

ระดับความร่วมมือ	สถานการณ์ปัจจุบัน	ปัจจัยหลักดัน	ที่มาของข้อมูล
	การสานต่อความตกลงร่วมกันด้านความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิก ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2543		
อาเซียน	อยู่ระหว่างการดำเนินการด้านการยอมรับคุณสมบัติทางวิชาชีพด้านการบริการหลักๆ ให้แล้วเสร็จภายในปี 2551 เริ่มจาก ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services ซึ่งบรรลุความตกลง เมื่อ 9 ธันวาคม 2548	กระแสบูรณาการทางเศรษฐกิจในส่วนต่างๆ ของโลกกำลังแรงขึ้น	เลขานุการอาเซียน ในการเปิดเวที ASEAN Forum on Trade in Services ที่กรุงฮานอย 5 กรกฎาคม 2548; ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services, Kuala Lumpur, 9 Dec 2005
	รัฐมนตรีแรงงานอาเซียนแสดงความมุ่งมั่นในการเสริมสร้างสมรรถนะในการพัฒนาแรงงานที่มีความสามารถการฝึกทักษะฝีมือ การยอมรับมาตรฐานฝีมือของแต่ละประเทศ	การตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานระดับโลก การสร้างขีดความสามารถของอาเซียนให้บรรลุการเติบโตทางเศรษฐกิจและความก้าวหน้า	การประชุมรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 18 ณ กรุงเนดาร์ซาสลาม

IMT-GT Mutual Recognition Agreement for Welding เป็นโครงการนำร่องในระดับอนุภูมิภาค ในขณะที่ ร่างแนวทางตัวแบบ ASEAN Competency Framework ซึ่งเป็นแนวทางตัวแบบนำร่องที่โครงการระบบการรับรองระดับฝีมือแรงงานในกลุ่ม ASEAN (Enhancing Skills Recognition System Project) ภายใต้โครงการ ASEAN-Australian Development Cooperation Program (AADCP) ในฐานะเครื่องมืออ้างอิงและอำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น ยังไม่อาจก้าวถึงระดับภูมิภาคได้อย่างเต็มที่ และมีแนวโน้มให้ฉบับร่างนำร่องนี้ครอบคลุมเพียงประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียนในภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง (CLMV) และไทย ครอบคลุมความสามารถ 5 สาขาอาชีพคือ ช่างเชื่อม ช่างคอนกรีต ช่างเทคนิคเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น พนักงานฟาร์มไก่ และมัคคุเทศก์ ครอบคลุม 4 ระดับการรับรองความสามารถในการประกอบอาชีพสาขาต่างๆ คือ Certificate 1 สำหรับทักษะระดับกลาง คนงาน/ผู้ช่วย ช่างเทคนิค/ผู้ช่วย Certificate 2 ช่างทักษะฝีมือ Certificate 3 หัวหน้างาน (Foreman) Certificate 4 ผู้ควบคุมหัวหน้างาน

กรอบแนวทางการจัดทำ ASEAN Common Competency for Tourism Professional (ACCSTP) พร้อมข้อเสนอแนวทางกลไกสำหรับ MRA for Tourism Professionals เป็นการดำเนินการในช่วง 2547-2550 ครอบคลุมความสามารถขั้นต่ำ (Minimal Competencies) ที่จะใช้เป็นกรอบอ้างอิงสำหรับการที่ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านการท่องเที่ยวในสาขาย่อยต่อไปนี้จะจากประเทศสมาชิกหนึ่งไปสมัครทำงานในอีกประเทศสมาชิกหนึ่งของอาเซียน: การท่องเที่ยว (Tourism) บริการโรงแรม (Hotel Services) บริการด้านการเดินทาง (Travel Services) Front Office แม่บ้านในสถานที่พักหรือโรงแรม (House keeping) การทำอาหาร (Food

Production) การบริการอาหารและเครื่องดื่ม (F&B Services) ตัวแทนท่องเที่ยว (Travel Agencies) และ Tour Operator

แนวทาง RMCS ของ ILO เป็นกลไกในฐานะเครื่องมืออ้างอิงและอำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเช่นกัน หากแต่ในบริบทที่เปิดกว้างสู่ระดับสากลได้ แนวทาง RMCS ของ ILO เน้น Competency Standard เช่นเดียวกัน แต่เป็นการเน้นรายอุตสาหกรรม ไม่เจาะลึกเป็นรายสาขาอาชีพ และไม่มีการแบ่งระดับ อีกทั้งยังมีความล่าช้าในการดำเนินการ ในปัจจุบันมีความก้าวหน้าเพียงการบรรลุฉบับร่างสำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

ในปัจจุบัน ยังไม่ได้มีการศึกษาถึงความเข้ากันได้ในความพยายามระหว่างกรอบแนวทางการจัดทำ ASEAN Common Competency for Tourism Professional (ACCSTP) แนวทาง RMCS สำหรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ของ ILO รวมถึงส่วน Tour Operator ในกรอบแนวทางการจัดทำ ASEAN Common Competency for Tourism Professional (ACCSTP) กับสมาคมคัคทุเทค ในกรอบร่างแนวทางตัวแบบ ASEAN Competency Framework ซึ่งเป็นแนวทางตัวแบบที่โครงการระบบการรับรองระดับฝีมือแรงงานในกลุ่ม ASEAN (Enhancing Skills Recognition System Project) ภายใต้โครงการ ASEAN-Australian Development Cooperation Program (AADCP) ข้างต้น

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

การจะบรรลุสู่การจัดทำมาตรฐานความสามารถร่วมสาขาอาชีพช่างเชื่อมตามแนวทางร่างต้นแบบ ASEAN Competency Framework มีความเป็นไปได้ในระดับอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง (GMS) ซึ่งประเทศส่วนใหญ่ในพื้นที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการพัฒนามาตรฐานและแสวงหาแนวทางที่เหมาะสม ตลอดจนความร่วมมือจากภายในและภายนอกอนุภูมิภาคในการเร่งรัดกระบวนการจัดทำมาตรฐานความสามารถให้ครอบคลุมสาขาอาชีพต่างๆ เพื่อลดช่องว่างการพัฒนา กับประเทศสมาชิกอื่นๆ ของอาเซียน ในขณะที่มาตรฐานความสามารถร่วมสาขาอาชีพช่างเชื่อมในกรอบความร่วมมือ IMT-GT มีความเป็นไปได้น้อยกว่าเนื่องจากประเทศที่มีความก้าวหน้าด้านการพัฒนามาตรฐานความสามารถของตนเองอย่างมาเลเซียนั้นเห็นความสำคัญของการคงแนวทางของตนเองไว้ในระดับหนึ่ง ส่วนความร่วมมือสู่การจัดทำเป็นมาตรฐานความสามารถร่วมในระดับภูมิภาคนั้น มีความเป็นไปได้ต่ำสุด เนื่องจากการสว่นทำที่ของประเทศสมาชิกที่มีความก้าวหน้าด้านการพัฒนามาตรฐานความสามารถซึ่งอิงมาตรฐานสากลในกรอบมาตรฐานที่องค์กรอาชีพช่างเชื่อมสากลได้สร้างฐานไว้อย่างมั่นคงแล้ว

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

กรณีศึกษาสาขาช่างเชื่อม ซึ่งเป็นสาขาที่มีการแข่งขันฝีมือในระดับอาเซียนและในระดับสากล แสดงให้เห็นถึงบทบาทที่แข็งแกร่งขององค์กรอาชีพที่เกี่ยวข้อง ในการประสานงานแบบหุ้นส่วนความร่วมมือกับ

ภาครัฐและภาคผู้ประกอบการผลิต ในขณะที่องค์กรอาชีพในสาขาต่างอื่นๆ ยังมีอยู่น้อยและขาดความแข็งแกร่งทั้งภายในประเทศและภูมิภาค ซึ่งภาครัฐในประเทศสมาชิกอย่างประเทศไทยเริ่มเห็นความสำคัญของการยกระดับศักยภาพขององค์กรอาชีพสาขาต่างๆ เช่นเดียวกับประเทศสมาชิกที่มีความก้าวหน้าด้านมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงานอย่างในสิงคโปร์

บทบาทของสมาคมวิชาชีพ/องค์กรผู้ประกอบการอาชีพ กำลังอยู่ระหว่างการปรับปรุงยกระดับในหลายประเทศสมาชิกอาเซียน ภายใต้การกำกับดูแลและส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ ซึ่งอาจอยู่ในรูปขององค์กรอิสระ โดยมีความพยายามให้สมาคมวิชาชีพ/องค์กรผู้ประกอบการอาชีพที่เข้มแข็งมีจำนวนมากขึ้นรองรับการยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยหลายองค์กรมีเครือข่ายในลักษณะภาคีกับองค์กรในทำนองเดียวกันในระดับสากล ซึ่งเห็นได้ชัดในประเทศที่มีบทบาทนำในเชิงเศรษฐกิจ เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย เช่นเดียวกับประเทศที่พัฒนาแล้วอื่นๆ ที่ให้องค์กรทำนองนี้มีบทบาทหลักในการกำหนด ประเมิน และรับรอง ทักษะความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กำลังแรงงานที่ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ทั้งที่เป็นอาชีพอิสระและในสถานประกอบการมีคุณภาพทักษะความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยกำลังแรงงานที่ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ สามารถได้เติบโตอย่างมีศักดิ์ศรีด้วยความเป็นธรรมทั้งในสายงานและการรองรับตลาดแรงงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้นในเศรษฐกิจฐานความรู้

ความคืบหน้าของความร่วมมือในการจัดทำกรอบแนวทางการยอมรับมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ ทั้งในระดับวิชาชีพและระดับต่ำกว่าวิชาชีพ ซึ่งแม้มีเพียงจำนวนน้อยดังกล่าวยังคงมีขั้นตอนถึงบทบาทและความร่วมมืออันดีระหว่างองค์กรวิชาชีพที่รับผิดชอบในสาขาวิชาชีพนั้นๆ ภายในแต่ละประเทศและภายในภูมิภาค ตลอดจนการประสานงานอย่างมีส่วนร่วมในกระบวนการทางนโยบายระหว่างองค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับองค์กรวิชาชีพนั้นๆ เช่นในด้านการท่องเที่ยว นั้น มีความร่วมมือกันระหว่างสมาคมธุรกิจท่องเที่ยวภายในประเทศไทย สมาคมโรงแรมไทย สมาคมภัตตาคารไทย สมาคมพ่อบริการ กระทั่งแรงงาน กระทั่งการท่องเที่ยวและกีฬา กระทั่งศึกษาธิการ กระทั่งสาธารณสุข กระทั่งมหาดไทย เป็นต้น ซึ่งในระดับสาขาข้างมียังคงต้องพัฒนาระดับทั้งในเชิงความสามารถและบทบาทที่เข้มแข็งและในเชิงปริมาณความครอบคลุมรองรับสาขาอาชีพต่างๆ

สมาคมวิชาชีพ/องค์กรผู้ประกอบการอาชีพ ในประเทศไทยยังมีจำนวนไม่มาก และที่มีความเข้มแข็งยังมีอยู่น้อยมาก ในขณะที่องค์กรที่มีความเข้มแข็งในระดับหนึ่งมีการประสานความร่วมมือในลักษณะภาคีกับองค์กรทำนองเดียวกันในระดับภูมิภาคและระดับสากล ซึ่งนอกจากในสายวิชาชีพ เช่น วิศวกร สถาปนิก บุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เป็นต้นแล้ว ยังมีในสายอาชีพข้างมียัง ได้แก่ ด้านช่างเชื่อม ในขณะที่สาขาช่างที่รองรับอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการขยายประสานความร่วมมือ แบ่งปันถ่ายทอดและพัฒนาทักษะความสามารถ ความรู้ต่างๆ จากภายในประเทศสู่ภูมิภาค ซึ่งองค์กรในสายวิชาชีพหลายวิชาชีพมีบทบาทหลักในการกำหนด ประเมิน และรับรอง ทักษะความสามารถของผู้ประกอบอาชีพตามแนวทางสากล ในขณะที่องค์กรสายอาชีพข้างมียังไม่อาจก้าวถึงระดับนั้นได้อย่างเต็มที่

ข้อจำกัดด้านการพัฒนาการสู่การยอมรับซึ่งกันและกันต่อมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพในระดับต่ำกว่าวิชาชีพข้างต้นนั้น อาจอธิบายได้ส่วนหนึ่งจาก

- 1) ช่องว่างด้านระดับการพัฒนาของมาตรฐานความสามารถ
- 2) ความแตกต่างด้านแนวทางรูปแบบมาตรฐานความสามารถที่ใช้ภายในภูมิภาค
- 3) ช่องว่างด้านการพัฒนาฝีมือ หรือทักษะความสามารถของกำลังแรงงาน
- 4) ความเข้มแข็งของกลไกภายในประเทศที่จะเหนี่ยวนำให้มีการจัดทำมาตรฐานความสามารถอย่างแพร่หลาย

ข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไข

- a. การขาดหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ในการบันทึกประสิทธิภาพของกำลังแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคธุรกิจเอกชน
- b. การขาดแรงจูงใจที่จะทำให้กำลังแรงงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง
- c. การขาดระบบรับรองความสามารถในการประกอบอาชีพ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการจ้างงานตามระดับความสามารถของแต่ละบุคคล
- d. การขาดการกำกับดูแลการประกอบอาชีพในสาขาที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้ประกอบอาชีพ ผู้ปฏิบัติงาน ประชาชน สาธารณะ
- e. กำลังแรงงานที่มีความสามารถ ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ประกอบการอิสระ เนื่องจากไม่มีทุนในการประกอบอาชีพ ตลอดจนการขาดโอกาสในการมีงานทำที่ดีขึ้นกว่าเดิม

ทั้งในภาพรวมและกรณีศึกษาสาขาช่างเชื่อม สะท้อนว่าแนวทางการดำเนินการในระดับเอกภาคที่เป็นกระแสหลักของภูมิภาคอาเซียนในปัจจุบันยังไม่อาจอำนวยความสะดวกการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานในภูมิภาคได้อย่างเต็มที่ในลักษณะที่เอื้อต่อความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกและภูมิภาคได้อย่างยั่งยืน ซึ่งอาจอธิบายได้จากสภาพปัญหาที่มีอยู่ดังต่อไปนี้

- 1) ความต้องการของภาคการผลิตที่ทันสมัยและที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตที่ผ่านมา ยังไม่ได้สะท้อนอยู่ในกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 2) ประเทศสมาชิกส่วนใหญ่ยังมีระบบการศึกษาและระบบการฝึกอบรมที่ไม่เชื่อมโยงกันอย่างเต็มที่นัก
- 3) ประเทศสมาชิกส่วนใหญ่ยังมีอุปสรรคต่อการฝึกอบรมทักษะความสามารถของกำลังแรงงานที่ขาดความทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของสถานฝึกอบรมภาครัฐ
- 4) ประเทศสมาชิกส่วนใหญ่ยังมีปัญหาระดับความสามารถของครูฝึกไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 5) ประเทศสมาชิกส่วนใหญ่ยังมีปัญหางบประมาณด้านการฝึกยังไม่รองรับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างครอบคลุม
- 6) บางประเทศสมาชิกยังอาจไม่ปรับตัวให้กรอบมาตรฐานความสามารถและมาตรฐานอาชีพเอื้อต่อการต่อยอดอย่างก้าวในสายอาชีพเชื่อมต่อยอดกัน ถึงแม้ว่ามีกลไกรองรับอยู่บ้างแล้ว
- 7) มาตรฐานฝีมือที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความหลากหลาย กรอบที่มีอยู่ในระดับชาติไม่รองรับความต้องการของภาคการผลิตได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของภาคการผลิตที่มีศักยภาพการเติบโตสูงและอิงมาตรฐานสากล หรือแนวทางการมาตรฐานที่ประเทศผู้ลงทุนเป็นหลัก ระบบมาตรฐานความสามารถและสาระที่แตกต่างกันระหว่างมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่ในภูมิภาค
- 8) การที่ภาคการผลิตจะนำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติไปใช้นั้น ส่วนใหญ่เน้นแนวทางการสมัครใจ ภาคผู้ประกอบการยังไม่เล็งเห็นบทบาทของทั้งมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือของลูกจ้างเท่าที่ควร
- 9) องค์การวิชาชีพระดับต่ำกว่าวิชาชีพยังมีปริมาณและบทบาทไม่เพียงพอต่อการทำให้เกิดมาตรฐานความสามารถอย่างครอบคลุมและเข้มแข็งเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรระดับวิชาชีพ

- 10) การขาดกลไกระดับภูมิภาครองรับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการในภาคการผลิตของประเทศปลายทางและลดช่องว่างด้านการพัฒนาระหว่างประเทศต้นทางกับประเทศปลายทางได้
- 11) ประเทศสมาชิกอาเซียนยังไม่ได้ร่วมมือกันอย่างจริงจังและทั่วถึงในด้านการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการพัฒนาระดับทักษะฝีมือกำลังแรงงาน
- 12) ประเทศต้นทางไม่ทราบถึงความต้องการและมาตรฐานอาชีพ มาตรฐานความสามารถและมาตรฐานแรงงานของประเทศปลายทางอย่างแท้จริง
- 13) ขาดระบบในการอำนวยความสะดวกให้เกิดการเปรียบเทียบข้อมูลด้านมาตรฐานอาชีพ มาตรฐานความสามารถ และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

บทที่ 3

สรุปผลการวิเคราะห์ลักษณะแนวทางที่ควรจะเป็น: 2550-2563*

3.1 ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน

จากการสำรวจความคิดเห็นโดยอาศัยกระบวนการ Delphi 3 รอบ ครอบคลุม ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้มีส่วนได้เสียในประเทศไทยในภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคแรงงาน ภาคประชาสังคม และภาควิชาการ 95 ท่าน ในช่วงปี 2549 โครงการวิจัยนี้พบความสอดคล้องกันเกี่ยวกับแนวทางที่ควรจะเป็นในช่วงระหว่างการปรับตัวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ปี 2550-2563) ในประเด็นหลักต่อไปนี้

แนวทางที่อาเซียนพึงผลักดันให้เกิดร่วมกันภายในภูมิภาคอย่างทั่วถึงคือ การมีนโยบายร่วมและการวางแผนร่วมกันด้านตลาดแรงงานและการจ้างงานภายในภูมิภาคสู่ตลาดแรงงานภูมิภาคที่แท้จริงและมีลักษณะร่วมกันภายในตลาดแรงงานของแต่ละประเทศสมาชิกดังนี้

- 1) เป็นตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่น อุดมไปด้วยกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพ ด้วยกลไกในการส่งเสริมคุณภาพเชิงผลิตภาพของกำลังแรงงานทั้งจากภายในประเทศและจากภายในภูมิภาคอาเซียน
- 2) เป็นตลาดแรงงานที่กำลังแรงงานต่างๆ ทั้งกำลังแรงงานที่เป็นสตรี แรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ และแรงงานต่างชาติ มีส่วนร่วมกันอย่างเต็มที่ในตลาดแรงงาน ด้วยการส่งเสริมลักษณะการทำงานที่ดี มีศักดิ์ศรี (Decent Work) มีความมั่นคงในการจ้างงานและค่าจ้าง ตลอดจนผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ ที่เหมาะสมให้เกิดแก่กำลังแรงงานทุกประเภท
- 3) เป็นตลาดแรงงานที่มีอุปสงค์และอุปทานสอดคล้องกันได้ดียิ่งขึ้น
- 4) มีการวางแผนด้านตลาดแรงงานเพื่อเติมจากที่มีอยู่ในระยะสั้น เป็นการขยายสู่การวางแผนระยะกลางและระยะยาว โดยมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดในลักษณะที่รองรับการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขัน และโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปของประเทศสมาชิกและภูมิภาคอาเซียน

ทั้งนี้ เงื่อนไขเบื้องต้น คือ ความร่วมมือทั้งภายในแต่ละประเทศสมาชิก และระหว่างประเทศสมาชิกทั้งปวงของอาเซียน คือการมีฐานข้อมูลด้านตลาดแรงงานที่ทันสมัยอยู่เสมอ เปรียบเทียบกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับที่เจาะลึกเป็นรายอุตสาหกรรม และรายอาชีพ ในลักษณะที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงอุปสงค์และอุปทานได้ รวมทั้งเรื่องของการยอมรับซึ่งศักยภาพของแรงงานและมาตรฐานของแรงงานที่จะได้รับการพัฒนาในอนาคต

กรอบแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ด้านตลาดแรงงาน

ประเด็นสำคัญที่จะนำไปสู่สภาพของตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนได้แก่การมองนโยบายร่วมกันของประเทศสมาชิกว่าในภูมิภาคอาเซียนจะมีตลาดแรงงานของภูมิภาคที่มีคุณภาพในเชิงผลิตภาพ ซึ่งการผลักดันให้แต่ละประเทศตระหนักถึงความสำคัญของผลิตภาพการผลิตเป็นเรื่องที่รัฐบาลของทุกๆ ประเทศร่วมมือกันจัดการ จากสภาพของตลาดแรงงานในภูมิภาคที่มีปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานที่ไม่

* โดย พัชรวณิช วงศ์บุญสิน

สัมพันธ์กับความต้องการของผู้ผลิตทำให้บางประเทศขาดแคลนกำลังแรงงาน และบางประเทศมีกำลังแรงงานเกินความต้องการ ดังนั้น การกำหนดยุทธศาสตร์ด้านตลาดแรงงานในภูมิภาคจำเป็นต้องมีความเห็นพ้องกันของทุกๆ ประเทศที่จะสร้างเครือข่ายในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับกำลังแรงงานในประเภทและอาชีพต่างๆ เพื่อที่จะได้เปิดโอกาสให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศได้ทันกับความต้องการที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม ภายใต้งานยังมีประเด็นที่จะต้องตกลงร่วมกันระหว่างประเทศอาเซียนคือ เรื่องของการยอมรับมาตรฐานของฝีมือหรือทักษะของแรงงาน โดยการยอมรับในมาตรฐานที่จะกำหนดขึ้นร่วมกัน

การผลักดันให้เกิดการยอมรับในมาตรฐานฝีมือหรือทักษะของกำลังแรงงานนั้นประเด็นที่แต่ละประเทศควรดำเนินการทันทีคือการดำเนินการให้เกิดการปรับปรุงด้านมาตรฐานในแต่ละประเทศ โดยจุดเริ่มต้นจะต้องมาจากการมีข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับการจัดการในด้านต่างๆ ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะและฝีมือของแรงงานในส่วนที่ประเทศมีความเชี่ยวชาญ

3.2 นโยบายด้านการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์ระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

จากการสำรวจความคิดเห็นโดยอาศัยกระบวนการ Delphi 3 รอบ ครอบคลุม ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้มีส่วนได้เสียในประเทศไทยในภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคแรงงาน ภาคประชาสังคม และภาควิชาการ 95 ท่าน ในช่วงปี 2549 โครงการวิจัยนี้พบความสอดคล้องกันเกี่ยวกับแนวทางที่ควรจะเป็นในช่วงระหว่างการปรับตัวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ปี 2550-2558) ในประเด็นหลักต่อไปนี้

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

1) ประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งแรงงานต้องเสริมสร้างเสาหลักทั้ง 3 ให้มั่นคง อันได้แก่ ด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยการส่งเสริมศักยภาพและเกียรติภูมิของแรงงานต่างชาติดังเดิมที่ ทั้งนี้ ภายใต้บรรยากาศแห่งเสรีภาพ ความยุติธรรมและเสถียรภาพ อันเนื่องมาจากกฎหมาย ระเบียบและนโยบายของประเทศสมาชิกอาเซียน

2) ด้วยเหตุผลทางมนุษยธรรม ประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งแรงงานจำเป็นต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด เพื่อแก้ปัญหาในกรณีแรงงานต่างชาติดำเนินการโดยผิดกฎหมาย

3) ประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งแรงงานต้องตระหนักถึงสิทธิและเกียรติภูมิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างชาติดังเดิมที่ และสมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วย ทั้งนี้ โดยปราศจากการทำลายการบังคับใช้กฎหมายและนโยบายของประเทศผู้รับ

ปฏิญญาดังนี้ ไม่มีนัยยะเกี่ยวกับการทำให้แรงงานผิดกฎหมาย กลายเป็นแรงงานถูกกฎหมาย

ยุทธศาสตร์การปรับตัวของไทยควรเป็นไปในลักษณะดังนี้

1) การบริหารจัดการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานข้ามชาติ ควรยกระดับขึ้นเป็นวาระแห่งชาติ มีการจัดทำวิสัยทัศน์ นโยบายและยุทธศาสตร์ระดับชาติ มีแผนระยะกลาง-ยาว ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายกำลัง

แรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้ ต้องมีองค์กรอิสระขึ้นตรงต่อสำนักนายกรัฐมนตรีทำหน้าที่ในการดูแลบริหารจัดการ โดยมีส่วนร่วมของ หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในภาครัฐ ภาคผู้ประกอบการ ภาคประชาสังคม โดยใช้เป้าหมายจัดการแรงงาน เป็นตัวตั้ง และใช้กลไกภาครัฐดำเนินการร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของประเทศ

2) การบริหารจัดการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานข้ามชาติ ควรมีลักษณะบูรณาการระหว่าง การติดตามเฝ้าระวัง เชื่อมโยงกับการจัดทำนโยบายการอนุญาต/หรือกำหนดทิศทางของการเคลื่อนย้ายแรงงาน ข้ามชาติ เพื่อให้มาตรการและนโยบายต่างๆ ที่ออกมาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3) ควรพิจารณาศักยภาพของกระทรวงแรงงานว่าสามารถบริหารจัดการในเรื่องการบริหาร จัดการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานข้ามชาติได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้ ควรแสวงหาแนวทางและจัดตั้งองค์กรอิสระเป็น กลไกการบริหารจัดการระดับชาติบริหารจัดการและกำกับดูแลการย้ายถิ่นข้ามชาติ โดยการมีส่วนร่วมของ หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในภาครัฐ ภาคผู้ประกอบการ ภาคประชาสังคม

4) ยกระดับศักยภาพและประสิทธิภาพความร่วมมือกันระหว่างกลไกต่างๆ ในและนอกภาครัฐ ในการกำกับ ควบคุม จัดระเบียบ กำหนดพื้นที่อนุญาตให้ทำงาน เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานต่างชาติดูถูก ภายหลังไหลเข้าสู่พื้นที่ชั้นในของประเทศ และผลักดันกลับประเทศต้นทาง

5) ส่งเสริมการนำเข้าแรงงานตามบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือด้านแรงงานที่รัฐบาล ไทยได้ทำร่วมกับลาว กัมพูชา และพม่า ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตกลงกัน โดยควรมีการกำหนดจำนวนแรงงาน จากประเทศเพื่อนบ้านและประเมินผลการดำเนินการร่วมกับภาคเอกชน เพราะมีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องเพื่อการ ปรับปรุงในการกำหนดนโยบายต่อไป

6) พัฒนาระบบการจ้างกำลังแรงงานรวมทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงาน

