความสามารถ ครอบคลุม 60 อาชีพ⁵³

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 คุยาละเอียดใน < <http://app.wda.gov.sg>>

แนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้ความยืดหยุ่นต่อสถานประกอบการและพนักงานในสถานประกอบการแต่ละแห่ง สามารถเลือกพัฒนาทักษะ และหน่วยสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับคนในแต่ละช่วงเวลา ในแต่ละระดับซึ่งมีความซับซ้อนและความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไป ในการยกระดับผลิตภาพและคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในสถานประกอบการ เพื่อการเติบโตของอุตสาหกรรมที่แข่งขันได้ในระดับสากล⁵⁴

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) การเข้าฝึกในโรงฝึกอย่างเป็นทางการก็จะลักษณะ ตลอดจนการเรียนรู้ฝึกด้วยตนเองทางสื่อเอกสารหรือสื่อการฝึกทางไกลในระดับอิเล็กทรอนิกส์ โดยมาตรฐานทักษะแต่ละประเภทนั้นประกอบด้วย

- 1) เกณฑ์ภาคปฏิบัติในการทำงานแต่ละชิ้นงานในลักษณะที่พนักงานซึ่งมีความสามารถพึงปฏิบัติได้ดี
- 2) สถานการณ์ต่างๆ ที่จัดให้สำหรับการทำงานแต่ละชิ้นงาน
- 3) ความรู้ในทางทฤษฎีที่ต้องใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีสมรรถนะที่ดี
- 4) เกณฑ์พฤติกรรมซึ่งแสดงถึงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีสมรรถนะที่ดี

NSRS ของสิงคโปร์นี้ อิงแนวทางของ British National Vocational Qualifications (NVQ) เป็นต้นแบบ ในการออกใบรับรองทักษะที่เรียกว่า National Skills Certificate เพื่อรับรองทักษะในการทำงาน สำหรับนักเรียนที่ไม่มีประสบการณ์ทำงานและสำหรับกำลังแรงงานในตลาดแรงงานทุกอุตสาหกรรม ที่ผ่านการฝึกอบรมที่สถาบันฝึกอบรม 14 แห่งทั่วประเทศ และผ่านการทดสอบ Public Vocational Tests⁵⁵

NSRS เป็นกลไกที่อยู่ในการกำกับดูแลของกลไกภาครัฐด้านการพัฒนาากำลังแรงงานสิงคโปร์ที่เรียกว่า Singapore Workforce Development Agency (WDA) และสภาทักษะแห่งชาติ (National Skills Council) ซึ่งเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยตัวแทนจากภาคนายจ้าง ภาคแรงงาน และภาครัฐ โดยมาตรฐานฝีมือแรงงานภายใต้ NSRS ของสิงคโปร์นั้นพัฒนาขึ้นโดยอาศัยความร่วมมือของคณะกรรมการมาตรฐานทักษะทางอุตสาหกรรม (Industry Skills Standards Committee) ในแต่ละด้าน

National Trades Union Congress มีบทบาทแข็งแกร่งในการกดดันให้เคารพสิทธิของกำลังแรงงาน ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรูปของการยกระดับทักษะฝีมือ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคนายจ้างและภาคแรงงาน ซึ่งภาคผู้ประกอบการต้องแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงแนวทางในการยกระดับทักษะฝีมือของลูกจ้างโดยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น⁵⁶

แนวทางข้างต้นนั้น ภาครัฐนับว่ามีบทบาทนำในการกำหนดกำกับควบคุมดูแลและสนับสนุนส่งเสริม เพื่อยกระดับเศรษฐกิจของประเทศสู่ประเทศพัฒนาแล้ว 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.*

การสร้างทางเลือกหลายทางเศรษฐกิจตั้งแต่ก่อนย่างเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ตามด้วยแผนพัฒนานวัตกรรมสำหรับศตวรรษที่ 21 เพื่อความพร้อมในการแข่งขันในตลาดโลก⁵⁷ ตลอดจนการสร้างทุนมนุษย์คุณภาพสู่ตลาดการจ้างงาน โดยสามารถก้าวสู่ศักยภาพเพิ่มขึ้นของตนด้วยความผูกพันในการเรียนรู้ซึ่งฝังตัวไปตลอดชีวิต⁵⁸ ซึ่งรัฐบาลสิงคโปร์ใช้นโยบายกระตุ้นให้คนสิงคโปร์เรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้เป็นที่ต้องการของนายจ้าง การสนับสนุนการจ้างงานผู้สูงอายุ ก่อให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น เพื่อลดอัตราว่างงานและให้แรงงานก้าวหน้าความรู้และเทคโนโลยีเพื่อให้ได้รับการจ้างงาน (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 ที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเภทและระดับของงาน⁶⁰

ในการรองรับวิสัยทัศน์แห่งชาติ (National Vision Policy: NVP) ซึ่งมีเป้าหมายในการสร้างมาเลเซียให้เป็น "ประเทศที่มีความยืดหยุ่นคงทนและมีความสามารถในการแข่งขัน" ด้วยคุณภาพทรัพยากรมนุษย์สู่สังคมฐานความรู้ (knowledge-based society) อย่างมีความสามารถและทักษะเพียงพอต่อความต้องการของประเทศซึ่งกำลังเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (ปี 2549-2553) มาเลเซียอยู่ระหว่างการปรับมาตรฐานแห่งชาติในการรองรับคุณภาพการประกอบอาชีพซึ่งแบ่งออกได้ 4 ลักษณะ คือ⁶¹

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 พัชรพล วังศ์บุญสิน และคณะ (2548). เพิ่งอ้าง.

⁵⁸ พัชรพล วังศ์บุญสิน 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 อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการจัดการฝึกอบรมทางทักษะที่มีความหลากหลาย ทั้งโดยภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศ

นอกจากนี้ มาเลเซียยังอยู่ระหว่างการเร่งดำเนินการในการขยายกรอบระดับมาตรฐานให้ครอบคลุมทักษะระดับสูงและอาชีพใหม่ๆ ที่กำลังเกิดขึ้นตามมาจากพัฒนาการทางเทคโนโลยีที่สูงขึ้น รวมถึงการทบทวนปรับปรุงเนื้อหามาตรฐานที่มีอยู่แล้วให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี โดยเพิ่มมิติของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การคิดเชิงนวัตกรรม การปรับตัวได้ในการรองรับงานหลากหลายประเภท (Multi-tasking) ด้วยทักษะหลากหลาย (Multiple skills) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการ แทนที่จะเน้นเพียงทักษะความสามารถที่จะรองรับงานได้เพียงประเภทเดียวเช่นในอดีตที่ผ่านมา⁶³

มาเลเซียไม่ปิดกั้นแนวทางริเริ่มใหม่ๆ ที่กำลังเกิดขึ้นในส่วนต่างๆ ของโลกในการทำให้มาตรฐานชาติที่มีอยู่รองรับพัฒนาการทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้มากขึ้น รวมถึงที่กำลังพัฒนาในกรอบ ILO⁶⁴ 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 ฉบับ⁶⁶

ในการพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพียงพอต่อความต้องการของประเทศซึ่งกำลังเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วดังกล่าวข้างต้นนั้น รัฐบาลมาเลเซียมีแผนสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามาลงทุนทางด้านนี้ รวมไปถึงการฝึกฝนทักษะต่างๆ นอกเหนือจากที่รัฐบาลเป็นผู้ริเริ่ม เพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เท่าเทียมกันทั่วประเทศ⁶⁷ ซึ่งเป็นการสานต่อมติที่ประชุมระดับคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ปี 2534 ในการยืนยันหยันโยบายหลัก 3 ประการคือ⁶⁸

1. การปรับปรุงการฝึกอบรมของรัฐตามความต้องการของตลาด
2. การขยายบทบาทของภาคเอกชน
3. การเพิ่มประสิทธิภาพการเชื่อมโยงระหว่างการฝึกอบรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

ภาคผู้ประกอบการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆ มีส่วนร่วมในการปฏิรูปมาตรฐานชาติและรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนา ให้สอดคล้องกับความต้องการของภาค

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 พัชรพล วังบุญสิน และคณะ (2548) อ้างแล้ว.

⁶⁸ Wong Yuk Kiong. (1997) "Malaysia: Skills for Global Competitiveness." December www.ilo.org/public/english/employment/skills/training/pub/malaysia.htm; Majlis LatihanVokasional Kehangsaan (2006). "In Meeting the Demand for Skilled Manpower in the Country." MLVK, Malaysia.

การผลิตในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันสากลมากขึ้น อีกทั้งให้เชื่อมโยงต่อยอดได้กับระบบการศึกษาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ⁶⁹

การฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือแก่กำลังแรงงาน มีการจัดทำขึ้นในสถาบันและหน่วยงานต่างๆ ในภาครัฐภายใต้สภาพหรือองค์กรของรัฐ กระทรวงหลักสี่กระทรวงที่มีความรับผิดชอบต่อการดำเนินการฝึกอบรมทางด้านทักษะก่อนการจ้างงาน คือ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการศึกษา (ผ่านกรมการศึกษาทางเทคนิค หรือ Technical Education Department) กระทรวงพัฒนาผู้ประกอบการ (Entrepreneur Development) และกระทรวงกีฬาและเยาวชน⁷⁰

ในภาคเอกชน การฝึกอบรมด้านทักษะก่อนการจ้างงานดำเนินการโดยผู้จัดการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างและหลากหลายโดยครอบคลุมหลักสูตรและคุณสมบัติที่กว้างขวาง ตามแนวทางซึ่งเป็นข้อเสนอแนะของที่ประชุมคณะรัฐมนตรีด้านการฝึกอบรม⁷¹

การเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบายและแนวทางปฏิบัติดังกล่าวนั้น มุ่งไปสู่การปรับปรุงคุณภาพและความสามารถด้านผลิตภาพของแรงงานฝีมือภายในประเทศ เพื่อเพิ่มสถานะทางการแข่งขันของเศรษฐกิจมาเลเซีย การเปลี่ยนแปลงนั้นยังเป็นการตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในมาเลเซีย ในด้านการเพิ่มเติมการใช้กฎเกณฑ์การเรียนรู้/การศึกษาที่มีพื้นฐานมาจากความสามารถในระบบการฝึกอบรมด้านทักษะในมาเลเซีย และในการทำให้ระบบการรับรองทักษะแห่งชาติในมาเลเซียมีความยืดหยุ่น เข้าถึงกำลังแรงงานภาคส่วนต่างๆ ในประเทศได้มากขึ้นและใช้ง่ายขึ้น ผลประโยชน์ของการนำระบบการรับรองทักษะฝีมือแห่งชาติ สรุปลงได้ดังต่อไปนี้⁷²

1) การอำนวยความสะดวกต่อแผนงานรองรับผู้ที่จบการศึกษา (School leavers) และผู้ที่อยู่ในตลาดแรงงาน ในด้านต่อไปนี้

- การที่ได้รับประกาศนียบัตรทักษะชาวมาเลเซีย ตามความคาดหวังในการพัฒนาอาชีพและการทำงานให้เพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากผู้ถือประกาศนียบัตรได้รับการประเมินค่าและได้รับการยืนยันแล้วว่าสามารถตอบสนองความต้องการด้านการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมของมาเลเซีย

- การได้มีโอกาสครอบครองประกาศนียบัตรทักษะของชาวมาเลเซีย ซึ่งผู้ครอบครองจะมองตัวเองว่าเป็นผู้มีอาชีพที่มีเกียรติตามสิทธิของตน อีกทั้งเป็นการยกสถานะและเพิ่มประเภทของอาชีพและการทำงานประเภทที่ต้องใช้ทักษะฝีมือให้มากขึ้น

- บุคคลผู้ซึ่งได้รับความสามารถทางด้านการงานไม่ว่าจะโดยการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้มาก่อนและการบรรลุผลสำเร็จนั้น สามารถได้รับการประเมินค่าและจัดเป็นบุคคลที่มีคุณค่า

- แนวทางทักษะแห่งชาติ 5 ระดับ ที่ปรับใหม่ อำนาจให้การจัดเตรียมแนวทางการพัฒนาด้านอาชีพให้แก่กำลังแรงงานในประเทศ มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีพ

- การเปลี่ยนแนวคิดในแง่ลบทางสังคมและภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่ออาชีพที่ต้องใช้ทักษะเป็นพื้นฐานว่าเป็นอาชีพสำหรับพวกที่ถูกเชื่อว่าไม่มีความสามารถทางด้านวิชาการเท่านั้น จึงเป็นการเพิ่มการยอมรับในคุณค่าของแรงงานทักษะในประเทศซึ่งมีบทบาทเท่ากับบทบาทอื่นๆ 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) การอำนวยความสะดวกต่อแผนงานในการรองรับผู้ประกอบการและภาคอุตสาหกรรม จากคุณประโยชน์ต่อไปนี้

- ระบบการรับรองทักษะแห่งชาติจัดแผนงานโดยทั่วไปให้กับผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมจากทุกสถาบันฝึกอบรมทักษะทั้งที่ดำเนินการโดยรัฐและเอกชน เพื่อที่จะได้รับใบรับรองทักษะแห่งชาติที่เหมือนกัน จึงเป็นการลดปัญหาการมีประกาศนียบัตรทางด้านอาชีพและทักษะที่แตกต่างกันมากเกินไปในตลาดงานของมาเลเซีย
- การพิจารณาผู้ถือประกาศนียบัตรทางด้านทักษะชาวมาเลเซียที่เหมาะสมนั้น จะทำให้การรับคนและการเลือกบุคคลที่เหมาะสมสำหรับงานทักษะสามารถเพิ่มขึ้นได้
- แนวทางพื้นฐานด้านคุณสมบัติเชิงทักษะและสมรรถนะในการประกอบอาชีพต่างๆ 5 ระดับ เป็นการวางรากฐานในการทำให้เกิดการชดเชยที่มีความเท่าเทียมและมีระบบมากขึ้นและเกิดโครงสร้างทางด้านอาชีพสำหรับงานทักษะ
- การสร้างเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างแรงงานกับนายจ้างในสถานที่ทำงาน ด้วยการทำความเข้าใจทั่วไปให้เกิดขึ้นตรงกันต่อข้อกำหนดของงานด้านทักษะที่เป็นมาตรฐานหรือที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ
- การมีแหล่งอ้างอิงทางการด้านการประเมินกิจกรรมการฝึกอบรมภายในองค์กร การสร้างตระหนักถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมด้านทักษะ และอำนวยความสะดวกให้มีการฝึกอบรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์
- การกระตุ้นให้กำลังแรงงานภายในประเทศเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม และมีการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น
- การกระตุ้นให้กำลังแรงงานภายในประเทศได้รับการพัฒนาทักษะให้สูงขึ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีพ
- การบรรลุถึงผลลัพธ์ (ความสามารถ) ที่เป็นข้อกำหนดของสถานที่ทำงานจริง ระบบแห่งชาติต้องการที่จะผลิตคนงานทักษะที่มีความสามารถมากขึ้น

3) การอำนวยความสะดวกต่อแผนงานรองรับผู้จัดการฝึกอบรมทักษะ ด้วยคุณประโยชน์ต่อไปนี้

- หลักสูตรและวัตถุประสงค์การฝึกอบรม เป็นแหล่งอ้างอิงสำหรับการพัฒนาหลักสูตรและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
- การพัฒนาแหล่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4) ระบบการรับรองทักษะแห่งชาติยังเป็นประโยชน์ต่อผู้จัดการฝึกอบรมทักษะในด้านอื่นๆ เช่น

- การนำไปสู่การฝึกอบรมที่มีพื้นฐานอยู่บนความสามารถ
- การเพิ่มประสิทธิภาพและคุณสมบัติที่ดีที่มีร่วมกันระหว่างสถาบันการฝึกอบรมต่างๆ

ฟิลิปปินส์ในฐานะประเทศส่งออกกำลังแรงงานสู่ตลาดสากล 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 ระบบมาตรฐานอื่นที่แยกส่วนจากระบบมาตรฐานชาติกำลังจะลดบทบาทลง⁷⁴

ในฐานะประเทศที่มีความพร้อมด้านประสบการณ์การจัดทำมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพในระดับหนึ่ง ฟิลิปปินส์พร้อมให้ความร่วมมือกับประเทศสมาชิกอาเซียน ในการแสวงหาแนวทางด้านการจัดทำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ เพื่ออำนวยความสะดวกในการยอมรับมาตรฐานความสามารถซึ่งกันและกัน (MRA) ระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน⁷⁵

บรูไน ดารุสซาลาม ยึดแนว National Qualification Framework (NQF) เช่นเดียวกับมาเลเซียและฟิลิปปินส์ โดยสถานประกอบการมีบทบาทมากในการพัฒนาฝีมือและรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาตั้งแต่ระดับวิชาชีพลงไปถึงผู้ปฏิบัติระดับล่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการที่เป็นบริษัทข้ามชาติโดยยึดมาตรฐานสากล ในขณะที่ระบบมาตรฐานอื่นที่แยกส่วนจากระบบมาตรฐานชาติยังคงแข็งแกร่ง⁷⁶

อินโดนีเซีย ในฐานะประเทศพหุสังคมที่มีขนาดใหญ่และกระจายถิ่นอาณานิคมทางภูมิศาสตร์อย่างกว้างขวาง ซึ่งรัฐพยายามกำหนดนโยบายที่ครอบคลุมระหว่างความเป็นปึกแผ่นมั่นคงไม่แตกแยกออกเป็นรัฐเล็กรัฐน้อย กับการคงเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมตามความต้องการของกลุ่มชนซึ่งเป็นประชากรขนาดใหญ่ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้านต่างๆ ความพยายามในการจัดทำมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงานในช่วงที่ผ่านมาไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร

อย่างไรก็ตาม ปัญหาด้านตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตั้งแต่วิกฤตเศรษฐกิจ 2540 ด้วยอัตราการว่างงานของประชากรวัยแรงงานในช่วงต้นๆ ที่เพิ่มสูงขึ้นจากร้อยละ 5 ในปี 2543 เป็นร้อยละ 9.1 ในปี 2545 ประกอบกับปัญหาการทำงานต่ำระดับในด้านชั่วโมงการทำงาน ซึ่งมีหลายคนมีโอกาสดำรงตำแหน่งไม่ถึง 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตลอดจนความจำเป็นในการเร่งพัฒนากำลังคนในประเทศให้สามารถเป็นแรงสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติให้ไปด้วยกันได้อย่างดี และพร้อมต่อระบบการค้าเสรี ตลอดจนการเข้าสู่ตลาดโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการแข่งขันในเวทีเอเปคและเขตการค้าเสรีอาเซียนหรืออาฟตา (ASEAN Free Trade Area – AFTA)⁷⁷ การปรับปรุงนโยบายการพัฒนากำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานความสามารถอย่างทั่วถึงกลายเป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ไขสถานการณ์ในตลาดแรงงานนั้น⁷⁸

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 พัชรพล วังศ์บุญสิน 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 อาชีพที่เกี่ยวข้องกับรถยนต์ซึ่งมีประมาณ 170 หน่วยทักษะ นั้น มาตรฐานฝีมือในระดับ Junior Mechanic ครอบคลุมมากกว่า 43 หน่วยทักษะ

จากความร่วมมือระหว่างประเทศที่มีความใกล้ชิดทางประวัติศาสตร์และเศรษฐกิจ มาตรฐานความสามารถแห่งชาติมีฐานการพัฒนามาจากต้นแบบของออสเตรเลียและเยอรมนีเป็นสำคัญ⁷⁹ ทั้งนี้ การจัดทำมาตรฐานความสามารถในอินโดนีเซีย ครอบคลุม 35 ประเภทอาชีพแล้ว ณ ปี 2546 และยังคงพัฒนาต่อไปโดยอาศัยความร่วมมือในลักษณะหุ้นส่วนกับประเทศต่างๆ ทั้งภายในและนอกภูมิภาค เช่น ILO ความร่วมมือกับประเทศออสเตรเลียภายใต้ Indonesian Australia Partnership in Skill Development Project⁸⁰ 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 จากที่เริ่มใช้เพียงบางส่วนในปัจจุบัน⁸¹

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 นั้นมีหน้าที่ประสานงานในเชิงนโยบายกับโรงเรียนฝึกอบรมเหล่านั้น⁸²

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 อยู่ในการกำกับดูแลของคณะกรรมการด้านการฝึกอบรมและผลิตภาพ (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 นี้ยังกำหนดให้มืองค์กรอิสระทำหน้าที่ให้การรับรอง เรียกว่า องค์กรรับรองอาชีพ LSP ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 7 แห่งสำหรับ 7 สาขาอาชีพ คือ วิศวช่างกล (Mechanical Engineering) ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อม งานเกษตร การก่อสร้าง การพาณิชย์/เทคโนโลยีสารสนเทศ และอื่นๆ เช่นการบริการ ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น⁸⁵

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 มีส่วนร่วมในการปฏิรูปมาตรฐานชาติและรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนา⁸⁶ ในขณะที่มีแรงจูงใจจากภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือให้กับลูกจ้าง⁸⁷ ถึงแม้ว่าอินโดนีเซียยึดหลักความสมัครใจในการที่ภาคการผลิตจะนำมาตรฐานความสามารถแห่งชาติไปใช้ โดยไม่ปิดกั้นการที่ภาคการผลิตจะอิงมาตรฐานสากล ยกเว้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) ตลอดจนส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปกป้องผลประโยชน์ของสาธารณชนนั้น มาตรฐานชาติและการออกใบรับรองเป็นมาตรการบังคับตามกฎหมาย⁸⁸

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

กรณีนี้ตาม การพัฒนาฝีมือแรงงานอินโดนีเซียนั้น ครอบคลุมเพียง 7 สาขา คือ วิศวกรรม (Mechanical Engineering) ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อม งานเกษตร การก่อสร้าง การพาณิชย์/เทคโนโลยีสารสนเทศ และอื่นๆ เช่นการบริการ ซึ่งนอกจากหลักสูตรพื้นฐานแล้ว ยังมีหลักสูตรฝึกอบรมเคลื่อนที่ไปตามพื้นที่ชนบท และหลักสูตรสำเร็จรูปเพื่อรองรับสถานประกอบการหรือคนงานเฉพาะราย⁸⁹

ทางการอินโดนีเซียยอมรับว่า⁹⁰ สภาพปัญหาหรือข้อจำกัดของการพัฒนาฝีมือกำลังแรงงานในประเทศอินโดนีเซีย แบ่งออกได้ 5 ประการ คือ

- 1) ระบบการฝึกอบรมที่มีอยู่ยังไม่พร้อมที่จะก้าวถึงระดับสากล หากแต่อยู่ระหว่างการเริ่มเตรียมความพร้อม
- 2) การขาดข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์ เนื่องจากความด้อยประสิทธิภาพในการประสานงานแบบเครือข่ายระหว่างรัฐบาลกลาง กลไกรัฐส่วนจังหวัด และกลไกรัฐส่วนภูมิภาค
- 3) การขาดระบบข้อมูลด้านตลาดแรงงานในการเป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือกำลังแรงงาน
- 4) การขาดความเชื่อมโยงระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการฝึกอบรม
- 5) อยู่ในระยะเริ่มต้นของการปรับปรุงกฎระเบียบด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือและใบรับรองสมรรถภาพของกำลังแรงงาน

เวียดนาม Ministry of MoLISA เพิ่งออก Decision No. 622/QĐ-LĐTBXH 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 EU⁹¹

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, Songkhla, Thailand, 19-23 June.