7) มีนโยบายและมาตรการรองรับแรงงานไทยคืนถิ่นอย่างครอบคลุม ประสพการณ์จากการ ทำงานในต่างประเทศจะทำให้แรงงานท้องถิ่นมีผลิตภาพมากขึ้น ซึ่งสามารถเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจแก่ ประเทศบ้านเกิด นอกจากนี้ ควรหางานให้แรงงานไทยที่ประสงค์จะกลับมาทำงานในประเทศโดยได้ ค่าตอบแทนตามความสามารถ หรือให้มีการถ่ายทอดความรู้แก่แรงงานที่จะไปทำงานต่างประเทศ

8) ควรมีการทำประมาณการความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ และระบุอุตสาหกรรม รายอาชีพเพื่อดูสัดส่วนและความจำเป็นในการนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน

9) ต้องทำการศึกษาวิจัยให้ชัดเจนว่า งาน 4D ที่แรงงานต่างชาติทำ เป็นงานที่คนไทยไม่ทำ จริง โดยควรมีความคิดเห็นร่วมกันของทุกภาคส่วนว่า ประเภทใดที่คนไทยส่วนใหญ่ไม่ประสงค์จะทำแล้ว เพื่อที่จะได้หาแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงาน

10) ควรมีการสำรวจความคิดเห็นของแรงงานไทย และประชาชนทุกภาคส่วน ทั้งด้านบวกและลบ เนื่องจากกลุ่มเหล่านี้มีความเชื่อมโยงกันทั้งทางโครงสร้างเศรษฐกิจและทางสังคม ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้าง ความยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรมในประเทศ

11) ควรมีการตรวจสอบติดตาม สิทธิหรือผลประโยชน์ที่พึงได้รับตามหลักสิทธิมนุษยชนของ แรงงานที่เคลื่อนย้ายเข้าเมืองทุกประเภท

12) ควรมีการพิจารณาผลได้ ผลเสีย และภัยคุกคามจากการใช้แรงงานข้ามชาติ และทำแนว ทางแก้ไข/ปรับปรุงหากมีปัญหาเกิดขึ้น

13) ส่งเสริมให้มีการอำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานคุณภาพ จากภายใน ภูมิภาคอย่างเป็นระบบ ในลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการและทิศทางการยกระดับความสามารถด้าน การแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสากลร่วมกัน แต่ทั้งนี้ ไทยจำเป็นต้องจัดระบบแรงงานภายในประเทศให้ เรียบร้อยก่อน

14) ให้ความสำคัญกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยกำหนดเป็นเงื่อนไขทั้งในการส่งและรับแรงงานเข้าทำงาน เนื่องจากการมีทักษะฝีมือจะช่วยสร้างความมั่นใจให้ประเทศรับ (receiving countries) มีความมั่นใจว่าแรงงานดังกล่าวมีทักษะที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ ยังเป็นการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานทางหนึ่ง รวมทั้งสามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกันในสังคมของประเทศผู้รับได้

แนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายของไทยในระยะต่อไป

เพื่อให้การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในประเทศไทยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น หน่วยงานราชการของไทยควรกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในประเทศไทยเสียใหม่ โดยให้กำหนดในลักษณะเป็นยุทธศาสตร์ที่จะสามารถแก้ไขปัญหาได้เบ็ดเสร็จเด็ดขาดทั้งระบบในระยะยาว โดยยุทธศาสตร์ดังกล่าวนี้ให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการตอบสนองต่อความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการ ไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานไทย การไม่สร้างการพึ่งพาแรงงานราคาถูกจนกระทบต่อแนวทางการพัฒนาประเทศในระยะยาวที่จะต้องยกระดับการผลิตของประเทศให้สูงขึ้น รวมทั้งไม่ก่อจุดอ่อนขึ้นในทางความมั่นคงของชาติด้วย ลักษณะแนวทางสำคัญควรเป็น ดังนี้

(1) ให้เร่งรัดการนำเข้าแรงงานต่างชาติอย่างถูกต้อง หรือปรับเปลี่ยนในส่วนที่ผิดกฎหมายให้ถูกต้องตามกฎหมาย ในส่วนที่ผิดกฎหมายให้เร่งรัดดำเนินการสกัดกั้น จับกุมดำเนินคดีตามกฎหมาย โดยเฉพาะให้ดำเนินการกับนายจ้างที่ลักลอบจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายอย่างจริงจัง

(2) ให้อำนาจการแก้ไขปัญหาโดยการผ่อนผันการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายเป็นคราวๆ ดังที่เคยปฏิบัติมา และให้จัดระบบการนำเข้าแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

(3) ให้มีองค์กรบริหารจัดการเป็นเฉพาะ ดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยทำหน้าที่ศึกษา วิจัยขนาดความต้องการแรงงานต่างชาติทั้งระบบในแต่ละช่วงเวลา พิจารณากำหนดจำนวนและประเภทแรงงานที่ควรอนุญาตให้จ้างโดยพิจารณาให้เกิดผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศ ไม่เป็นการแย่งงานคนไทยและกระทบต่อแนวทางการพัฒนาการผลิตของประเทศในระยะยาว รวมทั้งไม่สร้างผลกระทบหรือจุดอ่อนต่อความมั่นคงของชาติ ตลอดจนวางระบบการบริหารและติดตามประเมินผลการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ในส่วนของการจัดตั้งองค์กรบริหารจัดการเป็นการเฉพาะนั้น ได้มีแนวคิดของการจัดตั้งเป็นองค์กรอิสระที่มีหลายหน่วยงานเข้ามาดูแลเป็นการเฉพาะ เนื่องจากเห็นว่าการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างชาตินั้นมีขอบข่ายกว้างขวางเกินขอบเขตของกระทรวงแรงงาน จึงควรมีโครงการจัดตั้งองค์กรอิสระ เพื่อให้มีอำนาจหน้าที่ดูแลเรื่องคนต่างชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย ซึ่งไม่ใช่เฉพาะแรงงานเท่านั้น แต่รวมถึงคนต่างชาติทุกประเภทที่เข้าเมืองผิดกฎหมาย อย่างไรก็ตาม การสร้างองค์กรขึ้นมาใหม่นี้จะต้องไม่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานรัฐที่ทำงานด้านนี้อยู่แล้ว เช่น ในเรื่องของผู้ลักลอบเข้าเมืองก็มีสำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (สตม.) เป็นผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบอยู่แล้ว และในส่วน of แรงงานต่างชาติก็มีสำนักงานจัดระบบแรงงานต่างชาติของกระทรวงแรงงาน อยู่แล้วเช่นกัน ทั้งนี้ ควรจะได้มีการพิจารณาให้ถိถ้วนและรอบคอบถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีองค์กรใหม่ เมื่อเทียบกับการปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานที่ดำเนินการเดิมอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของความรวดเร็วในการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความต่อเนื่องในการดำเนินงาน และการขยายขอบข่ายของงานให้ครอบคลุมทุกๆ ด้าน ที่เป็นเรื่องสำคัญที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง of แรงงานต่างชาติ มิฉะนั้นจะเป็นการตั้งหน่วยงานซ้ำซ้อนและสูญเสียงบประมาณโดยไม่จำเป็น อนึ่ง สำหรับองค์กรที่ดำเนินงานด้านนโยบายที่มีอยู่ในปัจจุบัน ควรมีผู้แทนของหน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมเป็นกรรมการด้วย เพื่อที่จะได้สะท้อนความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่ต้องการใช้แรงงาน เพื่อกำหนดนโยบายจะได้ครอบคลุมและเหมาะสมกับสถานการณ์

นอกจากนี้ การอนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายในอาชีพและอุตสาหกรรมที่มีหลักฐานแสดงว่ามีการขาดแคลนแรงงานไทยจริง อาจเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาเรื่องแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในประเทศไทยได้ เนื่องจากผู้ประกอบการซึ่งมีความต้องการใช้แรงงานไร้ฝีมือมาทำงานในกิจการของตน และไม่สามารถหาแรงงานไทยมาทำงานในกิจการนั้นได้ ก็จะหันมาใช้วิธีนำเข้าแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อขจัดปัญหาต่างๆ ที่อาจตามมาจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ทั้งนี้ ต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านแรงงานของผู้ประกอบการอาจสูงขึ้น เนื่องจากจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และการจัดสวัสดิการขั้นต่ำให้กับแรงงานต่างชาติ เช่นเดียวกับแรงงานไทยด้วย แต่ต้นทุนด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายที่ผู้ประกอบการต้องจ่ายให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อเสี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแต่เดิมนั้น อาจหักลบกลบหักกันได้ และถ้าเป็นเช่นนั้นผู้ประกอบการก็จะหันมาใช้แรงงานที่นำเข้าอย่างถูกต้องตามกฎหมายมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ในสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายมักจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานในอัตราที่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำอย่างมาก และสวัสดิการที่จัดให้แรงงานก็มีค่อนข้างน้อย ซึ่งเมื่อรวมค่าสินบนที่จ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อไม่ให้เอาผิดต่อการกระทำที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ก็ยังต่ำกว่าการจ่ายค่าจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ดี และในกรณีที่ยังมีการลักลอบข้ามเขตชายแดนเข้ามาประเทศไทยได้อย่างไม่ยากนัก และเจ้าหน้าที่ของรัฐยังรับสินบนจากผู้ประกอบการอยู่ การลักลอบจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายในไทยก็ยังคงมีอยู่ การแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้หมดไปหรือให้เหลือน้อยลงที่สุด จะต้องมีการประกอบกันที่เข้มงวดและจริงจัง เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหการรับ “ส่วย” หรือรับสินบนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ทำหน้าที่สกัดกั้นตรวจตราและจับกุมด้วย รวมทั้งการสนับสนุนหน่วยงานปฏิบัติที่เกี่ยวข้องทั้งในเรื่องกำลังคนและงบประมาณ เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามนโยบายของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 นโยบายสังคมเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการสำรวจความคิดเห็นโดยอาศัยกระบวนการ Delphi 3 รอบ ครอบคลุม ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้มีส่วนได้เสียในประเทศไทยในภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคแรงงาน ภาคประชาสังคม และภาควิชาการ 95 ท่าน ในช่วงปี 2549 โครงการวิจัยนี้พบความสอดคล้องกันเกี่ยวกับแนวทางที่ควรจะเป็นในช่วงระหว่างการบริหารตัวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ปี 2550-2558) ในประเด็นหลักต่อไปนี้

อาเซียนยังห่างไกลอยู่มากจากการดำเนินการที่ควรจะเป็นในการบูรณาการทางเศรษฐกิจและสังคม สู้ตลาดแรงงานที่กำลังแรงงานทั้งหลายในภูมิภาคเป็นทั้งทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม และทุนทางวัฒนธรรม แนวทางดังกล่าวนี้มีความจำเป็นสำหรับประชาคมอาเซียน ทั้งนี้ การปรับตัวที่เหมาะสม แบ่งออกได้ 2 ส่วนคือ

1) การปรับในเชิงทัศนคติ ซึ่งเงื่อนไขที่สำคัญเบื้องต้น คือ การปรับทัศนคติใหม่ในลักษณะของการสร้างจิตวิญญาณของการเป็นคนอาเซียนด้วยกันจำเป็นต้องลงลึกถึงระดับประชาชน ทั้งในระดับประชาชนทั่วไป และประชาชนวัยแรงงาน

2) การปรับตัวในเชิงปฏิบัติ แบ่งออกได้ 2 ระดับ คือ

- ระดับประเทศสมาชิก แบ่งออกได้เป็น

- การปรับตัวสานต่อจากแนวทางที่มีอยู่แนวทางการให้ความคุ้มครองชาวต่างชาติที่ทำงานในมาเลเซีย ซึ่งนอกจากการคุ้มครองในส่วนต่างๆ ที่พบได้ในประเทศอื่นแล้ว ยังมีกรคุ้มครองด้านการกีดกันในการจ้างงาน การคุ้มครองกรณีตกงาน กรณีบาดเจ็บ กรณีเสียชีวิต นับเป็นตัวอย่าง

ที่ดีในการที่ประเทศปลายทางทั้งหลายในภูมิภาค รวมถึงประเทศไทยและสิงคโปร์ ซึ่งเป็นประเทศในกลุ่มแรกของอาเซียนที่การปันผลทางประชากรกำลังจะหมดลงนั้น น่าจะปรับปรุงมาตรการภายในประเทศที่มีอยู่ในเบื้องต้น

● ในระดับองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงแรงงาน ในแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น ควรมีการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติ โดยในการเริ่มต้นการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาตินั้น ควรพิจารณานำประเด็นต่อไปนี้เป็นองค์ประกอบ

ก) มีการวางแผนงานในระยะยาว และต้องดำเนินงานอย่างจริงจัง
ข) มีการกำหนดความหมาย ทิศทางของการทำงาน เมื่อเริ่มแผนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเข้ามาใช้

ค) แรงงานทุกระดับต้องมีส่วนร่วม

ง) ผู้นำองค์กรจะต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

จ) องค์กรจะต้องมีความสามารถในการนำเป้าหมายกลยุทธ์มาปฏิบัติ

ในงานประจำวัน

ฉ) ทั้งฝ่ายบริหารและผู้นำแรงงาน ร่วมลงประชามติในเรื่องราวและปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นการร่วมกันแก้ไขปัญหา (ในกรอบขอบเขตที่ฝ่ายบริหารกำหนด)

● ระดับภูมิภาคอาเซียน ได้แก่ การปรับตัวในแนวทางใหม่ในลักษณะที่เอื้อต่อผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกอย่างยั่งยืน นั่นคือ การที่ประเทศปลายทางคืนผลประโยชน์จากการลงทุนในการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ประเทศต้นทางได้ลงทุนไปกลับคืนสู่ประเทศต้นทาง ในรูปของการถ่ายโอนผลประโยชน์ด้านบำนาญที่แรงงานข้ามชาติได้รับจากประเทศปลายทางกลับไปยังประเทศบ้านเกิด ซึ่งควรจะเป็นโครงการการริเริ่มนโยบายที่จำเป็นต้องได้รับความเห็นชอบและร่วมมือกันของทุกประเทศสมาชิกอาเซียน

3.4 มาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงาน

จากการวิจัยเอกสาร ตารางที่ 4 แสดงให้เห็นถึงกระแสดความต้องการที่สอดคล้องกันของประเทศสมาชิกอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่มีระดับการพัฒนาเศรษฐกิจใกล้เคียงหรือต่ำกว่าไทยในการยกระดับความร่วมมือด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกันมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน 4 ประเด็นหลักต่อไปนี้

- 1) ทักษะความสามารถที่ได้มาตรฐานของกำลังแรงงาน เป็นกุญแจสำคัญสู่ผลิตภาพของกำลังแรงงาน และความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ
- 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) ไปรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตารางที่ 3.1 ข้อคิดเห็นต่อแนวทางที่ควรปรับปรุงด้านการพัฒนาฝีมือกำลังแรงงาน:

ข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร

ประเทศ	ผู้แสดงความคิดเห็น	ข้อคิดเห็น	แหล่งข้อมูล
อินโดนีเซีย	Harry Heriawan Saleh (Director General, Research Development and Information, Ministry of Manpower and Transmigration)	1) ควรให้การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานและการศึกษาภายในภูมิภาคมีการดำเนินการในลักษณะที่สอดคล้องกันเป็นมาตรฐานของภูมิภาค 2) ประเทศสมาชิกควรมีความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่อง	Department of Skill Development (2004)
	Hotma Panjaitan (Spokesman, Ministry of Manpower and Transmigration)	ควรมีการจัดทำมาตรฐานร่วมระดับภูมิภาคด้านฝีมือและสมรรถนะสำหรับกำลังแรงงานทุกคนในภูมิภาคแทนที่จะเน้นการอิงมาตรฐานของแต่ละประเทศ	www.indonesian-embassy.fl/international5_2003.htm (p. 1)
มาเลเซีย	Zainuddin Bin Yahaya (Principal Assistant Director MOSQ)	1) การยกระดับคุณภาพครูฝึก 2) ความจริงใจของครูฝึก 3) ความร่วมมือจากผู้ประกอบการภายนอก	Department of Skill Development (2004)
ลาว	ผู้แทนระดับสูงของกระทรวงแรงงานฯ ทว่าแหล่งข้อมูลไม่ได้ระบุชื่อ	ควรมีการจัดทำมาตรฐานร่วมระดับภูมิภาคด้านฝีมือและสมรรถนะสำหรับกำลังแรงงานทุกคนในภูมิภาคมิฉะนั้น ตลาดแรงงานใน	www.indonesian-embassy.fl/international5_2003.htm (p. 1)

ประเทศ	ผู้แสดงความคิดเห็น	ข้อคิดเห็น	แหล่งข้อมูล
		ภูมิภาคจะถูกครองโดยแรงงานจากสิงคโปร์ มาเลเซีย ไทย และฟิลิปปินส์	
เวียดนาม	ผู้แทนระดับสูงของกระทรวงแรงงานฯ ทว่าแหล่งข้อมูลไม่ได้ระบุชื่อ	ควรมีการจัดทำมาตรฐานร่วมระดับภูมิภาคด้านฝีมือและสมรรถนะสำหรับกำลังแรงงานทุกคนในภูมิภาคมิฉะนั้น ตลาดแรงงานในภูมิภาคจะถูกครองโดยแรงงานจากสิงคโปร์ มาเลเซีย ไทย และฟิลิปปินส์	www.indonesian-embassy.fl/international5_2003.htm (p. 1)
กัมพูชา	ผู้แทนระดับสูงของกระทรวงแรงงานฯ ทว่าแหล่งข้อมูลไม่ได้ระบุชื่อ	ควรมีการจัดทำมาตรฐานร่วมระดับภูมิภาคด้านฝีมือและสมรรถนะสำหรับกำลังแรงงานทุกคนในภูมิภาคมิฉะนั้น ตลาดแรงงานในภูมิภาคจะถูกครองโดยแรงงานจากสิงคโปร์ มาเลเซีย ไทย และฟิลิปปินส์	www.indonesian-embassy.fl/international5_2003.htm (p. 1)
พม่า	ผู้แทนระดับสูงของกระทรวงแรงงานฯ ทว่าแหล่งข้อมูลไม่ได้ระบุชื่อ	ควรมีการจัดทำมาตรฐานร่วมระดับภูมิภาคด้านฝีมือและสมรรถนะสำหรับกำลังแรงงานทุกคนในภูมิภาคมิฉะนั้น ตลาดแรงงานในภูมิภาคจะถูกครองโดยแรงงานจากสิงคโปร์ 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 Employment)	ความร่วมมือรูปแบบใหม่ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของกำลังแรงงานทุกคนใน	Joint Communique of The Fourteenth ASEAN Labour Ministers Meeting, 11-12

ประเทศ	ผู้แสดงความคิดเห็น	ข้อคิดเห็น	แหล่งข้อมูล
		ประชาคมแรงงานอาเซียน ด้วยการดำเนินการร่วมกัน เกี่ยวกับประเด็นการย้ายถิ่น ข้ามชาติ ข้อมูล ด้าน ตลาดแรงงาน ไปรับรอง มาตรฐานฝีมือแรงงาน	May 2000, Manila, Philippines

ที่มา: พัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน รวบรวมจากข้อมูลที่ปรากฏใน www.indonesian-embassy.fi/international5_2003.htm, Joint Communique of The Fourteenth ASEAN Labour Ministers Meeting, 11-12 May 2000, Manila, Philippines, Department of Skill Development (2004).

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวของอาเซียนต่อไปในอนาคตที่ได้จากการวิจัยเอกสารข้างต้น นับว่าสอดคล้องกันกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านแรงงานจากประเทศสมาชิกอาเซียนหลายประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จากประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียน อินโดนีเซีย และมาเลเซีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน 4 ประเด็นหลักข้างต้น

อนึ่ง ในส่วนของการจัดทำมาตรฐานความสามารถร่วมระดับภูมิภาค ซึ่งเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านแรงงานจากประเทศสมาชิกอาเซียนหลายประเทศ มีความเห็นเพิ่มเติมสอดคล้องกันถึงความจำเป็นที่ประเทศสมาชิกต้องส่งเสริมให้เกิดแนวทางต่อไปนี้

- 1) กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานครอบคลุมทักษะความสามารถที่เพิ่มสูงขึ้นในสายอาชีพแบบ Career Path ถึงทักษะระดับบน/วิศวกร/ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในการดำรงชีวิตด้วยสถานภาพทางเศรษฐกิจและทางสังคมอย่างเหมาะสม
- 2) 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 3.2 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านแรงงานของประเทศสมาชิกอาเซียน
ต่อแนวทางมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานที่ควรจะเป็นในอนาคต:
ประเด็นที่เป็นความเห็นสอดคล้องกันจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ประเด็น	แนวทางที่ควรจะเป็น	สภาพปัญหาที่เป็นอยู่
มาตรฐานฝีมือเอื้อต่อการทำให้ระบบการฝึกอบรมผลิตกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพได้จริง	ระบบการฝึกอบรมผลิตกำลังแรงงานที่ได้มาตรฐานทักษะความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตและการเติบโตทางเศรษฐกิจ	ความต้องการของภาคการผลิตที่ทันสมัยและที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตที่ผ่านมา ยังไม่ได้สะท้อนอยู่ในกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
	การเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาและระบบการฝึกอบรม	ส่วนใหญ่ยังไม่เชื่อมโยงกันอย่างเต็มที่นัก
	หลักสูตรการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและความต้องการของภาคการผลิต ด้วยครูฝึกที่มีสมรรถนะรองรับได้ดี	อุปกรณ์การฝึกยังไม่ทันสมัย ต้องยกระดับสมรรถนะของครูฝึกให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง งบประมาณด้านการฝึกยังไม่รองรับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างครอบคลุม
กรอบมาตรฐานฝีมือที่เอื้อต่อการต่อยอดอย่างก้าวในสายอาชีพ	กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานครอบคลุมทักษะความสามารถที่เพิ่มสูงขึ้นในสายอาชีพแบบ Career Path ถึงทักษะระดับบน/วิศวกร/ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงานและการดำรงชีวิตด้วยสถานภาพทางเศรษฐกิจและทางสังคมอย่างเหมาะสม	บางประเทศยังไม่ปรับตัวให้เชื่อมโยงต่อกัน ถึงแม้ว่ามีกลไกรองรับอยู่บ้างแล้ว
	ระบบการยอมรับทักษะความสามารถที่ได้รับการยกระดับตามมาตรฐานทั้งในการได้เข้าต่อยอดในสายอาชีพและในด้านค่าตอบแทน	การขาดแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพและทัศนคติที่เหมาะสมทั้งในส่วนของหน่วยงานภาครัฐ ภาคผู้ประกอบการผลิตและภาคกำลังแรงงาน/ลูกจ้าง
การยอมรับมาตรฐานฝีมือแห่งชาติในตลาดแรงงาน	การยอมรับในภาคการผลิตต่อการนำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติไปใช้อย่างจริงจัง	ส่วนใหญ่เน้นแนวทางความสมัครใจ ภาคผู้ประกอบการยังไม่เล็งเห็นบทบาทของทั้งมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือของลูกจ้างเท่าที่ควร
		มาตรฐานฝีมือที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความหลากหลาย กรอบที่มีอยู่ในระดับชาติไม่รองรับความต้องการของภาคการผลิตได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของภาคการผลิตที่มีศักยภาพการเติบโตสูงและอิงมาตรฐานสากล หรือแนวทางกรอบมาตรฐานที่ประเทศผู้ลงทุนเป็นหลัก

ประเด็น	แนวทางที่ควรจะเป็น	สภาพปัญหาที่เป็นอยู่
กรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการในภาคการผลิตของประเทศปลายทางและลดช่องว่างด้านการพัฒนาระหว่างประเทศต้นทางกับประเทศปลายทางได้	Mutual Recognition Arrangements พร้อมกลไกบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ร่วมกับความร่วมมือด้านการพัฒนาระดับทักษะฝีมือกำลังแรงงานที่ได้มาตรฐานระหว่างประเทศปลายทางกับประเทศต้นทาง	ระบบมาตรฐานและสาระที่แตกต่างกันระหว่างมาตรฐานที่มีอยู่ในภูมิภาค
		การขาดกลไกระดับภูมิภาค
		ประเทศสมาชิกอาเซียนยังไม่ได้ร่วมมือกันอย่างจริงจังและทั่วถึงในด้านการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการพัฒนาระดับทักษะฝีมือกำลังแรงงาน
		ประเทศต้นทางไม่ทราบถึงความต้องการและมาตรฐานฝีมือของประเทศปลายทางอย่างแท้จริง
		ขาดระบบในการอำนวยความสะดวกในการเปรียบเทียบข้อมูลด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

ที่มา: พัชรพล วังบุญสิน จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านแรงงานของประเทศสมาชิกอาเซียนที่ร่วมในการประชุม ILO/SKILLS-AP/THAILAND Regional Technical Meeting on Developing Skills Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries, at BP Samila Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June 2006 (Sopha Sem, The Cambodian Federation of Employers and Business Associations (CAMFEBA); Qoen Tep, Deputy Director General, Technical Vocational Education and Training (TVET), Ministry of Labor and Vocational Training (MoVT), Cambodia; Raja Mustakim, Riau Island, Chamber of Commerce & Industry Office, Indonesia; M. Moejiman, Director of Standard & Competent Training Program, The Labor Department of the Republic of Indonesia; Phouvanh Chanthavong, Director of Lao-Korea Vocational Training Center, Department of Labor, Ministry of Labor and Social Welfare, Lao PDR; Siti Fauzah Jumadi, Senior Assistant Director, National Vocational Training Council, Ministry of Human Resources, Malaysia; Norhuda Salim, Senior Assistant Director, National Vocational Training Council, Ministry of Human Resources, Malaysia)

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้มีส่วนได้เสียในประเทศไทย

จากการสำรวจความคิดเห็นโดยอาศัยกระบวนการ Delphi 3 รอบครอบคลุมผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้มีส่วนได้เสียในประเทศไทยในภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคแรงงาน ภาคประชาสังคม และภาควิชาการ 95 ท่าน ในช่วงปี 2549 โครงการวิจัยนี้พบความสอดคล้องกันเกี่ยวกับแนวทาง ที่ควรจะเป็นในช่วงระหว่างการปรับตัวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ปี 2550-2558) ระหว่างความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียในประเทศไทยและความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รัฐของประเทศสมาชิกจากการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกข้างต้น ในประเด็นหลักต่อไปนี้

- 1) ทักษะความสามารถที่ได้มาตรฐานของกำลังแรงงาน เป็นกุญแจสำคัญสู่ผลิตภาพของกำลังแรงงาน และความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ

- 2) ระบบมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการรองรับความต้องการในตลาดแรงงานและเป้าหมายการพัฒนาในระดับความสามารถการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ
- 3) ควรมีความร่วมมือสู่มาตรฐานความสามารถร่วมระดับภูมิภาคในลักษณะที่ได้มาตรฐานระดับสากล ในฐานะกรอบอ้างอิงสำหรับประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง โดยแต่ละประเทศปรับยกระดับกรอบมาตรฐานความสามารถที่ยังไม่ได้มาตรฐานสากลสู่ระดับที่ภูมิภาคและสากลพึงยอมรับได้
- 4) ควรมีแนวนโยบายร่วมกันในภูมิภาคในการสร้างเสริมให้กรอบมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานความสามารถระดับชาติเป็นกรอบที่เอื้อต่อการต่อยอดอย่างก้าวหน้าในสายอาชีพ ครอบคลุมทักษะความสามารถที่เพิ่มสูงขึ้นในสายอาชีพแบบ Career Path ถึงทักษะระดับบน/วิศวกร/ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในการดำรงชีวิตด้วยสถานภาพทางเศรษฐกิจและทางสังคมอย่างเหมาะสม
- 5) ควรมีแนวนโยบายร่วมกันในภูมิภาคในการสร้างเสริมให้ระบบการยอมรับทักษะความสามารถที่ได้รับการยกระดับตามมาตรฐานทั้งในการได้เข้าต่อยอดในสายอาชีพและในด้านค่าตอบแทน
- 6) ควรมีแนวนโยบายร่วมกันในภูมิภาคในการสร้างเสริมให้การยอมรับในภาคการผลิตต่อการนำมาตรฐานฝีมือแห่งชาติไปใช้อย่างจริงจัง
- 7) ควรมีแนวนโยบายร่วมกันในภูมิภาคในการพัฒนาหลักสำคัญ 2 ประการต่อไปนี้รองรับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการในภาคการผลิตของประเทศปลายทางและลดช่องว่างด้านการพัฒนาระหว่างประเทศต้นทางกับประเทศปลายทางได้
 - 7.1) Mutual Recognition Arrangements ที่มีประสิทธิภาพซึ่งลงลึกถึงระดับต่ำกว่าระดับวิชาชีพ
 - 7.2) กลไกบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ
- 8) ควรมีแนวนโยบายร่วมกันในภูมิภาคในการยกระดับความร่วมมือด้านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานและการศึกษาภายในภูมิภาค ในฐานะเงื่อนไขเบื้องต้น ใน 2 ส่วน คือ
 - 8.1) การฝึกอบรมกำลังแรงงาน
 - 8.2) การฝึกอบรมครูฝึก
- 9) ควรมีแนวนโยบายร่วมกันในภูมิภาคในการสร้างเสริมให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาและระบบการฝึกอบรม
- 10) ควรมีแนวนโยบายร่วมกันในภูมิภาคในการสร้างเสริมให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและความต้องการของภาคการผลิต
- 11) ความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนในการพัฒนาระดับทักษะฝีมือกำลังแรงงานที่ได้มาตรฐานระหว่างประเทศปลายทางกับประเทศต้นทาง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ควรเป็นนโยบายระดับภูมิภาค

ทั้งนี้ ผู้มีส่วนได้เสียในประเทศไทยมีความเห็นสอดคล้องกันในการปรับตัวเพิ่มเติมดังต่อไปนี้คือ

- 1) ประเทศสมาชิกเห็นเป็นนโยบายร่วมกันในการให้ความสำคัญต่อการเร่งยกระดับความร่วมมือกันในการลดช่องว่างด้านผลิตภาพของแรงงานและก้าวสู่ความเท่าเทียมกันที่สุดในที่สุด

จากสภาพของภูมิภาคอาเซียนในปัจจุบันซึ่งแต่ละประเทศมีผลิตภาพการผลิตไม่เท่ากัน การเติบโตทางเศรษฐกิจไม่เท่ากัน มีช่องว่างของการพัฒนาในเรื่องกำลังการผลิต อีกทั้งคุณภาพของแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านผลิตภาพการผลิตของกำลังแรงงานยังไม่เพียงพอต่อการยกระดับศักยภาพการแข่งขันในระดับสากลของแต่ละประเทศสมาชิก ในขณะที่ประเทศต่างๆ ภายในภูมิภาคแบ่งเป็นประเทศรับกับประเทศส่งกำลังแรงงานไปทำงานในระหว่างกันนั้น การยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจภายใต้แนวทางที่จะบรรลุวิสัยทัศน์อาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการเป็นประชาคมอาเซียนนั้น ประเทศสมาชิกอาเซียนควรร่วมมือกันในการลดช่องว่างด้านผลิตภาพของแรงงานให้มีความเท่าเทียมกันมากที่สุด ซึ่งการยอมรับทักษะฝีมือร่วมกันของทักษะและคุณภาพฝีมือแรงงานในสาขาวิชาชีพ ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการเวียงจันทน์มีบทบาทสำคัญมาก ทว่า การที่จะบรรลุสู่การเป็นประชาคมอาเซียนที่มีศักยภาพในการแข่งขันอย่างยั่งยืนร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกล้วนจำเป็นจะต้องมีการขยายให้ครอบคลุมลึกถึงกำลังแรงงานในระดับทักษะที่ต่ำกว่าระดับวิชาชีพลงไป ซึ่งเป็นส่วนที่ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ในภูมิภาคเกี่ยวข้อง

2) การที่ประเทศสมาชิกอาเซียนร่วมมือกันผลักดันให้โครงการนาร่องที่ดำเนินมาอยู่แล้วในระดับอนุภูมิภาคให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของการบวกรวมมือ เขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย (IMT-GT) ในสาขาช่างเชื่อม และขยายต่อให้ครอบคลุมสาขาอาชีพต่างๆ มากขึ้น โดยมีการแบ่งปันประสบการณ์ความรู้ระหว่างอนุภูมิภาคต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนระหว่าง IMT-GT กับ GMS และประเทศสมาชิกอื่นๆ ของอาเซียนที่มีความพร้อมจะร่วมมือด้วย เช่น ฟิลิปปินส์ โดยประเทศไทยควรมีบทบาทนำ

3) ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนที่ขยายตัวจากระดับอนุภูมิภาคสู่ระดับภูมิภาคในการพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานความสามารถให้ก้าวสู่มาตรฐานภูมิภาคอย่างเป็นที่ยอมรับได้ในระดับสากล โดยให้ครอบคลุมสาขาอาชีพต่างๆ มากขึ้นเป็นลำดับ

อาเซียนยังคงอยู่ในระยะเริ่มต้นของการเกาะกระแสสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพยายามยึดมาตรฐานด้านทักษะและความสามารถ หรือสมรรถนะเป็นเกณฑ์ในเชิงคุณภาพ ฐานสำคัญอย่างยิ่งในการที่ก้าวสู่การยอมรับทักษะฝีมือแรงงานร่วมกันในระดับต่ำกว่าวิชาชีพลงมานั้น คือ การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เกิดขึ้นเป็นที่ยอมรับกันในฐานะมาตรฐานอาเซียนอย่างครอบคลุมอาชีพต่างๆ ทั้งนี้ การดำเนินการในการพัฒนาและจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับผลิตภาพกำลังแรงงานในภูมิภาคอาเซียนนั้น ส่วนใหญ่ยังเป็นการดำเนินการในระดับเอกภาค อาชีพของผู้ย้ายถิ่นระดับล่างและกลางยังไม่มีการจัดทำความตกลงยอมรับมาตรฐานฝีมือซึ่งกันและกันในระดับภูมิภาคอาเซียน

การที่ประเทศต่างๆ ในกลุ่มเศรษฐกิจหนึ่งๆ มีการยอมรับซึ่งกันและกันต่อทักษะความสามารถของกำลังแรงงานเป็นกระแสสำคัญที่เกิดขึ้นในส่วนต่างๆ ของโลก โดยอาเซียนยังคงมีสถานะภาพเป็นผู้ตามหลังที่ค่อนข้างห่างไกล โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับในสหภาพยุโรปซึ่งให้ความสำคัญกับการยอมรับทักษะฝีมือร่วมกันของทักษะและคุณภาพฝีมือแรงงานซึ่งย้ายถิ่นไปมาระหว่างกันภายในสหภาพยุโรป เพราะทำให้ผลิตภาพการผลิตของประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปแข่งขันได้ และเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวทางด้านมาตรฐานฝีมือ

4) ระบบมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานจะมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

4.1) กรอบมาตรฐานทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพ ซึ่งพัฒนาร่วมกันระหว่างภาครัฐกับภาคอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการในลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและเป้าหมายการพัฒนายกระดับความสามารถการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ

4.2) กำลังแรงงานที่ลงทุนกับตนเองในการเตรียมพร้อมพัฒนาทักษะความสามารถของตนตามมาตรฐานทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและเป้าหมายการพัฒนายกระดับความสามารถการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ

4.3) ผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการให้การยอมรับและนำกรอบมาตรฐานทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพ โดยมีการพิจารณาคัดสรรกำลังแรงงานเข้าทำงานบนฐานทักษะความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงาน ด้วยค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับทักษะความสามารถในการทำงานที่ยอมรับว่าได้มาตรฐานเหมาะสม ตลอดจนการพัฒนายกระดับทักษะความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปตามพลวัตรของภาคอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการและความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศในภาพรวม

5) การยกระดับความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกด้านข้อมูลตลาดแรงงาน ให้ทันสมัยและสามารถลงลึกจากรายอุตสาหกรรมถึงรายอาชีพ

เท่าที่ผ่านมาอาเซียนไม่มีนโยบายแวดล้อมร่วมกันชัดเจนในการพัฒนาตลาดแรงงานผลิตภาพ มีแต่ที่แต่ละประเทศทำกันเองโดยไม่ได้ปรึกษากัน ถึงแม้ว่าจะมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางตลาดแรงงานกันก็ตาม แต่ก็ไม่ใช่สื่อต่อการตัดสินใจ เพราะแต่ละประเทศจัดเก็บข้อมูลไม่ชัดเจน การเก็บข้อมูลในแต่ละภาคการผลิตไม่เหมือนกัน

6) ประเทศสมาชิกอาเซียน ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงกรอบกติกากฎระเบียบมาตรการต่างๆ ภายในประเทศตน ในการอำนวยความสะดวกให้มีการพัฒนาทักษะความสามารถของกำลังแรงงานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

สภาพปัญหาความร่วมมือทางด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในภูมิภาค ประกอบด้วย ระบบการฝึกอบรมของแต่ละประเทศยังไม่พร้อมที่จะไปถึงระดับสากล ส่วนใหญ่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการปรับปรุงกฎระเบียบทางด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติยังคงแตกต่างกันไปในภูมิภาค ขาดกลไกที่จะนำไปสู่ภาคปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางแก้ไขที่ควรจะเป็น

- ให้มีระบบการบันทึกประสบการณ์
- ให้มีการจำแนกและกำหนดระดับความสามารถของผู้ประกอบอาชีพและประเมินช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ
- ให้มีระบบการรับรองความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ
- ให้การประกอบอาชีพในบางสาขาอาชีพ ต้องดำเนินการโดยผู้ผ่านการรับรองความสามารถ
- ส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้ผ่านการรับรองความสามารถ
- เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรอาชีพและส่งเสริมให้องค์กรอาชีพหรือหน่วยงานของรัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรองความสามารถ
- จัดให้มีกองทุนส่งเสริมการประกอบอาชีพ เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนให้แก่ผู้ผ่านการรับรองความสามารถกู้ยืม ไปใช้ในการลงทุนประกอบอาชีพ อุดหนุนการดำเนินงานขององค์กรอาชีพและใช้จ่ายในการดำเนินงาน
- ให้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีแก่สถานประกอบกิจการที่จ้างงานผู้ผ่านการรับรองความสามารถ และจ่ายค่าจ้างที่กำหนดเพื่อแก้ปัญหาสภาพการจ้างงาน
- ให้สิทธิประโยชน์ในการใช้เครื่องหมายที่แสดงว่าเป็นสถานประกอบกิจการที่มีการใช้ผู้ผ่านการรับรองความสามารถ เพื่อประโยชน์ในการแข่งขันทางธุรกิจ

7) ความร่วมมือในระดับภูมิภาคสู่มาตรฐานร่วม หรือการยอมรับซึ่งกันและกันด้านมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงานในภูมิภาค อาจแบ่งเป็นระยะๆ ดังนี้

- ในช่วงปี 2550-2551 ประเทศสมาชิกอาเซียนควรร่วมมือกันศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมของการมีมาตรฐานความสามารถร่วมกันภายในภูมิภาค โดยพิจารณาประกอบกับแนวทางความคิด โดยเริ่มที่ด้านตัวแบบซึ่งกำลังดำเนินอยู่ในส่วนต่างๆ เช่น ในส่วนของ ASEAN Competency Framework ภายใต้การดำเนินการของ AADCP ในส่วนของ Regional Model on Competency Standards (RMCS) ของ ILO และในส่วนอื่นๆ ทั้งหลาย เพื่อทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ความซ้ำซ้อน และแนวทางที่เหมาะสมต่อไปสำหรับประเทศสมาชิกอาเซียนที่จะได้มาซึ่งแนวทางซึ่งมาจากความคิดเห็นที่สอดคล้องกันอย่างแท้จริง

- ปี 2552-2553 เมื่อทราบถึงความเป็นไปได้ อาจเริ่มกระบวนการเจรจาในการดำเนินการด้านมาตรฐานความสามารถร่วม หรือการยอมรับความสามารถซึ่งกันและกันในช่วงปี

- ปี 2554-2558 มีการขยายขอบข่ายความครอบคลุมของมาตรฐานความสามารถร่วมหรือการยอมรับความสามารถซึ่งกันและกันสู่สาขาอาชีพต่างๆ มากขึ้นเป็นลำดับ

- ปี 2558-2563 ยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาคอาเซียน ควรประกอบด้วยการทำงานที่กำลังแรงงานอาเซียนทุกระดับ ทุกภาคส่วน (ทั้งแรงงานท้องถิ่น แรงงานจากแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน และแรงงานย้ายถิ่นกลับ) ได้รับการยกระดับความรู้และทักษะฝีมือแรงงาน บนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาฝีมือตลอดชีวิต มีศักยภาพ มีทักษะหลากหลายรองรับตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่น และพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ รวมทั้งควรมี Mutual Recognition Arrangement ที่ชัดเจน ทั้งระดับวิชาชีพและระดับทักษะฝีมืออย่าง

กรอบกลุ่มสำหรับอุตสาหกรรมที่อาเซียนจะพัฒนาเป็นจุดแข็งในการแข่งขันในระดับสากลร่วมกัน ด้วยกรอบกติกาให้ประเทศสมาชิกอาเซียนทุกประเทศมี commitment ในทางปฏิบัติ มีมาตรฐานการทดสอบฝีมือแรงงานของภูมิภาค โดยกำหนดร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ตลอดจนมีองค์กรระดับภูมิภาคในการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ติดตามและประเมินผล

8) ประเทศไทยควรมีบทบาทสำคัญในการผลักดันแนวทางดังกล่าวข้างต้นให้เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระตุ้นความร่วมมือและการประสานงานแบบเครือข่ายด้านข้อมูลทางด้านตลาดแรงงานที่ทันต่อเหตุการณ์ ตลอดจนการแลกเปลี่ยนข้อมูลเชิงนโยบาย แนวทางดำเนินการ และผลการดำเนินการของแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียนให้เป็นที่ยอมรับกันภายในภูมิภาคอย่างโปร่งใส ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์

- ปี 2550-2553 จำเป็นต้องสร้างฐานการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานให้แข็งแกร่งมากขึ้น ด้วยการสานต่อนโยบายที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาประชากรทั้งในและนอกระบบให้เป็นกำลังแรงงานที่มีทักษะความสามารถและปรับตัวได้ มีการเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะตลอดชีวิต มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยมีการบังคับใช้อย่างจริงจัง และครอบคลุมทุกภาคส่วนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การยกระดับคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนฐานการเรียนรู้และพัฒนาทักษะต่อยอดสมรรถนะในการทำงานได้ตลอดชีวิต มีการปรับปรุงแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น แรงจูงใจด้านอัตราค่าจ้างที่เป็นไปตามทักษะ โดยเริ่มจากบางอุตสาหกรรมก่อน เป็นการนำร่อง

- ปี 2550-2558 ประเทศไทยควรยึดเป็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศในการอำนวยความสะดวกให้กำลังแรงงานในประเทศทุกระดับ ทุกภาคส่วน (แรงงานไทยในและนอกระบบ แรงงานไทยย้ายถิ่นกลับ แรงงานจากแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน และแรงงานย้ายถิ่นกลับ) ได้รับการยกระดับความรู้และทักษะฝีมือแรงงานบนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาฝีมือตลอดชีวิต มีศักยภาพ มีทักษะหลากหลายรองรับตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่น และพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ตลอดจนการมีมาตรฐานระดับชาติที่ชัดเจน ทั้งระดับวิชาชีพและระดับทักษะฝีมืออย่างครอบคลุมสำหรับอุตสาหกรรมที่อาเซียนจะพัฒนาเป็นจุดแข็งในการแข่งขันในระดับสากล ในระดับที่ทัดเทียมกับมาตรฐานสูงสากล

- ปี 2550-2558 ประเทศไทยมีบทบาทนำในความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกด้านฝึกอบรมยกระดับความสามารถของกำลังแรงงานของประเทศสมาชิกด้วยกันเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการที่ไทยเข้าไปมีส่วนฝึกอบรมยกระดับความสามารถของกำลังแรงงานของประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียน ผ่านสถาบันฝึกอบรมนานาชาติที่มีอยู่แล้วที่เชียงราย สงขลา และสถาบันฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ไทยไปจัดตั้งอยู่แล้วในประเทศสมาชิกใหม่นั้นอย่างเข้มแข็งมากขึ้น โดยมีบทบาทนำในการเหนี่ยวนำความร่วมมือจากองค์กรระหว่างประเทศที่มีความชำนาญการด้านเทคนิคและเงินทุนในกระบวนการดังกล่าว

- ปี 2558-2563 ประเทศไทยควรมีบทบาทในการผลักดันให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกันในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนที่นำไปใช้ปฏิบัติได้จริง รวมทั้งผลักดันให้มีการยอมรับซึ่งกันและกันด้านมาตรฐานความสามารถของกำลังแรงงานในอาเซียนอย่างครอบคลุม โดยอาศัยความร่วมมือกับสำนักงานเลขาธิการอาเซียนและองค์กรระดับภูมิภาคอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างกระชับแน่นมากขึ้นในการผลักดันให้เกิดความร่วมมือด้านการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การติดตามและการประเมินผลการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.5 ข้อเสนอแนะ: แนวทางการปรับตัวเชิงยุทธศาสตร์ของอาเซียนและประเทศสมาชิก 2550-2563

ในการปรับตัวของอาเซียนและประเทศสมาชิกรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 และวิสัยทัศน์อาเซียน 2020 ในปี 2563 ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรซึ่งเป็นที่ตั้งโอกาสและความท้าทายนั้น โครงการวิจัยนี้ เสนอแนวทางการปรับตัวเชิงยุทธศาสตร์ด้านนโยบาย และกลไก/เงื่อนไขในระดับภูมิภาคของอาเซียนและประเทศสมาชิกที่ควรจะเป็นในช่วงปี 2550-2563 จำนวน 8 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ คือ

เป้าหมายหลัก

การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน

รองรับการเป็นประชาคมอาเซียนซึ่งประเทศสมาชิกมีศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจร่วมกัน โดยสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสและขยายโอกาสจากการปันผลทางประชากรในแต่ละช่วงให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกันทั้งภูมิภาค

แนวทางการปรับตัวเชิงยุทธศาสตร์ของอาเซียนและประเทศสมาชิกปี 2550-2563 ควรครอบคลุม 2 แนวทางหลักต่อไปนี้ คือ

1) การสานต่อลักษณะสำคัญของแนวทางความร่วมมือในภูมิภาคที่เอื้อต่อการใช้ออกาสจากการปันผลทางประชากรของประเทศสมาชิก 5 ประการต่อไปนี้ คือ

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

1.2) การสร้างทุนทางวัฒนธรรม (Cultural capital) ให้ผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ในภูมิภาคได้ตระหนักถึงความเป็นหุ้นส่วนแห่งการพัฒนา มีการแลกเปลี่ยนและส่งเสริมการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจซึ่งกันและกันให้ลงลึกจากระดับการบริหารจัดการทางนโยบายในภาครัฐสู่ระดับปฏิบัติและผู้ที่มีส่วนได้เสียในระดับประชาชนมากขึ้น

1.3) การสร้างความตระหนักต่อปัญหาต่างๆ ร่วมกันและการรับมือกับปัญหาต่างๆ ในลักษณะของการป้องกัน ยับยั้งจำกัดขอบเขตของปัญหาและการกำจัดปัญหาทั้งที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันและการรับมือกับปัญหาในระยะกลางและระยะยาว

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

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

2) การเพิ่ม 4 มิติ แห่งความร่วมมือแบบหุ้นส่วนต่อไปนี้อย่างบูรณาการเพื่ออำนวยให้อาเซียนได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่เมื่อก้าวเข้าสู่หน้าต่างโอกาสของการปันผลทางประชากรที่มีอยู่นี้ ในลักษณะที่เป็นกลุ่มนโยบายที่โยงใยสอดคล้องกันเป็นยุทธศาสตร์ร่วมในระดับภูมิภาคอาเซียน ซึ่งจะมีบทบาทเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเชื่อมโยงนโยบายและการประสานนโยบายระหว่างประเทศสมาชิกให้มีความสอดคล้องกัน เป็นปึกแผ่นทางสังคมในระยะยาวในระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ตลอดจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ทางด้านโครงสร้างประชากรเพื่อใช้ประโยชน์จากการปันผลทางประชากรอย่างเต็มที่ทั้งในช่วงของการรับการปันผลทางประชากรและเป็นการเตรียมตัวต่อการที่การปันผลทางประชากรนั้นอ่อนตัวลง

2.1) ตลาดแรงงานที่เหมาะสม

2.2) การเคลื่อนย้ายข้ามชาติของกำลังแรงงานและทุนมนุษย์ในภูมิภาค

2.3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.4) การยกระดับคุณภาพความสามารถที่ได้มาตรฐานของกำลังแรงงานสู่ทุนมนุษย์ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกันได้ระหว่างประเทศสมาชิก

การดำเนินการตามแนวทางข้างต้น สอดรับกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ตลอดจนวิสัยทัศน์อาเซียน 2020 ใน 4 ประการหลัก คือ

- 1) ความมีเอกลักษณะร่วมกัน
- 2) การเป็นสังคมที่มีความสมัคสมานสามัคคีและเอื้ออาทรกัน
- 3) การเป็นภูมิภาคที่มีความสามารถในการแข่งขันทางด้านเทคโนโลยี
- 4) การส่งเสริมให้อาเซียนมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในขณะที่ยังคงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ดีและทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่เดิม

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 1: การทำให้ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนเป็นตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่น ยึดหยุ่น ด้วยกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพ (Growing, Flexible, and Productive Labor Market) รองรับการเป็นประชาคมอาเซียนซึ่งประเทศสมาชิกมีศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจร่วมกัน โดยสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสและขยายโอกาสจากการปันผลทางประชากรในแต่ละช่วงให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกันทั้งภูมิภาค

แนวทางที่อาเซียนพึงผลักดันให้เกิดร่วมกันภายในภูมิภาคอย่างทั่วถึงคือ การมีนโยบายร่วมและการวางแผนร่วมกันด้านตลาดแรงงานและการจ้างงานภายในภูมิภาคสู่ตลาดแรงงานภูมิภาคที่แท้จริงและมีลักษณะร่วมกันภายในตลาดแรงงานของแต่ละประเทศสมาชิกดังนี้

- 1) เป็นตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่น อุดมไปด้วยกำลังแรงงานที่มีคุณภาพเชิงผลิตภาพของกำลังแรงงานทั้งจากภายในประเทศและจากภายในภูมิภาคอาเซียน
- 2) เป็นตลาดแรงงานที่เปิดรับต่อกำลังแรงงานต่างๆ ทั้งที่ทำงานเต็มเวลา ทำงานบางช่วงเวลา (Part Time) กำลังแรงงานที่เป็นสตรี กำลังแรงงานที่มีความบกพร่องทางร่างกาย แรงงานนอก ระบบ ผู้สูงอายุ และแรงงานต่างชาติ มีส่วนร่วมกันอย่างเต็มที่ในตลาดแรงงาน ด้วยลักษณะการทำงานที่ดี มีศักดิ์ศรี (Decent Work) มีความมั่นคงในการจ้างงานและค่าจ้าง ตลอดจนผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ ที่เหมาะสมแก่กำลังแรงงานทุกประเภท
- 5) เป็นตลาดแรงงานที่มีอุปสงค์และอุปทานสอดคล้องกันได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพความสามารถ
- 6) มีการวางแผนด้านตลาดแรงงานเพื่อเติมจากที่มีอยู่ในระยะสั้น เป็นการขยายสู่การวางแผนระยะกลางและระยะยาว โดยมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดในลักษณะที่รองรับการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขัน และโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปของประเทศสมาชิกและภูมิภาคอาเซียน

กลไก/เงื่อนไขระดับภูมิภาค

ปี 2550-2563: เงื่อนไขเบื้องต้นที่ต้องเร่งสร้างเสริมทันทีตั้งแต่ปี 2550 คือ ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนทั้งภายในแต่ละประเทศสมาชิก และระหว่างประเทศสมาชิก ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคลูกจ้างแรงงาน ภาคประชาสังคม

ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนในระดับภูมิภาคนั้น ครอบคลุม 3 มิติ คือ

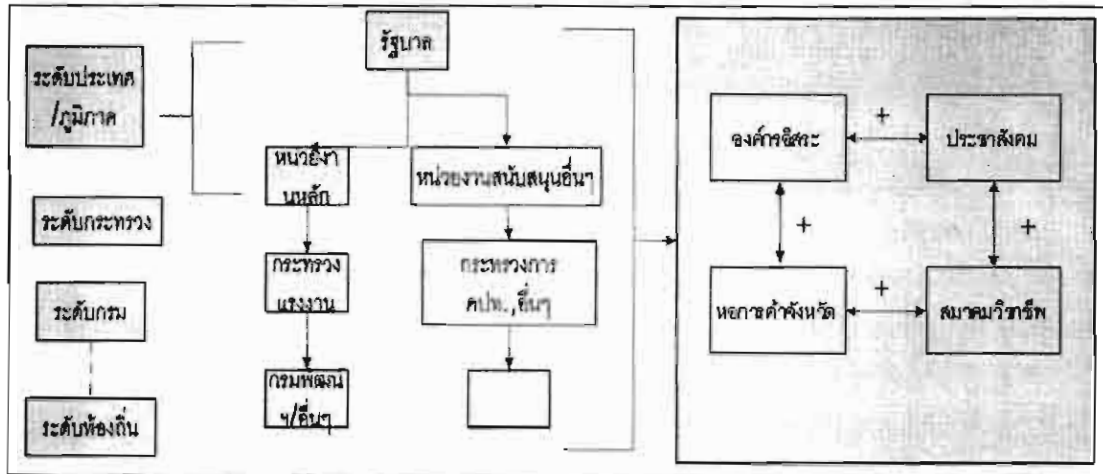
1) ความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิก ในการมุ่งสร้างความเสมอภาคในการพัฒนาและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการบรรลุเป้าหมายแห่งการเป็นประชาคมอาเซียนในกรอบระดับภูมิภาค ซึ่งการประสานความร่วมมือระดับภูมิภาคกับความร่วมมือระดับอนุภูมิภาคที่ดำเนินมาและที่กำลังขยายกลุ่มออกไปต่อไปนี้เป็นเอกภาพ ตามกรอบแนวคิดที่เรียกว่า การสร้างความรุ่งเรืองแก่เพื่อนบ้านของตน หรือที่อาเซียนเรียกว่า Prosper Thy Neighbor ย่อมส่งผลต่อการยกระดับพัฒนาการของประเทศสมาชิกที่ด้อยพัฒนา ลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจสังคม การจัดความยากจนภายในอาเซียนให้หมดไป ประเทศสมาชิกมีขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจระดับสากลสูงขึ้น และความรุ่งเรืองร่วมกันของประเทศสมาชิกทั้งภูมิภาค ได้แก่

- 1.1) BIMP-EAGA หรือ เขตการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอาเซียนตะวันออก ประกอบด้วย บรูไน อินโดนีเซีย มาเลเซีย และฟิลิปปินส์
- 1.2) IMT-GT หรือ สามเหลี่ยมแห่งการเจริญเติบโต ประกอบด้วย อินโดนีเซีย มาเลเซีย และสิงคโปร์
- 1.3) IMS-GT หรือ สามเหลี่ยมแห่งการเจริญเติบโต อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย
- 1.4) AMBDC หรือ ความร่วมมืออาเซียนเพื่อการพัฒนาลุ่มน้ำแม่โขง (ASEAN Mekong Basin Development Cooperation)
- 1.5) GMS หรือ อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (Greater Mekong Sub-Region)
- 1.6) ACMECS หรือ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือทางเศรษฐกิจอิรวดี-เจ้าพระยา-แม่โขง (Ayeyawade-Chao Phraya-Mekong Economic Cooperation Strategy)

2) การเป็นประชาคมที่มุ่งสร้างสานสายสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่นๆ ทั้งในและนอกอาเซียนให้กว้างขวางและแข็งแกร่งมากกว่าในอดีตที่ผ่านมา เพื่อสานประสบการณ์ ความรู้ความชำนาญและทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ ในการทำให้อาเซียนเป็นประชาคมที่มีสันติสุข มั่นคง เจริญรุ่งเรือง

3) การที่ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศสร้างสานสายสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่นๆ ทั้งในและนอกประเทศให้กว้างขวางและแข็งแกร่งมากกว่าในอดีตที่ผ่านมา เพื่อสานประสบการณ์ ความรู้ความชำนาญและทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ ดังภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 3.1 การสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่นๆ



ปี 2550-2553: เจื่อนไซ: การมีข้อค้นพบบนฐานการวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับประโยชน์และผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง จากการย้ายถิ่นข้ามชาติของกำลังแรงงานในภูมิภาค ทั้งระดับบน ระดับกลาง และระดับล่าง ทั้งในภาพรวมของภูมิภาค รายประเทศ รายอุตสาหกรรม และรายอาชีพ

- เจื่อนไซ: การจัดตั้งโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงในลักษณะเครือข่ายข้อมูลด้านความต้องการ (อุปสงค์) และอุปทานของกำลังแรงงานในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทักษะความสามารถ (Competency) ที่มีอยู่และที่พึงประสงค์ รายอุตสาหกรรมและรายอาชีพ โดยในเบื้องต้นนี้ อาจอิงฐานข้อมูลและความร่วมมือขององค์กรระหว่างประเทศ เช่น ILO

การกำหนดยุทธศาสตร์ด้านตลาดแรงงานในภูมิภาคจำเป็นต้องมีความเห็นพ้องกันของทุกๆ ประเทศที่จะสร้างเครือข่ายในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับกำลังแรงงานในประเภทและอาชีพต่างๆ เพื่อที่จะได้เปิดโอกาสให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศได้ทันกับความต้องการที่เกิดขึ้น

ปี 2550-2563: เจื่อนไซ: การมียุทธศาสตร์ภูมิภาค 2-8 โดยสอดคล้องกัน

ปี 2550-2553: กลไกรองรับ: อาเซียนควรมีการจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือ (Networking) ในลักษณะซึ่งแต่ละประเทศสมาชิกสามารถสนับสนุนงบประมาณโดยไม่ต้องรอนงบประมาณจากนอกประเทศ อันจะเป็นฐานไปสู่การจัดตั้ง ASEAN Workforce Productivity and Standards Center ในช่วง 2554-2558 ดังจะได้กล่าวต่อไปข้างล่างนี้

ปี 2554-2558: กลไกรองรับ: การจัดตั้ง ASEAN Workforce Productivity and Standards Center

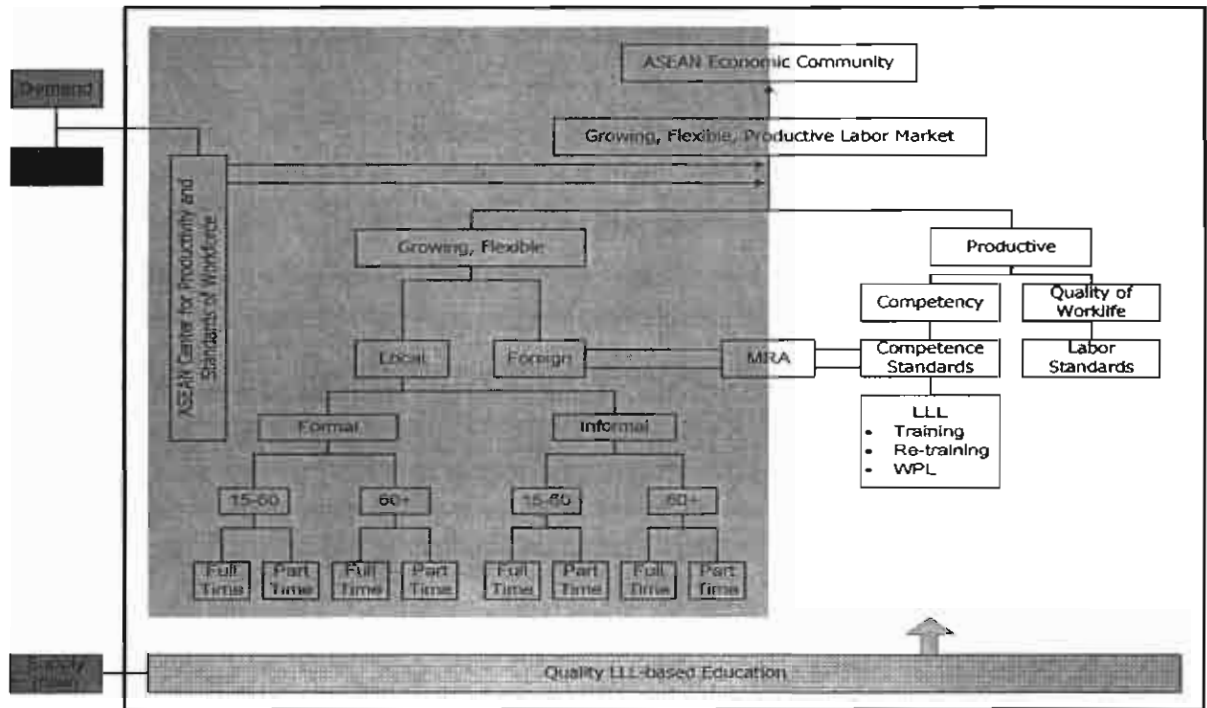
ASEAN Workforce Productivity and Standards Center เป็นกลไกหลักระดับภูมิภาคจำเป็นต้องผลักดันให้เกิดขึ้นภายในปี 2558 โดยมีการดำเนินการอย่างจริงจังเพื่อการจัดตั้งในช่วงปี 2554-2558 โดยมีลักษณะการบริหารจัดการและบทบาทหน้าที่ดังนี้

- ประเทศสมาชิกบริหารงานร่วมกัน โดยมีความร่วมมือจากองค์กรระหว่างประเทศ และประเทศคู่เจรจา ในด้านเทคนิคและเงินทุน

● บทบาทหน้าที่รองรับตลาดแรงงานภูมิภาคฯ ดังนี้:

- การเป็นศูนย์กลางสมองเชิงยุทธศาสตร์ บนฐานของการศึกษาวิจัย ศูนย์รวบรวม แลกเปลี่ยนข้อมูล และระดมความร่วมมือในการศึกษาวิจัย ติดตาม และเฝ้าระวัง และเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแนวนโยบาย กรอบกติกา และมาตรการต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นต่อไปนี้
 - รูปแบบในการยกระดับผลิตภาพกำลังแรงงาน ผู้ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน และผู้สูงวัยที่จะกลับสู่ตลาดแรงงาน
 - รูปแบบวิธีการทำงานที่เหมาะสมในการนำทุนมนุษย์สูงวัยกลับสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพ มีศักดิ์ศรี
 - ข้อดี-ข้อเสียของกรอบความร่วมมือที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับภูมิภาค อาเซียน ระดับอนุภูมิภาค และทวีปาคี เช่นในกรอบ FTA เพื่อเห็นและเป็นแนวทางในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง
 - มาตรฐานฝีมือ หรือมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ/วิชาชีพ มาตรฐานอาชีพ มาตรฐานแรงงาน ของประเทศสมาชิก และประเทศ/ภูมิภาคอื่นซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
 - การเป็นศูนย์ประสานงานความร่วมมือกับนอกภูมิภาค และในระดับสากล
 - การเป็นศูนย์ระดมและอำนวยความสะดวกในการถ่ายทอดเทคโนโลยี ความรู้ในการยกระดับผลิตภาพกำลังแรงงาน ผู้ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน และผู้สูงวัยที่จะกลับสู่ตลาดแรงงาน
 - เป็นกลไกหลักระดับภูมิภาคในการรับรองมาตรฐานฝีมืออาชีพ/วิชาชีพ การระดมความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพให้ได้มาตรฐาน ติดตาม เฝ้าระวังประเมินผลและเสนอแนะด้านการปรับปรุงความร่วมมือของภูมิภาค

แผนภาพที่ 3.2 กลไกระดับภูมิภาคในการรับรองมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพ/วิชาชีพ
(ASEAN Center for Production and Standards of Workforce)



ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 2: Regional Human-Capital Pooling Policy

กลไก/เงื่อนไขระดับภูมิภาค

ปี 2550-2558: กลไกรองรับ: มาตรการอำนวยความสะดวก: การแสวงหาแนวทางการขยายขอบข่าย และการดำเนินการจัดทำ Mutual Recognition Arrangements ทั้งในระดับวิชาชีพ และระดับทักษะฝีมือที่มีคุณภาพในเชิงผลิตภาพ โดยเน้นเฉพาะการเคลื่อนย้ายชั่วคราว (ไหลเวียนไป-กลับ) ให้มีสะดวกคล่องตัวมากขึ้น ในอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการที่ประเทศสมาชิกและอาเซียนจะพัฒนาเป็นจุดแข็ง

การตกลงร่วมกันระหว่างประเทศอาเซียนคือเรื่องของการยอมรับมาตรฐานของฝีมือหรือทักษะของแรงงาน โดยการยอมรับในมาตรฐานที่จะกำหนดขึ้นร่วมกัน เป็นเงื่อนไขสำคัญสู่ตลาดแรงงานภูมิภาค มาตรการให้การยอมรับซึ่งกันและกันต่อคุณสมบัติในการประกอบอาชีพด้านความสามารถที่ได้มาตรฐานของทรัพยากรมนุษย์ เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังต่อการบูรณาการทางเศรษฐกิจ อีกทั้งเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้จริง เป็นเรื่องจำเป็นในยุคของการแข่งขัน และยุคของการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติที่จะมีความเสรีมากขึ้น เป็นปัจจัยกระตุ้นให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศปลายทางและประเทศต้นทาง ปรับตัวด้านกรอบกติกาและสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมภายในประเทศในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ และโอกาสในการเข้าถึงตลาดวิชาชีพในระดับสากลของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ โดยอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านกรอบกติการ่วมกันระหว่างประเทศปลายทางและประเทศต้นทาง เป็นการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานทางการของภาครัฐ ทั้งในประเทศปลายทางและประเทศต้นทางประหยัดเวลาและทรัพยากรในการควบคุมเกี่ยวกับกรอบกติกาเกี่ยวกับการอนุญาตการประกอบอาชีพโดยการร่วมมือกันในการจัดการเกี่ยวกับการแบ่งงานกันทำอย่าง

มีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกหลักในการพิทักษ์ความยุติธรรมแก่กำลังแรงงานที่เดินทางจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง ลดการเอาเปรียบกีดกันกำลังแรงงานจากภายในภูมิภาคด้วยตนเอง สู่การผนึกกำลังแรงงานจากภูมิภาคให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางเศรษฐกิจสังคมทั้งในระดับประเทศสมาชิกและระดับภูมิภาค

ปี 2550-2551: เจื่อนไซ: ประเทศสมาชิกอาเซียนควรร่วมมือกันศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมของการมีมาตรฐานความสามารถร่วมกันภายในภูมิภาค โดยพิจารณาประกอบกับแนวทางความคิดเริ่มต้นด้านตัวแบบที่กำลังดำเนินอยู่ในส่วนต่างๆ เช่น ในส่วนของ ASEAN Competency Framework ภายใต้การดำเนินการของ AADCP ในส่วนของ Regional Model on Competency Standards (RMCS) ของ ILO และในส่วนอื่นๆ ทั้งหลาย เพื่อทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ความซ้ำซ้อน และแนวทางที่เหมาะสมต่อไปสำหรับประเทศสมาชิกอาเซียนที่จะได้มาซึ่งแนวทางซึ่งมาจากความคิดเห็นที่สอดคล้องกันอย่างแท้จริง

การที่ประเทศสมาชิกอาเซียนร่วมมือกันผลักดันให้โครงการนำร่องที่ดำเนินมาอยู่แล้วในระดับอนุภูมิภาคให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของการครอบคลุมความร่วมมือ เขตเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย (IMT-GT) ในสาขาช่างเชื่อม และขยายต่อไปครอบคลุมสาขาอาชีพต่างๆ มากขึ้น โดยมีการแบ่งปันประสบการณ์ความรู้ระหว่างอนุภูมิภาคต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนระหว่าง IMT-GT กับ GMS และประเทศสมาชิกอื่นๆ ของอาเซียนที่มีความพร้อมจะร่วมมือด้วย เช่น ฟิลิปปินส์ โดยประเทศไทยควรมีบทบาทนำ

ปี 2552-2553: เจื่อนไซ: เมื่อทราบถึงความเป็นไปได้ อาจเริ่มกระบวนการเจรจาในการดำเนินการด้านมาตรฐานความสามารถร่วม หรือการยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน

ปี 2554-2558: เจื่อนไซ: มีการขยายขอบข่ายความครอบคลุมของมาตรฐานความสามารถร่วมหรือการยอมรับความสามารถซึ่งกันและกันสู่สาขาอาชีพต่างๆ มากขึ้นเป็นลำดับ

ปี 2558-2563: กลไกรองรับ: มาตรการอำนวยความสะดวก: Mutual Recognition Arrangement ที่ชัดเจน ทั้งระดับวิชาชีพและระดับทักษะความสามารถอย่างครอบคลุมอุตสาหกรรมและสาขาอาชีพต่างๆ มากขึ้นเป็นลำดับที่ ด้วยกรอบกติกาให้ประเทศสมาชิกอาเซียนทุกประเทศมีความมุ่งมั่นจริงจัง (Commitment) ในทางปฏิบัติ มีมาตรฐานการทดสอบฝีมือแรงงานของภูมิภาค โดยการกำหนดร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ตลอดจนมีองค์กรระดับภูมิภาคในการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ติดตามและประเมินผล

ปี 2550-2563: กลไกรองรับ: มาตรการส่งเสริมกำลังแรงงานข้ามชาติสู่ระดับทุนมนุษย์: Regional Partnership in Workforce-Productivity Enhancement on a lifelong basis

สำหรับประเทศสมาชิกอาเซียนที่ยังมีแรงงานไร้ฝีมืออยู่มาก นโยบายด้านการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์นั้น ควรปรับปรุงการเน้นการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานทักษะที่มีคุณภาพในเชิงผลิตภาพระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนในลักษณะของการไหลเวียนไป-กลับอย่างเสรี สะดวก ด้วยระบบการจ้างกำลังแรงงานคุณภาพข้ามชาติที่สะดวก เป็นธรรมในด้านการจ้างงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน และอำนวยความสะดวกในการเพิ่มทักษะความรู้และประสบการณ์ระหว่างกำลังแรงงานที่ย้ายถิ่นกับกำลังแรงงานท้องถิ่น ซึ่งกำลังแรงงานที่ย้ายถิ่นกลับสามารถเสริมเพิ่มศักยภาพและผลิตภาพทางเศรษฐกิจแก่ประเทศบ้านเกิด และกำลังแรงงานท้องถิ่นมีผลิตภาพมากขึ้น โดยเร่งดำเนินการตั้งแต่ปี 2550 ในการปรับปรุงด้านมาตรฐานความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงาน ซึ่งต้องดำเนินควบคู่กับการพัฒนาทักษะความสามารถของกำลังแรงงานให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายมากที่สุดเท่าที่จะทำได้อย่างต่อเนื่อง เสริมด้วยความร่วมมือจากประเทศเพื่อนสมาชิกอาเซียน (ดู ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 3 ประกอบ)

- กลไกรองรับ: มาตรการควบคุม ป้องปรามการย้ายถิ่นไว้
ทักษะผิดกฎหมาย: กรอบความร่วมมือระดับภูมิภาคในลักษณะที่สอดคล้องกับ The Bangkok Declaration on Irregular Migration (the Bangkok Declaration) และ The Statement of the Co-Chair of Bali Conference on People Smuggling and Trafficking in Person (the Bali Co-Chair's Statement). โดยประสานงานกับองค์กรระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด เช่น IOM
ปี 2553-2563: เจอนไข: การปฏิบัติตามความตกลง การติดตาม เฝ้าระวัง
ประเมิน การแสวงหาแนวทางปรับปรุง เกี่ยวกับการปฏิบัติตามความตกลง และกรอบความร่วมมือ

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 3: Regional Partnership in Workforce-Productivity Enhancement on a Lifelong Basis เพื่อพัฒนาคนให้ได้ผลิตภาพที่ใกล้เคียงกันระหว่างชาติสมาชิก

พลวัตของการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ กลยุทธ์การแข่งขันทางเศรษฐกิจแบบเน้นแรงงานระดับล่างและกลางได้สะท้อนถึงโอกาสแห่งการเสี่ยงอย่างสูงมากขึ้น ต้องการสูญเสียโอกาสในการได้รับประโยชน์ทางเศรษฐกิจจากโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเต็มที่ เนื่องจากประเทศสมาชิกอาเซียนส่วนใหญ่จะประสบปัญหาการยกระดับผลิตภาพทางการผลิตของแรงงานอย่างยั่งยืน ในขณะที่อุปทานด้านแรงงานระดับล่างและกลางยังคงมีอยู่มาก และอาจเพิ่มขึ้นได้ในอนาคต หากขาดนโยบายการพัฒนาทางเศรษฐกิจและทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกันอย่างชัดเจน การปรับระบบการพัฒนากำลังคนในระดับดังกล่าวให้สามารถก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้น และการสร้างกำลังคนที่จะก้าวเข้ามาเป็นแรงงานใหม่ในระดับทักษะที่สูงขึ้นในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม จึงเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของการยกระดับความสามารถในการแข่งขันในระดับสากลของไทยในอนาคต

ในขณะเดียวกัน ประเทศสมาชิกอาเซียนหลายประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ยังไม่อาจก้าวพ้นจากการเน้นการผลิตในระดับแรงงานเข้มข้นระดับล่าง เช่น ไทย และมาเลเซีย เป็นต้น และได้นำเข้าแรงงานระดับล่างจากประเทศสมาชิกอาเซียนอื่น เช่น จากลาว กัมพูชา และพม่า ในกรณีของไทย และจากอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์และ ไทย ในกรณีของมาเลเซีย โดยไม่ให้ความสำคัญนักต่อการยกระดับฝีมือและคุณภาพแรงงานที่นำเข้ามาให้เอื้อต่อการยกระดับประสิทธิภาพการผลิตของประเทศให้สูงขึ้น

ลักษณะดังกล่าวข้างต้นนั้น นอกจากจะเป็นการชะลอโอกาสในการยกระดับประสิทธิภาพการผลิตของประเทศให้สูงขึ้นอย่างมีมูลค่าเพิ่มในการใช้ประโยชน์จากการบินผลทางประชากรอย่างเต็มที่แล้ว ยังส่งผลกระทบต่อความเป็นไปได้ในการถ่วงโอกาสการรับการันผลทางประชากรของประเทศต้นทางของกำลังแรงงานที่ย้ายถิ่นเข้ามาจากโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปจากการย้ายถิ่น ซึ่งถึงแม้ว่าเป็นการย้ายถิ่นชั่วคราว แต่เป็นการย้ายถิ่นที่ขาดโอกาสด้านการยกระดับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างเต็มที่ และเมื่อแรงงานย้ายถิ่นที่ไม่ได้รับการพัฒนาคุณภาพเดินทางโยกย้ายกลับไปยังประเทศต้นทางซึ่งมีระดับพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ไม่สูงเพียงพอต่อการยกระดับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ด้วยลำพังตนเอง ประชากรดังกล่าวย่อมกลายเป็นภาระทางเศรษฐกิจเมื่อก้าวเข้าสู่วัยสูงอายุและประสิทธิภาพการผลิตต่ำลง

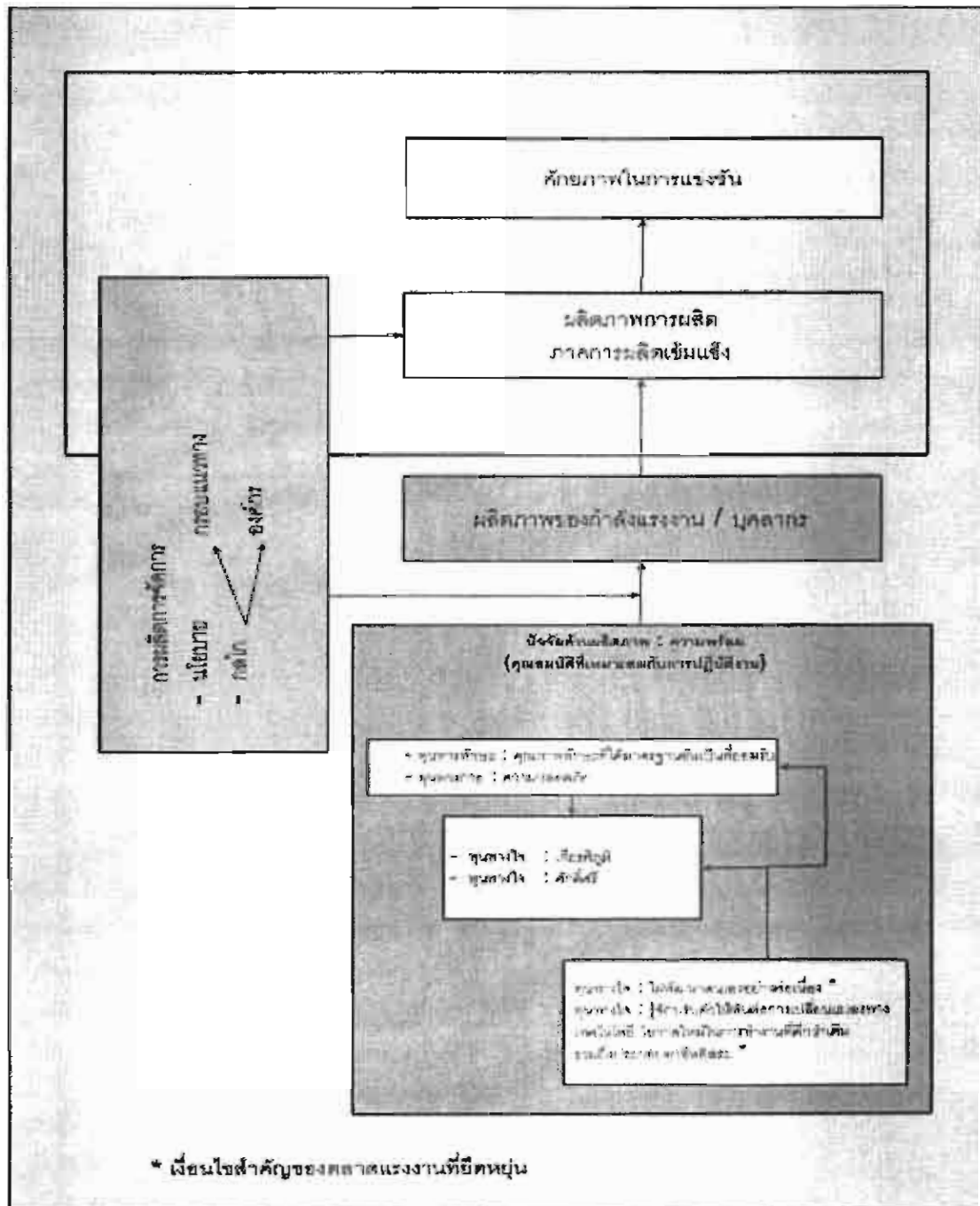
เมื่อเป็นเช่นนั้น การที่ประเทศสมาชิกอาเซียนซึ่งกำลังจะผ่านพ้นช่วงหน้าต่างโอกาสจากการบินผลทางประชากรไปแล้วในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า เช่น สิงคโปร์ ไทย เป็นต้นนั้น จะขยายช่วงหน้าต่างโอกาสจากการบินผลทางประชากรของตนจากช่วงหน้าต่างโอกาสจากการบินผลทางประชากรที่ยังคงเหลืออยู่ของประเทศสมาชิกอาเซียนอื่น ในโครงการความร่วมมือทางเศรษฐกิจต่างๆ ระดับภูมิภาค การรับประโยชน์จากช่วงหน้าต่างโอกาสจากการบินผลทางประชากรที่เหลืออยู่ในภูมิภาคนั้นย่อมเป็นไปได้ในระดับต่ำ ซึ่งสะท้อนถึงความ

ไม่ยั่งยืนของศักยภาพการแข่งขันและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาคในที่สุด

ข้อพิจารณาดังกล่าวนี้อาจไม่ใช่ประเด็นปัญหาหากเป็นภาวะที่เกิดขึ้นในช่วง 1-2 ทศวรรษก่อน ซึ่งการผลิตโดยอาศัยแรงงานเข้มข้นเป็นยุทธศาสตร์ที่พึ่งยึดถือได้ ทว่าในยุคปัจจุบันนับจากนี้ไปของศตวรรษที่ 21 ซึ่งศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจขึ้นกับการปรับตัวที่ทันการณ์ของทรัพยากรมนุษย์ต่อพลวัตทางเทคโนโลยีและความรู้ ข้อพิจารณาข้างต้นจึงมีนัยสำคัญอย่างมากในเชิงนโยบายทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาคที่ต้องสอดรับซึ่งกันและกัน