โดยมีแนวโน้มที่จะรับแนว และพร้อมที่จะพิจารณานำแนวด้วแบบนาร่องในโครงการ Enhancing Skills Recognition System Project ภายใต้ ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP) และของ ILO มาปรับใช้หากแนวทางของ ILO เป็นรูปร่างที่ชัดเจนในสาขาอุตสาหกรรมต่างๆ มากขึ้นต่อไปในอนาคต⁹² ทั้งนี้ ผู้ประกอบการในเวียดนามเริ่มให้ความสำคัญกับมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงาน แต่ยังไม่มีความจริงจังจากภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือให้กับลูกจ้าง⁹³

ลาว เพิ่งมีระบบที่เป็นของภาครัฐ โดยเริ่มมีการร่างกรอบมาตรฐานทักษะฝีมือเมื่อกลางปี 2548 และอยู่ระหว่างการพัฒนาเพื่อให้ได้มาตรฐานสูงขึ้นและขยายขอบเขตความครอบคลุมสาขาอาชีพต่างๆ มากขึ้น⁹⁴ โดยได้เริ่มมีสถาบันฝึกอบรมพัฒนาฝีมือกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นในภาคเอกชน แต่สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่ตระหนักถึงการพัฒนาทักษะฝีมือและการรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนา⁹⁵

กัมพูชา เพิ่งเริ่มเข้าสู่การวางแผนและเตรียมการพัฒนาระบบ National Occupational Skills Standard (NOSS) บนกรอบทักษะ 3 ระดับ (1. ระดับกึ่งทักษะ 2. ระดับทักษะ 3. ระดับทักษะสูง) โดยในปัจจุบันอยู่ระหว่างการปรับปรุงกรอบใหม่ที่เรียกว่า 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 โดยมีแนวโน้มที่จะรับแนวด้วแบบนาร่องในโครงการ Enhancing Skills Recognition System Project ภายใต้ ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP)⁹⁷ และพร้อมที่จะพิจารณานำแนวของ ILO มาปรับใช้หากแนวทาง ของ ILO เป็นรูปร่างที่ชัดเจนในสาขาอุตสาหกรรมต่างๆ มากขึ้นต่อไปในอนาคต⁹⁸

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 Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June.

⁹⁷ สัมภาษณ์ Men Sochet, Director of Department of National Competency Standard, Phnom Penh ณ Siam City Hotel, 31 August 2006

⁹⁸ สัมภาษณ์ Quen 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 สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่ตระหนักถึงการพัฒนาทักษะฝีมือและการรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนา⁹⁹

พม่า เพิ่งเริ่มจัดทำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรมมีศูนย์ฝึกอบรมอุตสาหกรรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 แห่ง โดยได้รับการรับรองด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานจาก Nanyang Technological University ของสิงคโปร์¹⁰⁰ โดยอิงมาตรฐานมาตรฐานของสิงคโปร์ในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานสาขาการก่อสร้าง ซึ่งการที่กำลังแรงงานพม่าจะได้รับใบรับรองการผ่านมาตรฐานเป็น Certified Skilled Worker ได้ต้องผ่าน CIDB Skill Evaluation Tests ของ Construction Industry Development Board Skill Evaluation ของสิงคโปร์ อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการที่เป็นธุรกิจขนาดใหญ่บางแห่งจากต่างประเทศนิยมอิงแนวทางและเทคโนโลยีเฉพาะทางของตน กลุ่มธุรกิจร่วมทุนและธุรกิจของชาวพม่าไม่ค่อยสนใจด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานมากนัก เน้นการพัฒนาฝีมือจากการลงมือปฏิบัติจริง ไม่มีแผนการฝึกอบรมที่แน่นอน และไม่ค่อยได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานจากภายนอก¹⁰¹

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 โครงสร้างของมาตรฐานในแต่ละอาชีพส่วนใหญ่ นั้น เป็นไปตามการจัดลำดับความยากง่าย ความซับซ้อนและความรับผิดชอบซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับชั้น คือ ชั้น 1 (ขั้นต้น) ชั้น 2 (ขั้นกลาง) และชั้น 3 (ขั้นสูงสุด) 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, Songkila, 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 *Op cit.*

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) กลุ่มอาชีพช่างอุตสาหกรรม (Industrial)
- 6) กลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ (Business & Service)
- 7) กลุ่มอาชีพอุตสาหกรรมศิลป์ (Industry Arts)

ประเทศไทยเปิดโอกาสให้สถานประกอบการต่างๆ มีมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเองภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของภาครัฐ ซึ่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นเรื่องที่กระทำได้ โดยต้องได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานจากคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเมื่อได้รับการรับรองแล้ว สามารถนำไปใช้ทดสอบตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการฯ ประกาศกำหนด

การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ อยู่ภายใต้ความร่วมมือของฝ่ายการแรงงานภาคเอกชน และภาครัฐที่เกี่ยวข้องในรูปของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่างๆ ซึ่งต้องมีการนำเสนอขอความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและประกาศบังคับใช้ ก่อนที่จะนำไปใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีสำนักพัฒนามาตรฐาน และทดสอบฝีมือแรงงานรับผิดชอบในภาพรวม

สถานประกอบการมีบทบาทมากในการพัฒนาฝีมือและรับรองทักษะของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาดังแต่ระดับวิชาชีพลงไปถึงผู้ปฏิบัติระดับล่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการที่เป็นบริษัทข้ามชาติ โดยยึดมาตรฐานสากล หรือมาตรฐานของประเทศแม่ เช่น ฝรั่งเศส เยอรมนี ญี่ปุ่น เกาหลี (ระบบมาตรฐานอื่นที่แยกส่วนจากระบบมาตรฐานชาติดังข้างต้น) มีแรงจูงใจจากภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือให้กับลูกจ้าง

ในปัจจุบัน ประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระทรวงแรงงาน อยู่ระหว่างการปรับตัวและแสวงหาแนวทางปรับตัวทั้งในเชิงนโยบายและมาตรการรองรับการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานในประเทศหลายประการ ซึ่งบางประการนั้นเป็นแนวคิดริเริ่มที่รวดเร็วกว่าประเทศอื่นๆ ในภูมิภาค ได้แก่

1) แนวคิดในการปรับขยายระดับกรอบมาตรฐานอาชีพให้เอื้อต่อการต่อยอดอย่างก้าวหน้าในสายอาชีพมากยิ่งขึ้น เห็นได้จากกรอบแนวคิดของมาตรฐานอาชีพของผู้ประกอบการ และมาตรฐานอาชีพของบุคลากรในสถานประกอบการที่พักรวม เพื่อเตรียมความพร้อมในการเคลื่อนย้ายบุคลากรเข้าไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนภายในปี 2551 ตามแผนดำเนินการก้าวสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (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
- มีความสามารถและทักษะในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่ต้องใช้ วิจารณญาณส่วนบุคคลอย่างมาก

ระดับที่ 4 เทียบเท่ากับ ผู้ช่วยผู้จัดการ

- มีความรู้และทักษะทั้งในระดับเทคนิคและการจัดการ สำหรับการทำงานที่ซับซ้อน และมีความหลากหลายเป็นอย่างมาก
- มีความเป็นผู้นำ สามารถให้นโยบายและแนวทางในการดำเนินงานของแผนก
- สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาของแผนกได้ภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นประจำ หรือพิเศษ
- มีความรู้และทักษะในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การวางแผนงาน การจัดการ การประสานงาน การบริหารแผนงาน และการประเมินผลการดำเนินงานของแผนก
- สามารถจัดทำแผนงานของแผนกงานที่รับผิดชอบ

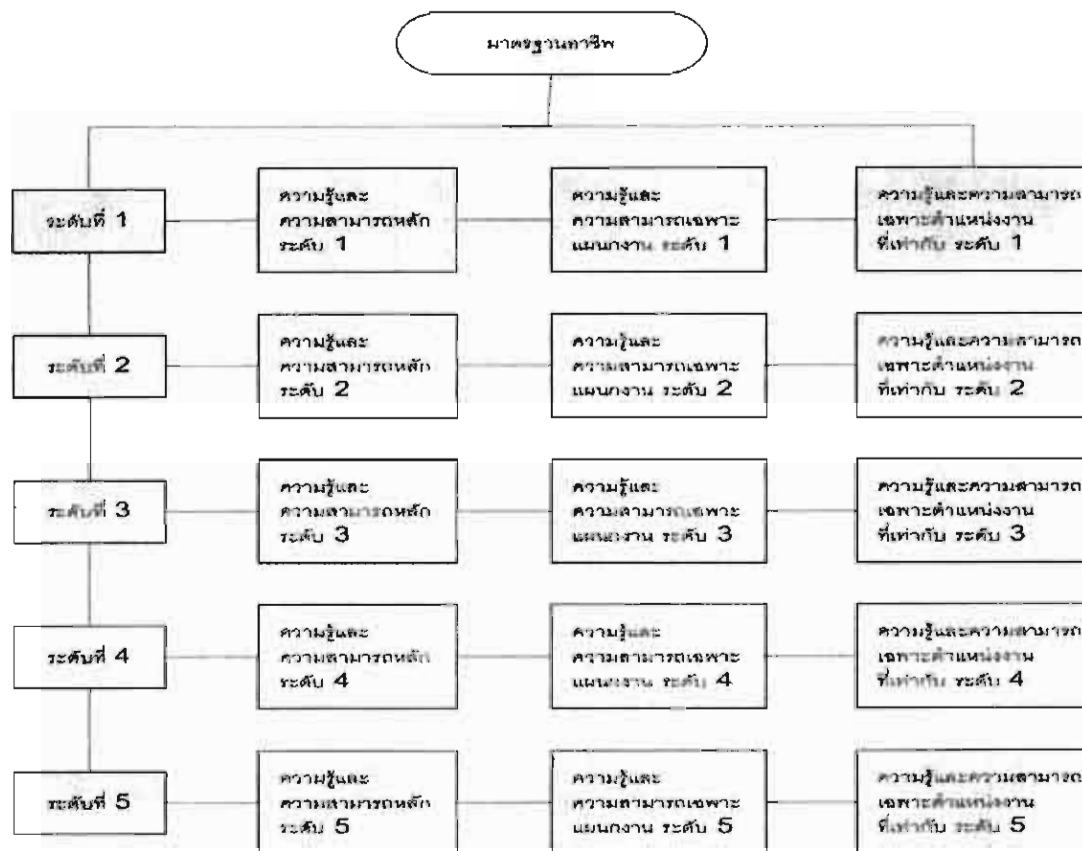
ระดับที่ 5 เทียบเท่ากับ ผู้จัดการ

- มีความรู้ทั้งในระดับเทคนิคและการจัดการที่หลากหลายและซับซ้อนทั้งในเชิงลึก เชิงกว้าง และองค์รวม
- มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ วินิจฉัย วางแผน บริหารองค์กร และสามารถคิดริเริ่มหรือพัฒนาแนวทางหรือกระบวนการใหม่ในการบริหารงาน
- สามารถจัดทำแผนงาน แผนงบประมาณ และแผนกลยุทธ์ต่างๆ สำหรับการดำเนินงานและบริหารองค์กร
- มีความเป็นผู้นำอย่างมาก
- สามารถทำให้นุคลากรเป็นหนึ่งเดียวกัน เข้าใจ เชื่อมั่นและรักองค์กร รวมทั้งมีการพัฒนาก้าวหน้าทั่วโลก

- สามารถแก้ไขปัญหาแรงงาน ดัดสนใจได้ทันที เจียบคม ภายใต้สถานการณ์คับขันหรือคาดคะเนได้ยาก

มาตรฐานอาชีพทั้ง 5 ระดับ มีโครงสร้างของมาตรฐานอาชีพ สรุปเป็นแผนภาพที่ 6.1

แผนภาพที่ 6.1 มาตรฐานอาชีพ 5 ระดับ

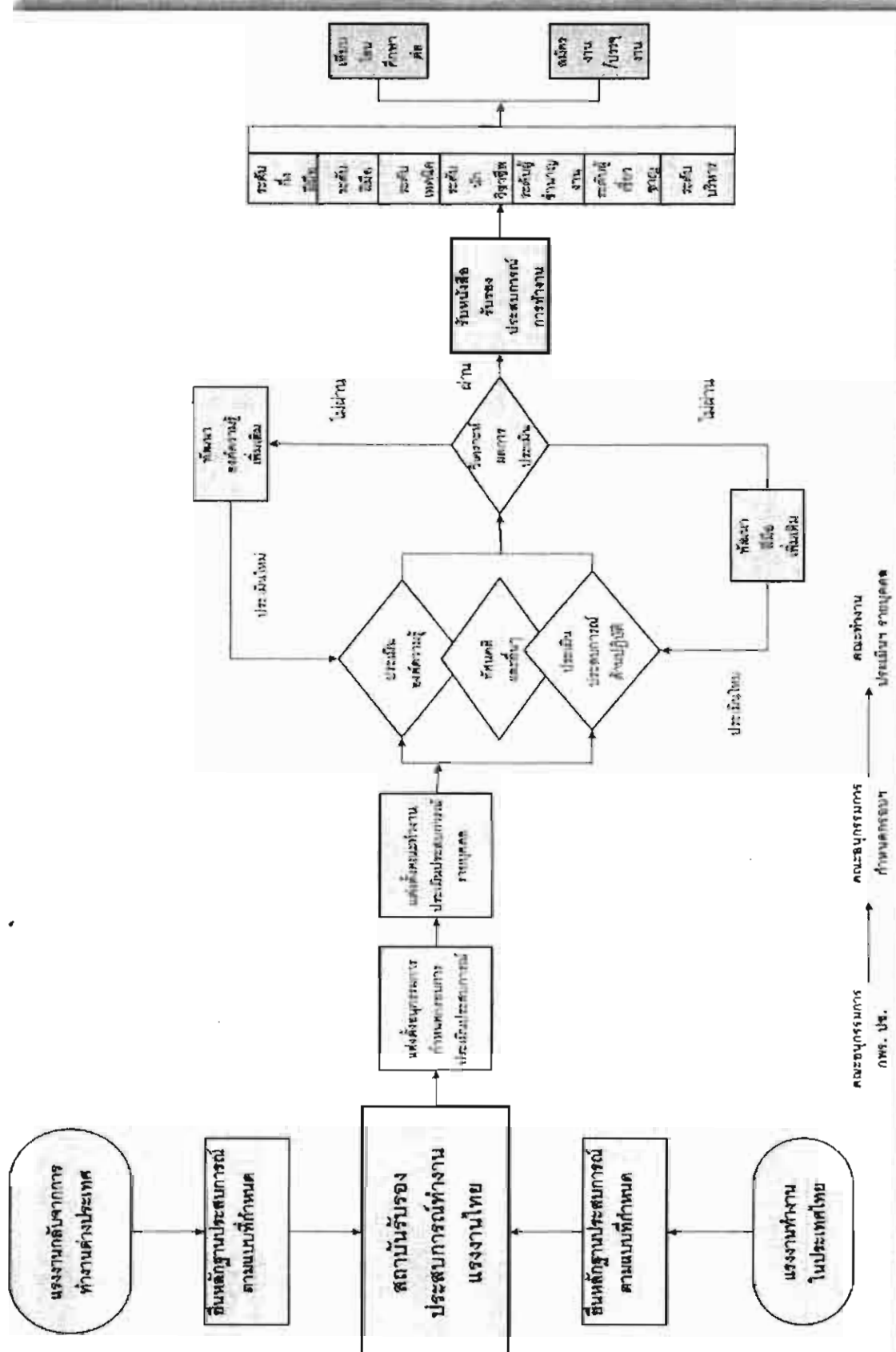


ที่มา: กระทรวงแรงงาน

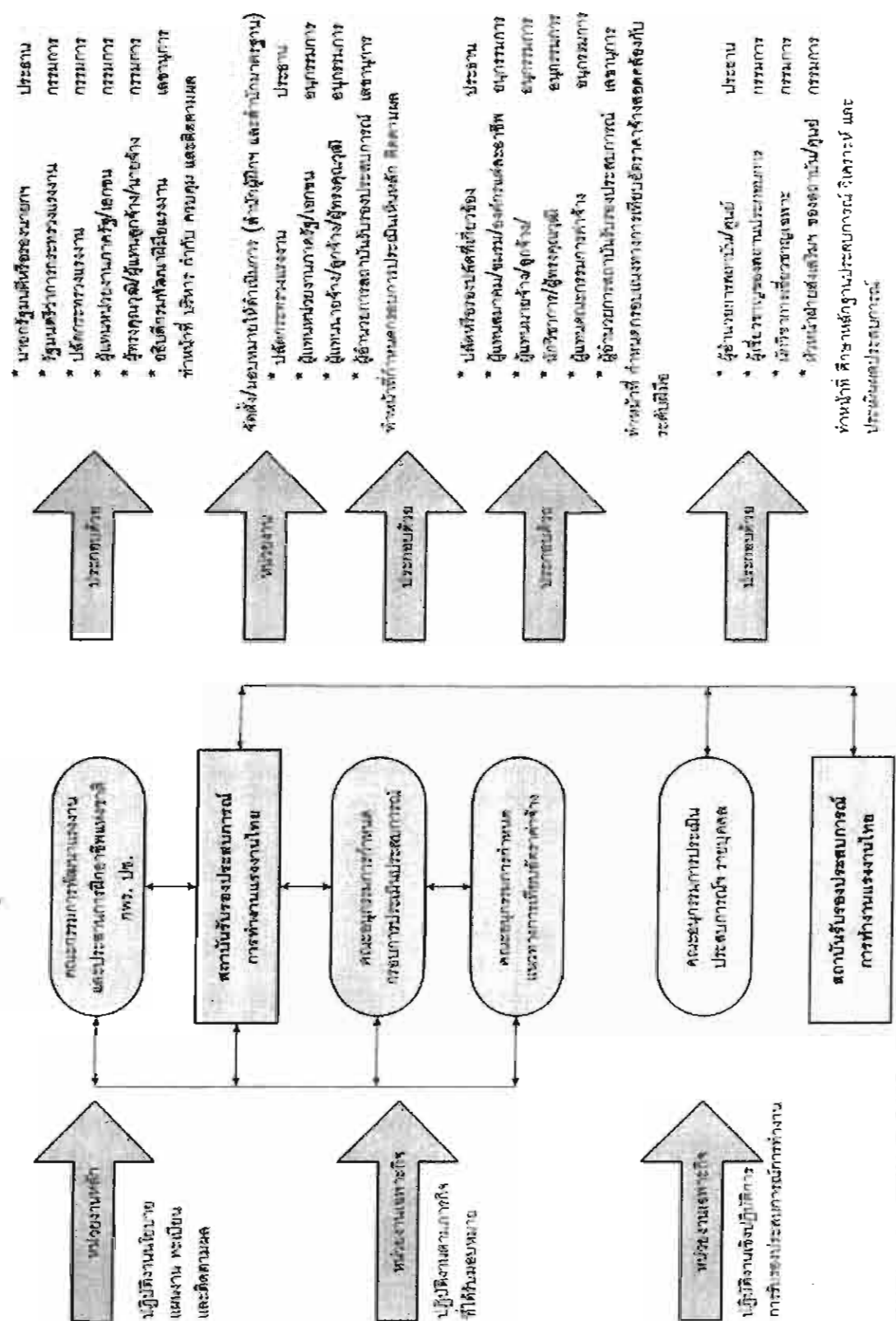
- 2) การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานปี 2550
- 3) การศึกษาวิจัยแผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งเป็นโครงการที่สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน มอบหมายให้กลุ่มพัฒนาแรงงาน ฝ่ายการวิจัยทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสังคม และสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย เป็นผู้จัดทำโครงการ
- 4) แนวคิดในการแสวงหาแนวทางให้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงาน พ.ศ. 2545 นั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 5) การจัดทำร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการประกอบอาชีพ พ.ศ...
- 6) การจัดทำร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์กรมหาชน) พ.ศ...