ผลิตภาพของกำลังแรงงานในแต่ละประเทศสมาชิก ควรได้รับการยกระดับความสำคัญสู่ลำดับต้นในฐานะปัจจัยหลักที่ต้องเร่งรัดพัฒนาเพื่อยกระดับศักยภาพในการแข่งขันของทั้งภูมิภาคดังภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 3.3 ภาพที่ควรจะเป็น :
แนวทางยกระดับความสามารถการแข่งขันในเชิงเศรษฐกิจของอาเซียนและประเทศสมาชิก



กลไก/เงื่อนไขระดับภูมิภาค

ปี 2550-2551: เงื่อนไข: การแสวงหาแนวทางการส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนากระดับทักษะฝีมือของกำลังแรงงานในแต่ละประเทศสมาชิกให้เข้าสู่และพร้อมรองรับความต้องการในตลาดแรงงานได้อย่างมีมาตรฐานความสามารถและมาตรฐานแรงงานซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ทักษะความสามารถที่ได้มาตรฐานของกำลังแรงงาน เป็นกุญแจสำคัญสู่ผลิตภาพของกำลังแรงงาน และความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ ระบบมาตรฐานทักษะความสามารถของกำลังแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการรองรับความต้องการในตลาดแรงงานและเป้าหมายการพัฒนากระดับความสามารถการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ ควรมีความร่วมมือสู่มาตรฐานความสามารถร่วมระดับภูมิภาคในลักษณะที่ได้มาตรฐานระดับสากล ในฐานะกรอบอ้างอิงสำหรับประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง โดยแต่ละประเทศปรับยกระดับกรอบมาตรฐานความสามารถที่ยังไม่ได้มาตรฐานสากลสู่ระดับที่ภูมิภาคและสากลพึงยอมรับได้

ประเทศสมาชิกควรเห็นเป็นนโยบายร่วมกันให้การให้ความสำคัญต่อการเร่งยกระดับความร่วมมือกันในการลดช่องว่างด้านผลิตภาพของแรงงานและก้าวสู่ความเท่าเทียมกันที่สุดในที่สุด

จากสภาพของภูมิภาคอาเซียนในปัจจุบันซึ่งแต่ละประเทศมีผลิตภาพการผลิตไม่เท่ากัน การเติบโตทางเศรษฐกิจไม่เท่ากัน มีช่องว่างของการพัฒนาในเรื่องกำลังการผลิต อีกทั้งคุณภาพของแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านผลิตภาพการผลิตของกำลังแรงงานยังไม่เพียงพอต่อการยกระดับศักยภาพการแข่งขันในระดับสากลของแต่ละประเทศสมาชิก ในขณะที่ประเทศต่างๆ ภายในภูมิภาคแบ่งเป็นประเทศรับกับประเทศส่งกำลังแรงงานไปทำงานในระหว่างกันนั้น การยกระดับความสามารถการแข่งขันทางเศรษฐกิจภายใต้แนวทางในอันที่จะบรรลุวิสัยทัศน์อาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเป็นประชาคมอาเซียนนั้น ประเทศสมาชิกอาเซียนควรร่วมมือกันในการลดช่องว่างด้านผลิตภาพของแรงงานให้มีความเท่าเทียมกันที่สุดในที่สุด ซึ่งการยอมรับทักษะฝีมือร่วมกันของทักษะและคุณภาพฝีมือแรงงานในสาขาวิชาชีพ ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการเวียงจันทน์มีบทบาทสำคัญมาก ทว่า การที่จะบรรลุสู่การเป็นประชาคมอาเซียนที่มีศักยภาพในการแข่งขันอย่างยั่งยืนร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิคนั้น จำเป็นต้องมีการขยายให้ครอบคลุมลงลึกถึงกำลังแรงงานในระดับทักษะที่ต่ำกว่าระดับวิชาชีพลงไป ซึ่งเป็นส่วนที่ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ในภูมิภาคเกี่ยวข้อง

ปี 2552-2558: กลไก: แผนนโยบายและกรอบความร่วมมือระดับภูมิภาคในการพัฒนากระดับความรู้และทักษะความสามารถของกำลังแรงงานอาเซียนให้ครอบคลุมทุกระดับ ทุกภาคส่วน (ทั้งแรงงานท้องถิ่น แรงงานจากแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน และแรงงานย้ายถิ่นกลับ) บนฐานของมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานความสามารถระดับชาติเป็นกรอบที่เอื้อต่อการต่อยอดอย่างก้าวหน้าในสายอาชีพ ครอบคลุมทักษะความสามารถที่เพิ่มสูงขึ้นในสายอาชีพแบบ Career Path ถึงทักษะระดับบนวิศวกร/ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในการดำรงชีวิตด้วยสถานภาพทางเศรษฐกิจและทางสังคมอย่างเหมาะสม การเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต มีศักยภาพ มีทักษะหลากหลายรองรับตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่น ขยายตัวด้วยกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพและพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในลักษณะที่เชื่อมโยงต่อยอดอย่างมีประสิทธิภาพกับยุทธศาสตร์ระดับประเทศ

ควรมีแผนนโยบายร่วมกันในภูมิภาคในการยกระดับความร่วมมือด้านการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานและการศึกษาภายในภูมิภาค ในฐานะเงื่อนไขเบื้องต้น ใน 2 ส่วน คือ การฝึกอบรมกำลังแรงงาน และการฝึกอบรมครูฝึก รวมถึงการสร้างเสริมให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาและระบบการฝึกอบรม การสร้างเสริมให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและความต้องการของภาคการผลิต ตลอดจนความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนในการพัฒนากระดับทักษะ

ฝีมือกำลังแรงงานที่ได้มาตรฐานระหว่างประเทศปลายทางกับประเทศต้นทาง สอดรับกับความต้องการของภาคการผลิตและการเติบโตทางเศรษฐกิจ

ภูมิภาค	ปี 2553:	เงื่อนไข:	การลงนามความตกลงกรอบความร่วมมือระดับภูมิภาค
จริงใจ	ปี 2553-2558:	เงื่อนไข:	การนำนโยบายและแผนสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและ
ปรับปรุง	ปี 2553-2563:	เงื่อนไข:	การติดตาม เฝ้าระวัง ประเมิน การแสวงหาแนวทาง

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 4: ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังแรงงานอาเซียน

การทำให้ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนมีคุณภาพชีวิตการปกป้องคุณภาพชีวิต ในการทำงานของแรงงาน ด้านสวัสดิภาพ และสวัสดิการ สิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานรวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน – ทั้งกำลังแรงงานในประเทศและกำลังแรงงานจากประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยกันเองที่เข้าเมืองและได้รับการอนุญาตให้ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (Guest Workers))

กลไก/เงื่อนไขระดับภูมิภาค

ปี 2550-2553: กลไกรองรับ: กรอบความร่วมมือระดับภูมิภาคในการส่งเสริมการคุ้มครองแรงงาน การคุ้มครองทางสังคม ซึ่งขยายการคุ้มครองถึงแรงงานที่อยู่นอกระบบ กำลังแรงงานสูงวัย กำลังแรงงานข้ามชาติในทุกระดับด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในลักษณะที่ได้รับการยกย่องเป็น Good Practice ในระดับสากล

- เงื่อนไข: สิทธิพื้นฐาน 4 ด้าน คือ 1) สิทธิในการมีส่วนร่วมเพื่อแก้ปัญหาข้อพิพาทระหว่างแรงงานกับนายจ้าง 2) สิทธิการไม่ถูกเลือกปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ 3) สิทธิในการได้รับการคุ้มครองแรงงานสำหรับแรงงานทุกกลุ่มอายุเพื่อจัดให้ความช่วยเหลือที่จำเป็นโดยตรงและเหมาะสม 4) สิทธิที่จะไม่ถูกบังคับใช้แรงงานหรือบีบบังคับเอาบริการเพื่อป้องกันแรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 5: วิสัยทัศน์สู่การเป็นภูมิภาคแห่ง Good Practice ด้านมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน

กลไกเงื่อนไขระดับภูมิภาค

ปี 2550-2552: เงื่อนไข: การแสวงหาแนวทางร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ ทั้งในระดับภูมิภาคและภายในประเทศสมาชิกแต่ละประเทศ

ปี 2552-2563: เงื่อนไข: ความร่วมมือระดับภูมิภาคด้านการจัด/ปรับปรุงการฝึกอบรมกำลังแรงงานและครูฝึกในการสร้างความตระหนักและพัฒนาทักษะในเรื่องความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

ภูมิภาค จริงใจ ปรับปรุง	ปี 2553:	เงื่อนไข: การลงนามความตกลงกรอบความร่วมมือระดับภูมิภาค
	ปี 2553-2558:	เงื่อนไข: การนำนโยบายและแผนสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและ
	ปี 2553-2563:	เงื่อนไข: การติดตาม เฝ้าระวัง ประเมิน การแสวงหาแนวทาง
ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 6: คุณภาพชีวิตของกำลังแรงงานที่มีส่วนร่วมในตลาดแรงงานหลังเกษียณอายุ		
<u>กลไก/เงื่อนไขระดับภูมิภาค</u>		
	ปี 2550-2563:	เงื่อนไข: Over-Age 60 Education Policy ด้วยเป้าหมายในการส่งเสริมการตระหนักถึงคุณค่าและคุณภาพชีวิตของแรงงานหลังเกษียณอายุ มีเป้าหมายให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพร่างกายและจิตใจดี มีหลักประกันด้านรายได้และคงความเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า
	-	เงื่อนไข: แผนนโยบายและแผนปฏิบัติการระดับภูมิภาคในการสร้างเสริมความตระหนักถึงคุณค่าและคุณภาพชีวิตของแรงงานหลังเกษียณอายุ
	ปี 2554-2558:	เงื่อนไข: การดำเนินการตามแผนนโยบายและแผนปฏิบัติการอย่างจริงจัง
	ปี 2558-2563:	เงื่อนไข: การปรับปรุงแผนนโยบายและแผนปฏิบัติการ
ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 7: วิสัยทัศน์สู่การที่อาเซียนเป็นภูมิภาคที่ปราศจาก Worst Form of Labor ภายในปี 2563		
<u>กลไก/เงื่อนไขระดับภูมิภาค</u>		
	ปี 2550-2552:	เงื่อนไข: การแสวงหาแนวทางร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิก โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ ทั้งในระดับภูมิภาคและภายในประเทศสมาชิกแต่ละประเทศ
	ปี 2553-2563:	กลไกรองรับ: กรอบความร่วมมือระดับภูมิภาคในการจัดการเอาเปรียบกตขีแรงงานให้หมดไปในทุกระดับทุกภาคส่วน ในลักษณะที่ได้รับการยกย่องเป็น Good Practice ในระดับสากล
	ปี 2553:	เงื่อนไข: การลงนามความตกลงกรอบความร่วมมือระดับภูมิภาค
ภูมิภาค จริงใจ ปรับปรุง	ปี 2553-2558:	เงื่อนไข: การนำนโยบายและแผนสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและ
	ปี 2553-2563:	เงื่อนไข: การติดตาม เฝ้าระวัง ประเมิน การแสวงหาแนวทาง
ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 8: การสร้างเสริมทัศนคติด้านการเป็นประชาคมอาเซียนที่มีคุณค่าของความเป็นมนุษย์		
<u>กลไก/เงื่อนไขระดับภูมิภาค</u>		

ปี 2550-2553: กลไกรองรับ: กรอบความร่วมมือระดับภูมิภาคในการจัดการเอาเปรียบกดขี่แรงงานให้หมดไปในทุกระดับทุกภาคส่วน ในลักษณะที่ได้รับการยกย่องเป็น Good Practice ในระดับสากล

- เจอนไซ: การพัฒนาแนวทางนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านการปรับและสร้างเสริมทัศนคติด้านการเป็นสมาชิกอาเซียนร่วมกันในลักษณะที่ยังรักษาลึกถึงระดับประชาชน โดยให้เกิดความตระหนักร่วมกันถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์ไม่ว่าจะมาจากส่วนใดของภูมิภาคบนฐานความร่วมมือแบบหุ้นส่วนระดับภูมิภาคและประเทศสมาชิก

ปี 2554-2558: เจอนไซ: การนำนโยบายและแผนสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและจริงใจ

ปี 2558-2563: เจอนไซ: การติดตาม เฝ้าระวัง ประเมิน การแสวงหาแนวทางปรับปรุง

3.6 ข้อเสนอแนะ: แนวทางการปรับตัวเชิงยุทธศาสตร์ของไทยปี 2550-2563

เป้าหมายหลัก การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน
รองรับการเป็นประชาคมอาเซียนซึ่งประเทศสมาชิกมีศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจร่วมกัน โดยสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสและขยายโอกาสจากการปันผลทางประชากรในแต่ละช่วงให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกันทั้งภูมิภาค

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 1: การทำให้ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนเป็นตลาดแรงงานที่ขยายตัว ยืดหยุ่น

ด้วยกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพ (Growing, Flexible, and Productive Labor Market) รองรับการเป็นประชาคมอาเซียนซึ่งประเทศสมาชิกมีศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจร่วมกัน โดยสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสและขยายโอกาสจากการปันผลทางประชากรในแต่ละช่วงให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกันทั้งภูมิภาค

แนวทางยุทธศาสตร์ไทยนับแต่ปี 2550 นี้เป็นต้นไป ควรประกอบด้วย

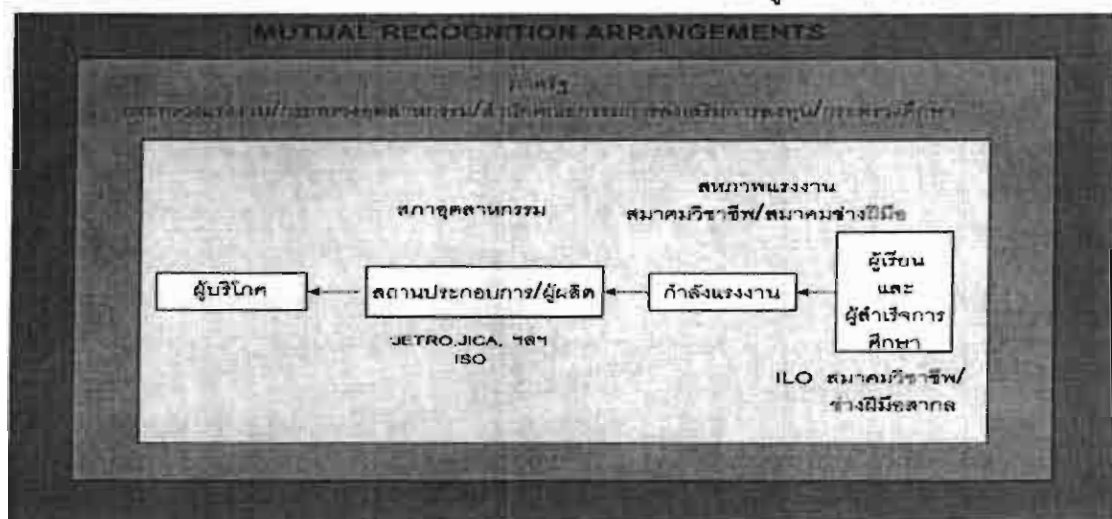
- 1.1 นโยบายระดับชาติในการสร้างเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนสู่การเป็นหุ้นส่วนภูมิภาคในการลดช่องว่างและยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานบนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต
- 1.2 กระทรวงแรงงาน สมควรปรับเปลี่ยนขยายบทบาทเป็น กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ ในการมีบทบาทหลักกำกับดูแลสนับสนุนส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่มีปริมาณและคุณภาพสอดคล้องกับแนวทางการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยรวมถึงผู้อยู่ในตลาดแรงงานทั้งหมดของประเทศในทุกระดับทั้งในและนอกระบบ (stock) และที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน (flow) โดยมีการประสานงานร่วมมืออย่างใกล้ชิดมากขึ้นกับ
ก) กระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีบทบาทหลักในการกำกับดูแลสนับสนุนผู้อยู่ในวัย

เรียนให้เข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและแนวทางการยกระดับความสามารถในการแข่งขันระดับสากลของประเทศ

- ข) กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน และกระทรวง ทบวง กรมอื่นๆ ที่กำกับดูแลด้านการผลิต การค้าบริการ การพัฒนาสังคมและมนุษย์ ตลอดจนความอยู่ดีกินดีของผู้บริโภคและประชาชน
 - ค) องค์การที่เกี่ยวข้องระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาคในและนอกเอเชีย และระดับสากล
- 1.3 กลไกภาครัฐ สมควรปรับบทบาทสู่การเน้นกำกับดูแลสนับสนุนส่งเสริม โดยกระชับความร่วมมือระหว่างกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนองค์การที่เกี่ยวข้องระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาคในและนอกเอเชีย และระดับสากล ให้แนบแน่นยิ่งขึ้นในการเป็นตัวกลางสร้างเสริมความสมประโยชน์และตอบสนองความต้องการร่วมกันระหว่างภาคกำลังแรงงาน ภาคการผลิต ภาคประชาชนผู้บริโภคทั่วไป ในลักษณะที่สอดคล้องกับการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กำลังแรงงานมีคุณภาพเชิงผลิตภาพด้วยทักษะความสามารถที่ได้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับระดับภูมิภาคและระดับสากล อย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานพร้อมศักดิ์ศรีได้เท่าเทียมโตตามสายงานอย่างเป็นธรรม และประชาชนผู้บริโภคมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

แผนภาพที่ 3.4 ภาพที่ควรจะเป็นภายใน ปี 2553:

บทบาทของกลไกในและนอกภาครัฐ ในความร่วมมือแบบหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนากำลังแรงงานสู่ผลิตภาพ
ในลักษณะที่ตอบสนองต่อความต้องการในภาคการผลิต การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
อย่างมีศักดิ์ศรีตามสายงานของกำลังแรงงาน และประชาชน ผู้บริโภคสมประโยชน์



- กำกับดูแล
- อำนวยความสะดวก กำหนด ทดสอบ ควบคุม
- ดำเนินการ
- การประสานงานกับต่างประเทศโดยภาครัฐ (กระทรวงแรงงาน)

- 1.4 กระทรวงแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ใน
- ก) การศึกษาวิจัยประโยชน์และผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง จากการย้ายถิ่นข้ามชาติของกำลังแรงงานในภูมิภาค ทั้งระดับบน ระดับกลาง และระดับล่าง ทั้งในประเทศ รายอุตสาหกรรม และรายอาชีพ
 - ข) การศึกษาวิจัยและจัดทำฐานข้อมูลกำลังแรงงานยุทธศาสตร์ รายประเภทอาชีพของประเทศ ซึ่งอาจอาศัยแนวทางการศึกษาวิจัยสถานะของกำลังแรงงานด้านอุปสงค์และอุปทาน ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และศูนย์นวัตกรรมนโยบาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้ดำเนินการมาแล้วในอุตสาหกรรมหลัก 3 อุตสาหกรรม คือ อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมการบริการ และโลจิสติกส์ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาสถานะของกำลังแรงงานด้านอุปสงค์และอุปทาน รายประเภทอาชีพอย่างครอบคลุมมากขึ้น
 - ค) การศึกษาวิจัยให้ชัดเจนภายใน 2552 ว่า งาน 4D ที่แรงงานต่างชาติทำอยู่นั้น เป็นงานที่คนไทยไม่ทำจริง โดยควรมีความเห็นร่วมกันของทุกภาคส่วนว่า ประเภทใดที่คนไทยส่วนใหญ่ไม่ประสงค์จะทำแล้ว เพื่อที่จะได้กำหนดจำนวนและประเภทอาชีพของแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม
 - ค) การศึกษาวิจัยแนวทางการปรับเจตคติและแนวคิดของผู้มีส่วนได้เสียในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาช่างที่กำลังขาดแคลนอยู่ในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ โดยครอบคลุมด้านการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีลักษณะสอดคล้องและต่อยอดกันได้ตั้งแต่ประชากรวัยเรียน วัยแรงงาน ระดับล่าง กลาง และบน ด้านการตระหนักถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของวิชาชีพช่าง และด้านแนวคิด/กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในและนอกระบบการศึกษา ให้ได้มีการเรียนรู้และฝึกทักษะอย่างต่อเนื่องทั้งด้านทักษะความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เชิงผลิตภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี
- 1.5 การจัดทำแผนกำลังคนที่ชัดเจนซึ่งครอบคลุมถึงกำลังแรงงานต่อไปนี้ โดยมีการประเมินติดตาม และปรับปรุงเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง และเอื้อต่อการยกระดับผลิตภาพและศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสากล:
- กำลังแรงงานในระบบ
 - กำลังแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในชนบท
 - กำลังแรงงานที่มีความบกพร่องทางร่างกาย
 - กำลังแรงงานสูงวัย
- บทบาทหลักของกระทรวงแรงงาน โดยประสานงานกับองค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ สหภาพแรงงาน สมาคมอุตสาหกรรม สมาคมผู้ผลิต/สมาคมนายจ้าง สถานประกอบการ กระทรวงอุตสาหกรรม (สำหรับภาคการผลิต) กระทรวงพาณิชย์ หอการค้า (สำหรับภาคการค้าบริการ) ตลอดจนกระทรวงศึกษาธิการ
- 1.6 National Focal Point ในการผลักดันและประสานงานสู่การจัดตั้ง ASEAN Workforce Productivity and Standard Center คือ กลไกหลักที่โครงการวิจัยนี้เสนอจัดตั้งขึ้นใหม่ของ

ประเทศ ฐานะเทียบเท่าระดับกรม พร้อมกำลังคนและงบประมาณ ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน เพื่อทำหน้าที่หลักในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานและผลิตภาพของกำลังแรงงานอย่างสอดคล้องประสานกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานของกำลังแรงงานในตลาดแรงงาน ตลอดจนเป็นกลไกหลักของประเทศในการประสานงานระดับภูมิภาคถึงระดับสากล โดยผนวกผสานและยกระดับสำนักมาตรฐานต่างๆ ในกระทรวงแรงงาน ต่อไปนี้รวมเข้าเป็นกรมมาตรฐานและผลิตภาพทรัพยากรมนุษย์ คือ สำนักมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) สำนักมาตรฐานแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

- 1.7 กระทรวงแรงงานมีแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ ให้เป็นกลไกที่สำคัญกลจักรใหม่รองรับยุทธศาสตร์กำลังแรงงานแห่งชาติ เกิดเป็นความร่วมมือแบบหุ้นส่วนทั้งในและนอกภาครัฐในการพัฒนากำลังแรงงานสู่ผลิตภาพ ในลักษณะที่ตอบสนองต่อความต้องการในภาคการผลิต/การบริการ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ตามสายงานของกำลังแรงงานและการสมประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริโภค/ประชาชนทั่วไป/สังคมส่วนรวม

แผนภาพที่ 3.5

(ร่าง)

กรอบแนวทางปฏิบัติการ

ด้านการสนับสนุนส่งเสริมสมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพให้เข้มแข็ง
สู่หุ้นส่วนความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงาน *

1. อารัมภบท

เอกสารนี้ครอบคลุมกรอบแนวทางปฏิบัติการในส่วนของกระทรวงแรงงานในการสนับสนุนส่งเสริมสมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพให้เข้มแข็งสู่หุ้นส่วนความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงาน

2. วิสัยทัศน์

กระทรวงแรงงานควรมีแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพในสาขาอาชีพต่างๆ รวมตัวกันเป็นสมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพ ที่เข้มแข็ง เป็นกลจักรที่สำคัญกลจักรใหม่ที่มีส่วนช่วยรัฐในการพัฒนาประเทศให้เกิดผลดียิ่งขึ้น ตลอดจนส่งเสริมกำกับควบคุมดูแลการประกอบอาชีพให้มีมาตรฐานในระดับนานาชาติ เพื่อให้มีความพร้อมในการแข่งขันทางเศรษฐกิจกับนานาชาติ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ตามสายงานของกำลังแรงงานและการสมประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริโภค/ประชาชนทั่วไป/สังคมส่วนรวม

3. วัตถุประสงค์

กรอบแนวปฏิบัติการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบแนวทางกลยุทธ์ในการที่กระทรวงแรงงานจะสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดสมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพที่มีความเข้มแข็งสู่หุ้นส่วนความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงาน

4. หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานมีนโยบายในการส่งเสริมบทบาทขององค์กรภาคเอกชนและภาคประชาชน ให้มีบทบาทควบคู่กับองค์กรภาคราชการในการพัฒนาศักยภาพของประชาสังคมและชุมชนท้องถิ่น เพื่อก่อให้เกิดการรวมกลุ่มที่มีความเข้มแข็ง สามารถพิทักษ์ปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของตนและสังคมไทย อีกทั้งมีแนวนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแลการประกอบอาชีพ ให้มีเกียรติภูมิและศักดิ์ศรี คู่ครองและพัฒนาผู้ประกอบการและผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความสามารถในการประกอบอาชีพได้อย่างมีคุณภาพ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ลงทุนในเรื่องความพร้อมของกำลังแรงงาน สร้างความมั่นใจในสินค้าหรือบริการให้แก่ผู้บริโภค ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพการประกอบอาชีพให้มีมาตรฐานในระดับนานาชาติ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจกับนานาชาติ

การเป็นไปตามนโยบายข้างต้น จำเป็นต้องมีกรอบแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบอาชีพหรือผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนจำเป็นต้องมีองค์กรที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการประกอบอาชีพในหลายสาขาอาชีพ กระทรวงแรงงานจึงควรมีกรอบแนวทางในการดำเนินนโยบายข้างต้นสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเป็นแรงขับเคลื่อนให้กำลังแรงงานมีความต้องการรวมตัวกันพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาในการประกอบอาชีพอย่างมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ มีผลิตภาพและความพร้อมในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสากล

5. แนวทางเชิงกลยุทธ์

5.1 สมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพ เป็นกลไกหลักทางเศรษฐกิจของประเทศ ภายใต้การกำกับดูแลส่งเสริมของกระทรวงแรงงาน

5.2 สมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพ ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้สามารถมีบทบาทหลักดังต่อไปนี้

- สามารถสำรวจทราบความต้องการของตลาดแรงงานในสายอาชีพ/วิชาชีพ และอุตสาหกรรมที่ตนรองรับ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (ทักษะ ความสามารถ)
- สามารถเป็นกลไกหลักจำแนกและกำหนดระดับทักษะ ความสามารถในการประกอบอาชีพในสายอาชีพ/วิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในอุตสาหกรรมที่ตนรองรับ ในระดับที่ได้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับได้ในระดับภูมิภาคและระดับสากล
- สามารถเป็นกลไกหลักในการทดสอบ ประเมินทักษะความสามารถ
- สามารถเป็นกลไกหลักที่ได้รับมอบอำนาจอย่างเป็นทางการจากกระทรวงแรงงานในการออกใบรับรองความสามารถในการประกอบอาชีพในสายอาชีพ/วิชาชีพที่รับผิดชอบ
- สามารถเป็นกลไกหลักในการฝึกอบรมพัฒนาระดับทักษะฝีมือ ความสามารถของกำลังแรงงานสู่ระดับมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาคและระดับสากล
- สามารถประสานงานกับสมาคมอุตสาหกรรม สมาคมผู้ผลิต สถานประกอบการให้เกิดการยอมรับในบทบาทข้างต้น
- สามารถประสานงานสร้างเครือข่ายและร่วมมือในระดับภูมิภาคเป็นสมาคมวิชาชีพ/ช่างฝีมืออาเซียนในสายอาชีพที่ตนรับผิดชอบ และขยายต่อถึงระดับสากล

5.3 การนำร่องเน้นที่ 14 อุตสาหกรรมหลักเริ่มภายในปี 2550 จากนั้นภายในปี 2552-2553 มีการขยายต่อให้ครอบคลุมอาชีพอิสระทั้งหมด

6. กลไกรองรับเชิงกลยุทธ์

6.1 พระราชบัญญัติส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีผลบังคับใช้ภายในปี 2550

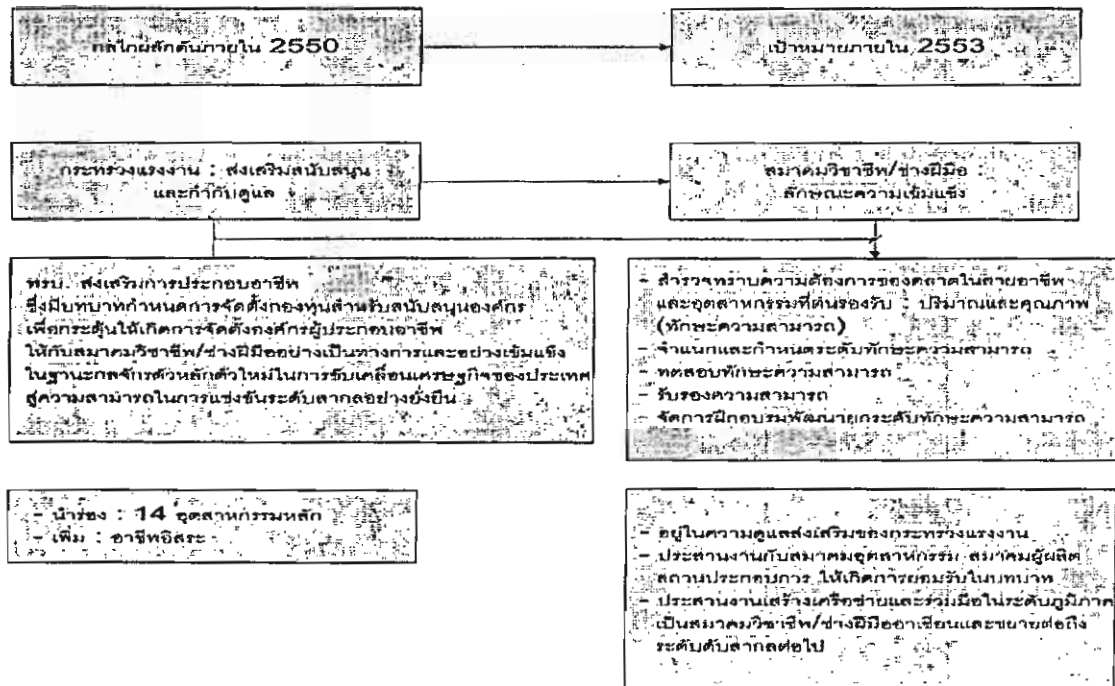
6.2 กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการประกอบอาชีพและสนับสนุนให้สมาคมวิชาชีพ/องค์กรอาชีพพัฒนาตนเองสู่ความเข้มแข็งสามารถควบคุมกำกับดูแลส่งเสริมคุณภาพการประกอบอาชีพของบุคลากรในสายอาชีพที่ตนรับผิดชอบให้มีมาตรฐานในระดับนานาชาติ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจกับนานาอารยประเทศ บนฐานความร่วมมือแบบหุ้นส่วนทั้งในและนอกภาครัฐ

6.3 การสนับสนุนส่งเสริมเป็นการดำเนินการผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนทั้งในและนอกภาครัฐ ในรูปของคณะกรรมการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนกระทรวงพาณิชย์ ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้แทนกระทรวงการท่องเที่ยวและการกีฬา ผู้แทนกระทรวงคมนาคม ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนสำนักงานปริมาณ ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้แทนองค์กรอาชีพ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

* โครงการวิจัยนี้ พัฒนาขึ้นโดยผ่านกระบวนการรับความคิดเห็นจาก คณะทำงานพิจารณารูปแบบการประสานทุกภาคส่วนในการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ 16/2550 ลงวันที่ 11 มกราคม 2550 และผู้แทนจากภาครัฐ ภาคเอกชน สมาคมช่างฝีมือและสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ 28 ท่าน ในการประชุมระดมสมองของผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง "สมาคมช่างฝีมือและสมาคมวิชาชีพ: หุ่นส่วนความร่วมมือในการยกระดับผลิตภาพกำลังแรงงาน" ซึ่งโครงการวิจัยนี้ จัดขึ้นเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2550 ณ ห้องประชุม GM Hall จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- 1.8 สถาบันการศึกษา ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ตามทักษะอันพึงประสงค์ของตลาดแรงงานในอนาคต ประกอบกับหลักการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งมากขึ้นในลักษณะหุ้นส่วนของภาคเอกชน
- 1.9 องค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ
- สำรวจทราบความต้องการของตลาดแรงงานในสายอาชีพ/วิชาชีพ และอุตสาหกรรมที่ตนรองรับ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (ทักษะความสามารถ)
 - เป็นกลไกหลักจำแนกและกำหนดระดับทักษะ ความสามารถในการประกอบอาชีพในสายอาชีพ/วิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในอุตสาหกรรมที่ตนรองรับ ในระดับที่ได้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับได้ในระดับภูมิภาคและระดับสากล
 - เป็นกลไกหลักในการทดสอบ ประเมินทักษะความสามารถ
 - เป็นกลไกหลักที่ได้รับมอบอำนาจอย่างเป็นทางการจากกระทรวงแรงงานในการออกใบรับรองความสามารถในการประกอบอาชีพในสายอาชีพ/วิชาชีพที่รับผิดชอบ
 - เป็นกลไกหลักในการฝึกอบรมพัฒนาระดับทักษะฝีมือ ความสามารถของกำลังแรงงานสู่ระดับมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาคและระดับสากล
 - อยู่ภายใต้การกำกับดูแลส่งเสริมของกระทรวงแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรมมาตรฐานและผลิตภาพทรัพยากรมนุษย์ (ที่เสนอให้มีการจัดตั้งขึ้นใหม่) และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ประสานงานกับสมาคมอุตสาหกรรม สมาคมผู้ผลิต สถานประกอบการให้เกิดการยอมรับในบทบาทข้างต้น
 - ประสานงานสร้างเครือข่ายและร่วมมือในระดับภูมิภาคเป็นสมาคมวิชาชีพ/ช่างฝีมืออาเซียนในสายอาชีพที่ตนรับผิดชอบ และขยายต่อไปถึงระดับสากล

แผนภาพที่ 3.6 ภาพที่ควรจะเป็นภายในปี 2553: การสร้างความเข้มแข็งแก่สมาคมวิชาชีพ/ช่างฝีมือ



ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 2: Regional Human-Capital Pooling Policy

แนวทางยุทธศาสตร์ไทยนับแต่ปี 2550 นี้เป็นต้นไป ควรประกอบด้วย

- 2.1 การบริหารจัดการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานข้ามชาติ ควรยกระดับเป็นวาระแห่งชาติ มีการจัดทำวิสัยทัศน์ นโยบายและยุทธศาสตร์ระดับชาติ มีแผนระยะกลาง-ยาวว่าด้วยการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยไม่ส่งผลกระทบทางสังคมและความมั่นคงของประเทศ
- 2.2 การจัดตั้งองค์กรอิสระขึ้นตรงต่อสำนักนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลบริหารจัดการบนฐานการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในภาครัฐ ภาคผู้ประกอบการ ภาคประชาสังคม การปรึกษาหารือ ประสานงานกับสถานทูตและ/หรือตัวแทนของกำลังแรงงาน/ทุนมนุษย์ข้ามชาติ ตลอดจนภาควิชาการ โดยมีเป้าหมายการจัดการแรงงานเป็นต้นตอ มีการกำหนดจำนวนกำลังแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน
- 2.3 การบริหารจัดการและการประเมินผล ครอบคลุมทั้ง 5 ด้านต่อไปนี้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน
 - 1) การกำกับดูแลและอำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายอย่างเป็นระบบ กำลังแรงงาน/ทุนมนุษย์ข้ามชาติ
 - 2) การส่งเสริมกำลังแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติสู่ระดับทุนมนุษย์อันเป็นที่ต้องการในการยกระดับขีดความสามารถทางเศรษฐกิจของประเทศและภูมิภาค
 - 3) การส่งเสริมแรงงานไทยคืนถิ่นสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 4) การกำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตาม เฝ้าระวัง คุ้มครอง ป้องปรามการ

ละเมิด ด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานย้ายถิ่นไทยและต่างด้าว และ

5) การติดตามเฝ้าระวัง ควบคุม ป้องปรามการย้ายถิ่นไร้ทักษะผิด
กฎหมาย

- 2.4 การกำกับดูแลและอำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายอย่างเป็นระบบกำลังแรงงาน/ทุน มนุษย์ข้ามชาตินั้น มีความสำคัญกับการทดสอบมาตรฐานความสามารถแรงงาน และ ใบรับรองมาตรฐานฯ ที่ทางการออกให้ในฐานะเงื่อนไขเบื้องต้นในการส่งและรับกำลัง แรงงาน ภายใต้ Mutual Recognition Arrangement ที่ชัดเจน ทั้งระดับวิชาชีพและระดับ ทักษะ
- 2.5 การส่งเสริมแรงงานไทยคืนถิ่นสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ควรมีการดำเนินการ อย่างเร่งด่วนในเชิงนโยบายและมาตรการรองรับอย่างครอบคลุมภายในปี 2553 โดยมีการ เร่งรัดระบบรับรองประสบการณ์การทำงานของแรงงานไทย ทั้งที่เป็นแรงงานที่ทำงานใน ประเทศไทย และแรงงานที่เดินทางกลับจากต่างประเทศ ซึ่งมีการประเมินการพัฒนาองค์ ความรู้เดิมและการพัฒนาฝีมือเพิ่มเติม อันนำไปสู่การออกหนังสือรับรองประสบการณ์การ ทำงาน 5 ระดับ ซึ่งสามารถเทียบอัตราค่าจ้างตามระดับตลอดจนอำนวยความสะดวก การศึกษาต่อ และการสมัครงานหรือการบรรจุงานในประเทศต่อไป โดยมีสถาบันรองรับ ประสบการณ์การทำงานแรงงานไทย ประสานงานกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 2/ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการพัฒนาแรงงาน และประสานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร. ปช.) คณะอนุกรรมการกำหนดกรอบการ ประเมินประสบการณ์ คณะอนุกรรมการกำหนดแนวทางการเทียบอัตราค่าจ้าง และ คณะอนุกรรมการประเมินประสบการณ์ รายบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวง แรงงาน
- 2.6 การจัดตั้งกลไกหลักของประเทศ ฐานเทียบเท่าระดับกรม พร้อมกำลังคนและงบประมาณ ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน เพื่อทำหน้าที่หลักในการกำกับดูแลด้าน มาตรฐานและผลิตภาพของกำลังแรงงานอย่างสอดคล้องประสานกันระหว่างอุปสงค์และอุปทาน ของกำลังแรงงานในตลาดแรงงาน ตลอดจนเป็นกลไกหลักของประเทศในการประสานงาน ระดับภูมิภาคถึงระดับสากล: สมควรผนวกแผนและยกระดับสำนักมาตรฐานต่างๆ ใน กระทรวงแรงงาน ต่อไปนี้ร่วมเข้าเป็นกรมมาตรฐานและผลิตภาพทรัพยากรมนุษย์ คือ สำนักมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) สำนักมาตรฐาน แรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) โดย
- มีการประสานงานอย่างใกล้ชิดกับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน เป็นต้น ในการรองรับส่งเสริมความร่วมมือ ระดับทวิภาคี ระดับ อนุภูมิภาค ระดับอาเซียน (ที่ประชุม ASEAN Labour Minister Meeting และที่ประชุมเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสอาเซียนด้านแรงงาน) ระดับภูมิภาคอื่นๆ รวมถึงระดับสากล
 - เป็นกลไกหลักในการประสานและร่วมมือระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และ ระดับสากล ซึ่งเอื้อต่อการยอมรับคุณสมบัติความสามารถในการทำงาน ซึ่งกันและกันระหว่างประเทศสมาชิก (Mutual Recognition Arrangement) ลดการกีดกันและ/หรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

- เป็นกลไกหลักในการประสานและร่วมมือภายในอาเซียนในการจัดตั้ง ศูนย์ผลิตภาพและมาตรฐานกำลังแรงงานอาเซียน การประสานและร่วมมือกับศูนย์ผลิตภาพและมาตรฐานกำลังแรงงานอาเซียนเมื่อจัดตั้งขึ้นแล้ว ตลอดจนการประสานและผลักดันให้เกิดความร่วมมือแบบ หันส่วนภายในอาเซียนสำหรับแนวทางอื่นๆ ต่อไปในอนาคต
 - เป็นกลไกหลักในการกำกับดูแลส่งเสริมสนับสนุนกลไก ทั้งที่เป็นองค์กร อิสระและนอกภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับด้านมาตรฐานและผลิตภาพของ กำลังแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคม ช่างฝีมือ สมาคมผู้ประกอบการผลิต สภาอุตสาหกรรม เป็นต้น ในการ เชื่อมโยงอุปสงค์และอุปทานของกำลังแรงงาน
- 2.7 กระทรวงแรงงานร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์ และสถาบันวิชาการ จัดทำโครงการศึกษาวิจัยแนวทางการปรับเจตคติและแนวคิด ของผู้มีส่วนได้เสียในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน สาขาช่างที่กำลังขาดแคลนอยู่ในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ โดยครอบคลุมด้านการลงทุน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีลักษณะสอดคล้องและต่อยอดกันได้ตั้งแต่ประชากรวัย เรียน วัยแรงงาน ระดับล่าง กลาง และบน ด้านการตระหนักถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของ วิชาชีพช่าง และด้านแนวคิด/กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในและนอกระบบ การศึกษา ให้ได้มีการเรียนรู้และฝึกทักษะอย่างต่อเนื่องทั้งด้านทักษะความสามารถของ ทรัพยากรมนุษย์เชิงผลิตภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี
- 2.8 บทบาทขององค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ และกลไกหลักที่โครงการวิจัยนี้เสนอจัดตั้งขึ้น ใหม่ของประเทศ ฐานะเทียบเท่าระดับกรม พร้อมกำลังคนและงบประมาณ ภายใต้การ กำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน เพื่อทำหน้าที่หลักในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานและ ผลิตภาพของกำลังแรงงานอย่างสอดคล้องประสานกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานของกำลัง แรงงานในตลาดแรงงาน ตลอดจนเป็นกลไกหลักของประเทศในการประสานงานระดับ ภูมิภาคถึงระดับสากล
- 2.9 การปรับทัศนคติต่อกำลังแรงงาน/ทุนมนุษย์ข้ามชาติ

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 3: Regional Partnership in Workforce-Productivity Enhancement on a lifelong basis เพื่อพัฒนาคนให้ได้ผลิตภาพที่ใกล้เคียงกันระหว่างชาติสมาชิก

หลักการและเหตุผลต่อการปรับตัวของไทย คือ การที่ประเทศไทยจะก้าวสู่การเป็นประชาคม อาเซียนในปี 2558 จะต้องมีการปรับตัวเรื่องการยกระดับทักษะความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงาน ในประเทศไทยให้เป็นที่ยอมรับของประเทศสมาชิกอาเซียนและในระดับสากล เพื่อให้สามารถเกิดการ แลกเปลี่ยน เคลื่อนย้ายของกำลังแรงงานในระดับต่างๆ ซึ่งมีทักษะความสามารถและมีคุณสมบัติวิชาชีพเป็นที่ ยอมรับร่วมกัน เป็นความร่วมมือในการใช้ประโยชน์จากโอกาสด้านการปันผลทางประชากร เพื่อเป็นการ ขยายช่องทางต่างโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

แนวทางยุทธศาสตร์ไทยนับแต่ปี 2550 นี้เป็นต้นไป จึงควรประกอบด้วย

- 3.1 นโยบายระดับชาติในการสร้างเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนสู่การเป็น

- หุ้นส่วนภูมิภาคในการลดช่องว่างและยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานบนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต
- 3.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สมควรปรับบทบาทสู่การกำกับดูแลสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับประชากรวัยแรงงานทั้งหมดทั้งในและนอกระบบ โดยยกระดับประสานงานกับกระทรวงศึกษาซึ่งมีหน้าที่หลักในการผลิตคนคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงานและกระทรวงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาคการผลิต รวมทั้งภาคเอกชน ภาคแรงงาน ตลอดจนความร่วมมือกับต่างประเทศ
- 3.3 กระทรวงแรงงานมีแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ ให้เป็นกลจักรที่สำคัญกลจักรใหม่รองรับยุทธศาสตร์กำลังแรงงานแห่งชาติ เกิดเป็นความร่วมมือแบบหุ้นส่วนทั้งในและนอกภาครัฐในการพัฒนากำลังแรงงานสู่ผลิตภาพ ในลักษณะที่ตอบสนองต่อความต้องการในภาคการผลิต/การบริการ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ตามสายงานของกำลังแรงงานและการสมประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหาร/ประชาชนทั่วไป/สังคมส่วนรวม
- 3.4 กลไกภาครัฐ ปรับบทบาทสู่การเน้นกำกับดูแลสนับสนุนส่งเสริม โดยกระชับความร่วมมือระหว่างกระทรวงทบวงกรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนองค์กรที่เกี่ยวข้องระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาคในและนอกเอเชีย และระดับสากล ให้แนบแน่นยิ่งขึ้นในการเป็นตัวกลางส่งเสริมความสมประโยชน์และตอบสนองความต้องการร่วมกันระหว่างภาคกำลังแรงงาน ภาคการผลิต ภาคประชาชนผู้บริหาร/ประชาชนทั่วไป ในลักษณะที่สอดคล้องกับการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กำลังแรงงานมีคุณภาพเชิงผลิตภาพด้วยทักษะความสามารถที่ได้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับระดับภูมิภาคและระดับสากล อย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน พร้อมศักดิ์ศรีได้เท่าเทียมกับตามสายงานอย่างเป็นธรรม และประชาชนผู้บริหาร/ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 3.5 นโยบายการสร้างเสริมความร่วมมือแบบหุ้นส่วนครอบคลุมทุกภาคส่วนในการเร่งรัดการพัฒนาและยกระดับทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงานต่อไปนี้ สู่มาตรฐานความสามารถตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ครอบคลุมและเป็นที่ยกย่องในระดับสากล บนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต มีศักยภาพมีทักษะหลากหลาย รองรับตลาดแรงงานที่ขยายตัว ยืดหยุ่นและมีผลิตภาพ: กำลังแรงงานในระบบกำลังแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในชนบทกำลังแรงงานที่มีความบกพร่องทางร่างกาย กำลังแรงงานสูงวัย
- 3.6 นโยบายการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุนมนุษย์สูงวัยมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพและเกียรติภูมิ ด้วยเทคโนโลยีการเพิ่มศักยภาพและทักษะความสามารถที่เหมาะสมต่อการอำนวยความสะดวกให้ผู้สูงวัยมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน
- 3.7 การพัฒนา ปรับปรุง กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องสู่มาตรฐานสากลมากขึ้น โดยกระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการบนฐานการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ
- 3.8 นโยบายการปรับขยายมาตรฐานคุณสมบัติด้านความสามารถของกำลังแรงงาน หรือที่ประเทศไทย เรียกว่า มาตรฐานฝีมือแรงงาน ในลักษณะที่เอื้อต่อการต่อยอดอย่างก้าวหน้าในสายอาชีพ ครอบคลุมทักษะความสามารถที่เพิ่มสูงขึ้นในสายอาชีพ แบบ Career Path

- ถึงทักษะระดับบน/วิศวกร/ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในการดำรงชีวิตด้วยสถานภาพทางเศรษฐกิจและทางสังคมอย่างเหมาะสม
- 3.9 นโยบายการสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคผู้ประกอบการและองค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพด้านการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานในประเทศบนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต มีศักยภาพ มีทักษะหลากหลาย
- 3.10 องค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ มีบทบาทดังกล่าวแล้วข้างต้นอย่างแข็งแกร่ง
- 3.11 การเร่งผลักดัน พระราชบัญญัติส่งเสริมการประกอบอาชีพสู่การบังคับใช้ นาร่องที่ 14 อุตสาหกรรมหลัก และภายในปี 2552-3 มีการขยายต่อให้ครอบคลุมอาชีพอิสระทั้งหลาย
- 3.12 กระทรวงแรงงาน ร่วมกับภาคผู้ประกอบการ ภาคลูกจ้าง และองค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างของช่างฝีมือแต่ละระดับตามความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ช่างฝีมือมีการพัฒนาระดับความสามารถของตนเอง สู่เกียรติภูมิและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นในแต่ละระดับ โดยมีการประเมินและปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และพลวัตการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างต่อเนื่อง

หลักการเหตุผลสำหรับข้อ 3.9 - 3.12 คือ การจะยกระดับบทบาทของสมาคมวิชาชีพ สมาคมช่างฝีมือในประเทศไทย ให้ความเข้มแข็ง โดยมีช่างฝีมือจำนวนมากรวมตัวกันเป็นสมาคม และร่วมเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนามาตรฐานความสามารถในการประกอบวิชาชีพที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากลนั้น เริ่มแรกต้องสร้างช่างฝีมือที่มีความรู้ความสามารถขึ้นมาก่อน เพื่อให้เกิดการรวมตัวของช่างฝีมือที่มีจำนวนมากขึ้น ในรูปแบบสมาคม และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกันในระดับประเทศ ทั้งนี้ การที่สมาคมวิชาชีพต่างๆ จะมีความเข้มแข็ง จะต้องมีการรวมตัวกันเป็นสมาคม และสามารถเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนามาตรฐานความสามารถในการรวมตัวกัน ให้การสนับสนุนและกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาคมวิชาชีพ/ช่างฝีมือให้เป็นที่ยอมรับ และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ออกมาตรการในการกำหนดคุณสมบัติของช่างฝีมือ สร้างมาตรฐานความสามารถของช่างในระดับต่างๆ ทั้งนี้ เงื่อนไขเบื้องต้น คือ การที่ต้องทำให้ช่างฝีมือได้รับการรับรองคุณสมบัติและความสามารถตามวิชาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่ โดยการที่ภาครัฐออกมาตรการทางกฎหมายที่บังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการส่งเสริม กำกับควบคุมการปฏิบัติงานของช่างวิชาชีพในประเทศไทยให้ได้มาตรฐาน โดยผ่านการอบรมและทดสอบความสามารถเพื่อให้ได้วุฒิบัตรรับรองคุณวุฒิความสามารถในแต่ละระดับชั้น จากสถาบัน/หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการรับรองวิชาชีพ โดยเฉพาะ เพื่อให้ช่างฝีมือที่ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและเป็นที่เชื่อถือจากผู้ว่าจ้าง

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 4: ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังแรงงานอาเซียน

หลักการและเหตุผลต่อการปรับตัวของไทย: เป็นการเตรียมความพร้อมของกำลังแรงงานในประเทศด้วยทุนทางกาย ทุนทางใจ เสริมต่อกับทุนทางทักษะ เพื่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในตลาดแรงงานผลิตภาพที่ขยายตัว ยืดหยุ่น ในการได้รับประโยชน์จากโอกาสด้านการปันผลทางประชากรเพื่อขยายช่องหน้าต่างโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจ รวมถึงการดำเนินการรองรับปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการปกป้องและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างชาติด (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers) ของผู้นำอาเซียนในการประชุมอาเซียนซัมมิต

ครั้งที่ 12 (The 12th ASEAN Summit) เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2550 ณ เมืองเซบู (Cebu) ประเทศฟิลิปปินส์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหลักการสำคัญของปฏิญญาดังนี้

1) ประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งแรงงานต้องเสริมสร้างเสาหลักทั้ง 3 ให้มั่นคง อันได้แก่ ด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม โดยการส่งเสริมศักยภาพและเกียรติภูมิของแรงงานต่างชาติอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ ภายใต้บรรยากาศแห่งเสรีภาพ ความยุติธรรมและเสถียรภาพ อันเนื่องมาจากกฎหมาย ระเบียบและนโยบายของประเทศสมาชิกอาเซียน

2) ด้วยเหตุผลทางมนุษยธรรม ประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งแรงงานจำเป็นต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด เพื่อแก้ปัญหาในกรณีแรงงานต่างชาติเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย

3) ประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งแรงงานต้องตระหนักถึงสิทธิและเกียรติภูมิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างชาติและสมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วย ทั้งนี้ โดยปราศจากการทำลายการบังคับใช้กฎหมายและนโยบายของประเทศผู้รับ

แนวทางยุทธศาสตร์ไทยนับแต่ปี 2550 นี้เป็นต้นไป ควรประกอบด้วย

4.1 การพัฒนา ปรับปรุง กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องสู่มาตรฐานสากลมากขึ้น โดยกระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการบนฐานการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ

4.2 การริเริ่มกรอบกติกาทางกฎหมายในการส่งเสริมคุ้มครองแรงงานซึ่งต้องขยายการคุ้มครองแรงงานที่อยู่นอกระบบด้วย โดยเฉพาะในส่วนของภาคงานที่เกิดการค้ามนุษย์ และการทำให้การเอาเปรียบกดขี่แรงงานหมดไปในทุกระดับทุกภาคส่วน บนฐานของสิทธิพื้นฐาน 4 ด้าน คือ

- 1) สิทธิในการมีส่วนร่วมเพื่อแก้ปัญหาข้อพิพาทระหว่างแรงงานกับนายจ้าง
- 2) สิทธิการไม่ถูกเลือกปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ
- 3) สิทธิในการได้รับการคุ้มครองแรงงานสำหรับแรงงานทุกกลุ่มอายุเพื่อจัดให้ความช่วยเหลือที่จำเป็นโดยตรงและเหมาะสม
- 3) สิทธิที่จะไม่ถูกบังคับใช้แรงงานงานหรือบีบบังคับเอาบริการเพื่อป้องกันแรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน

4.3 กระทรวงแรงงาน มีบทบาทหลักในการดำเนินงานต่อไปนี้ โดยประสานงาน กับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สหภาพแรงงาน สมาองค์การนายจ้าง หอการค้า สมาอุตสาหกรรม องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ผู้แทนแรงงานต่างด้าว ภาควิชาการ ILO เป็นต้น:

- การคุ้มครองสิทธิแรงงานในระบบและนอกระบบ
- ประสานงานกับนายจ้างเกี่ยวกับการปรับปรุงเบี้ยประกันสังคม
- การพิจารณาถึงความก้าวหน้าในการทำงานของแรงงาน จากการที่ได้รับการฝึกทักษะฝีมือแรงงาน และคำนึงถึงอัตราค่าจ้างที่แน่นอนเมื่อผ่านการฝึกอบรมแล้ว
- การจัดระเบียบนโยบายแรงงานให้ชัดเจน
- การดำเนินการเจรจาระหว่างประเทศ
- การแสวงหาแนวทางลดปัญหาทางเทคนิคระหว่างการเจรจาตกลงไม่ให้เกิดความล่าช้า