7) แนวคิดในการพัฒนาระบบรับรองประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานไทย ทั้งที่เป็นแรงงานที่ทำงานในประเทศไทย และแรงงานที่เดินทางกลับจากต่างประเทศ ซึ่งมีการประเมินการพัฒนางานรู้เดิม และการพัฒนาฝีมือเพิ่มเติม อันนำไปสู่การออกหนังสือรับรองประสิทธิภาพการทำงาน 5 ระดับ ซึ่งสามารถเทียบอัตราค่าจ้างตามระดับตลอดจนอำนวยความสะดวกเทียบโอนศึกษาต่อ และการสมัครงานหรือการบรรจุงานในประเทศต่อไป โดยมีสถาบันรองรับประสิทธิภาพการทำงานแรงงานไทย ประสานงานกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 2 /ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอบรมแห่งชาติ (กพร. ปช.) คณะอนุกรรมการกำหนดกรอบการประเมินประสิทธิภาพ คณะอนุกรรมการกำหนดแนวทางการเทียบอัตราค่าจ้าง และคณะอนุกรรมการประเมินประสิทธิภาพรายบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ตามแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 6.2 ระบบการรับรองประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานไทย



แผนภาพที่ 6.3 แนวทางการบริหารระบบการรับรองประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานไทย
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน



6.8 โครงการนำร่องสู่การยอมรับความสามารถในการประกอบอาชีพ.

ระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาค

IMT-GT Mutual Recognition Agreement

การนำร่องด้วยความร่วมมือระดับอนุภูมิภาค พบได้ในกรอบความร่วมมือ เขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย (IMT-GT) รองรับวัตถุประสงค์ของการจัดทำความร่วมมือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในกรอบความร่วมมือเขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทยนั้น ดังนี้ คือ¹⁰²

- 1) เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศสมาชิก
- 2) เพื่อสร้างหลักประกันด้านคุณภาพของกำลังแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในทุกสาขาลาดแรงงาน
- 3) เพื่อพิทักษ์รักษาเงื่อนไขแห่งการทำงานโดยเสมอภาคของกำลังแรงงานในสถานประกอบการ
- 4) เพื่อยกระดับสมรรถภาพของกำลังแรงงานในภูมิภาค
- 5) เพื่อยกระดับผลิตภาพการผลิตและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศสมาชิก

ทั้งนี้ เพื่อเป็นศูนย์กลางการพัฒนาฝีมือแรงงาน เขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย ประเทศไทยได้มีการจัดตั้ง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติสามเหลี่ยมเศรษฐกิจภาคใต้ ที่จังหวัดสงขลา ในการรองรับความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนความต้องการของตลาดแรงงานและความร่วมมือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกทั้งสาม

ในปี 2547 ประเทศสมาชิกทั้งสามเห็นชอบร่วมกันด้านความร่วมมือ 4 ประการ คือ¹⁰³

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) จัดทำขึ้นเป็นต้นแบบนำร่องในฐานะเครื่องมืออ้างอิงและอำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน โดยในปัจจุบันต้นแบบนำร่องนี้ยังคงเป็นฉบับร่างที่รอนำเสนอขอความเห็นชอบต่อที่ประชุมรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน ผ่านสำนักเลขาธิการอาเซียน ซึ่งฉบับร่างนำร่องนี้จัดทำขึ้นให้ครอบคลุมเพียงประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียนในภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง (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 โดยอาศัยพื้นฐานแนวคิดจากกรอบความสามารถของประเทศออสเตรเลียที่ใช้ในการจัดการรูปแบบการฝึก หรือเพื่อคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานในโรงงาน และเพื่อช่วยในการขอใบประกอบอาชีพและการออก ทะเบียนในสิ่งที่จำเป็น ประกอบกับแนวคิดที่ว่ากรอบสมรรถนะนี้มีความคล้ายคลึงในระดับหนึ่งกับกรอบ สมรรถนะที่หลายประเทศใช้อยู่ ยกตัวอย่าง เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ นิวซีแลนด์ อังกฤษ และ เยอรมัน

ตารางที่ 6.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคของประเทศสมาชิกอาเซียนบางประเทศ
ในการพัฒนาร่างกรอบความสามารถในการประกอบอาชีพ

สาขากรอบความสามารถในการประกอบอาชีพ	ประเทศสมาชิกอาเซียนที่ร่วมในฐานะผู้เชี่ยวชาญใน การพัฒนาร่างกรอบความสามารถ
สาขาช่างเชื่อม	ประเทศไทย
สาขาช่างคอนกรีต	ประเทศไทย
สาขาพนักงานฟาร์มไก่	ประเทศไทย
สาขามัคคุเทศก์	ประเทศฟิลิปปินส์

ร่างกรอบความสามารถที่พัฒนาขึ้นมา ได้เข้าสู่วาระการประชุมเชิงปฏิบัติการกลุ่มทบทวนด้านเทคนิค ระดับผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องของแต่ละประเทศสมาชิกทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคอุตสาหกรรม¹⁰⁴ 1 ครั้ง¹⁰⁵ ซึ่งแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียนในพื้นที่ลุ่มแม่น้ำโขงจัดขึ้นในรูปของคณะทำงานในการทบทวนตัว ความสามารถ ตามด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการระดับผู้แทนหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง 2 ครั้ง¹⁰⁶ ในการให้ ข้อเสนอแนะ และประเมินความเหมาะสมด้านทักษะฝีมือที่อยู่ในกรอบความสามารถ¹⁰⁷ ซึ่งหัวหน้า โครงการวิจัยเรื่องการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียนได้รับเชิญจากผู้ประสานงานของประเทศไทย คือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ให้มีส่วนร่วมด้วย

¹⁰⁴ แต่ละคณะทำงานประกอบด้วยผู้แทนขององค์กรดังต่อไปนี้ องค์กรที่ทำหน้าที่ประเมินบุคคลในงานตามสาขาอาชีพนั้นคนใด คนหนึ่งหรือภูมิภาคใดภูมิภาคหนึ่ง สมาคมอุตสาหกรรม หรือสหพันธ์ กระทรวงแรงงานหรือองค์กรที่ทำหน้าที่คล้ายคลึงซึ่ง รับผิดชอบและตอบสนองต่อการพัฒนาตัวสมรรถนะ เจ้าหน้าที่การฝึกอบรมนานาชาติ หรือที่คล้ายกันเพื่อรับผิดชอบการพัฒนา สมรรถนะหรือฝึกทักษะ กระทรวงศึกษาธิการหรือกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือองค์กรที่มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรใน สาขาอาชีพนั้นๆ ผู้แทนจากหน่วยงานราชการอื่นๆ ที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมืออาชีพหรือการประเมิน

¹⁰⁵ ในส่วนของประเทศไทย จัดขึ้นที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

¹⁰⁶ การประชุมเชิงปฏิบัติการระดับผู้แทนหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ครั้งที่ 1 จัดขึ้นที่ โรงแรมรามาร์คเดอน 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 ระดับว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใดที่ จะใช้ในภูมิภาคนี้ หัวข้อที่กำหนดของแต่ละสาขาอาชีพมีความเหมาะสมในภูมิภาคนี้หรือไม่ รูปแบบที่เสนอมีเนื้อหาเพียงพอ สำหรับตัวสมรรถนะของภูมิภาคนี้หรือไม่ มีความเพียงพอของข้อมูลในแต่ละสมรรถนะเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการประเมิน องค์กร การจัดการฝึกอบรม ลูกจ้าง/พนักงาน และในกลุ่มอื่นๆ หรือไม่ กรอบสมรรถนะที่กำหนดสามารถนำไปใช้ประโยชน์ใน การพัฒนาสมรรถนะเดิมที่มีอยู่ หรือใช้ในการเปรียบเทียบสมรรถนะของตนเอง มีสมรรถนะที่สามารถรวมเข้ากันในระดับภูมิภาค หรือไม่ มีความต้องการที่จะใช้การกำหนดสมรรถนะนี้หรือไม่

โครงการระบบการรับรองระดับฝีมือแรงงานในกลุ่ม ASEAN (Enhancing Skills Recognition System Project) ภายใต้โครงการ ASEAN-Australian Development Cooperation Program (AADCP) นี้ ตั้งเป้าหมายว่า หากกรอบคุณความสามารถผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้แทนของประเทศสมาชิกในการประชุมเชิงปฏิบัติการต่างๆ ข้างต้น กรอบคุณความสามารถนั้นจะสามารถนำไปใช้ในฐานกรอบคุณอ้างอิงร่วมสำหรับกรอบคุณมาตรฐานฝีมือแห่งชาติของประเทศสมาชิกอาเซียนในพื้นที่ลุ่มแม่น้ำโขง รวมถึงประเทศไทย (CLMVT) ในลักษณะต่อไปนี้ คือ

การเป็นกรอบคุณอ้างอิงร่วมในการนำไปเปรียบเทียบและทำให้กลุ่มความสามารถที่มีอยู่สามารถนำไปใช้ให้เกิดผลได้จริง

การเป็นกรอบคุณพื้นฐานในการพัฒนากรอบคุณความสามารถกลุ่มใหม่ หรือ

การเป็นกรอบคุณสำหรับการจัดทำมาตรฐานความสามารถสำหรับประเทศที่ยังไม่ได้กำหนดกรอบคุณสมรรถนะในสายอาชีพ

กรอบคุณความสามารถนี้ มิได้มุ่งแทนที่ระบบของประเทศใดประเทศหนึ่ง และไม่มีกรอบคุณรับรองให้ประเทศกลุ่ม CLMVT ใช้กรอบคุณความสามารถที่ตกลงกันในทางใดทางหนึ่งโดยเฉพาะ

กรอบคุณความสามารถนี้ ครอบคลุม ความรู้ ทักษะฝีมือและทัศนคติ ในการที่บุคคลหนึ่งๆ จะสามารถทำงานในสาขาอาชีพใดโดยอาศัยหลักเกณฑ์ต่อไปนี้ คือ

ตารางที่ 6.4 หลักเกณฑ์ร่างกรอบคุณแบบ ASEAN Competency Framework

มาตรฐาน หรือ Qualifications (คุณสมบัติ)	ระดับความสามารถ	สาระหลักในกรอบคุณความสามารถ
Certificate 1	ทักษะระดับกลาง คนงาน/ผู้ช่วย ช่างเทคนิค/ผู้ช่วย	มีความเข้าใจหลักความปลอดภัยในการทำงาน มีทักษะพื้นฐานทางด้านการปฏิบัติ มีองค์ความรู้ครอบคลุมตัว' งาน สามารถทำงานประจำสัมฤทธิ์ผลในทิศทางที่ชัดเจน สามารถรับและสื่อสารข้อมูลได้ สามารถเข้าถึงและบันทึกข้อมูลได้ มีความรับผิดชอบตามที่ได้กำหนด
Certificate 2	ช่างทักษะฝีมือ	มีทักษะทางด้านการปฏิบัติและมีความรู้เชิงปฏิบัติการใน ขอบเขตงาน สามารถจัดการงานที่ต้องอาศัยความชำนาญ มีความรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนเองทำ
Certificate 3	หัวหน้างาน (Foreman)	มีความรู้ที่เป็นหลักทฤษฎี มีความสามารถที่ได้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถประยุกต์แก้ไขปัญหางานประจำได้ สามารถอธิบายข้อมูลที่มีประโยชน์ต่องานได้ สามารถรับผิดชอบต่อผลงานที่ผู้อื่นทำได้
Certificate 4	ผู้ควบคุม หัวหน้างาน	มีฐานความรู้กว้าง และสามารถประยุกต์แนวคิดที่เป็นทฤษฎี บางอย่างมาใช้ประโยชน์ได้ สามารถจำแนกและประยุกต์ใช้ทักษะและความรู้ได้

มาตรฐาน หรือ Qualifications (คุณสมบัติ)	ระดับความสามารถ	สาระหลักในกรอบความสามารถ
		สามารถจำแนกและวิเคราะห์ ประเมินค่าของข้อมูลได้ มีความเข้าใจและมีความรับผิดชอบต่อคุณภาพ ความ ปลอดภัย และสภาวะสิ่งแวดล้อม

หนึ่ง สำหรับหนังสือรับรองอื่นที่มีระดับสูงกว่าเช่น ระดับอนุปริญญา ระดับอนุปริญญาชั้นสูงหรือระดับที่สูงกว่านั้น สามารถจัดเข้าอยู่ในกลุ่มคุณสมบัติขั้นพื้นฐานเหล่านี้ได้ ในขณะที่บางประเทศอาจกำหนดคุณสมบัติต่ำกว่า หรือมากกว่าระดับ

Tourism

กรอบแนวทางการจัดทำ ASEAN Common Competency for Tourism Professional (ACCSTP) พร้อมข้อเสนอแนวทางกลไกสำหรับ MRA for Tourism Professionals เป็นการดำเนินการในช่วง 2547-2550 ครอบคลุมความสามารถขั้นต่ำ (Minimal Competencies) ที่จะใช้เป็นกรอบอ้างอิงสำหรับการที่ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านการท่องเที่ยวในสาขาย่อยต่อไปนี้อาจประเทศสมาชิกหนึ่งไปสมัครทำงานในอีกประเทศสมาชิกหนึ่งของอาเซียน: 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 เสถียรภาพและความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศ¹⁰⁸

การพัฒนาทักษะความสามารถของกำลังแรงงานในภูมิภาคอาเซียนนั้น แบ่งการดำเนินการออกได้ดังนี้ คือ

1) การพัฒนาทักษะความสามารถของกำลังแรงงานในประเทศในระดับเอกภาค เป็นการดำเนินการของหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่หลักในภาครัฐ และ/หรือร่วมกับภาคเอกชน แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนหลัก คือ

- การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

- การฝึกยกระดับทักษะความสามารถ ซึ่งแนวโน้มที่กำลังทวีความเข้มข้นในระยะหลังนี้ คือ เป็นการดำเนินการภายใต้โครงการความร่วมมือด้านเทคนิคกับประเทศผู้ลงทุนหลัก เช่น เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น เป็นต้น

ทั้งนี้ การจัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาทักษะความสามารถของกำลังแรงงาน เป็นมาตรการที่กำลังมีบทบาทสำคัญในภูมิภาค เช่น ประเทศมาเลเซียมีการจัดตั้งกองทุนกุ่มีเพื่อการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ที่เรียกว่า Skill Development Fund (SDF) โดยเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่วันที่ 2 มกราคม 2544 ภายหลังจากที่ได้รับอนุมัติจากรัฐสภาในวันที่ 14 ธันวาคม 2543 ให้เป็นกองทุนสินเชื่อ ในการเพิ่มคุณค่าให้กับแผนงานการฝึกอบรมและการศึกษาที่มีอยู่ เพื่อที่จะผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความสามารถในการจ้างงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสัมพันธ์กับข้อกำหนดของสถานที่ทำงาน และการให้โอกาสที่ดีขึ้นในการโยกย้ายด้านการงาน และคุณสมบัติทางทักษะที่เหนือขึ้นไปแก่ผู้สำเร็จการศึกษา

การก่อตั้ง SDF นี้ มีวัตถุประสงค์หลักในการเพิ่มจำนวนกำลังแรงงานในระดับทักษะฝีมือ ควบคู่กับการตอบสนองความต้องการคนงานที่มีความรู้ (K-workers) ในระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ เพื่อที่ชาวมาเลเซียจะได้นำเงินก้อนนั้นไปดำเนินการฝึกอบรมด้านทักษะ สามารถบรรเทาภาระทางการเงินของผู้ปกครองในการสนับสนุนการฝึกอบรมทักษะแก่บุตรหลาน เนื่องจากการฝึกอบรมต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูง ในขณะที่ผู้ฝึกอบรมส่วนมากมีรายได้ปานกลางและรายได้ต่ำในพื้นที่ชนบท ทั้งนี้ ผู้ฝึกอบรมจะต้องจ่ายเงินกู้ต่อเมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นสมบูรณ์

SDF นี้ อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของ แผนกกองทุนการพัฒนาทักษะ (SDF Department) ในกระทรวงแรงงาน โดยมีเงื่อนไขในการกู้ ประกอบด้วย การที่ผู้กู้ต้องเป็นพลเมืองชาวมาเลเซีย ต้องเข้าร่วมหลักสูตร SKM ระดับ 1-5 ซึ่งได้รับการยอมรับจากสภาการฝึกอบรมด้านอาชีพแห่งชาติ ต้องไม่ได้รับการช่วยเหลือด้านเงินอย่างเต็มที่จากตัวแทนรัฐบาลอื่นๆ และต้องมีอายุระหว่าง 15-50 ปี ซึ่งจำนวนเงินที่ให้ผู้กู้ นั้น กำหนดไว้สูงสุดที่ 5,000 RM ต่อปีในระหว่างการฝึกอบรม ซึ่งสำหรับผู้ฝึกอบรมแบบไม่เต็มเวลา เงินกู้จะต้องใช้กับค่าเล่าเรียนเท่านั้น เป็นจำนวนไม่เกิน 5,000 RM ต่อปี โดยการกู้เงินจะต้องเสียค่าธรรมเนียมด้านการบริหารร้อยละ 4 ต่อปี และผู้กู้ต้องมีผู้ค้ำประกัน 2 คน โดย หนึ่งในนั้นต้องเป็นพ่อแม่ ผู้ปกครอง สามี ภรรยา ผู้ค้ำประกันคนที่ 2 ต้องมีรายได้ต่อเดือนไม่ต่ำกว่า 600 RM ต่อเดือน และต้องมีอายุไม่เกิน 45 ปี

¹⁰⁸ สว่าง วงศ์ษาพาน (2549). "นวัตกรรมและแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในวันพรุ่งนี้" ใน โครงการรณรงค์เพื่อแรงงานไทย www.thailabour.org/thai/board/view.php?id=247

สำหรับระยะเวลาการจ่ายเงินนั้น เริ่มตั้งแต่ 6 เดือน หลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นหรือหลังจากได้งานทำแล้ว โดยจะต้องจ่ายเงินกู้ทั้งหมดภายในอายุ 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) เงินสมทบที่ผู้ประกอบการส่งเข้ากองทุน (3) เงินและ/หรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้กองทุน (4) ดอกผลหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน (5) เงินและ/หรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนนอกจากข้างต้นที่กองทุนได้รับไม่ว่ากรณีใด

เงินของกองทุนนี้ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

สำหรับองค์ประกอบของกองทุนในข้อ (2) ข้างต้นนั้น เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดให้ผู้ประกอบการประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจอย่างอื่น ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คน ขึ้นไปทุกท้องที่ ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสัดส่วนร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมด

กองทุนดังกล่าว มิได้มีวัตถุประสงค์ที่จะได้เงินสมทบจากผู้ประกอบการ แต่ต้องการให้ผู้ประกอบการจัดการให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนเองและบุคคลที่จะรับเข้าทำงานอย่างน้อยให้ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ซึ่งเป็นเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545¹⁰⁹

ผู้ประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปที่ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ถึงแม้ว่าผู้ประกอบการนั้นไม่อยู่ในข่ายบังคับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานก็ตาม ผู้ประกอบการที่ดำเนินการฝึกจะได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ประกอบด้วย

- (1) การหักลดหย่อนภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษสำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- (2) การได้รับสิทธิคนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเพื่อเป็นครูฝึกเข้ามาในราชอาณาจักร
- (3) การมีสิทธิได้รับคำปรึกษาแนะนำและความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่างๆ
- (4) การมีสิทธิได้รับยกเว้นจากการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
- (5) การมีสิทธิได้รับยกเว้นจากกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

¹⁰⁹ “พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545” ใน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2548) สืบที่ 14 ทศวรรษแห่งการพัฒนาแรงงานฝีมือไทยสู่มาตรฐานสากล. กระทรวงแรงงาน 15 มีนาคม 2548. หน้า 51.

(6) การมีสิทธิได้รับการยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ในการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หากผู้ดำเนินการฝึกจัดการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน

(7) การมีสิทธิได้รับการหักค่าไฟฟ้าและค่าประปาเป็นจำนวน 2 เท่า ของค่าใช้จ่ายที่เสียไปในการฝึกอบรม เพื่อประโยชน์ในการคำนวณภาษีเงินได้ หากผู้ดำเนินการฝึกจัดการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน

ในการที่ผู้ประกอบการที่ดำเนินการฝึกได้รับสิทธิประโยชน์ในข้อ (2) ข้างต้นนั้น ยังได้รับการประสานประโยชน์จากมาตรา ๓๖ ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ในการอำนวยความสะดวกให้ผู้ดำเนินการฝึกนำคนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเพื่อเป็นครูฝึก รวมทั้งคู่สมรสและบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะของช่างฝีมือ หรือผู้ชำนาญการ เข้ามาในราชอาณาจักรได้ตามจำนวน เงื่อนไขและกำหนดระยะเวลาเท่าที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร แต่ไม่เกินกำหนดระยะเวลาตามที่กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองกำหนดไว้

มาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 นั้น จำกัดให้การใช้จ่ายเงินกองทุนเป็นเพื่อกิจการดังต่อไปนี้

(1) ให้ผู้รับการฝึกกู้ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติฉบับนี้

(2) ให้ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบการกู้ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

(3) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(4) ใช้จ่ายในการบริหารกองทุน

ทั้งนี้ การให้กู้ยืมเงินกองทุน เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง คณะกรรมการอาจจัดสรรเงินกองทุนไม่เกินร้อยละห้าของเงินกองทุนแต่ละปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุน อนึ่ง เพื่อประโยชน์ในการเรียกเก็บเงินสมทบจากผู้ประกอบการ มาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว มีการกำหนดให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการมีอำนาจประกาศกำหนดอัตราเงินสมทบไม่เกินร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ผู้ประกอบการจ่ายในที่สุดท้ายก่อนปีที่มีการส่งเงินสมทบรวมทั้งวิธีการเรียกเก็บเงินสมทบจากผู้ประกอบการ ทั้งนี้ ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการประกาศกำหนด

ผู้ประกอบการรายใดไม่จ่ายเงินสมทบภายในเวลาที่กำหนด หรือจ่ายไม่ครบตามสัดส่วนจำนวนผู้รับการฝึกอบรมกับจำนวนลูกจ้าง ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละหนึ่งจุดห้าต่อเดือนของเงินสมทบที่ยังไม่ได้นำส่งหรือของเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ สำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ในกรณีที่อยู่ติดกันห้าปีให้ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบหรือเงินเพิ่มตามวรรคหนึ่ง ถ้าผู้มีหน้าที่ไม่ยอมชำระเงินดังกล่าว ให้นายทะเบียนเกี่ยวกับการบังคับทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ และในกรณีไม่มีเจ้าหน้าที่ดำเนินการบังคับตามคำสั่ง ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีอำนาจฟ้องคดีต่อศาลปกครองเพื่อบังคับชำระเงินได้ ทั้งนี้ เป็นไปตามบทบัญญัติในมาตราที่ 31 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 นั้น

2) การพัฒนาทักษะความสามารถของกำลังแรงงานในประเทศในกรอบความร่วมมือระดับ

ภูมิภาค

ความร่วมมือระดับภูมิภาคอาเซียนในด้านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานและอาชีพนั้น ยังคงจำกัดอยู่เพียง 2 ส่วน ต่อไปนี้ คือ

ASEAN Women Vocational Training Programme โครงการฝึกอบรมอาชีพสตรีอาเซียน เป็นโครงการในกรอบความร่วมมือระดับภูมิภาคอาเซียน ในการพัฒนาสตรีในประเทศสมาชิกอาเซียนให้มีศักยภาพและพัฒนาฝีมือให้สามารถทำงานและมีรายได้สูง เป็นโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) และรัฐบาลแคนาดา¹¹⁰

ASEAN Network for Women in Skill Training โครงการเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีอาเซียน เป็นโครงการภายใต้คณะกรรมการอาเซียนด้านสตรี (ASEAN Committee on Women: ACW) ซึ่งเป็นโครงการที่ประเทศไทยเป็นผู้ริเริ่มขึ้นเมื่อปี 2537 โดยมีวัตถุประสงค์ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของประเทศสมาชิกอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ เพื่อส่งเสริมและสร้างโอกาสให้ประชากรวัยแรงงานของภูมิภาคอาเซียนที่เป็นสตรีได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ ให้มีอาชีพ มีรายได้ และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น¹¹¹

3) การพัฒนาทักษะความสามารถของกำลังแรงงานต่างชาติในกรอบความร่วมมือทวิภาคีและ
อนุภูมิภาค กับประเทศเพื่อนบ้าน การเป็นศูนย์กลางการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับนานาชาติ ซึ่งในบรรดาประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงานต่างชาตินั้น ประเทศไทยนับเป็นประเทศที่มีบทบาทนำประเทศหนึ่ง เห็นได้จาก

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกัมพูชา-ไทย ณ ปูนพนม กรุงพนมเปญ เป็นศูนย์ในการฝึกอบรมช่างอุตสาหกรรมและงานบริการต่างๆ 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 และระดับองค์กร

โดยการทดสอบความสามารถตามมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานในระดับชาติในภูมิภาคอาเซียนนั้น ยังคงอยู่ระหว่างการพัฒนา และยังมีลักษณะแตกต่างกันไปภายในภูมิภาค เนื่องจากลักษณะของมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานที่ยังคงแตกต่างกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนดังได้กล่าวมาแล้ว ทั้งนี้ ประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งเป็นผู้ลงทุนหลักในภูมิภาคกำลังมีบทบาทมากขึ้นในการริเริ่ม พัฒนาและส่งเสริมการดำเนินการด้านการทดสอบมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานใน

¹¹⁰ กระทรวงแรงงาน (2548). อ้างแล้ว. หน้า 48.

¹¹¹ กระทรวงแรงงาน (2548). เพิ่งอ้าง. หน้า 48.

แต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่อยู่ในขอบเขตของการศึกษานี้ส่วนใหญ่ ยกเว้น สิงคโปร์ กล่าวคือ เป็นการเข้าไปมีบทบาทในอินโดนีเซีย มาเลเซีย และไทย นอกจากนี้ยังเข้าไปมีบทบาทในฟิลิปปินส์ เวียดนาม จีน เป็นต้น¹¹² ซึ่งอาจอำนวยความสะดวกความสามารถของกำลังแรงงานและการทดสอบทักษะความสามารถของกำลังแรงงานในภูมิภาคอาเซียนมีความเป็นไปได้ที่จะสอดคล้องกันมากขึ้น

ในระดับองค์กรนั้น เป็นการทดสอบมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานตามความต้องการขององค์กร หรือ สถานประกอบการ ซึ่งในปัจจุบันมีแนวโน้มให้กลไกภาครัฐมีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแล เช่นในกรณีของ กพร. ในประเทศไทย

การทดสอบมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานแห่งชาติและระดับองค์กร ยังมีลักษณะแตกต่างกันไปภายในภูมิภาค แต่ได้มีความพยายามในการดำเนินการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น ในลักษณะของการกระจายอำนาจโดยมีกลไกภาครัฐทำหน้าที่กำกับดูแลและอำนวยความสะดวก

กล่าวโดยภาพรวมในปัจจุบัน คือในการทดสอบมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานนั้น ยังก้าวไม่ถึงขั้นการมีเกณฑ์ร่วมระหว่างประเทศ ในขณะเดียวกัน แม้แต่ในประเทศสมาชิกอาเซียน แต่ละประเภททักษะอาชีพนั้นส่วนใหญ่มักจะมีการทดสอบแตกต่างกันระหว่างระดับรัฐกับระดับองค์กรหรือสถานประกอบการต่างๆ 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 AEGIS¹¹³ พบว่า ประเทศสมาชิกอาเซียนส่วนใหญ่ มักมีการประสานงานร่วมมือและปรึกษาหารือกันระหว่างกลไกภาครัฐซึ่งมักเป็นในรูปของคณะกรรมการเชิงนโยบาย กับองค์กรที่เป็นตัวแทนอุตสาหกรรมภาคการผลิตและบริการหลักของประเทศ ในฐานะกระบวนการทางนโยบายที่ดำเนินการมาเป็นปกติสำหรับการจัดทำกรอบทักษะความสามารถในการทำงานและการออกใบรับรองทักษะความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานภายในประเทศ ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรมการผลิตของกัมพูชาและชุมชนในประเทศยังไม่ค่อยมีการรับรู้เกี่ยวกับประเด็นการพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานและการออกใบรับรองทักษะความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานนี้ ในทำนองเดียวกัน ภาคเอกชนของลาวยังไม่มีความสำคัญในกระบวนการนี้

¹¹² ดูรายละเอียดใน Kolusai (2004). "Skills Evaluation System Promotion Program (SESPP)" in <www.kokusai.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/องค์กรผู้ประกอบการกำลังอยู่ระหว่างการปรับปรุงยกระดับในหลายประเทศสมาชิกอาเซียน ภายใต้การกำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ ซึ่งอาจอยู่ในรูปขององค์กรอิสระ โดยมีความพยายามให้สมาคมวิชาชีพ/องค์กรผู้ประกอบการที่เข้มแข็งมีจำนวนมากขึ้นรองรับการยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยหลายองค์กรมีเครือข่ายในลักษณะภาคีกับองค์กรในทำนองเดียวกันในระดับสากล ซึ่งเห็นได้ชัดในประเทศที่มีบทบาทนำในเชิงเศรษฐกิจ เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย เช่นเดียวกับประเทศที่พัฒนาแล้วอื่นๆ ที่ให้องค์กรทำนองนี้มีบทบาทหลักในการกำหนดประเมิน และรับรอง ทักษะความสามารถของผู้ประกอบการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กำลังแรงงานที่ผู้ประกอบการในสาขาต่างๆ ทั้งที่เป็นอาชีพอิสระและในสถานประกอบการมีคุณภาพทักษะความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยกำลังแรงงานที่ผู้ประกอบการในสาขาต่างๆ สามารถได้เข้าเดิมน้อยลงอย่างมีศักดิ์ศรีด้วยความเป็นธรรมทั้งในสายงานและการรองรับตลาดแรงงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้นในเศรษฐกิจฐานความรู้

สมาคมวิชาชีพ/องค์กรผู้ประกอบการ ในประเทศไทยและประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียนยังมีจำนวนไม่มาก และที่มีความเข้มแข็งยังมีอยู่น้อยมาก ส่วนองค์กรที่มีความเข้มแข็งในระดับหนึ่งอยู่แล้วในประเทศไทย มาเลเซีย สิงคโปร์มีการประสานความร่วมมือในลักษณะภาคีกับองค์กรทำนองเดียวกันภายในภูมิภาคและระดับสากล ซึ่งนอกจากในสายวิชาชีพ เช่น วิศวกร สถาปนิก เป็นต้น แล้ว ในประเทศไทยยังมีในสายอาชีพช่างฝีมือ ได้แก่ ด้านช่างเชื่อม ในขณะที่สาขาช่างที่รองรับอุตสาหกรรมการประกอบรถยนต์ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการขยายประสานความร่วมมือแบ่งปันถ่ายทอดและพัฒนาทักษะความสามารถ ความรู้ต่างๆ จากภายในประเทศสู่ภูมิภาค ซึ่งองค์กรในสายวิชาชีพหลายวิชาชีพมีบทบาทหลักในการกำหนด ประเมิน และรับรอง ทักษะความสามารถของผู้ประกอบการตามแนวทางสากล ในขณะที่องค์กรสายอาชีพช่างฝีมือยังไม่อาจก้าวถึงระดับนั้นได้อย่างเต็มที่

ความคืบหน้าในการจัดทำ MRA ในสาขาวิชาชีพต่างๆ ที่ผ่านมาของอาเซียน เช่น สาขาวิศวกร บุคลากรท่องเที่ยว เป็นต้น ตลอดจนความคืบหน้าในการปรับปรุงจัดทำมาตรฐานอาเซียนด้านการท่องเที่ยวของผู้ประกอบการในประเทศไทยดังกล่าวแล้วข้างต้นนั้น สะท้อนถึงบทบาทและความร่วมมืออันดีระหว่างองค์กรวิชาชีพที่รับผิดชอบในสาขาวิชาชีพนั้นๆ ภายในแต่ละประเทศและภายในภูมิภาค ตลอดจนการประสานงานอย่างมีส่วนร่วมในกระบวนการทางนโยบายระหว่างองค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับองค์กรวิชาชีพนั้นๆ เช่นในด้านการท่องเที่ยวนั้น มีความร่วมมือกันระหว่างสมาคมธุรกิจท่องเที่ยวภายในประเทศของไทย สมาคมโรงแรมไทย สมาคมภัตตาคารไทย สมาคมพ่อครัวไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย เป็นต้น ซึ่งในระดับสาขาช่างฝีมือยังคงต้องพัฒนาระดับทั้งในเชิงความสามารถและบทบาทที่เข้มแข็งและในเชิงปริมาณความครอบคลุมรองรับสาขาอาชีพต่างๆ

6.12 กลไกระดับปฏิบัติ: กรณีศึกษาสาขาอาชีพช่างเชื่อม

กรณีศึกษาสาขาอาชีพช่างเชื่อมนี้เป็นแนวทางเบื้องต้นสำหรับโครงการวิจัยนี้ในการพัฒนารอบแนวทางกลไกรองรับการที่จะก้าวถึงขั้นการมีมาตรฐานฝีมือระดับภูมิภาคอาเซียนในสาขาอาชีพต่างๆ ต่อไปเพื่อชี้ให้เห็นว่าอาเซียนและประเทศสมาชิก ควรมีการปรับตัวเช่นใดบ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเทศไทยหากประเทศไทยจะมีบทบาทสำคัญในกระบวนการดังกล่าวนี้

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 การปล่อยประจุไฟฟ้ารู่งแสง (Glow Discharge) ผ่านก๊าซ ซึ่งเกิดขึ้นได้ง่ายในกรณีที่ปริมาณกระแสไฟฟ้ามากและมีแรงดันไฟฟ้าต่ำ กระบวนการดังกล่าวทำให้เกิดความร้อน อิเล็กโทรดหรือโลหะประสานเกิดการสีกหรือหลอมละลายประสานเข้ากับชิ้นงาน 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 แต่จะใช้พลาสมาเชื่อมเป็นหัวจ่ายเพื่อจ่ายไฟฟ้า ทังสเตนร้อนที่หลอมละลายอยู่และตัวอิเล็กโทรดที่กำลังละลายจะแยกออกจากบรรยากาศเนื่องจากมีก๊าซเฉื่อยมาเคลือบอยู่ โดยปกติแล้วจะใช้อาร์กอน แม้ว่าอาร์กอนจะเหมาะสมกับฮีเลียมหรืออาร์กอนและไฮโดรเจนจะให้งานที่มีคุณภาพสูงกว่าก็ตาม¹¹⁷

¹¹⁴ สมเกียรติ นาคกุล (มปท). "การเชื่อมและการบัดกรีเชิง"; 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 โดยนำโลหะที่หลอมละลายจะถูกส่งผ่านไปทำงานในรูปของหยดผ่านเปลวอาร์กไปที่ชิ้นงาน ชื่อของ มิก (MIG / Metal Inert Gas) จะใช้เมื่อทำการเชื่อมโดยใช้แก๊สเฉื่อย เช่นอาร์กอน หรือฮีเลียม (Argon, Helium) และชื่อของ แมก (MAG / Metal Active Gas) จะใช้เมื่อทำการเชื่อมโดยใช้แก๊สแอคทีฟ เช่น CO₂, หรือ แก๊สผสม (Mixed Argon/CO₂) ¹¹⁸ การเชื่อมทั้งสองแบบใช้กระแสไฟฟ้าแบบ DC ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนไฟฟ้าระหว่างชิ้นงานและลวดอิเล็กโทรด ทำให้เกิดความร้อนจนโลหะหลอมละลาย นอกจากลวดอิเล็กโทรดจะทำหน้าที่ส่งถ่ายความร้อนแล้วยังทำหน้าที่เติมโลหะไปยังแนวเชื่อมด้วย แก๊สที่ปกคลุมอยู่จะกันอากาศออกไปจากบ่อหลอมละลาย (Weld Pool) ตามแนวเชื่อม ทำหน้าที่ส่งถ่ายความร้อนไปยังชิ้นงาน และยังทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการส่งถ่ายประจุไฟฟ้าไปยังชิ้นงานและทำให้การถ่ายเทความร้อนและอัตราการหลอมลดลง ในการเชื่อมแบบ MIG แก๊สจะเป็นแก๊สเฉื่อย ซึ่งเป็นส่วนผสมของอาร์กอนหรือฮีเลียม ส่วนการเชื่อมแบบ MAG จะใช้ส่วนผสมของอาร์กอนกับแก๊สที่ไวต่อการทำปฏิกิริยา เช่น ออกซิเจนหรือคาร์บอนไดออกไซด์ หรือทั้งคู่ ¹¹⁹

การเชื่อมด้วยแก๊ส (Gas Welding: GW) เป็นการเชื่อมแบบประสานหลอมละลาย (Fusion Welding) โดยใช้ความร้อนจากการสันดาปของเชื้อเพลิงผสมออกซิเจน แก๊สที่นิยมนำมาใช้เพื่อให้ความร้อนแก่ชิ้นงาน ได้แก่ แก๊สอะเซทิลีน (Acetylene) แก๊สธรรมชาติ (Natural gas) แก๊สหุงต้ม (LPG) และแก๊สไฮโดรเจน (Hydrogen) ทั้งนี้แก๊สแต่ละประเภทให้ความร้อนแตกต่างกันไป การเผาไหม้แก๊สอะเซทิลีนรวมกับออกซิเจนจะได้เปลวไฟออกซิอะเซทิลีน (Oxyacetylene flame) ซึ่งมีอุณหภูมิประมาณ 3,500 องศาเซลเซียส เป็นการเชื่อมซึ่งให้ความร้อนดีที่สุด ส่วนเผาไหม้แก๊สไฮโดรเจนรวมกับออกซิเจน 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 ถ้าใช้ความร้อนร่วมด้วย อุณหภูมิที่เกิดขึ้น 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.