4.4 การพัฒนาความร่วมมือแบบพหุภาคีภายในประเทศในการพัฒนานโยบายและกรอบกติกาในการเพิ่มคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 5: วิสัยทัศน์สู่การเป็นภูมิภาคแห่ง Good Practice ด้านมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน

หลักการและเหตุผลต่อการปรับตัวของไทย: เป็นการเตรียมความพร้อมของกำลังแรงงานในประเทศด้วยทุนทางกาย ทุนทางใจ เสริมต่อกับทุนทางทักษะ เพื่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในตลาดแรงงานผลิตภาพที่ขยายตัว ยืดหยุ่น ในการได้รับประโยชน์จากโอกาสด้านการปันผลทางประชากรเพื่อขยายช่องทางต่างโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจ รวมถึงการดำเนินการรองรับปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการปกป้องและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างชาติ (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers)

แนวทางยุทธศาสตร์ไทยนับแต่ปี 2550 นี้เป็นต้นไป ควรประกอบด้วย

- 5.1 กระทรวงแรงงาน การผลักดันแนวทางของไทยที่ประเทศสมาชิกอาเซียนเสนอเห็นชอบความเหมาะสมในการนำไปปรับเป็นมาตรฐานภูมิภาค
- 5.2 กระทรวงแรงงาน การปรึกษาหารือและเปลี่ยนข้อมูลด้านการพัฒนา ปรับปรุง กฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การจัดเวทีระดมสมองในการแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมร่วมกัน โดยอาจมีการประสานขอความร่วมมือจากองค์กรระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง เช่น ILO, ADB, World Bank
- 5.3 กระทรวงแรงงาน ดำเนินการจัด/ปรับปรุงการฝึกอบรมกำลังแรงงานและครูฝึกในการสร้างความตระหนักและพัฒนาทักษะในเรื่องความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง โดยต้องเร่งดำเนินการทันที (ปี 2550) สำหรับแรงงานในระบบ และขยายสู่แรงงานนอกระบบภายในปี 2553 โดยมุ่งให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
- 5.4 กระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการภายในประเทศโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ และประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center ในการติดตาม เฝ้าระวัง ประเมิน การแสวงหาแนวทางปรับปรุง เกี่ยวกับการปฏิบัติตามความตกลง และกรอบความร่วมมือด้านมาตรฐานแรงงานระดับภูมิภาค

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 6: คุณภาพชีวิตของกำลังแรงงานที่มีส่วนร่วมในตลาดแรงงานหลังเกษียณอายุ

เป็นยุทธศาสตร์หลักเสริมต่อจากยุทธศาสตร์ภูมิภาค 1 ในการอำนวยความสะดวกให้เกิดความเป็นไปได้สู่การปันผลทางประชากรหน้าด่านที่ 2 (Second Demographic Dividend) ซึ่งเป็นกระแสใหม่ของประเทศพัฒนาแล้วที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

แนวทางยุทธศาสตร์ไทยนับแต่ปี 2550 นี้เป็นต้นไป ควรประกอบด้วย

- 6.1 การศึกษาแนวทางและสร้างฐานความคิดให้คนในชาติ และองค์กรต่างๆ ตระหนักถึงคุณค่าของคนที่สูงอายุ โดยการปรับรูปแบบวิธีการทำงานที่เหมาะสมในการนำทุนมนุษย์ที่สูงอายุกลับสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพและสมเกียรติ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานนอกระบบด้วย
- 6.2 การแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ทันเหตุการณ์ และการติดตามความคืบหน้าในการปรับตัวของประเทศสมาชิก
- 6.3 การเตรียมความพร้อมแก่สังคม เพื่อให้แรงงานผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
- 6.4 การมีกลไกในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ทันเหตุการณ์ และการติดตามความคืบหน้าในการปรับตัวของประเทศสมาชิก
- 6.5 การจัดให้มีการศึกษา “โครงสร้างและการขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้สูงอายุ”
- 6.6 การกำหนดหลักสูตรหรือมีการสอนเรื่องฐานความคิดให้เยาวชนในชาติ ตระหนักถึงคุณค่าของผู้สูงอายุ
- 6.7 กระทรวงแรงงาน มีบทบาทหลักในการประสานงานกับกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงวัฒนธรรม เป็นต้นในการดำเนินการต่อไปนี้
 - สร้างฐานความคิดให้คนในชาติ และสมาคมทุกชาติตระหนักถึงคุณค่าของคนที่สูงอายุ (Over Age 60 Employment Policy) โดยการปรับรูปแบบวิธีการทำงานที่เหมาะสมในการนำทุนมนุษย์ที่สูงอายุกลับสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพและสมเกียรติ ให้ครอบคลุมถึงแรงงานนอกระบบด้วย
 - การเตรียมความพร้อมแก่สังคม เพื่อให้แรงงานผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
 - การมีกลไกในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ทันเหตุการณ์ และการติดตามความคืบหน้าในการปรับตัวของประเทศสมาชิก
 - การจัดให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ “โครงสร้างและการขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้สูงอายุ”
- 6.8 กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงวัฒนธรรมมีบทบาทร่วมกันในการดำเนินการกำหนดหลักสูตร/การจัดการเรียนการสอนในการสร้างฐานความคิดที่เหมาะสมแก่เยาวชน ในการตระหนักถึงคุณค่าของผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 7: วิสัยทัศน์สู่การที่อาเซียนเป็นภูมิภาคที่ปราศจาก Worst Form of Labor ภายในปี 2563

หลักการและเหตุผลต่อการปรับตัวของไทย: เป็นการเตรียมความพร้อมของกำลังแรงงานในประเทศด้วยทุนทางกาย ทุนทางใจ เสริมต่อกับทุนทางทักษะ เพื่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในตลาดแรงงานผลิตภาพที่ขยายตัว ยืดหยุ่น ในการได้รับประโยชน์จากโอกาสด้านการปันผลทางประชากรเพื่อขยายช่องทางต่างโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจ รวมถึงการดำเนินการรองรับปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการปกป้องและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างชาติ (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers)

- แนวทางยุทธศาสตร์ไทยนับแต่ปี 2550 นี้เป็นต้นไป ควรประกอบด้วย

- 7.1 พัฒนา ปรับปรุง กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องสู่มาตรฐานสากลมากขึ้น โดยกระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการบนฐานการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ .
- 7.2 กระทรวงแรงงานผลักดันกรอบความร่วมมือระดับภูมิภาคในการจัดการเอาเปรียบกดขี่แรงงานให้หมดไปในทุกระดับทุกภาคส่วน ในลักษณะที่ได้รับการยกย่องเป็น Good Practice ในระดับสากล และเป็นกลไกหลักในการดำเนินการภายในประเทศโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ และประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center ในการติดตาม เฝ้าระวัง ประเมิน การแสวงหาแนวทางปรับปรุง เกี่ยวกับการปฏิบัติตามความตกลง และกรอบความร่วมมือ

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 8: การสร้างเสริมทัศนคติด้านการเป็นประชาอาเซียนที่มีคุณค่าของความเป็นมนุษย์

หลักการและเหตุผลต่อการปรับตัวของไทย: เป็นการเตรียมความพร้อมของกำลังแรงงานในประเทศด้วยทุนทางกาย ทุนทางใจ เสริมต่อกับทุนทางทักษะ เพื่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในตลาดแรงงานผลิตภาพที่ขยายตัว ยืดหยุ่น ในการได้รับประโยชน์จากโอกาสด้านการปันผลทางประชากรเพื่อขยายช่องทางต่างโอกาสทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในการยกระดับศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจ รวมถึงการดำเนินการรองรับปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการปกป้องและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างชาติ (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers)

แนวทางยุทธศาสตร์ไทยนับแต่ปี 2550 นี้เป็นต้นไป ควรประกอบด้วย

- 8.1 กระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการและประสานงานกับกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ภายในประเทศโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ ในการพัฒนาแนวทางนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านการปรับและสร้างเสริมทัศนคติด้านการเป็นสมาชิกอาเซียนร่วมกันในลักษณะที่ยังรักษาลึกถึงระดับประชาชนโดยให้เกิดความตระหนักร่วมกันถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์ไม่ว่าจะมาจากส่วนใดของภูมิภาคบนฐานความร่วมมือแบบหุ้นส่วนระดับภูมิภาคและประเทศสมาชิก
- 8.2 กระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center ในการติดตาม เฝ้าระวัง ประเมิน การแสวงหาแนวทางปรับปรุง เกี่ยวกับการนำนโยบายและแผนสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและจริงใจ

ROAD MAP

ข้อเสนอแนะ: แนวทางการปรับตัวของอาเซียนและประเทศสมาชิก 2550-2563

เป้าหมายหลัก

การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน

รองรับการเป็นประชาคมอาเซียนซึ่งประเทศสมาชิกมีศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจร่วมกัน โดยสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสและขยายโอกาสจากการปันผลทางประชากรในแต่ละช่วงให้เกิดช่วงนโยบายสู่ส่วนร่วมกันทั้งภูมิภาค

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 1: การทำให้ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนเป็นตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่น ด้วยกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพ (Growing, Flexible, and Productive Labor Market) รองรับการเป็นประชาคมอาเซียนซึ่งประเทศสมาชิกมีศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจร่วมกัน โดยสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสและขยายโอกาสจากการปันผลทางประชากรในแต่ละช่วงให้เกิดช่วงนโยบายสู่ส่วนร่วมกันทั้งภูมิภาค

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
การมีข้อตกลงพื้นฐานการวิจัย เชิงประจักษ์เกี่ยวกับประโยชน์ และผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง จากการค้า ถิ่นข้ามชาติของกำลังแรงงาน ในภูมิภาค ทั้งระดับบน ระดับกลาง และระดับล่าง ทั้ง ในภาพรวมของภูมิภาค ราย ประเทศ รายอุตสาหกรรม และ	2550-2553	สำนักงานเลขาธิการ อาเซียน พิจารณาศึกษา เสนอแนะทางเชิงนโยบาย ผ่าน SLOM ไปยัง ASEAN Labour Ministers Meeting โดยอาจพิจารณาหมาย ประเทศสมาชิกใดประเทศ หนึ่งในการดำเนินการศึกษา หรือบางประเทศในการ	การวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับประโยชน์และ ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง จาก การค้าถิ่นข้ามชาติของกำลังแรงงานในภูมิภาค ทั้งระดับบน ระดับกลาง และระดับล่าง ทั้งใน ประเทศของตน รายอุตสาหกรรม และรายอาชีพ การจัดทำปรับปรุงข้อมูลด้านความต้องการ (อุปสงค์) และอุปทานของกำลังแรงงานในเชิงปริมาณ และคุณภาพทักษะความสามารถ (Competency)	กระทรวงแรงงาน สมควรปรับเปลี่ยนขยายบทบาทเป็น กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ ในการมีบทบาทหลักกับดูแล สนับสนุนส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีปริมาณและ คุณภาพสอดคล้องกับแนวทางการยกระดับความสามารถในการ แข่งขันของประเทศ โดยรวมถึงผู้อยู่ในตลาดแรงงานทั้งหมด ของประเทศในทุกระดับทั้งในและนอกระบบ (stock) และที่จะเข้า สู่ตลาดแรงงาน (flow) โดยมีการประสานงานร่วมมืออย่างใกล้ชิด กับ ก) กระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีบทบาทหลักในการกำกับดูแล

กลไกเงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศไทย (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
รายอาชีพ การจัดตั้งโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลด้านความต้องการการ (อุปสงค์) และอุปทานของกำลังแรงงาน ในเชิงปริมาณและคุณภาพทักษะความสามารถ (Competency) ที่มีอยู่และที่พึงประสงค์รายอุตสาหกรรม และรายอาชีพ โดยอุตสาหกรรม และรายอาชีพ โดยอิงฐาน ข้อมูลและความร่วมมือขององค์กรระหว่างประเทศ เช่น ILO		ร่วมมือกันศึกษา	ที่มีอยู่และที่พึงประสงค์รายอุตสาหกรรมและรายอาชีพ	สนับสนุนให้ผู้อยู่ในวัยเรียนให้เข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและแนวทางการยกระดับความสามารถในการแข่งขันระดับสากลของประเทศ ข) กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน และกระทรวง ทบวง กรมอื่นๆ ที่กำกับดูแลด้านการผลิต การค้าบริการ การพัฒนาสังคมและมนุษย์ ตลอดจนความอยู่ดี กินดีของผู้บริโภคและประชาชน ค) องค์กรที่เกี่ยวข้องระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาคในและนอก เอเชีย และระดับสากล - กระทรวงแรงงาน ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในด้าน - การศึกษาวิจัยประโยชน์และผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง จากการใช้ยืมถิ่นข้ามชาติของกำลังแรงงานในภูมิภาค ทั้งระดับบน ระดับกลาง และระดับล่าง ทั้งในประเทศ รายอุตสาหกรรม และรายอาชีพ - การศึกษาวิจัยและจัดทำฐานข้อมูลกำลังแรงงานยุทธศาสตร์ รายประเภทอาชีพของประเทศ ซึ่งอาจอาศัยแนวทาง การศึกษาวิจัยสถานะของกำลังแรงงานด้านอุปสงค์และอุปทาน ที่

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันวิจัย เพื่อการพัฒนาประเทศไทย และศูนย์นวัตกรรมนโยบาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้ดำเนินการ มาแล้วในอุตสาหกรรมหลัก 3 อุตสาหกรรม คือ อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมการบริการ และโลจิสติกส์ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาสถานะของกำลังแรงงานด้านอุปสงค์และอุปทาน ราย ประเภทอาชีพอย่างครอบคลุมมากขึ้น - การศึกษาวิจัยแนวทางการปรับเจตคติและแนวคิดของผู้มีส่วนได้เสียในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาช่างที่กำลังขาดแคลนอยู่ใน อุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ โดยครอบคลุมด้านการลงทุนด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีลักษณะสอดคล้องและต่อยอดกัน ได้ตั้งแต่ประชากรวัยเรียน วัยแรงงาน ระดับล่าง กลาง และบน ด้านการตระหนักถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของวิชาชีพช่าง และด้าน แนวคิด/กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในและนอก ระบบการศึกษา ให้ได้มีการเรียนรู้และฝึกทักษะอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านทักษะความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เชิงผลิตภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดี
การมียุทธศาสตร์ภูมิภาค 2-8 โดยสอดคล้องกัน	2550-2563			ควรกำหนดนโยบายระดับชาติในการสร้างเสริมความร่วมมือ ระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนสู่การเป็นหุ้นส่วนภูมิภาคใน

โครงการการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน
(Increasing Productivity of ASEAN Workforce)

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศไทย (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				การลดช่องว่างและยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานบนฐาน ของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต
				การศึกษาวิจัยให้ชัดเจนภายในปี 2552 ว่างาน 4D ที่แรงงาน ต่างชาติทำอยู่นั้น เป็นงานที่คนไทยไม่ทำจริง โดยสำรวจ ความเห็นร่วมกันของทุกภาคส่วนว่า ประเภทใดที่คนไทยส่วน ใหญ่ไม่ประสงค์จะทำแล้ว เพื่อที่จะได้กำหนดจำนวนและ ประเภทอาชีพของแรงงานต่างด้าวอย่างเหมาะสม
				การจัดทำแผนกำลังคนชี้ชัดเจนซึ่งครอบคลุมถึงกำลังแรงงาน ต่อไปนี้ โดยมีการประเมิน ติดตาม และปรับปรุงเป็นระยะ อย่างต่อเนื่อง และเฝ้าต่อการยกระดับผลิตภาพและศักยภาพ การแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสากล: - กำลังแรงงานในระบบ - กำลังแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในชนบทและ ในเมืองให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายเด็ก เยาวชนและผู้สูงอายุ - กำลังแรงงานที่มีความบกพร่องทางร่างกาย - กำลังแรงงานสูงวัย
				บทบาทหลักของกระทรวงแรงงานในการประสานงานกับองค์กร อาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ สหภาพแรงงาน สมาคม อุตสาหกรรม สมาคมผู้ผลิต/สมาคมนายจ้าง สถานประกอบการ กระทรวงอุตสาหกรรม (สำหรับการผลิต) กระทรวง

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				พาณิชย์ หอการค้า (สำหรับภาคการค้าบริการ) ตลอดจน กระทรวงศึกษาธิการ
				การปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนใน สถาบันการศึกษาในระดับวิชาชีพ และอุดมศึกษา ตาม ทักษะอันพึงประสงค์ของตลาด แรงงานในอนาคต ประกอบกับ หลักการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งมากขึ้นในลักษณะหุ้นส่วนของ ภาคเอกชน
				องค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ - สํารวจความต้องการของตลาดแรงงานในสายอาชีพวิชาชีพ และอุตสาหกรรมที่ตนรองรับ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (ทักษะ ความสามารถ) - เป็นกลไกหลักจําแนกและกำหนดระดับทักษะ ความสามารถ ในการประกอบอาชีพในสายอาชีพ/วิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการ ในการในอุตสาหกรรมที่ตนรองรับ ในระดับที่ได้มาตรฐานอัน เป็นที่ยอมรับได้ในระดับภูมิภาคและระดับสากล - เป็นกลไกหลักในการทดสอบ ประเมินทักษะความเป็นทางการจาก - เป็นกลไกหลักที่ได้รับการยอมรับจํานวนอย่างเป็นทางการจาก กระทรวงแรงงานในการออกใบรับรองความสามารถในการ ประกอบอาชีพในสายอาชีพ/วิชาชีพที่รับผิดชอบ - เป็นกลไกหลักในการฝึกอบรมพัฒนายกระดับทักษะฝีมือ ความสามารถของกำลังแรงงานสู่ระดับมาตรฐานอันเป็นที่

โครงการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน
(Increasing Productivity of ASEAN Workforce)

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศไทย (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				ยอมรับในระดับภูมิภาคและระดับสากล - อยู่ภายใต้การกำกับดูแลส่งเสริมของกระทรวงแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรมมาตรฐานและผลิตภาพทรัพยากรมนุษย์ (ที่เสนอให้มีการจัดตั้งขึ้นใหม่) และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน - ประสานงานกับสมาคมอุตสาหกรรม สมาคมผู้ผลิต สถานประกอบการให้เกิดการยอมรับในบทบาทข้างต้น - ประสานงานสร้างเครือข่ายและความร่วมมือในระดับภูมิภาค เป็นสมาคมวิชาชีพ/ช่างฝีมืออาเซียนในสาขาอาชีพที่ตนรับผิดชอบ และขยายต่อไประดับสากล กระทรวงแรงงานมีแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ ให้เป็นกลจักรที่สำคัญกลจักรใหม่ของรัฐบาลที่กำลังแรงงานแห่งชาติ เกิดเป็นความร่วมมือแบบหุ้นส่วนทั้งในและนอกภาครัฐในการพัฒนากำลังแรงงานสู่ผลิตภาพ ในลักษณะที่ตอบสนองต่อความต้องการในภาคการผลิต/การบริการ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ตามสายงานของกำลังแรงงานและการสมประโยชน์ร่วมกับกับผู้บริโภค/ประชาชนทั่วไป/สังคมส่วนรวม

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศไทย (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
การจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือ (Networking) ในลักษณะซึ่งแต่ละประเทศสมาชิกสามารถสนับสนุนงบประมาณโดยไม่ต้องรอมงบประมาณจากนอกประเทศ อันจะเป็นฐานไปสู่การจัดตั้ง ASEAN Workforce Productivity and Standards Center ในช่วง 2554-2558	2550-2553	สำนักงานเลขาธิการอาเซียน และประเทศสมาชิกบริหารงานร่วมกัน โดยมีความร่วมมือจากองค์กรระหว่างประเทศ และประเทศคู่เจรจา ในด้าน technical & financial contribution		- จัดตั้ง National Focal Point ในการผลักดันและประสานงานสู่การจัดตั้ง ASEAN Workforce Productivity and Standard Center คือ กลไกหลักที่โครงการวิจัยนี้เสนอจัดตั้งขึ้นใหม่ของประเทศไทย ฐานะเทียบเท่าระดับกรม พร้อมกำลังคนและงบประมาณ ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน เพื่อทำหน้าที่หลักในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานและผลิตภาพของกำลังแรงงานอย่างสอดคล้องประสานกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานของกำลังแรงงานในตลาดแรงงาน ตลอดจนเป็นกลไกหลักของประเทศในการประสานงานระดับภูมิภาคถึงระดับสากล โดยผนวกผลงานและยกระดับสำนักมาตรฐานต่างๆ ในกระทรวงแรงงาน ต่อไปนี้รวมเข้าเป็นกรมมาตรฐานและผลิตภาพทรัพยากรมนุษย์ คือ สำนักมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) สำนักมาตรฐานแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 2: Regional Human Capital-Pooling Policy

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
มาตรการอำนวยความสะดวก: การแสวงหาแนวทางกรขยาย ขอบข่าย และการดำเนินการ จัดทำ Mutual Recognition Arrangements ทั้งในระดับ วิชาชีพ และระดับทักษะฝีมือที่มี คุณภาพในเชิงผลิตภาพ โดย เน้นเฉพาะการเคลื่อนย้าย ชั่วคราว (ไหลเวียนไป-กลับ) ให้ มีสะดวกคล่องตัวมากขึ้น ใน อุตสาหกรรมการผลิตและการ บริการที่ประเทศสมาชิกและ อาเซียนจะพัฒนาเป็นจุดแข็ง	2550-2558	สำนักงานเลขาธิการอาเซียน พิจารณาศึกษา เสนอแนวทาง เชิงนโยบาย ผ่าน SLOM ไปยัง ASEAN Labour Ministers Meeting โดยอาจพิจารณามอบหมาย ประเทศสมาชิกใดประเทศ หนึ่งในการดำเนินการ ศึกษา หรือบางประเทศใน การร่วมมือกันศึกษา	- การปรับปรุงกติกา กฎ ระเบียบด้านการเข้า เมือง การพักอาศัยและการทำงาน ในลักษณะที่ เอื้ออำนวยความสะดวกต่อทุนมนุษย์ทั้งใน ระดับวิชาชีพ และระดับทักษะฝีมือที่มีคุณภาพใน เชิงผลิตภาพ - ระดับภูมิภาค: การกระชับความร่วมมือในกรอบ GMS, IMT-GT และการเร่งรัด GMS Roadmap, IMT-GT Roadmap เป็นต้น	- ควรยกระดับการบริหารจัดการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานข้าม ชาติ เป็นวาระแห่งชาติ มีการจัดทำวิสัยทัศน์ นโยบายและ ยุทธศาสตร์ระดับชาติ มีแผนระยะกลาง-ยาวว่าด้วยการ เคลื่อนย้ายกำลังแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ โดยมี เป้าหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยไม่ส่งผลกระทบทางสังคมและความมั่นคงของประเทศ - การจัดตั้งองค์กรอิสระขึ้นตรงต่อสำนักนายกรัฐมนตรี ทำ หน้าที่ในการกำกับดูแลบริหารจัดการ บนฐานการมีส่วนร่วม ของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในภาครัฐ ภาคผู้ประกอบการ ภาคประชาสังคม การปรึกษาหารือ ประสานงานกับสถานทูต และ/หรือตัวแทนของกำลังแรงงาน/ทุนมนุษย์ข้ามชาติ ตลอดจน ภาควิชาการ โดยมีเป้าหมายการจัดการแรงงานเป็นต้นตอ มี การกำหนดจำนวนกำลังแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน - การบริหารจัดการและการประเมินผล ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน ต่อไปนี้อย่างเชื่อมโยงและสอดคล้องกัน 1) การกำกับดูแลและอำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายอย่าง เป็นระบบกำลังแรงงาน/ทุนมนุษย์ข้ามชาติ

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศไทย (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				2) การส่งเสริมกำลังแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติสู่ระดับทุนมนุษย์ อันเป็นที่ต้องการในการยกระดับขีดความสามารถทางเศรษฐกิจของประเทศและภูมิภาค 3) การส่งเสริมแรงงานไทยคืนถิ่นสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การกำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตาม เฝ้าระวัง คัดกรอง ป้องปรามการละเมิด ด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานย้ายถิ่นไทย และต่างด้าวและ 5) การติดตามเฝ้าระวัง ควบคุม ป้องปรามการย้ายถิ่นไร้ทักษะ ผิดกฎหมาย - การกำกับดูแลและอำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงาน/ทุนมนุษย์ข้ามชาติอย่างเป็นระบบนั้น ให้ความสำคัญกับการทดสอบมาตรฐานความสามารถแรงงาน และไปรับรองมาตรฐานฯ ที่ทางการออกให้ในฐานะเงื่อนไขเบื้องต้นในการส่งและรับกำลังแรงงาน ภายใต้ Mutual Recognition Arrangement ที่ชัดเจน ทั้งระดับวิชาชีพและระดับทักษะ - การส่งเสริมแรงงานไทยคืนถิ่นสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการดำเนินการอย่างเร่งด่วนในเชิงนโยบายและมาตรการรองรับอย่างครอบคลุมภายในปี 2553 โดยมีภารกิจระบบรับรองประสบการณ์การทำงานของแรงงานไทย ทั้งที่เป็นแรงงานที่ทำงานในประเทศไทย และแรงงานที่เดินทาง

โครงการการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน
(Increasing Productivity of ASEAN Workforce)

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศไทย (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				กลไกจากต่างประเทศ ซึ่งมีการประเมินการพัฒนาองค์ความรู้ เดิมและการพัฒนาฝีมือเพิ่มเติม อันนำไปสู่การออกหนังสือ รับรองประสบการณ์การทำงาน 5 ระดับ ซึ่งสามารถเทียบอัตรา ค่าจ้างตามระดับผลดจนอำนวยความสะดวกการเทียบโอนศึกษาต่อ และการสมัครงานหรือการบรรจุงานในประเทศต่อไป โดยมี สถาบันรับรองระดับประสบการณ์การทำงานแรงงานไทย ประสานงานกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 2/ศูนย์พัฒนา ฝีมือแรงงานจังหวัด ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการ พัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอบรมแห่งชาติ (กพร.ปช.) คณะอนุกรรมการกำหนดกรอบการประเมินประสบการณ์ คณะอนุกรรมการกำหนดแนวทางการเทียบอัตราค่าจ้าง และ คณะอนุกรรมการประเมินประสบการณ์ฯ ราชบัณฑิตยสถาน พัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน - การจัดตั้งกลไกหลักของประเทศ ฐานะเทียบเท่าระดับกรม พร้อมกำลังคนและงบประมาณ ภายใต้การกำกับดูแลของ กระทรวงแรงงาน เพื่อทำหน้าที่หลักในการกำกับดูแลด้าน มาตรฐานและผลิตภาพของกำลังแรงงานอย่างสอดคล้องประสาน ระหว่างอุปสงค์และอุปทานของกำลังแรงงานในตลาดแรงงาน ตลอดจนเป็นกลไกหลักของประเทศในการประสานงานระดับ ภูมิภาคถึงระดับสากล: สมควรผนวกผสมผสานและยกยกระดับ