- การเชื่อมด้วยคลื่นเสียงความถี่สูง (Ultrasonic Welding/USW) เป็นการใช้แรงดันและการเคลื่อนที่แบบคลื่นของความถี่ Ultrasonic ในทิศทางขนานกับผิวสัมผัสที่ต่อกันอยู่ ซึ่งแรงตึงผิวที่เกิดขึ้นร่วมกับแรงสั่นสะเทือนส่งผลให้เกิดความดันเฉือนที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายฟิล์มบางๆ ที่ผิวหน้าออก และทำให้อะตอมของโลหะเชื่อมติดกัน

6.12.2 ลักษณะและบทบาทของช่างเชื่อมในตลาดแรงงานของภูมิภาค

ลักษณะและบทบาทของช่างเชื่อมในตลาดแรงงาน แบ่งออกได้ 3 ประเด็นหลักดังนี้

- 1) เป็นที่ต้องการอย่างมากในตลาดแรงงานในภูมิภาค เนื่องจากเป็นทักษะที่ใช้ในหลายอุตสาหกรรมและหลายอาชีพ อาจเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาขนาดใหญ่ โครงสร้างพื้นฐานต่างๆ
- 2) เป็นสาขาอาชีพที่มีการย้ายถิ่นข้ามชาติมาก ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานทั้งภายในและภายนอกภูมิภาค
- 3) ต้นทุนสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีการฝึกทักษะและความตระหนักรู้ด้านระบบความปลอดภัยในการทำงาน 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 เป็นสาขาอาชีพที่สามารถได้ค่าไปตามลำดับขั้นของการทำงาน ซึ่งการจะเข้าสู่ตลาดงานที่สูงขึ้นไป จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาระดับทักษะความสามารถ โดยการประสานงานความร่วมมือแบบเครือข่ายระหว่างองค์กรนอกภาครัฐที่กำกับดูแลมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการเชื่อม ตั้งแต่ระดับภายในประเทศ ระดับภูมิภาคเอเชีย และระดับโลก

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 ซึ่งบางประเทศ อาจเรียกว่า กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ บางประเทศอาจเรียกว่า กระทรวงแรงงาน กระแสร่วมที่กำลัง เปลี่ยนไปในภูมิภาค คือ องค์กรดังกล่าวเน้นบทบาทด้านการกำกับดูแลมาตรฐานความสามารถของกำลัง แรงงาน การส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือจากองค์กรนอกภาครัฐ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน และผ่านการรับรองโดยสถานประกอบการ หรือสมาคมวิชาชีพ ในการพัฒนา ยกระดับ ทดสอบและสอบเทียบทักษะความสามารถของกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับได้ตาม ข้อกำหนดการยอมรับด้านคุณภาพ (Acceptable Quality Requirements) ทั้งในระดับชาติและระดับสากล ตลอดจนการเป็นองค์กรที่ได้รับมอบอำนาจในการออกใบประกาศนียบัตรรับรองทักษะความสามารถ เป็นต้น

2) องค์กรนอกภาครัฐ

องค์กรนอกภาครัฐ มีบทบาทสำคัญในการฝึกอบรม ทดสอบและสอบเทียบทักษะความสามารถ รองรับภาระระดับทักษะความสามารถในการทำงานโดยอิงมาตรฐานสากล ครอบคลุมด้านเทคโนโลยีตั้งแต่ ขึ้นเบื้องต้นถึงขั้นสูง รวมทั้งด้านการบำรุงรักษา ด้านการบริหารจัดการ และด้านการอนุรักษ์พลังงาน ด้วย ต้นทุนสูง

ในระดับสากล องค์กร International Institute of Welding (IIW) เป็นกลไกอิสระสำคัญประสาน เชื่อมโยงและพัฒนาความร่วมมือด้านการฝึกอบรม ทดสอบและสอบเทียบทักษะความสามารถ โดยมีการ พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมของตนเอง ซึ่งประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีการพัฒนาและมีบทบาทสำคัญใน ตลาดแรงงานด้านการเชื่อม 3 ประเทศ คือ สิงคโปร์ (Singapore Welding Society) มาเลเซีย (Welding Institute of Malaysia) และไทย (Welding Institute of Thailand: WIT) ล้วนเป็นประเทศภาคีของสถาบันการ เชื่อมสากล

สถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย (Welding Institute of Thailand: WIT) นั้น เป็นสถาบันที่จัดตั้ง ขึ้นโดยศูนย์นวัตกรรมเทคโนโลยีไทย-ฝรั่งเศส สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งสถาบันการ เชื่อมนี้ จัดเป็นองค์กรอิสระที่ทำหน้าที่ต่อไปนี้ คือ

1) การเป็นตัวแทนหน่วยงานด้านการเชื่อมของประเทศไทยกับประเทศสมาชิกของสถาบันการ เชื่อมสากล (IIW) เพื่อการประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอันจะเป็นประโยชน์ต่อการ พัฒนาในระดับประเทศและระดับสากล

2) การเป็นองค์กรให้การรับรองบุคลากรด้านการเชื่อมต่อไปนี้

- ผู้ประสานงานเชื่อมตามหลักสูตรของสถาบันการเชื่อมสากล (IIW) ได้แก่ วิศวกรการเชื่อม สากล (International Welding Engineer) นักเทคโนโลยีการเชื่อม (International Welding Technologist) ผู้ชำนาญการเชื่อม (International Welding Specialist) ผู้ปฏิบัติการเชื่อม (International Welding Practitioner)

- ผู้ตรวจสอบแบบไม่ทำลาย โดยอิงมาตรฐาน ISO 9712 และ EN 473 สำหรับ 4 วิธี ต่อไปนี้ คือ การใช้คลื่นเสียงความถี่สูง การใช้อนุภาคแม่เหล็ก การใช้สารแทรกซึม และการถ่ายภาพรังสี

3) การเป็นองค์กรให้การตรวจประเมินและรับรองศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมและศูนย์สอบบุคลากร ด้านการตรวจสอบแบบไม่ทำลายตามข้อกำหนดหรือมาตรฐานสากล

4) การเป็นองค์กรพัฒนาความร่วมมือกับต่างประเทศและสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรด้าน การเชื่อมและการตรวจสอบแบบไม่ทำลาย ทั้งในส่วนของงบประมาณ การเป็นที่ปรึกษา และวิทยากร

ทั้งนี้ สถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย มีหน่วยเทคโนโลยีการเชื่อม ซึ่งเป็นโครงการที่มุ่งเน้นการ พัฒนา ค้นคว้า วิจัย ในการเพิ่มขีดความสามารถในการยกระดับเทคโนโลยีการเชื่อม รองรับอุตสาหกรรม การก่อสร้าง โครงสร้างโลหะ และอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนเครื่องกล ตลอดจนการตรวจสอบงานเชื่อมสู่การวิจัย

และพัฒนาในระดับสากล 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 กำหนดให้กลไกรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องของการของแต่ละประเทศสมาชิก 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 และการที่ประเทศสมาชิกในอนุภาคนั้นอยู่ในช่วงระหว่างการปรับแนวทางมาตรฐานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีการผลิตมากขึ้น ทั้งนี้ ยังต้องอาศัยการเจรจาต่อรอง และบางประเทศยังต้องจัดทำกลไกทดสอบระดับชาติในการผลักดันมาตรฐานสู่ภาคปฏิบัติและ MRA ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงปัญหาการวางระดับไม่ตรงกันระหว่างประเทศสมาชิก

2) ยังไม่มีมาตรฐานระดับภูมิภาคอาเซียน แต่มีความเป็นไปได้ และความเหมาะสมในการสร้างความสอดคล้องสอดคล้องกันเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือด้านช่างเชื่อมระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน 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) จัดทำขึ้นเป็นต้นแบบนำร่องในฐานะเครื่องมืออ้างอิงและอำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน โดยในปัจจุบันต้นแบบนำร่องนี้ยังคงเป็นฉบับร่างที่รอเสนอขอความเห็นชอบต่อที่ประชุมรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน ผ่านสำนักเลขาธิการอาเซียน ซึ่งฉบับร่างนำร่องนี้จัดทำขึ้นให้ครอบคลุมเพียงประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียนในภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง (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 ตารางสำคัญของการจัดทำมาตรฐานใบรับรองสมรรถนะสาขาช่างเชื่อมของ
ASEAN Competency Framework

อาชีพ: ช่างเชื่อม (Welder)

คำจำกัดความ: : การเชื่อมต่อชิ้นส่วนโลหะด้วยกระบวนการต่างๆ ซึ่งผิวหน้าของโลหะจะถูกให้ความร้อนจนหลอมเหลวโดยใช้แรงดันหรือไม่ใช้แรงดัน กระบวนการเชื่อมอาร์กไฟฟ้าเป็นกระบวนการหลักที่ใช้ในการเชื่อม (รวมถึงอาร์กโลหะด้วยลวดหุ้มฟลักซ์, การอาร์กแก๊สปกคลุมด้วยแก๊สเฉื่อย กระบวนการเชื่อมอาร์กใส่ฟลักซ์, กระบวนการพลาสมาอาร์ก, กระบวนการเชื่อมอาร์กใต้ฟลักซ์), การเชื่อมโดยใช้ความดัน, การเชื่อมอิลเล็คตรอนบีม, การเชื่อมแบบเหนียวน้ำ, การเชื่อมด้วยแสงเลเซอร์, กระบวนการเชื่อมเทอร์มิก, กระบวนการเชื่อมอิลเล็คโตรสแลก และกระบวนการเชื่อมในสภาวะของแข็ง (แบบแรงเสียดทาน, แรงระเบิด, ด้วยการแพร่คลื่นอัลตราโซนิก) การเลือกใช้และการปรับตั้งอุปกรณ์การเชื่อมด้วยมือ และแบบอัตโนมัติ และวัสดุให้เป็นไปตามข้อกำหนด รายละเอียดของงานและคำแนะนำผู้ควบคุมงาน การตรวจสอบและเตรียมผิวงานที่จะทำการเชื่อมให้สะอาด การกำจัดคราบน้ำมัน, การแปรง, การตะไบ, การเจียร และด้วยวิธีต่างๆ การติดตั้งชิ้นงาน ปรับตั้งวาล์ว หรือสวิตช์ไฟเพื่อควบคุมการไหลของแก๊ส กระแสไฟฟ้า เป็นต้น การจุดเปลวไฟหรือดับเปลวไฟ อาร์กไฟฟ้า ผสมส่วนผสมเทอร์มิกหรือแหล่งความร้อนอื่นๆ ทำการเชื่อมโดยใช้เปลวไฟลวดเชื่อม ลวดดิน สำแสงเลเซอร์ เป็นต้น เข้าสู่ชิ้นงาน ทำการตรวจสอบรอยเชื่อมให้เป็นไปตามข้อกำหนด¹²³

ระดับคุณสมบัติ (Qualification Level) : Certificate 1¹²⁴

ผู้ซึ่งมีความสามารถตามระบุข้างล่างนี้ เป็นผู้ที่มีความเข้าใจต่อข้อกำหนดความต้องการด้านความปลอดภัย เป็นผู้ที่มีทักษะพื้นฐานระดับปฏิบัติและความรู้ในการดำเนินการในกรอบงานที่กำหนด เป็นผู้ที่สามารถดำเนินงานที่มอบหมายให้เป็นประจำด้วยแนวทางที่ชัดเจนได้ เป็นผู้ที่สามารถรับและส่งผ่านข้อมูลได้ เป็นผู้ที่สามารถเข้าไปใช้และบันทึกข้อมูลโดยมีความรับผิดชอบในขอบเขตจำกัดต่องานการเชื่อม ผู้ซึ่งมีความสามารถตามระบุข้างล่างนี้ เป็นผู้ที่เราเรียกว่า semi-Skilled Worker

¹²³ คำจำกัดความจาก ILO Encyclopedia <<http://www.ilo.org/encyclopaedia>>

¹²⁴ คำแปลอย่างไม่เป็นทางการโดย พัชรพล วังศ์บุญสิน กันยายน 2549

หน่วยของความสามารถ (Units of Competency)

W1 (1)	เชื่อมโดยใช้กระบวนการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ (MMAW)
W2 (1)	เชื่อมโดยใช้กระบวนการเชื่อมอาร์กโลหะแก๊สคลุม (GMAW)
W3 (1)	เชื่อมโดยใช้กระบวนการเชื่อมทิก (GTAW)

W1 (1). เชื่อมโดยใช้กระบวนการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ (MMAW)

คำอธิบาย : ทำการเชื่อมทั่วไปโดยใช้กระบวนการเชื่อมด้วยมือ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล (เช่น AS1554.GP เป็นต้น)

สาระ ความสามารถ (Elements of Competency)	เกณฑ์การแสดงออกซึ่งความสามารถ (Performance Criteria)
การวางแผน และการ เตรียมการ สำหรับการ เชื่อม	- มาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพในอาชีพ ข้อกำหนดต่างๆ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ข้อกำหนดรายละเอียดในการผลิต ข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม ระเบียบปฏิบัติของบริษัท จะต้องสามารถบ่งชี้ นำไปใช้ และต้องมีการเฝ้าติดตามตลอดขั้นตอนการทำงาน - ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานให้เป็นไปตามแผน ต้องมีการระบุ การได้มาและตรวจสอบให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน - เตรียมการด้านพื้นที่การทำงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดในการทำงานและ ระเบียบปฏิบัติงาน - เมื่อมีความเหมาะสม สามารถระบุบทบาทและความรับผิดชอบของพนักงาน ทั้งในระดับคณะและระดับปัจเจกบุคคลในคณะทำงานนั้นได้ และเมื่อมีความ จำเป็น ต้องช่วยในการฝึกอบรมจากการทำงานจริง
วัสดุเชื่อม	- สามารถเตรียมและจัดวางวัสดุสำหรับการเชื่อม ให้เป็นไปตามข้อกำหนด รายละเอียดในการทำงาน - ทำการเชื่อมวัสดุด้วยกระบวนการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ให้เป็นไปตาม แผนงานและข้อกำหนดรายละเอียด - ทำความสะอาดแนวเชื่อมด้วยเครื่องมือ เทคนิคที่เหมาะสมเป็นไปตาม แผนงาน - ทำการตรวจสอบแนวเชื่อมด้วยสายตา เมื่อพบข้อบกพร่องให้ทำการ ทำการซ่อมด้วยเทคนิคที่เหมาะสมและเป็นไปตามแผนงาน
การทำงานขั้น สุดท้าย	- เมื่องานเสร็จเรียบร้อย ให้แจ้งบุคคลที่ได้รับมอบหมายตามข้อกำหนดการ ทำงานของบริษัท - ดำเนินการให้พื้นที่การทำงานจะต้องสะอาดปราศจากขยะ มีการจัดเก็บและ รักษาให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติงานของบริษัท - ดูแลเก็บรักษาโรงงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์ ให้เป็นไปตามข้อระเบียบ ปฏิบัติงานของบริษัท

W3 (2). เชื่อมโดยการเชื่อมอาร์กโลหะแก๊สคลุม (GMAW)

คำอธิบาย : ทำการเชื่อมทั่วไปโดยการใช้กระบวนการเชื่อมด้วยมือ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล
(เช่น AS1554.GP เป็นต้น)

สาระ ความสามารถ (Elements of Competency)	เกณฑ์การแสดงออกซึ่งความสามารถ (Performance Criteria)
การวางแผน และการ เตรียมการ สำหรับการ เชื่อม	- สามารถระบุข้อกำหนดในการทำงานตามคำขอ/ใบสั่งงานหรือรูปแบบอื่นๆ ที่เหมือนกันและต้องได้รับการอธิบายให้ชัดเจนและการยืนยัน จากฝ่ายที่รับผิดชอบหรือจากผู้ตรวจงาน - มาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพในอาชีพ, ข้อกำหนดต่างๆ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ข้อกำหนดรายละเอียดในการผลิต ข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม ระเบียบปฏิบัติของบริษัท จะต้องบ่งชี้ นำไปใช้ และมีการเฝ้าติดตามตลอดขั้นตอนการทำงาน - ระบุการได้มาและตรวจสอบทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานให้เป็นไปตามแผน ต้องมีการให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน - เลือกและแปลความแผนที่เกี่ยวข้อง แบบงาน และเอกสาร ตามแผนการทำงานได้ - ระบุ การได้มาและตรวจสอบเกี่ยวกับขนาด จำนวน และปริมาณของวัสดุ ชิ้นส่วน ตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน - การทำงานจะถูกลงแบบอย่างละเอียด รวมถึง ลำดับ ความสำคัญ การพิจารณาตัดสินใจให้เหมาะสำหรับการรักษาความปลอดภัยในโรงงานและความสามารถของโรงงานให้เป็นไปตามข้อกำหนด - มีการแก้ไขปัญหาพร้อมกับผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง มีผลกระทบ หรือ มีความจำเป็นจากการทำงาน เกี่ยวกับข้อกำหนดด้านการประสานงาน รวมถึง การร้องขอความเป็นส่วนตัวเมื่อเหมาะสม ซึ่งเมื่อต้องมีการติดต่อกับหน่วยงาน - สามารถระบุอันตรายที่อาจเกิดขึ้น สามารถเลือกมาตรการป้องกัน และ/หรือควบคุม ตามแผนงานและขั้นตอนการปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติ - เตรียมการด้านพื้นที่การทำงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดในการทำงานและระเบียบปฏิบัติงาน - เมื่อมีความเหมาะสม สามารถระบุบทบาทและความรับผิดชอบของผู้ทำงานทั้งในระดับคณะและระดับปัจเจกบุคคลในขณะทำงานนั้นได้ และเมื่อมีความจำเป็น ต้องช่วยในการฝึกอบรมจากการทำงานจริง

วัสดุเชื่อม	- เตรียม และจัดวางวัสดุสำหรับการเชื่อม ให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน - สามารถระบุวิธีการควบคุมการบิดงอในงานเชื่อม และนำไปใช้ งานให้เป็นไปตามข้อกำหนดของงาน - ทำการทดสอบ ตามแผนงานและข้อกำหนดของงาน - ทำการเชื่อมวัสดุด้วยกระบวนการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ให้เป็นไปตามแผนงานและข้อกำหนดรายละเอียด - ทำความสะอาดแนวเชื่อมด้วยเครื่องมือ เทคนิคที่เหมาะสม เป็นไปตามแผนงาน - ทำการตรวจสอบแนวเชื่อมด้วยสายตา เมื่อพบข้อบกพร่องให้ การทำการซ่อมด้วยเทคนิคที่เหมาะสมและเป็นไปตามแผนงาน	
การทำงานขั้นสุดท้าย	- เมื่องานเสร็จเรียบร้อย ให้แจ้งบุคคลที่ได้รับมอบหมายตามข้อกำหนดการทำงานของบริษัท - ดำเนินการให้พื้นที่ทำงานสะอาดปราศจากขยะ มีการจัดเก็บ และรักษาให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติงานของบริษัท - ดูแลเก็บรักษาโรงงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์ ให้เป็นไปตามข้อ ระเบียบปฏิบัติงานของบริษัท - สรุปรายละเอียดความสำเร็จของงานให้เป็นไปตามข้อระเบียบ ปฏิบัติของบริษัท	

W2 (2). เชื่อมโดยการเชื่อมทิก (GTAW)

คำอธิบาย : ทำการเชื่อมทั่วไปโดยใช้กระบวนการเชื่อมด้วยมือ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล (เช่น AS1554.GP เป็นต้น)

สาระ ความสามารถ (Elements of Competency)	เกณฑ์การแสดงออกซึ่งความสามารถ (Performance Criteria)
การวางแผน และการ เตรียมการ สำหรับการ เชื่อม	- สามารถระบุข้อกำหนดในการทำงานตามคำขอ/ใบสั่งงานหรือรูปแบบอื่นๆ ที่เหมือนกันและต้องได้รับการอธิบายให้ชัดเจนและการยืนยัน จากฝ่ายที่รับผิดชอบหรือจากผู้ตรวจงาน - มาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพในอาชีพ, ข้อกำหนดต่างๆ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ข้อกำหนดรายละเอียดในการผลิต ข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม ระเบียบปฏิบัติของบริษัท จะต้องบ่งชี้ นำไปใช้ และมีการเฝ้าติดตามตลอดขั้นตอนการทำงาน - ระบุการได้มาและตรวจสอบทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ให้เป็นไปตามแผน ตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน - เลือกและแปลความแผนที่เกี่ยวข้อง แบบงาน และเอกสาร ตามแผนการทำงาน - ระบุ การได้มาและตรวจสอบเกี่ยวกับขนาด จำนวน และปริมาณของวัสดุ ชิ้นส่วน ให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน - การทำงานจะถูกวางแผนอย่างละเอียด รวมถึง ลำดับ ความสำคัญ การพิจารณาตัดสินใจให้เหมาะสำหรับการรักษาความปลอดภัยในโรงงานและความสามารถของโรงงานให้เป็นไปตามข้อกำหนด - มีการแก้ไขปัญหาพร้อมกับผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง มีผลกระทบ หรือ มีความจำเป็นจากการทำงาน เกี่ยวกับข้อกำหนดด้านการประสานงาน รวมถึง การร้องขอความเป็นส่วนตัวเมื่อเหมาะสม ซึ่งเมื่อต้องมีการติดต่อกับหน่วยงาน - สามารถระบุอันตรายที่อาจเกิดขึ้น สามารถเลือกมาตรการป้องกัน และ/หรือควบคุม ตามแผนงานและขั้นตอนการปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติ - พื้นที่การทำงานจะต้องมีการเตรียมการให้เป็นไปตามข้อกำหนดในการทำงานและระเบียบปฏิบัติงาน - เมื่อมีความเหมาะสม สามารถระบุบทบาทและความรับผิดชอบของผู้ทำงานทั้งในระดับคณะและระดับปัจเจกบุคคลในคณะทำงานนั้นได้ และเมื่อมีความจำเป็น ต้องช่วยในการฝึกบุคลากรจากการทำงานจริง
วัสดุเชื่อม	- วัสดุสำหรับการเชื่อมจะต้องมีการเตรียม และจัดวาง ให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน - ต้องมีการระบุวิธีการควบคุมการบิดงอในงานเชื่อม และนำไปใช้งานให้เป็นไปตามข้อกำหนดของงาน - ทำการทดลอง ตามแผนงานและข้อกำหนดของงาน

		- ทำการเชื่อมวัสดุด้วยกระบวนการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ให้เป็นไปตามแผนงานและข้อกำหนดรายละเอียด - ทำความสะอาดแนวเชื่อมด้วยเครื่องมือ เทคนิคที่เหมาะสมเป็นไปตามแผนงาน - ทำการตรวจสอบแนวเชื่อมด้วยสายตา เมื่อพบข้อบกพร่องให้การทำ การซ่อมด้วยเทคนิคที่เหมาะสมและเป็นไปตามแผนงาน	
	การทำงานขั้นสุดท้าย	- เมื่องานเสร็จเรียบร้อย ให้แจ้งบุคคลที่ได้รับมอบหมายตามข้อกำหนด การทำงานของบริษัท - พื้นที่ทำงานจะต้องสะอาดปราศจากขยะ มีการจัดเก็บและรักษาให้ เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติงานของบริษัท - ดูแลเก็บรักษาโรงงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์ ให้เป็นไปตามข้อระเบียบ ปฏิบัติงานของบริษัท - สรุปรายละเอียดความสำเร็จของงานให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติ ของบริษัท	

ระดับคุณสมบัติ (Qualification Level) : Certificate 2

ผู้ที่มีความสามารถตามระดับข้างล่างนี้ เป็นผู้ที่มีความเข้าใจข้อกำหนดความต้องการด้านความปลอดภัย เป็นผู้ที่มีทักษะพื้นฐานระดับปฏิบัติและความรู้ในการดำเนินการในกรอบงานที่กำหนด เป็นผู้ที่สามารถดำเนินงานที่มอบหมายให้เป็นประจำด้วยแนวทางที่ชัดเจนได้ เป็นผู้ที่สามารถรับและส่งผ่านข้อมูลได้ เป็นผู้ที่สามารถเข้าไปใช้และบันทึกข้อมูลโดยมีความรับผิดชอบในขอบเขตจำกัดต่อการเชื่อม ผู้ซึ่งมีความสามารถตามระดับข้างล่างนี้ เป็นผู้ที่เรียกว่า Skilled Worker

หน่วยของความสามารถ (Units of Competency)

W1 (2)	เชื่อมโดยใช้กระบวนการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ (MMAW)
W2 (2)	เชื่อมโดยใช้กระบวนการเชื่อมอาร์กโลหะแก๊สคลุม (GMAW)
W3 (2)	เชื่อมโดยใช้กระบวนการเชื่อมทิก (GTAW)

W1 (2). เชื่อมโดยใช้กระบวนการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ (MMAW)

คำอธิบาย : ทำการเชื่อมทั่วไปโดยใช้กระบวนการเชื่อมด้วยมือ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล (เช่น AS1554.GP เป็นต้น)

สาระ ความสามารถ (Elements of Competency)	เกณฑ์การแสดงออกซึ่งความสามารถ (Performance Criteria)
การวางแผน และการ เตรียมการ สำหรับการ เชื่อม	- 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

		- อันตรายที่อาจเกิดขึ้นจะต้องได้รับการแจ้ง ป้องกัน และ/หรือ วิธีการควบคุม เพื่อให้งานเป็นไปตามแผนงานและขั้นตอนการปฏิบัติงาน - พื้นที่การทำงานจะต้องมีการเตรียมการให้เป็นไปตามข้อกำหนดในการทำงานและระเบียบปฏิบัติงาน - เพื่อความเหมาะสม บทบาทของทีมบุคคล และความรับผิดชอบ จะต้องมีการบ่งชี้ให้ชัดเจนและเมื่อจำเป็นต้องมีการช่วยในการฝึกบุคลากรจากการทำงานจริง	
	วัสดุเชื่อม	- วัสดุสำหรับการเชื่อมจะต้องมีการเตรียม และจัดวาง ให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน - ต้องมีการระบุวิธีการควบคุมการบดงอในงานเชื่อม และนำไปใช้งานให้เป็นไปตามข้อกำหนดของงาน - ทำการทดลอง ตามแผนงานและข้อกำหนดของงาน - ทำการเชื่อมวัสดุด้วยกระบวนการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ให้เป็นไปตามแผนงานและข้อกำหนดรายละเอียด - ทำความสะอาดแนวเชื่อมด้วยเครื่องมือ เทคนิคที่เหมาะสมเป็นไปตามแผนงาน - ทำการตรวจสอบแนวเชื่อมด้วยสายตา เมื่อพบข้อบกพร่องให้ทำการซ่อมด้วยเทคนิคที่เหมาะสมและเป็นไปตามแผนงาน	
	การทำงานขั้นสุดท้าย	- เมื่องานเสร็จเรียบร้อย ให้แจ้งบุคคลที่ได้รับมอบหมายตามข้อกำหนดการทำงานของบริษัท - พื้นที่ทำงานจะต้องสะอาดปราศจากขยะ มีการจัดเก็บและรักษาให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติงานของบริษัท - โรงงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์ จะต้องดูแลและเก็บรักษาให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติงานของบริษัท - สรุปรายละเอียดความสำเร็จของงานให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติของบริษัท	

W3 (2). เชื่อมโดยการเชื่อมอาร์กโลหะแก๊สคลุม (GMAW) คำอธิบาย : ทำการเชื่อมทั่วไปโดยใช้กระบวนการเชื่อมด้วยมือ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล (เช่น AS1554.GP เป็นต้น)	
สาระ ความสามารถ (Elements of Competency)	เกณฑ์การแสดงออกซึ่งความสามารถ (Performance Criteria)
การวางแผน และการ เตรียมการ สำหรับการ เชื่อม	- สามารถระบุข้อกำหนดในการทำงานตามคำขอ/ใบสั่งงานหรือรูปแบบอื่นๆ ที่เหมือนกันและต้องได้รับการอธิบายให้ชัดเจนและการยืนยัน จากฝ่ายที่รับผิดชอบหรือจากผู้ตรวจงาน - มาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพในอาชีพ, ข้อกำหนดต่างๆ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ข้อกำหนดรายละเอียดในการผลิต ข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม ระเบียบปฏิบัติของบริษัท จะต้องบ่งชี้ นำไปใช้ และมีการเฝ้าติดตามตลอดขั้นตอนการทำงาน - ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานให้เป็นไปตามแผนต้องมีการระบุการได้มาและตรวจสอบให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน - แผนที่เกี่ยวข้อง แบบงาน และเอกสาร จะต้องถูกเลือกและแปลความไปตามแผนการทำงาน - ขนาด จำนวน และปริมาณของวัสดุ ชิ้นส่วน จะต้องถูกระบุ การได้มา และตรวจสอบให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน - การทำงานจะถูกวางแผนอย่างละเอียด รวมถึง ลำดับ ความสำคัญ การพิจารณาตัดสินใจให้เหมาะสำหรับการรักษาความปลอดภัยในโรงงานและความสามารถของโรงงานให้เป็นไปตามข้อกำหนด - การประสานงาน รวมถึง การร้องขอความเป็นส่วนตัวเมื่อเหมาะสม ซึ่งเมื่อต้องมีการติดต่อกับหน่วยงาน มีผลกระทบ หรือ มีความจำเป็นจากการทำงาน - อันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ จะต้องได้รับการแจ้ง ป้องกัน และ/หรือวิธีการควบคุม เพื่อให้งานเป็นไปตามแผนงานและขั้นตอนการปฏิบัติงาน - พื้นที่การทำงานจะต้องมีการเตรียมการให้เป็นไปตามข้อกำหนดในการทำงานและระเบียบปฏิบัติงาน - เพื่อความเหมาะสม บทบาทของทีมงาน และความรับผิดชอบจะต้องมีการบ่งชี้ให้ชัดเจนและเมื่อจำเป็นจะต้องมีการช่วยในการฝึกบุคลากรจากการทำงานจริง
วัสดุเชื่อม	- วัสดุสำหรับการเชื่อมจะต้องมีการเตรียม และจัดวาง ให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน - ต้องมีการระบุวิธีการควบคุมการบดงอในงานเชื่อม และนำไปใช้งานให้เป็นไปตามข้อกำหนดของงาน - ทำการทดลอง ตามแผนงานและข้อกำหนดของงาน

	- ทำการเชื่อมวัสดุด้วยกระบวนการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ให้เป็นไปตามแผนงานและข้อกำหนดรายละเอียด - ทำความสะอาดแนวเชื่อมด้วยเครื่องมือ เทคนิคที่เหมาะสมเป็นไปตามแผนงาน - ทำการตรวจสอบแนวเชื่อมด้วยสายตา เมื่อพบข้อบกพร่องให้ทำการซ่อมด้วยเทคนิคที่เหมาะสมและเป็นไปตามแผนงาน	
การทำงานขั้นสุดท้าย	- เมื่องานเสร็จเรียบร้อย ให้แจ้งบุคคลที่ได้รับมอบหมายตามข้อกำหนดการทำงานของบริษัท - พื้นที่ทำงานจะต้องสะอาดปราศจากขยะ มีการจัดเก็บและรักษาให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติงานของบริษัท - โรงงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์ จะต้องดูแลเก็บรักษาให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติงานของบริษัท - สรุปรายละเอียดความสำเร็จของงานให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติของบริษัท	

W2 (2). เชื่อมโดยการเชื่อมทิก (GTAW)

คำอธิบาย : ทำการเชื่อมทั่วไปโดยการใช้อุปกรณ์การเชื่อมด้วยมือ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล (เช่น AS1554.GP เป็นต้น)

สาระ ความสามารถ (Elements of Competency)	เกณฑ์การแสดงออกซึ่งความสามารถ (Performance Criteria)
การวางแผน และการ เตรียมการ สำหรับการ เชื่อม	- สามารถระบุข้อกำหนดในการทำงานตามคำขอ/ใบสั่งงานหรือรูปแบบอื่นๆ ที่เหมือนกันและต้องได้รับการอธิบายให้ชัดเจนและการยืนยัน จากฝ่ายที่รับผิดชอบหรือจากผู้ตรวจงาน - มาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพในอาชีพ, ข้อกำหนดต่างๆ มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ข้อกำหนดรายละเอียดในการผลิต ข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม ระเบียบปฏิบัติของบริษัท จะต้องบ่งชี้ นำไปใช้ และมีการเฝ้าติดตามตลอดขั้นตอนการทำงาน - ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานให้เป็นไปตามแผนต้องมีการระบุ การได้มาและตรวจสอบให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน - 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 บทบาทของทีมนบุคคล และความรับผิดชอบจะต้องมีการบ่งชี้ให้ชัดเจนและเมื่อจำเป็นจะต้องมีการช่วยในการฝึกอบรมจากการทำงานจริง
วัสดุเชื่อม	- วัสดุสำหรับการเชื่อมจะต้องมีการเตรียม และจัดวาง ให้เป็นไปตามข้อกำหนดรายละเอียดในการทำงาน - ต้องมีการระบุวิธีการควบคุมการบิดงอในงานเชื่อม และนำไปใช้งานให้เป็นไปตามข้อกำหนดของงาน - ทำการทดลอง ตามแผนงานและข้อกำหนดของงาน - ทำการเชื่อมวัสดุด้วยกระบวนการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ให้เป็นไปตามแผนงานและข้อกำหนดรายละเอียด

		- ทำความสะอาดแนวเชื่อมด้วยเครื่องมือ เทคนิคที่เหมาะสมเป็นไปตามแผนงาน - ทำการตรวจสอบแนวเชื่อมด้วยสายตา เมื่อพบข้อบกพร่องให้ทำการซ่อมด้วยเทคนิคที่เหมาะสมและเป็นไปตามแผนงาน
	การทำงานขั้นสุดท้าย	- เมื่องานเสร็จเรียบร้อย ให้แจ้งบุคคลที่ได้รับมอบหมายตามข้อกำหนดการทำงานของบริษัท - พื้นที่ทำงานจะต้องสะอาดปราศจากขยะ มีการจัดเก็บและรักษาให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติงานของบริษัท - โรงงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์ จะต้องดูแลเก็บรักษาให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติงานของบริษัท - สรุปรายละเอียดความสำเร็จของงานให้เป็นไปตามข้อระเบียบปฏิบัติของบริษัท

คำชี้แจง (Range Statement)

- อุปกรณ์การเชื่อมอาจจะรวมถึง เครื่องเชื่อมอาร์ก, สายเชื่อม, อิเล็กโทรด และอุปกรณ์ป้องกัน
- วัสดุอาจรวมถึง เหล็กกล้าอะลูมิเนียม เหล็กกล้าสเตนเลส เหล็กหล่อ อลูมิเนียม เหล็กกล้าคาร์บอนต่ำและสูง เหล็กเจือต่ำและสูง ในรูปแบบต่างๆ เช่น ฉาก แผ่น ท่อ เป็นต้น
- วิธีการป้องกันการบิดงอ อาจจะรวมถึง การค้ำยัน (Bracing), การเผื่อระยะ (Presetting), การเชื่อมยึด (Tacking), การขันยึด (Bolting) และการจับยึด (Clamping)
- อุปกรณ์ที่เหมาะสม อาจจะรวมถึง ค้อนเคาะสแลค แปรงลวด เครื่องเจียร สกัด ปีนสกัด
- การตรวจสอบด้วยสายตา อาจจะรวมถึง การตรวจสอบด้วยสารแทรกซึม อนุภาคผงแม่เหล็กและการทดสอบแรงดัน
- การบำรุงรักษา อาจจะรวมถึง การซ่อมแซมสายเชื่อมที่เสียหาย ชิ้นส่วนต่างๆ การทำความสะอาด และตรวจสอบเครื่องเชื่อมแบบพกพา
- รายละเอียดความสำเร็จของงาน อาจจะรวมถึงการบันทึกการทำงานและบำรุงรักษา ใบงาน เอกสาร การตรวจสอบ บนอุปกรณ์ที่มีการบันทึกและรายงาน และเก็บเอกสารข้อบกพร่องของอุปกรณ์
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจจะมีผลกระทบจากโรงงานใกล้เคียงหรือกระบวนการที่อยู่ใกล้ๆ เช่น สารเคมี ความร้อน ฝุ่น เสียงแก๊ส และน้ำมัน
- การแยกบริเวณสามารถหมายถึง กระบวนการไฟฟ้า/เครื่องกล หรือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

ข้อแนะนำด้านหลักฐานและเอกสาร

ข้อมูลหลักฐานที่สำคัญ ประกอบด้วย

- ความรู้และการนำไปใช้ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องของ กฎหมายความปลอดภัย สุขภาพในการทำงาน กฎหมายต่างๆ ระเบียบปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยของบริษัท
- การเตรียมการและการวางแผนงาน
- เทคนิคในการเชื่อมและขั้นตอนในการเชื่อม
- มาตรฐานที่เกี่ยวข้องและขั้นตอนการปฏิบัติงาน

การประเมินผล

- มาตรฐานฝีมือแรงงาน ควรจะทำการประเมินที่สถานที่ทำงานหรือพื้นที่การทำงานจำลองภายใต้ สภาพะงานและสถานที่ทำงานปกติ
- การประเมินในเอกสารนี้จะต้องเก็บหลักฐานและหลักฐานจะต้องมีการรับรอง ระบุชนิดและลักษณะ งาน
- การประเมินโดยหน่วยงานอิสระ

ความรู้และทักษะต่างๆ

ความรู้ด้านมาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน มาตรฐานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง โลหะวิทยาพื้นฐาน เครื่องมือและเครื่องมือกลแบบพกพา เทคนิคการเชื่อมและการให้ครีบถ่วง ลวดเชื่อมของ กระบวนการเชื่อมอาร์กด้วยมือ เทคนิคการเตรียมชิ้นงานเชื่อม เทคนิคการควบคุมการบิดงอ อุปกรณ์จับยึด งานเชื่อมฝุ่นและแก๊สที่เป็นอันตราย วัสดุและลักษณะต่างๆ ของวัสดุ อุปกรณ์การเชื่อมและการให้ความร้อน และการซ่อมบำรุงรักษาเบื้องต้น สัญลักษณ์การเชื่อม

ความสามารถในการนำเอามาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานไปใช้ มาตรฐาน อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องต่างๆ การใช้อุปกรณ์การเชื่อม, การตัดและการให้ความร้อน การบำรุงรักษาอุปกรณ์

เครื่องเชื่อมและอุปกรณ์ให้ความร้อน การใช้เครื่องมือกลต่างๆ สามารถอ่านแบบงาน คู่มือการทำงานและแผนงาน การเลือกวัสดุการใช้มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง การควบคุมการบิดงอ ตรวจสอบและบ่งชี้ข้อบกพร่องในงานเชื่อม การใช้อุปกรณ์จับยึดและอุปกรณ์วัดต่างๆ และสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.12.6 แนวทางที่เป็นอยู่ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานของประเทศไทย

ระดับปฏิบัติการ (ช่างเชื่อม)

งานด้านการเชื่อมเป็นงานที่ค่อนข้างหนักและเสี่ยงพอสมควร ประเทศไทยขาดแคลนกำลังแรงงานที่มีฝีมือด้านการเชื่อมตั้งแต่ระดับช่างฝีมือไปจนถึงระดับวิศวกรรมการเชื่อม ทั้งในงาน fab project ใหญ่ งาน platform งานโครงสร้างอาคาร งานเชื่อมท่อส่งน้ำมัน ท่อส่งแก๊ส หรือว่าจะเป็นงานสร้างถัง สร้าง exchanger vessel ฯลฯ รวมทั้งงานซ่อม งานต่อเติม ฯลฯ¹²⁵

การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาช่างเชื่อม อิงหลักการมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ ซึ่งเป็นข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ประกอบด้วย

(1) ความรู้ (Knowledge) ซึ่งจำเป็นที่จะต้องนำไปใช้ในการทำชิ้นงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

(2) ทักษะ (Skill) เป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดความชำนาญ มีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนด ถูกขั้นตอน และเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้

(3) ทัศนคติ (Attitude) จะต้องมิจิตสำนึกในการทำงานที่ดีประกอบด้วย 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 ทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน 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 (มผร - 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 (มผร - 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 (มผร-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 (มผร - 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 (มผร - 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 (มพร - 04207008) (TSS - 04207008) สำหรับการรับรองผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาต และผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้ง (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

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ¹²⁶

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) ซึ่งในการที่จะได้รับวุฒิปัตริมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 2 ช่างเชื่อมจะต้องได้รับวุฒิปัตริมาตรฐานฝีมือช่างตัดเหล็กกล้าคาร์บอนด้วยแก๊ส ระดับ 1 และช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 1 สำหรับเหล็กกล้าคาร์บอน เหล็กกล้าผสมต่ำ เหล็กกล้าเกรนละเอียด (W01) มาก่อน
- ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 3 (ช่างเชื่อมท่อ) (Pipe Welder — Manual Metal Arc Welder Level 3) ซึ่งการได้รับวุฒิปัตริมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 3 ช่างเชื่อมจะต้องได้รับวุฒิปัตริมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ 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 จะได้รับใบและบัตรรับรองมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือตาม 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 ส่วนสมาคมการเชื่อมโลหะ เป็นสมาคมวิชาชีพซึ่งประกอบด้วยบุคลากรภาครัฐและเอกชนสาขาต่างๆ ที่รวมตัวกันพัฒนาเทคโนโลยีการเชื่อมในประเทศไทย การรับรองช่างเชื่อมจะมีผล 2 ปี โดยใบและบัตรประจำตัวรับรองช่างเชื่อมตาม 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 การรับรองผู้ตรวจสอบงานเชื่อมที่ได้รับอนุญาตและผู้อำนวยความสะดวกที่ได้รับการแต่งตั้ง (Authorized Welding

Inspector/Designated Examiner: AWI/DE) ทำหน้าที่ควบคุม ดำเนินการและรับรอง ประจําศูนย์ทดสอบ รับรองช่างเชื่อมที่ได้รับอนุญาต

การเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อมเพื่อขอการรับรองนั้น ผู้เข้ารับการทดสอบจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ คือ มีประสบการณ์ในสาขาอาชีพที่จะทำการทดสอบ หรือสำเร็จการศึกษาหรือเอกสารรับรองของสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นว่า ผู้สมัครเข้าทดสอบเป็นผู้ที่อยู่ระหว่างช่วงสุดท้ายของการศึกษาหรือการฝึกอาชีพ

ผู้สมัครเข้าทดสอบอาจผ่านการฝึกอบรมการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ช่างเชื่อมที่มีประสบการณ์อาจ ได้รับอนุญาตให้สอบเพื่อการรับรองได้โดยไม่ต้องผ่านการฝึกอบรมก่อน ผู้สมัครเข้าทดสอบรับรองช่างเชื่อม แต่ละคนจะต้องผ่านการตรวจสอบสายตา ก่อน (สภาพการมองเห็น) ในรับรองผลแสดงการตรวจสอบสายตา จะต้องมียุ่ไม่เกินหนึ่งปีก่อนการเข้าสอบ

การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อม กระทำโดยผู้ดำเนินการสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจาก กพร./ สชล. (DSD/TWS) ไม่ว่าจะเป็นการสอบข้อเขียนแบบปรนัยและสอบปากเปล่า โดยจะต้องสอบผ่านภาคความรู้ ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 70 เปอร์เซนต์ ผู้ที่สอบไม่ผ่านภาคความรู้จะต้องฝึกอบรมจนกว่าจะได้รับอนุญาตให้ทำการสอบใหม่ ผู้ผ่านการทดสอบจะได้รับหนังสือรับรองเป็นหลักฐานว่า ผู้มีอยู่ในระดับประกันคุณภาพ ช่างเชื่อมที่ปล่อยให้บัตรรับรองหมดอายุหรือถูกยกเลิกใบอนุญาต จะต้องทำการสอบภาคความรู้ใหม่

ในการทดสอบนั้น มีการเปิดทดสอบ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัด หรือศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ

การทดสอบรับรอง แบ่งออกเป็นหมวดต่างๆ ดังนี้

1. การทดสอบรับรองความรู้ของช่างเชื่อม ครอบคลุมความรู้ความเข้าใจเนื้อหา 14 ชุดความรู้ต่อไปนี้

- ความปลอดภัยทั่วไปในพื้นที่ปฏิบัติงาน (General Safety in Working Area)
- ความปลอดภัยในการเชื่อมและตัด (Welding and Cutting Safety)
- การใช้เครื่องมือวัด (Measuring Tools)
- การใช้เครื่องมือทั่วไป (Hand Tools)
- การใช้เครื่องมือกล (Power Tools)
- เครื่องเชื่อมและวงจรไฟฟ้า (Welding Power Sources and Related Electrical Circuits)
- เทคนิคการเชื่อม (Welding Technique)
- สมบัติและความสามารถเชื่อมได้ของโลหะ (Weldability of Metals)
- ลวดเชื่อม (Electrodes)
- ข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม (Welding Procedure Specifications - WPS)
- คณิตศาสตร์ประยุกต์ที่สัมพันธ์กับการร่างแบบงานเชื่อม
- วิทยาศาสตร์เบื้องต้นที่สัมพันธ์กับงานเชื่อม
- การตรวจสอบและคุณภาพของงานเชื่อม
- ท่อ (Pipe)

2. การทดสอบรับรองฝีมือช่างเชื่อมเชิงปฏิบัติ (Welder Approval Skill Test)

- การทำงานอย่างปลอดภัย
- เครื่องมือวัด อุปกรณ์และเครื่องมือร่างแบบ
- การใช้เครื่องมือและเครื่องมือกลอย่างถูกต้อง ในระหว่างการสอบภาคปฏิบัติ
- ข้อกำหนดกรรมวิธีการเชื่อม

○ 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

การฝึกอบรมและหลักสูตร

ดังได้กล่าวแล้วข้างต้น การฝึกอบรม ไม่ใช่เงื่อนไขหลักของการขอรับการทดสอบเพื่อขอหนังสือรับรอง การเป็นช่างเชื่อมตามมาตรฐานแห่งชาติ โดยอาจใช้ประสบการณ์จากอุตสาหกรรมได้ หากแต่การเข้ารับการฝึกอบรมก่อนทำการทดสอบนั้น อาจช่วยให้ผ่านการสอบภาคความรู้ได้ง่ายขึ้น การฝึกอบรมจะเข้ามามีบทบาทในฐานะเงื่อนไขของการได้หนังสือรับรอง การเป็นช่างเชื่อมตามมาตรฐานแห่งชาติต่อเมื่อผู้เข้ารับการทดสอบไม่สามารถสอบผ่านภาคความรู้ ซึ่งในกรณีดังกล่าวนั้น มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ กำหนดให้ต้องฝึกอบรม ซึ่งผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมและได้รับหนังสือรับรองผ่านการฝึกอบรมจากครูฝึกช่างเชื่อม กพร./สชล. เรียบร้อยแล้ว สามารถขอรับการอนุญาตให้ทำการสอบใหม่

การฝึกอบรมมี 2 หลักสูตรคือ การฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment) ของสาขาช่างเชื่อมและการฝึกอบรมยกระดับ (Up-grade training)

ตารางที่ 6.7 หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน
Pre-Employment Training Courses

กิจกรรมการเชื่อมโลหะ (Welding Area)					
ที่ (no.)	หลักสูตร	ระยะเวลาฝึก(เดือน)		รวม เดือนชั่วโมง	พื้นที่รับ การฝึก
		สพร./ศพจ.	สถานประกอบ การ		
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 เป็นผู้มอบออก แก่ผู้ที่ผ่านการทดสอบแรงงานฝีมือช่างเชื่อมอุตสาหกรรม โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน และผ่านการรับรองโดยสถานประกอบการ หรือสมาคมวิชาชีพ

ทั้งนี้ คำว่า แรงงานฝีมือ ตามมาตรฐานของกระทรวงแรงงานนั้น เรียกว่า Skilled Worker ซึ่งหมายถึง แรงงานผู้มีฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงาน ซึ่งเป็นผู้ลงมือ ลงแรงทำงานตามแบบแผนที่กำหนดไว้ เพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านอาชีพ หรือศึกษาด้านวิชาชีพ และทำงานจนมีความชำนาญ หรือผู้จบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน¹²⁷

คำว่า ช่างเชื่อมอุตสาหกรรม หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานด้านการเชื่อมโลหะตามกระบวนการเชื่อมต่างๆ รวมถึงการจัดเตรียม เลือกลูกเหล็กและเครื่องมือ มีความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพ หรือพัฒนาอาชีพได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ¹²⁸

¹²⁷ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

¹²⁸ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

เพื่อที่จะรับวุฒิบัตรแรงงานฝีมือช่างเชื่อมอุตสาหกรรมนั้น ให้แก่กำลังแรงงานใหม่ผู้ประสงค์จะเข้าสู่การทำงานในสาขาช่างเชื่อม กำลังแรงงานในตลาดแรงงานที่ต้องการเปลี่ยนงาน รวมถึง กำลังแรงงานในตลาดแรงงานซึ่งประสงค์จะพัฒนาคุณภาพความชำนาญ สามารถเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรวุฒิบัตรแรงงานฝีมือช่างเชื่อมอุตสาหกรรม (Skilled Worker Certificate Program in Industrial Welding) (รหัสหลักสูตร 11070101)¹²⁹ ซึ่งเป็นหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับแรงงานฝีมือช่างเชื่อมอุตสาหกรรม ให้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะฝีมือ และความชำนาญ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเทคโนโลยีและความต้องการของสถานประกอบการ ตลอดจนเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ และสร้างพื้นฐานนิสัย ระเบียบ วินัย และเจตคติที่ดีต่ออาชีพ รวมถึงการปลูกจิตสำนึกและลักษณะนิสัยสำหรับการทำงาน/บริการ

ทั้งนี้ โดยมีเงื่อนไขว่า ผู้เข้ารับการฝึก ต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม. 3) หรือเทียบเท่าขึ้นไป มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีสภาพร่างกายและจิตใจที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการฝึก และสามารถเข้ารับการฝึกได้ตลอดหลักสูตร

อนึ่ง การฝึกอบรมในกรมในหลักสูตรวุฒิบัตรแรงงานฝีมือช่างเชื่อมอุตสาหกรรม มิใช่การฝึกอบรมแบบเร่งรัด หากแต่เป็นการฝึกซึ่งต้องใช้เวลาดัง 2,270 ชั่วโมงฝึก (15 เดือน) แบ่งออกเป็นฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/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)

ผู้ผ่านการฝึกตามหลักสูตรวุฒิบัตรแรงงานฝีมือ¹³³ 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 งานโลหะพัน การประมาณราคาเชื่อม การฟื้นฟูสภาพและการเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ทดสอบภาคปฏิบัติเพื่อวัดทักษะช่างฝีมือแรงงาน

¹³² การจัดการธุรกิจอุตสาหกรรม กฎหมายแรงงาน

¹³³ วุฒิบัตรแรงงานฝีมือ ช่างเชื่อมอุตสาหกรรม (รวม, 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 สามารถเข้ารับการฝึกต่อยอดในหลักสูตรวุฒิบัตร แรงงานฝีมือได้

นอกจากการเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว ยังอาจเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือที่ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ เช่นที่สมาคมการเชื่อมโลหะแห่งประเทศไทย (Thai Welding Society: TWS)¹³⁴ ซึ่งเป็นองค์กรนอกภาครัฐซึ่งให้ส่งเสริมและสนับสนุนวิชาชีพช่างเชื่อมโลหะ ยกระดับมาตรฐานวิชาการด้านงานเชื่อมและบุคลากรสาขางานเชื่อมภายในประเทศให้ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยมีการจัดฝึกอบรมทดสอบ และออกใบรับรองให้ช่างเชื่อมตามระดับความสามารถ ตามเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละกระบวนการเชื่อมต่างๆ สำหรับทั้งสมาชิกและบุคคลทั่วไป

สมาคมได้พัฒนาทางด้านการวิชาการและมีการรับรองบุคลากรที่ผ่านการทดสอบตามมาตรฐานจนเป็นที่ยอมรับเพื่อยกระดับมาตรฐานงานเชื่อมไทยให้เป็นที่รู้จักในระดับสากล มีการติดต่อประสานงานความร่วมมือกับสมาคมที่เกี่ยวข้องในและต่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ วิจัยและพัฒนา เผยแพร่เทคโนโลยีด้านงานเชื่อม ตลอดจนการส่งเยาวชนเข้าร่วมแข่งขันฝีมือช่างเชื่อมในประเทศต่างๆ และได้รับรางวัลอย่างต่อเนื่อง การบริหารงานของสมาคมได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนที่เชี่ยวชาญด้านงานเชื่อม การตรวจสอบงานเชื่อมโลหะ และงานที่เกี่ยวข้องด้านงานเชื่อม

การฝึกอบรมที่สมาคมการเชื่อมโลหะแห่งประเทศไทยจัดขึ้น¹³⁵ มีบทบาทสำคัญในการช่วยย้าฐานกำลังแรงงานจากระดับไร้ทักษะ สู่ระดับทักษะ ตั้งแต่ทักษะระดับปฏิบัติ หรือช่างเชื่อม ถึงทักษะระดับกลางเชิงกระบวนการ (Procedure) ทั้งในด้านเนื้อหาทฤษฎีทางเทคนิค และการทดสอบในห้องปฏิบัติการ แบบ Intensive training courses โดยมีได้ครอบคลุมถึงระดับวิศวกรด้านการเชื่อม ดังเห็นได้จากการฝึกอบรมที่จัดขึ้นในปี 2549 ซึ่งประกอบด้วยหลักสูตรต่างๆ ดังนี้

- หลักสูตรยกระดับช่างเชื่อมลวดเชื่อมหุ้มฟลักซ์ (SMAW Welders) (รหัส WD-01)
- หลักสูตรยกระดับช่างเชื่อมทิก (TIG Welders) (รหัส WD-02)
- หลักสูตรยกระดับช่างเชื่อมทิก (MIG Welders) (รหัส WD-03)
- หลักสูตรการทดสอบด้วยคลื่นอัลตราโซนิก ระดับ 1 (รหัส W-UT1)
- หลักสูตรการทดสอบด้วยคลื่นอัลตราโซนิก 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)
- หลักสูตรเทคโนโลยีการเชื่อมเหล็กกล้าสแตนเลส (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

มาตรฐานวิศวกร/ผู้เชี่ยวชาญเทคนิคการเชื่อมระดับสากล

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 โดยอาศัยหลักสูตรต่อไปนี้¹³⁶

- International Welding Engineer (IWE) (WD-008-01) ตามมาตรฐาน IIW Qualification ประเภท IAB 002-2000/EFW 409 โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านการทดสอบจะได้รับ Diploma of International Welding Engineer ของ IIW¹³⁷
- International Welding Technologist (IWT) (WD-009-00) ตามมาตรฐาน IIW Qualification ประเภท IAB 002-2000/EFW 410 โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านการทดสอบจะได้รับ Diploma of International Welding Technologist ของ IIW¹³⁸
- International Welding Specialist (IWS) (WD-051-00) ตามมาตรฐาน IIW Qualification ประเภท IAB 002-2000/EFW 411 โดยผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านการทดสอบจะได้รับ Diploma of International Welding Specialist ของ IIW¹³⁹

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 = ช่างเชื่อมต่อ 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 Body¹⁴⁰
บรูไน	-
กัมพูชา	มีแนวโน้มที่จะรับแนวดนแบบ AADCP
อินโดนีเซีย	ในสาขาช่างเชื่อม มาตรฐานความสามารถแห่งชาติอยู่ระหว่างการขยายขอบข่ายให้ครอบคลุมตั้งแต่ระดับพื้นฐานถึงระดับวิศวกร เช่นเดียวกับสาขาอาชีพอื่น โดยจัดให้อยู่ในกลุ่มมาตรฐานช่างอุตสาหกรรมโลหะ (Metal Work) ¹⁴¹
ลาว	สาขาช่างเชื่อม ถึงแม้ว่ามีหลักสูตรฝึกอบรมซึ่งเห็นมาตรฐานการเชื่อม Din 287 ตามมาตรฐานสากล ISO 9606 ครอบคลุมการเชื่อมโลหะแผ่น ตาข่าย บ่อ ถัง โครงหลังคา รถหลังคาเรือน และอาคาร แต่ยังไม่มีการจัดทำเป็นมาตรฐานชาติ ทั้งนี้อยู่ในสาขาอาชีพที่ได้รับความสำคัญในลำดับต้นที่จะจัดทำเป็นมาตรฐานฝีมือแห่งชาติ โดยมีแนวโน้มที่จะรับแนวดนแบบรับรองในโครงการ Enhancing Skills Recognition System Project ภายใต้ ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP)¹⁴² และพร้อมที่จะพิจารณานำแนวของ ILO มาปรับใช้หากแนวทาง ของ ILO เป็นรูปร่างที่ชัดเจนในสาขาอุตสาหกรรมต่างๆ มากขึ้นต่อไปในอนาคต ไปปรับใช้บนฐานการยอมรับของทั้งภาครัฐและภาคอุตสาหกรรม¹⁴³

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 Tungsten 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 เพื่อส่งอิทธิพลกระทั่งถึงมาตรฐานสากล ISO ¹⁴⁸ โดยยังไม่ปรากฏทำที่ซึ่งแสดงถึงแนวโน้มที่จะรับแนวทางริเริ่มของตัวแบบนาร่องในโครงการ Enhancing Skills Recognition System Project ภายใต้ ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP) หรือแนวทาง

¹⁴⁴ *Op cit.*

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/QĐ-LĐTBXH 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 EU¹⁴⁹ มีแนวโน้มที่จะรับแนว และพร้อมที่จะพิจารณานำแนวต้นแบบรับรองในโครงการ Enhancing Skills Recognition System Project ภายใต้ ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP) และของ ILO มาปรับใช้หากแนวทาง ของ ILO เป็นรูปร่างที่ชัดเจนในสาขาอุตสาหกรรมต่างๆ มากขึ้นต่อไปในอนาคต¹⁵⁰ ในสาขาช่างเชื่อม ช่างเชื่อมโลหะเป็นสาขาอาชีพที่พบมากในตลาดแรงงาน เป็นสาขาที่มีการเปิดการเรียนการสอนอย่างแพร่หลาย เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงาน ทั้งนี้ มีแนวโน้มที่จะรับแนวต้นแบบรับรองในโครงการ Enhancing Skills Recognition System Project ภายใต้ ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP)¹⁵¹

ที่มา: พัชรพล วังศ์บุญสิน, 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 และยังไม่ถึงขั้นที่สามารถอำนวยความสะดวกให้เกิดการเป็นมาตรฐานร่วมอาเซียนโดยสมบูรณ์ในทันที เนื่องจากยังคงมีความแตกต่างกันอยู่บ้างในด้านความครอบคลุมของเนื้อหา ส่วนประกอบ หรือโครงสร้างตามลำดับความยากง่ายของงาน ในเมื่อการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นกระบวนการหลายขั้นตอน ตั้งแต่การวิเคราะห์จำแนกระดับฝีมือแรงงานตามความรู้และความสามารถในการทำงานสาขาอาชีพต่างๆ กำหนดลักษณะของงานที่ควรรู้และสามารถทำได้ในขั้นตอนต่างๆ ตามลำดับความยากง่ายของงาน ซึ่งยังมีความแตกต่างกันในระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

การทบทวนมาตรฐานฝีมือ เป็นเรื่องที่พบได้ในแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน หากแต่ด้วยระยะเวลาที่แตกต่างกันออกไป เช่น อินโดนีเซียมีการทบทวนมาตรฐานฝีมืออย่างน้อยหนึ่งครั้งในระยะเวลา 5 ปี ส่วนมาเลเซียมีการดำเนินการทุกๆ 2-3 ปี ในขณะที่ไทยมีระยะเวลาในการทบทวนที่กว่า หากแต่แตกต่างกันไปในแต่ละอาชีพ ซึ่งโดยปกติมักจะอยู่ในช่วงระยะเวลาประมาณ 1-2 ปี

ประเทศสมาชิกอาเซียนบางประเทศที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงานมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบเชิงโครงสร้างของมาตรฐานฝีมือแรงงานระดับชาติ และยังคงไม่ปฏิเสธที่จะปรับเปลี่ยนต่อไปเพื่อยกระดับศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจเฉพาะตน เช่น อินโดนีเซีย มีการนำโครงสร้าง 9 ระดับ มาใช้และตั้งเป้าหมายคร่าวๆ ที่จะจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกันทั่วประเทศ 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 และสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมมากขึ้น ไทยยังคงใช้โครงสร้าง 3 ระดับ Occupational Skill Standards โดยเน้น กระบวนการเรียนรู้ ทักษะตามขั้นตอนของกระบวนการทำงานในแต่ละส่วน ทั้งนี้ไทยได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวทางของ ASEAN Competency Framework และแนวทาง RMCS ของ ILO แต่ยังไม่มีความชัดเจน เนื่องจากการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานของทั้ง ASEAN Competency Framework และแนวทาง RMCS ของ ILO ยังไม่สมบูรณ์ ในเชิงความครอบคลุม อีกทั้ง ASEAN Competency Framework และแนวทาง RMCS ของ ILO นั้นมีความแตกต่างกันในระดับหนึ่ง จึงได้ปรับเน้น 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 กระนั้นก็ตามความร่วมมือระหว่างประเทศต่าง ๆ ในการพัฒนาความสามารถของกำลังแรงงานมีความเด่นชัดมากขึ้นในภูมิภาค ซึ่งนอกจากที่มีลักษณะเน้นความร่วมมือแบบคู่ความร่วมมือ (Partnership) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของการจัดสรรงบประมาณร่วมกัน การจัดฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดฝึกอบรมบุคลากรฝึก และความร่วมมือด้านผู้เชี่ยวชาญแล้ว ยังมีแนวโน้มของความพยายามสู่ความร่วมมือในการยอมรับใบรับรองมาตรฐานความสามารถซึ่งกันและกัน เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ

กรณีศึกษาสาขาอาชีพช่างเชื่อม ซึ่งเป็นสาขาอาชีพที่มีการย้ายถิ่นมากระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน แสดงให้เห็นถึงความยุ่งยากซับซ้อนในการบรรลุมาตรฐานความสามารถร่วมสาขาช่างเชื่อมในระดับภูมิภาค และมีความเป็นไปได้น้อยในการที่จะบรรลุสู่การจัดทำเป็นมาตรฐานความสามารถที่ครอบคลุมทั้งอุตสาหกรรม ตามแนวทาง Regional Model of Competency Standards (RMCS) เนื่องจากเป็นอาชีพซึ่งเป็นที่ต้องการในหลายอุตสาหกรรม

การบรรลุสู่การจัดทำมาตรฐานความสามารถร่วมสาขาอาชีพช่างเชื่อมตามแนวทางร่างต้นแบบ ASEAN Competency Framework มีความเป็นไปได้ในระดับอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง (GMS) ซึ่งประเทศส่วนใหญ่ในพื้นที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการพัฒนามาตรฐานและแสวงหาแนวทางที่เหมาะสม ตลอดจนความร่วมมือจากภายในและภายนอกภูมิภาคในการเร่งรัดกระบวนการจัดทำมาตรฐานความสามารถให้ครอบคลุมสาขาอาชีพต่าง ๆ เพื่อลดช่องว่างการพัฒนา กับประเทศสมาชิกอื่น ๆ ของอาเซียน ในขณะที่มาตรฐานความสามารถร่วมสาขาอาชีพช่างเชื่อมในกรอบความร่วมมือ IMT-GT มีความเป็นไปได้น้อยกว่าเนื่องจากประเทศที่มีความก้าวหน้าด้านการพัฒนามาตรฐานความสามารถของตนเองอย่างมาเลเซียนั้นเห็นความสำคัญของการคงแนวทางของตนเองไว้ในระดับหนึ่ง ส่วนความร่วมมือสู่การจัดทำเป็นมาตรฐานความสามารถร่วมในระดับภูมิภาคนั้น มีความเป็นไปได้ต่ำสุด เนื่องจากการสงวนท่าทีของประเทศสมาชิกที่มีความก้าวหน้าด้านการพัฒนามาตรฐานความสามารถซึ่งอิงมาตรฐานสากลในกรอบมาตรฐานที่องค์กรอาชีพช่างเชื่อมสากลได้สร้างฐานไว้อย่างมั่นคงแล้ว

กรณีศึกษาสาขาช่างเชื่อม ยังสะท้อนถึงความเป็นไปได้สำหรับการยอมรับมาตรฐานความสามารถซึ่งกันและกันในระหว่างประเทศสมาชิกในลักษณะที่แต่ละประเทศยังคงรักษาแนวทางมาตรฐานความสามารถของตนเป็นหลัก ซึ่งอาจมีความยุ่งยากในทางปฏิบัติ หากประเทศสมาชิกที่เป็นประเทศรับแรงงานย้ายถิ่นไม่ปรับตัวในการช่วยประเทศสมาชิกที่เป็นประเทศส่งแรงงานย้ายถิ่นพัฒนายกระดับทักษะความสามารถของกำลังแรงงานในสาขานี้ รวมถึงการจัดฝึกอบรมบุคลากรฝึก และความร่วมมือด้านผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาจทำได้โดยอาศัยกลไกสถาบันที่มีอยู่แล้ว เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือนานาชาติที่เชียงราย สงขลา และสถาบันพัฒนาฝีมือที่ไทยไปจัดตั้งไว้ในกัมพูชา เป็นต้น

กรณีศึกษาสาขาช่างเชื่อม ซึ่งเป็นสาขาที่มีการแข่งขันฝีมือในระดับอาเซียนและในระดับสากล แสดงให้เห็นถึงบทบาทที่แข็งแกร่งขององค์กรอาชีพที่เกี่ยวข้อง ในการประสานงานแบบหุ้นส่วนความร่วมมือกับภาครัฐและภาคผู้ประกอบการผลิต ในขณะที่องค์กรอาชีพในสาขาช่างอื่น ๆ ยังมีอยู่น้อยและขาดความแข็งแกร่งทั้งภายในประเทศและภูมิภาค ซึ่งภาครัฐในประเทศสมาชิกอย่างประเทศไทยเริ่มเห็นความสำคัญของการยกระดับศักยภาพขององค์กรอาชีพสาขาต่าง ๆ เช่นเดียวกับประเทศสมาชิกที่มีความก้าวหน้าด้านมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงานอย่างในสิงคโปร์

บทบาทของสมาคมวิชาชีพ/องค์กรผู้ประกอบการอาชีพ กำลังอยู่ระหว่างการปรับปรุงยกระดับในหลายประเทศสมาชิกอาเซียน ภายใต้การกำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ ซึ่งอาจอยู่ในรูปขององค์กรอิสระ โดยมีความพยายามให้สมาคมวิชาชีพ/องค์กรผู้ประกอบการอาชีพที่เข้มแข็งมีจำนวนมากขึ้นรองรับการ

ยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยหลายองค์กรมีเครือข่ายในลักษณะภาคีกับองค์กรในทำนองเดียวกันในระดับสากล ซึ่งเห็นได้ชัดในประเทศที่มีบทบาทนำในเชิงเศรษฐกิจ เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย เช่นเดียวกับประเทศที่พัฒนาแล้วอื่นๆ ที่ให้องค์กรทำนองนี้มีบทบาทหลักในการกำหนด ประเมิน และรับรอง ทักษะความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กำลังแรงงานที่ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ทั้งที่เป็นอาชีพอิสระและในสถานประกอบการมีคุณภาพทักษะความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยกำลังแรงงานที่ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ สามารถได้เติบโตอย่างมีศักดิ์ศรีด้วยความเป็นธรรมทั้งในสายงานและการรองรับตลาดแรงงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้นในเศรษฐกิจฐานความรู้

ความคืบหน้าในการจัดทำ MRA ในสาขาวิชาชีพต่างๆ ที่ผ่านมาของอาเซียน เช่น สาขาวิศวกร บุคลากรท่องเที่ยว เป็นต้น ตลอดจนความคืบหน้าในการปรับปรุงจัดทำมาตรฐานอาเซียนด้านการท่องเที่ยวของผู้ประกอบอาชีพ และมาตรฐานอาชีพของบุคลากรในสถานประกอบการที่พักรวมในประเทศไทย เพื่อเตรียมความพร้อมในการเคลื่อนย้ายบุคลากรเข้าไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนภายในปี 2551 ตามแผนดำเนินการการก้าวสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint) ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์กำหนดสำหรับเทียบและวัดระดับคุณภาพของบุคลากร 3 ประการ คือ ก) ความรู้และความสามารถหลัก ข) ความรู้ความสามารถเฉพาะแผนก และ ค) ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งงาน โดยมีการแบ่งระดับมาตรฐานอาชีพออกเป็น 5 ระดับ ดังกล่าวแล้วข้างต้นนั้น สะท้อนถึงบทบาทและความร่วมมืออันดีระหว่างองค์กรวิชาชีพที่รับผิดชอบในสาขาวิชาชีพนั้นๆ ภายในแต่ละประเทศและภายในภูมิภาค ตลอดจนการประสานงานอย่างมีส่วนร่วมในกระบวนการทางนโยบายระหว่างองค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับองค์กรวิชาชีพนั้นๆ เช่น ในด้านการท่องเที่ยวนั้น มีความร่วมมือกันระหว่างสมาคมธุรกิจท่องเที่ยวภายในประเทศของไทย สมาคมโรงแรมไทย สมาคมภัตตาคารไทย สมาคมพ่อครัวไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย เป็นต้น ซึ่งในระดับสาขาข้างนี้มีอยู่ยังคงต้องพัฒนายกระดับทั้งในเชิงความสามารถและบทบาทที่เข้มแข็งและในเชิงปริมาณความครอบคลุมรองรับสาขาอาชีพต่างๆ

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 แนวทางการดำเนินการในระดับเอกภาคีที่เป็นกระแสหลักของภูมิภาคอาเซียนในปัจจุบันยังไม่อาจอำนวยความสะดวกยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานในภูมิภาคได้อย่างเต็มที่ในลักษณะที่เอื้อต่อความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกและภูมิภาคได้อย่างยั่งยืน ซึ่งอาจอธิบายได้จากสภาพปัญหาที่มีอยู่ดังต่อไปนี้

ข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไข

- การขาดหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ในการบันทึกประสบการณ์ของกำลังแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคธุรกิจเอกชน
- การขาดแรงจูงใจที่จะทำให้กำลังแรงงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง
- การขาดระบบรับรองความสามารถในการประกอบอาชีพ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการจ้างงานตามระดับความสามารถของแต่ละบุคคล
- การขาดการกำกับดูแลการประกอบอาชีพในสาขาที่อาจเป็นอันตรายต่อ ผู้ประกอบอาชีพ ผู้ปฏิบัติงาน ประชาชน สาธารณะ
- กำลังแรงงานที่มีความสามารถ ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ เนื่องจากไม่มีทุนในการประกอบอาชีพ ตลอดจนการขาดโอกาสในการมีงานทำที่ดีขึ้นกว่าเดิม

- 1) ความต้องการของภาคการผลิตที่ทันสมัยและที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตที่ผ่านมายังไม่ได้สะท้อนอยู่ในกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 2) ประเทศสมาชิกส่วนใหญ่ยังมีระบบการศึกษาและระบบการฝึกอบรมที่ไม่เชื่อมโยงกันอย่างเต็มที่นัก
- 3) ประเทศสมาชิกส่วนใหญ่ยังมีอุปสรรคการฝึกอบรมทักษะความสามารถของกำลังแรงงานที่ขาดความทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของสถานฝึกอบรมภาครัฐ
- 4) ประเทศสมาชิกส่วนใหญ่ยังมีปัญหาระดับความสามารถของครูฝึกไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 5) ประเทศสมาชิกส่วนใหญ่ยังมีปัญหางบประมาณด้านการฝึกยังไม่รองรับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างครอบคลุม
- 6) บางประเทศสมาชิกยังอาจไม่ปรับตัวให้กรอบมาตรฐานความสามารถและมาตรฐานอาชีพเอื้อต่อการต่อยอดอย่างก้าวในสายอาชีพเชื่อมต่อยอดกัน ถึงแม้ว่ามีกลไกรองรับอยู่บ้างแล้ว
- 7) มาตรฐานฝีมือที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความหลากหลาย กรอบที่มีอยู่ในระดับชาติไม่รองรับความต้องการของภาคการผลิตได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของภาคการผลิตที่มีศักยภาพการเติบโตสูงและอิงมาตรฐานสากล หรือแนวทางกรอบมาตรฐานที่ประเทศผู้ลงทุนเป็นหลัก ระบบมาตรฐานความสามารถและสาระที่แตกต่างกันระหว่างมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่ในภูมิภาค
- 8) การที่ภาคการผลิตจะนำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติไปใช้นั้น ส่วนใหญ่เน้นแนวทางการสมัครใจ ภาคผู้ประกอบการยังไม่เล็งเห็นบทบาทของทั้งมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือของลูกจ้างเท่าที่ควร
- 9) องค์การวิชาชีพระดับต่ำกว่าวิชาชีพยังมีปริมาณและบทบาทไม่เพียงพอต่อการทำให้เกิดมาตรฐานความสามารถอย่างครอบคลุมและเข้มแข็งเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรระดับวิชาชีพ
- 10) การขาดกลไกระดับภูมิภาครองรับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการในภาคการผลิตของประเทศปลายทางและลดช่องว่างด้านการพัฒนา ระหว่างประเทศต้นทางกับประเทศปลายทางได้
- 11) ประเทศสมาชิกอาเซียนยังไม่ได้ร่วมมือกันอย่างจริงจังและทั่วถึงในด้านการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการพัฒนาระดับทักษะฝีมือกำลังแรงงาน

- 12) ประเทศต้นทางไม่ทราบถึงความต้องการและมาตรฐานอาชีพ มาตรฐานความสามารถและมาตรฐานแรงงานของประเทศปลายทางอย่างแท้จริง
- 13) ขาดระบบในการอำนวยความสะดวกให้เกิดการเปรียบเทียบข้อมูลด้านมาตรฐานอาชีพ มาตรฐานความสามารถและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

ตารางที่ 6.9 สรุปให้เห็นว่า สถานภาพปัจจุบันของความร่วมมือด้านมาตรฐานความสามารถและการพัฒนาากำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานภายในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนคือ

- 1) ความร่วมมือระดับทวิภาคี
- 2) ความร่วมมือระดับอนุภูมิภาค
- 3) ความร่วมมือระดับภูมิภาค

ตารางที่ 6.9 สถานภาพปัจจุบันของความร่วมมือภายในภูมิภาคอาเซียน

ระดับความร่วมมือ	สถานภาพปัจจุบัน	ปัจจัยหลักดัน	ที่มาของข้อมูล
ทวิภาคีระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกัมพูชา-ไทย	เสถียรภาพและความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศ การยกระดับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ	กระทรวงแรงงาน (2548)
	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ จังหวัดเชียงราย ในการจัดฝึกอบรมหลักสูตรนานาชาติให้กับประชากรวัยแรงงานของประเทศสมาชิกอนุภูมิภาค ลุ่มน้ำโขง 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.fl/international5_2003.htm (p. 1)
IMT-GT	IMT-GT Mutual Recognition Agreement for Welding	การแข่งขันในตลาดภูมิภาคและตลาดโลก	Department of Skill Development (2004).

ระดับความร่วมมือ	สถานการณ์ปัจจุบัน	ปัจจัยหลักต้น	ที่มาของข้อมูล
	การที่จะให้มีการออกแบบใบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานในลักษณะใหม่เพื่อให้เป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิก		
	การสานต่อความตกลงร่วมกันด้านความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิก ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2543		
อาเซียน	อยู่ระหว่างการดำเนินการด้านการยอมรับคุณสมบัติทางวิชาชีพด้านการบริการหลักๆให้แล้วเสร็จภายในปี 2008 เริ่มจาก ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services ซึ่งบรรลุความตกลง เมื่อ 9 ธันวาคม 2548	กระแสนโยบายทางเศรษฐกิจในส่วนต่างๆของโลกกำลังแรงขึ้น	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.fi/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.fi/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)	กำลังแรงงานทุกคนใน ประชาคมแรงงานอาเซียน ด้วยการดำเนินการร่วมกัน เกี่ยวกับประเด็นการย้ายถิ่น ข้ามชาติ ข้อมูลด้านตลาดแรงงาน ใบรับรองมาตรฐานฝีมือ แรงงาน	Labour Ministers Meeting, 11-12 May 2000, Manila, Philippines

ที่มา: พัชรพลย์ วงศ์บุญสิน.

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวของอาเซียนต่อไปในอนาคตที่ได้จากการวิจัยเอกสารข้างต้น นับว่าสอดคล้องกันกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านแรงงานจากประเทศสมาชิกอาเซียนหลายประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จากประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียน อินโดนีเซีย และมาเลเซีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน 4 ประเด็นหลักข้างต้น

หนึ่งในส่วนของการจัดทำมาตรฐานความสามารถร่วมระดับภูมิภาค ซึ่งเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านแรงงานจากประเทศสมาชิกอาเซียนหลายประเทศ มีความเห็นเพิ่มเติมสอดคล้องกันถึงความจำเป็นที่ประเทศสมาชิกต้องส่งเสริมให้เกิดแนวทางต่อไปนี้

- 1) กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานครอบคลุมทักษะความสามารถที่เพิ่มสูงขึ้นในสายอาชีพแบบ Career Path ถึงทักษะระดับบน/วิศวกร/ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในการดำรงชีวิตด้วยสถานภาพทางเศรษฐกิจและทางสังคมอย่างเหมาะสม
- 2) ระบบการยอมรับทักษะความสามารถที่ได้รับการยกระดับตามมาตรฐานทั้งในการได้เข้าต่อ ยอดในสายอาชีพและในด้านค่าตอบแทน
- 3) การยอมรับในภาคการผลิตต่อการนำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติไปใช้อย่างจริงจัง
- 4) กลไกสำคัญ 2 ประการต่อไปนี้รองรับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการในภาคการผลิตของประเทศปลายทางและลดช่องว่างด้านการพัฒนาระหว่างประเทศต้นทางกับประเทศปลายทางได้
 - 4.1) Mutual Recognition Arrangements ที่มีประสิทธิภาพซึ่งลงลึกถึงระดับต่ำกว่าระดับวิชาชีพ
 - 4.2) กลไกบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ในประเด็นความร่วมมือด้านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านแรงงานจากประเทศสมาชิกอาเซียนหลายประเทศ มีความเห็นเพิ่มเติมสอดคล้องกันถึงความจำเป็นที่ประเทศสมาชิกต้องส่งเสริมให้เกิดแนวทางต่อไปนี้

- 1) ความเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาและระบบการฝึกอบรม
- 2) หลักสูตรการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและความต้องการของภาคการผลิต
- 3) การพัฒนาระดับทักษะฝีมือกำลังแรงงานที่ได้มาตรฐานระหว่างประเทศปลายทางกับประเทศต้นทาง เป็นระบบการฝึกอบรมผลิตกำลังแรงงานที่ได้มาตรฐานทักษะความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตและการเติบโตทางเศรษฐกิจ

ตารางที่ 6.11 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านแรงงานของประเทศสมาชิกอาเซียน
ต่อแนวทางมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานที่ควรจะเป็นในอนาคต:
ประเด็นที่เป็นความเห็นสอดคล้องกันจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ประเด็น	แนวทางที่ควรจะเป็น	สภาพปัญหาที่เป็นอยู่
มาตรฐานฝีมือเอื้อต่อ การทำให้ระบบการ ฝึกอบรมผลิตกำลัง แรงงานที่มีผลิตภาพ ได้จริง	ระบบการฝึกอบรมผลิตกำลังแรงงานที่ได้ มาตรฐานทักษะความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตและการเติบโตทาง เศรษฐกิจ	ความต้องการของภาคการผลิตที่ทันสมัย และที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตที่ผ่านมา ไม่ได้สะท้อนอยู่ในกรอบมาตรฐานฝีมือ แรงงาน
	การเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาและระบบ การฝึกอบรม	ส่วนใหญ่ยังไม่เชื่อมโยงกันอย่างเต็มที่นัก
	หลักสูตรการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นสอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและความต้องการ ของภาคการผลิต ด้วยครูฝึกที่มีสมรรถนะ รองรับได้ดี	อุปกรณ์การฝึกยังไม่ทันสมัย ต้องยกระดับสมรรถนะของครูฝึกให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง งบประมาณด้านการฝึกยังไม่รองรับ กลุ่มเป้าหมายได้อย่างครอบคลุม
กรอบมาตรฐานฝีมือ ที่เอื้อต่อการต่อยอด อย่างก้าวในสายอาชีพ	กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานครอบคลุมทักษะ ความสามารถที่เพิ่มสูงขึ้นในสายอาชีพแบบ Career Path ถึงทักษะระดับบน/วิศวกร/ ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการดำรงชีวิตด้วยสถานภาพทาง เศรษฐกิจและทางสังคมอย่างเหมาะสม	บางประเทศยังไม่ปรับตัวให้เชื่อมต่อ กัน ถึงแม้ว่ามีกลไกรองรับอยู่บ้างแล้ว
	ระบบการยอมรับทักษะความสามารถที่ได้รับ การยกระดับตามมาตรฐานทั้งในการได้เข้าต่อ ยอดในสายอาชีพและในด้านค่าตอบแทน	การขาดแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพและ ทัศนคติที่เหมาะสมทั้งในส่วนของ หน่วยงานภาครัฐ ภาคผู้ประกอบการผลิต และภาคกำลังแรงงาน/ลูกจ้าง
การยอมรับมาตรฐาน ฝีมือแห่งชาติใน ตลาดแรงงาน	การยอมรับในภาคการผลิตต่อการนำมาตรฐาน ฝีมือแห่งชาติไปใช้อย่างจริงจัง	ส่วนใหญ่เน้นแนวทางความสมัครใจ ภาค ผู้ประกอบการยังไม่เล็งเห็นบทบาทของ ทั้งมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและการ ฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือของลูกจ้าง เท่าที่ควร
		มาตรฐานฝีมือที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความ หลากหลาย กรอบที่มีอยู่ในระดับชาติไม่ รองรับความต้องการของภาคการผลิตได้ อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของ ภาคการผลิตที่มีศักยภาพการเติบโตสูง และอิงมาตรฐานสากล หรือแนวทางกรอบ มาตรฐานที่ประเทศผู้ลงทุนเป็นหลัก