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				สำนักมาตรฐานต่างๆ ในกระทรวงแรงงาน ต่อไปนี้ร่วมเข้าเป็น กรมมาตรฐานและผลิตภาพทรัพยากรมนุษย์ คือ สำนัก มาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) สำนักมาตรฐานแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) - การประสานงานอย่างใกล้ชิดกับสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น ในการรองรับส่งเสริม ความร่วมมือ ระดับทวิภาคี ระดับอนุภูมิภาค ระดับอาเซียน (ที่ประชุม ASEAN Labour Minister Meeting และที่ประชุม เจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสอาเซียนด้านแรงงาน) ระดับภูมิภาคอื่นๆ รวมถึงระดับสากล - เป็นกลไกหลักในการประสานและร่วมมือระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และระดับสากล ซึ่งเอื้อต่อการยอมรับคุณสมบัติ ความสามารถในการทำงานซึ่งกันและกันระหว่างประเทศ สมาชิก (Mutual Recognition Arrangement) ลดการกีดกัน และ/หรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม - เป็นกลไกหลักในการประสานและร่วมมือภายในอาเซียนใน การจัดตั้งศูนย์ผลิตภาพและมาตรฐานกำลังแรงงานอาเซียน การประสานและร่วมมือกับศูนย์ผลิตภาพและมาตรฐานกำลัง แรงงานอาเซียนเมื่อจัดตั้งขึ้นแล้ว ตลอดจนการประสานและ ผลักดันให้เกิดความร่วมมือแบบหุ้นส่วนภายในอาเซียนสำหรับ

โครงการการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน
(Increasing Productivity of ASEAN Workforce)

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศไทย (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				แนวทางอื่นๆ ต่อไปในอนาคต - เป็นกลไกหลักในการกำกับดูแลส่งเสริมสนับสนุนกลไก ทั้งที่เป็นองค์การอิสระและนอกภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับด้านมาตรฐานและผลิตภาพของกำลังแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ สมาคมผู้ประกอบการผลิตสกาอุตสาหกรรม เป็นต้น ในการเชื่อมโยง อุปสงค์ และอุปทาน ของกำลังแรงงาน - กระทรวงแรงงานร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และสถาบันวิชาการ จัดทำโครงการศึกษาวิจัยแนวทางการปรับตัวและแนวคิดของผู้มีส่วนได้เสียในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาช่างที่กำลังขาดแคลนอยู่ในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์โดยครอบคลุมด้านการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีลักษณะสอดคล้องและต่อยอดกันได้ดีตั้งแต่ประถมศึกษาวัยเรียน วัยแรงงาน ระดับล่าง กลาง และบน ด้านการตระหนักถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของวิชาชีพช่าง และด้านแนวคิด/กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในและนอกกระบวนการศึกษา ให้ได้มีการเรียนรู้และฝึกทักษะอย่างต่อเนื่องทั้งด้านทักษะความสามารถ

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศไทย (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				ของทรัพยากรมนุษย์เชิงผลิตภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี - บทบาทขององค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ และกลไกหลักที่โครงการวิจัยนี้เสนอจัดตั้งขึ้นใหม่ของประเทศไทย จะเอื้อต่อการพัฒนาระดับกรม พร้อมกำลังคนและงบประมาณ ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน เพื่อทำหน้าที่หลักในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานและผลิตภาพของกำลังแรงงานอย่างสอดคล้องประสานกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานของกำลังแรงงานในตลาดแรงงาน ตลอดจนเป็นกลไกหลักของประเทศในการประสานงานระดับภูมิภาคถึงระดับสากล - การปรับตัวที่สอดคล้องกับกำลังแรงงานทุนมนุษย์ข้ามชาติ
Mutual Recognition Arrangement ที่ชัดเจน ทั้งระดับวิชาชีพและระดับทักษะความรู้ สามารถอย่างครอบคลุมอุตสาหกรรมและสาขาอาชีพต่างๆ มากขึ้นเป็นลำดับที่ ด้วยกรอบกติกาให้ประเทศสมาชิกอาเซียนทุกประเทศมี commitment ในทางปฏิบัติ มีมาตรฐานการทดสอบ	2558-2563	ASEAN Workforce Productivity and Standard Center ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการอาเซียน		

โครงการการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน
(Increasing Productivity of ASEAN Workforce)

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศไทย (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของประเทศไทยและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศไทยอื่น)
ฝีมือแรงงานของภูมิภาค โดย การทำงานร่วมกันระหว่าง ประเทศสมาชิกอาเซียน ตลอดจนองค์กรระดับภูมิภาค ในการรับรองมาตรฐานฝีมือ แรงงาน ติดตามและประเมินผล				
การปฏิบัติตามความตกลง	2553-2563		ดำเนินการ	เช่นเดียวกับข้างต้น
การติดตาม เฝ้าระวัง ประเมิน การแสวงหาแนวทางปรับปรุง เกี่ยวกับการปฏิบัติตามความ ตกลง และกรอบความร่วมมือ	2553-2563	ASEAN Workforce Productivity and Standard Center ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการ อาเซียน		เช่นเดียวกับข้างต้น
มาตรการส่งเสริมกำลังแรงงาน ข้ามชาติสู่ระดับทุนมนุษย์: Regional Partnership in Workforce-Productivity Enhancement on a lifelong basis (ดูยุทธศาสตร์ภูมิภาค 3)	2550-2563	เช่นเดียวกับที่ระบุ ในยุทธศาสตร์ภูมิภาค 2	เช่นเดียวกับที่ระบุ ในยุทธศาสตร์ภูมิภาค 2	เช่นเดียวกับที่ระบุ ในยุทธศาสตร์ภูมิภาค 2
มาตรการควบคุม ป้องปรามการ ย้ายถิ่นไร้ทักษะผิดกฎหมาย: กรอบความร่วมมือระดับภูมิภาค ในลักษณะที่สอดคล้องกับ	2550-2563	ASEAN Labour Ministers Meeting, SLOM ร่วมกับ สำนักงานเลขาธิการ อาเซียน โดยประสานงานกับ	ระดับเอกภาค: ทำให้และการอบนโยบายที่ชัดเจน โดยมีการสานต่อความพยายามในการปรับปรุง และบังคับใช้กรอบกติกา กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการบริหารทาง	

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศไทย (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
The Bangkok Declaration on Irregular Migration (the Bangkok Declaration) และ The Statement of the Co-Chair of Ball... Conference on People Smuggling and Trafficking in Person (the Bali Co-Chair's Statement). โดยประสานงานกับองค์กรระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด		IOM และองค์กรระหว่างประเทศอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	นโยบายมากขึ้น รวมถึงการมีส่วนร่วมในเวทีความ ร่วมมือระดับพหุภาคีที่เกี่ยวข้อง เช่น International Symposium on Migration: Towards Regional Cooperation on Irregular/ Undocumented Migration; International Migration Policy and Law Course for Asia and the Pacific (IMPLC); ตลอดจน Regional Ministerial Conference on People Smuggling, Trafficking in Persons, and Related Transnational Crime (Bali Process) เป็นต้น ระดับทวิภาคี: การปฏิบัติตามกรอบความเข้าใจ (MOUs) ที่ได้ลงนามไว้ร่วมกันระหว่างบางประเทศ สมาชิก โดยมีการติดตาม เฝ้าระวัง ประเมิน การ แสวงหาแนวทางปรับปรุง เกี่ยวกับการปฏิบัติตาม ความตกลง ระดับอนุภูมิภาค: การกระชับความร่วมมือในกรอบ GMS, IMT-GT, The Sub-Regional Conference on Trafficking in Women and Children	

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 3: Regional Partnership in Workforce-Productivity Enhancement on a lifelong basis เพื่อพัฒนาให้ได้ผลิตภาพที่ใกล้เคียงกันระหว่างชาติสมาชิก

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
การแสวงหาแนวทางในการส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาระดับทักษะฝีมือของกำลังแรงงานในแต่ละประเทศสมาชิกให้เข้าสู่และพร้อมรองรับความต้องการในตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถและมาตรฐานแรงงานซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล	2550-2551	สำนักงานเลขาธิการอาเซียน พิจารณาศึกษาเสนอแนวทางเชิงนโยบายผ่าน SLOM ไปยัง ASEAN Labour Ministers Meeting โดยอาจพิจารณาขอหมายประเทศสมาชิกใดประเทศหนึ่งในการดำเนินการศึกษา หรือบางประเทศในการร่วมมือกันศึกษา	ระดับภูมิภาค: แต่ละประเทศสมาชิก พัฒนา ปรับปรุง กฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ระดับอนุภูมิภาค: การกระชับความร่วมมือในการรอบ GMS, IMT-GT และการเร่งรัด GMS Roadmap, IMT-GT Roadmap	นโยบายระดับชาติในการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนสู่การเป็นหุ้นส่วนภูมิภาคในการลดช่องว่างและยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานบนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สหภาพปรับบทบาทสู่การกำกับดูแลสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับประชากรวัยแรงงานทั้งหมดทั้งในและนอกระบบ โดยยกระดับสถานงานกับกระทรวงศึกษาซึ่งมีหน้าที่หลักในการผลิตคนคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน และกระทรวงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิต รวมทั้งภาคเอกชน ภาคแรงงาน ตลอดจนความร่วมมือกับต่างประเทศ
				กระทรวงแรงงานมีแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ ให้เป็นกลไกการที่สำคัญกลจักรในหน่วยงานยุทธศาสตร์กำลังแรงงานแห่งชาติ เกิดเป็นความร่วมมือแบบหุ้นส่วนทั้งในและนอกภาครัฐในการพัฒนากำลังแรงงานสู่ผลิตภาพ ในลักษณะที่ตอบสนองต่อความต้องการในการผลิต/การบริการ การมี

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประชาคมอาเซียน (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประชาคมอาเซียน)
				คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ตามสายงานของกำลังแรงงานและการสมประโยชน์ร่วมกับกับผู้นับถือ/ประชาชนทั่วไป/สังคมส่วนรวม กลไกภาครัฐ ปรับบทบาทสู่การเน้นกำกับดูแลสนับสนุนส่งเสริม โดยกระชับความร่วมมือระหว่างกระทรวงทบวงกรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนองค์กรที่เกี่ยวข้องระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค ภายในและนอกเอเชีย และระดับสากล ให้แบบแผนยิ่งขึ้นในการเป็นตัวกลางสร้างความสมประโยชน์และตอบสนองความต้องการร่วมกันระหว่างภาคกำลังแรงงาน ภาคการผลิต ภาคประชาชนผู้นับถือทั่วโลกทั่วไป ในลักษณะที่สอดคล้องกับการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กำลังแรงงานมีคุณภาพเชิงผลิตภาพด้วยทักษะความสามารถที่ได้มาตรฐาน อันเป็นที่ยอมรับระดับภูมิภาคและระดับสากล อย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานพร้อมศักดิ์ศรีได้เติบโตตามสายงานอย่างเป็นธรรม และประชาชนผู้นับถือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นโยบายการสร้างเสริมความร่วมมือแบบหุ้นส่วนครอบคลุมทุกภาคส่วนในการเร่งรัดการพัฒนา และยกระดับทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพของกำลังแรงงานต่อไปนี้สู่มาตรฐานความสามารถตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่

โครงการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน
(Increasing Productivity of ASEAN Workforce)

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				ครอบคลุมและเป็นที่ยกย่องในระดับสากล บนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต มีศักยภาพ มีทักษะหลากหลาย รองรับตลาดแรงงานที่ขยายตัว ยืดหยุ่นและมีผลิดภาพ: กำลังแรงงานในระบบกำลังแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในชนบทกำลังแรงงานที่มีความบกพร่องทางร่างกาย กำลังแรงงานสูงวัย นโยบายการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุนมนุษย์สูงวัยมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพและเกียรติภูมิ ด้วยเทคโนโลยีการเพิ่มศักยภาพและทักษะความสามารถที่เหมาะสมต่อการอำนวยความสะดวกให้ผู้สูงวัยมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน การพัฒนา ปรับปรุง กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องผู้มาตรฐานสากลมากขึ้น โดยกระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการบนฐานการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ นโยบายการปรับขยายมาตรฐานความสามารถของกำลังแรงงานในลักษณะที่เอื้อต่อการเชื่อมโยงอย่างกว้างหน้าในสายอาชีพ ครอบคลุมทักษะความสามารถที่เพิ่มสูงขึ้นในสายอาชีพแบบ Career Path ถึงทักษะระดับบัณฑิตกร/ผู้เชี่ยวชาญ ด้วย

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศไทย (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				คุณภาพชีวิตในการทำงาน และในการดำรงชีวิตด้วยสถานภาพทางเศรษฐกิจและทางสังคมอย่างเหมาะสม กระทรวงแรงงานร่วมกับภาคผู้ประกอบการ ภาคลูกจ้าง และองค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างของช่างฝีมือแต่ละระดับตามความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ช่างฝีมือมีการพัฒนาระดับความสามารถของตนเอง ผู้เกี่ยวข้องและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นในแต่ละระดับ โดยมีการประเมินและปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และพลวัตการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างต่อเนื่อง นโยบายการสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคผู้ประกอบการ และองค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพด้านการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานในประเทศบนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต มีศักยภาพ มีทักษะหลากหลาย องค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ/สมาคมช่างฝีมือ มีบทบาทดังกล่าวแล้วข้างต้นอย่างแข็งแกร่ง

โครงการการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน
(Increasing Productivity of ASEAN Workforce)

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
แนวนโยบายและการขอความร่วมมือระดับภูมิภาคในการพัฒนาระดับความรู้และทักษะความสามารถของกำลังแรงงานอาเซียนให้ครอบคลุมทุกระดับทุกภาคส่วน (ทั้งแรงงานท้องถิ่น แรงงานจากแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน และแรงงานย้ายถิ่นกลับ) บนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต มีศักยภาพ มีทักษะหลากหลายรองรับตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่น ขยายตัวด้วยกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพและพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในลักษณะที่เชื่อมโยงต่อยอดอย่างมีประสิทธิภาพ กับยุทธศาสตร์ระดับประเทศ	2552-2558		ประเทศสมาชิก ปรึกษาหารือและเปลี่ยนข้อมูลด้านการพัฒนา ปรับปรุง กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การจัดเวทีระดมสมองในการแสวงหาแนวทางที่เหมาะสม ร่วมกัน โดยอาจมีการประสานขอความร่วมมือจากองค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง เช่น ILO, ADB, World Bank	
การลงนามความตกลงกรอบความร่วมมือระดับภูมิภาค	2553	ASEAN Labour Ministers Meeting		การเร่งผลักดัน พ.ร.บ. ส่งเสริมการประกอบอาชีพสู่การบังคับใช้ นำร่องที่ 14 อุตสาหกรรมหลัก และภายในปี 2552-2553 มี

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
การปฏิบัติตามแนวทางปรับปรุง เกี่ยวกับ การปฏิบัติตามความตกลง และ กรอบความร่วมมือ	2553-2563	ASEAN Workforce Productivity and Standard Center ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการ อาเซียน	National Focal Point ของแต่ละประเทศสมาชิก ประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center	การขยายเครือข่ายข้อมูลอาชีพอิสระทั้งหลาย บทบาทขององค์กรอาชีพ/สมาคมวิชาชีพ และกลไกหลักที่ โครงการวิจัยนี้เสนอจัดตั้งขึ้นใหม่ของประเทศ ฐานเทียบเท่า ระดับกรม พร้อมกำลังคนและงบประมาณ ภายใต้การกำกับดูแล ของกระทรวงแรงงาน เพื่อทำหน้าที่หลักในการกำกับดูแลด้าน มาตรฐานและผลิตภาพของกำลังแรงงานอย่างสอดคล้องประสานกัน ระหว่างอุปสงค์และอุปทานของกำลังแรงงานในตลาดแรงงาน ตลอดจนเป็นกลไกหลักของประเทศในการประสานงานระดับ ภูมิภาคถึงระดับสากล
การติดตาม เฝ้าระวัง ประเมิน การ แสวงหาแนวทางปรับปรุง เกี่ยวกับ การปฏิบัติตามความตกลง และ กรอบความร่วมมือ	2553-2563	ASEAN Workforce Productivity and Standard Center ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการ อาเซียน	National Focal Point ของแต่ละประเทศสมาชิก ประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center	กระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการ ภายในประเทศโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาค ผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และ ภาควิชาการ และ ประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 4: ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังแรงงานอาเซียน (การทำให้ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนมีคุณภาพชีวิต การปกป้องคุณภาพชีวิต ในการทำงานของแรงงาน ด้านสวัสดิภาพ และสวัสดิการ สิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานรวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน - หักกำลังแรงงานในประเทศและ Guest Workers)

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศไทย (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
กรอบความร่วมมือระดับภูมิภาคในการส่งเสริมการคุ้มครองแรงงาน การคุ้มครองทางสังคม ซึ่งขยายการคุ้มครองถึงแรงงานที่อยู่นอกระบบ กำลังแรงงานสูงวัย กำลังแรงงานข้ามชาติในทุกกระดับด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในลักษณะที่ได้รับการยกย่องเป็น Good Practice ในระดับสากล	2550-2553	สำนักงานเลขาธิการอาเซียน พิจารณาศึกษาเสนอแนวทางการขยายผ่าน SLOM ไปยัง ASEAN Labour Ministers Meeting โดยอาจพิจารณามอบหมายประเทศสมาชิกใดประเทศหนึ่งในการดำเนินการศึกษา หรือบางประเทศในการร่วมมือกันศึกษา	แต่ละประเทศสมาชิกพัฒนา ปรับปรุง กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปกป้องคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังแรงงาน ด้านสวัสดิภาพ และสวัสดิการ สิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานรวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน - หักกำลังแรงงานในประเทศและ Guest Workers	การพัฒนา ปรับปรุง กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องผู้มาตรฐานสากลมากขึ้น โดยกระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการบนฐานความร่วมมือจากภาคผู้ประกอบการ แรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ การริเริ่มกรอบกติกาทงกฎหมายในการส่งเสริมคุ้มครองแรงงานซึ่งต้องขยายการคุ้มครองแรงงานที่อยู่นอกระบบด้วย โดยเฉพาะในส่วนของการคำนึงถึงกลุ่มมนุษย์ และการทำให้การเอาเปรียบคดีแรงงานหมดไปในทุกระดับทุกภาคส่วนบนฐานของสิทธิพื้นฐาน 4 ด้าน
สิทธิพื้นฐาน 4 ด้าน คือ 1. สิทธิในการมีส่วนร่วมเพื่อแก้ปัญหาข้อพิพาทระหว่างแรงงานกับนายจ้าง 2. สิทธิการไม่ถูกเลือกปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคของ				กระทรวงแรงงาน มีบทบาทหลักในการดำเนินงานต่อไปนี้ โดยประสานงาน กับหน่วยงานภาคีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สหภาพแรงงาน สมาองค์กรนายจ้าง หอการค้า สภาอุตสาหกรรม อบต. ผู้แทนแรงงานต่างด้าว ภาควิชาการ ILO เป็นต้น: - การคุ้มครองสิทธิแรงงานในระบบและนอกระบบ - ประสานงานกับนายจ้างเกี่ยวกับการปรับปรุง

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
โอกาสและการปฏิบัติในการ จ้างงานและอาชีพ 3. สิทธิในการได้รับการ คุ้มครองแรงงานสำหรับแรงงาน ทุกกลุ่มอายุเพื่อจัดให้ความ ช่วยเหลือที่จำเป็นโดยตรงและ เหมาะสม 4. สิทธิที่จะไม่ถูกบังคับใช้ แรงงานหรือบีบบังคับเอา บริการเพื่อป้องกันแรงงาน บังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน				ประกันสังคม - การพิจารณาถึงความก้าวหน้าในการทำงานของ แรงงาน จากการที่ได้รับการฝึกทักษะฝีมือแรงงาน และค่าจ้างอัตราค่าจ้างที่แน่นอนเมื่อผ่านการ ฝึกอบรมแล้ว - การจัดระเบียบนโยบายแรงงานให้ชัดเจน - การดำเนินการเจรจาระหว่างประเทศ - การแสวงหาแนวทางลดปัญหาทางเทคนิคระหว่าง การเจรจา ตกลงไม่ให้เกิดความล่าช้า การพัฒนาความร่วมมือแบบพหุภาคีภายในประเทศในการ พัฒนาโยบายและกรอบกติกาในการเพิ่มคุณภาพชีวิตของ แรงงานข้ามชาติอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 5: วิสัยทัศน์สู่การเป็นภูมิภาคแห่ง Good Practice ด้านมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศไทย (รวมทั้งไทย) 1	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของประเทศไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
การแสวงหาแนวทางร่วมกัน ระหว่างประเทศสมาชิก โดยอาศัย กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาค ผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ ทั้งในระดับภูมิภาคและภายใน ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศ	2550-2552	สำนักงานเลขาธิการ อาเซียน พิจารณาศึกษา เสนอแนะทางเชิงนโยบาย ผ่าน SLOM ไปยัง ASEAN Labour Ministers Meeting โดยอาจพิจารณามอบหมาย ประเทศสมาชิกใดประเทศ หนึ่งในการดำเนินการศึกษา หรือบางประเทศในการ ร่วมมือกันศึกษา	ประเทศสมาชิกปรึกษาหารือและเปลี่ยนข้อมูล ด้านการพัฒนา ปรับปรุง กฎหมายและกฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง การจัดเวทีระดมสมองในการแสวงหา แนวทางที่เหมาะสมร่วมกัน โดยอาจมีการประสาน ขอความร่วมมือจากองค์กรระหว่างประเทศที่ เกี่ยวข้อง เช่น ILO, ADB, World Bank	การผลักดันแนวทางของไทยที่ประเทศสมาชิกอาเซียนเสนอ เห็นชอบความเหมาะสมในการนำไปปรับเป็นมาตรฐานภูมิภาค
ความร่วมมือระดับภูมิภาคด้าน การจัดปรับปรุงการฝึกอบรม กำลังแรงงานและครูฝึกในการ สร้างความตระหนักและพัฒนา ทักษะในเรื่องความปลอดภัย อย่างต่อเนื่อง	2552-2563	สำนักงานเลขาธิการ อาเซียน พิจารณาศึกษา เสนอแนะทางเชิงนโยบาย ผ่าน SLOM ไปยัง ASEAN Labour Ministers Meeting โดยอาจพิจารณามอบหมาย ประเทศสมาชิกใดประเทศ หนึ่งในการดำเนินการ	การจัด/ปรับปรุงการฝึกอบรมกำลังแรงงานและครู ฝึกในการสร้างความตระหนักและพัฒนาทักษะใน เรื่องความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง	แรงงานในระบบต้องเร่งดำเนินการทันที และขยายสู่แรงงาน นอกระบบภายใน 2553 โดยมุ่งให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศไทย (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
		ศึกษา หรือบางประเทศใน การร่วมมือกันศึกษา		
การลงนามความตกลงกรอบ ความร่วมมือระดับภูมิภาค	2553	ASEAN Labour Ministers Meeting		ผลักดัน
การปฏิบัติตามความตกลง	2553-2563		แต่ละประเทศสมาชิกดำเนินการ	ดำเนินการ
การติดตาม นำะวัง ประเมิน การ แสวงหาแนวทางปรับปรุง เกี่ยวกับการปฏิบัติตามความ ตกลง และกรอบความร่วมมือ	2553-2563	ASEAN Workforce Productivity and Standard Center	National Focal Point ของแต่ละประเทศสมาชิก ประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center	กระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการ ภายในประเทศโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาค ผู้ประกอบการ ภาคราชการ ประชาสังคม และภาควิชาการ และประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 6: คุณภาพชีวิตของกำลังแรงงานที่มีส่วนร่วมในตลาดแรงงานหลังเกษียณอายุ

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
Over-Age 60 Education Policy ช่วยเป้าหมายในการส่งเสริม การตระหนักถึงคุณค่าและ คุณภาพชีวิตของแรงงานหลัง เกษียณอายุ มีเป้าหมายให้ ผู้สูงอายุมีสุขภาพร่างกายและ จิตใจดี มีหลักประกันด้าน รายได้ และความมั่นคงเป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่า	2550-2563	สำนักงานเลขาธิการ อาเซียน พิจารณาศึกษา เสนอแนะทางเชิงนโยบาย ผ่าน SLOM ไปยัง ASEAN Labour Ministers Meeting โดยอาจพิจารณาขอหมาย ประเทศสมาชิกใดประเทศ หนึ่งในการดำเนินการศึกษา หรือบางประเทศใน การร่วมมือกันศึกษา	การแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ทันเหตุการณ์ และการ ติดตามความคืบหน้าในการปรับตัวของประเทศ สมาชิก	การศึกษาแนวทางและสร้างฐานความคิดให้คนในชาติ และ องค์กรต่างๆ ตระหนักถึงคุณค่าของคนที่สูงอายุ โดยการปรับ รูปแบบวิธีการทำงานที่เหมาะสมในการนำทุนมนุษย์ที่สูงอายุ กลับสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพและสมเกียรติ ให้ครอบคลุม ถึงแรงงานนอกระบบด้วย การเตรียมความพร้อมแก่สังคม เพื่อให้แรงงานผู้สูงอายุเป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่าของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การมีกลไกในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยน ข้อมูลที่ทันเหตุการณ์ และการติดตามความคืบหน้าในการ ปรับตัวของประเทศสมาชิก การจัดให้มีการศึกษา “โครงสร้างและการขยายโอกาสในการ เข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้สูงอายุ” กำหนดหลักสูตรหรือมีการสอนเรื่องฐานความคิดให้เยาวชนใน ชาติ ตระหนักถึงคุณค่าของผู้สูงอายุ

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศไทย (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
แนวนโยบายและแผนปฏิบัติการ ระดับภูมิภาคในการสร้างเสริม ความตระหนักถึงคุณค่าและ คุณภาพชีวิตของแรงงานหลัง เกษียณอายุ	2550-2553	สำนักงานเลขาธิการ อาเซียน พิจารณาศึกษา เสนอแนวทางเชิงนโยบาย ผ่าน SLOW ไปยัง ASEAN Labour Ministers Meeting โดยอาจพิจารณาขอหมาย ประเทศสมาชิกใดประเทศ หนึ่งในการดำเนินการ ศึกษา หรือบางประเทศใน การร่วมมือกันศึกษา	การสร้างเสริมความตระหนักถึงคุณค่าและคุณภาพ ชีวิตของแรงงานหลังเกษียณอายุ	กระทรวงแรงงาน มีบทบาทหลักในการประสานงานกับ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงวัฒนธรรม เป็นต้น ในการ ดำเนินการต่อไปนี้ - สร้างฐานความคิดให้คนในชาติ และสมาคมทุกชาติ ตระหนักถึงคุณค่าของคนที่สูงอายุ (Over Age 60 Employment Policy) โดยการปรับรูปแบบวิธีการ ทำงานที่เหมาะสมในการนำทุนมนุษย์ที่สูงอายุกลับสู่ ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพและสมเกียรติ ให้ ครอบคลุมถึงแรงงานนอกระบบด้วย - การเตรียมความพร้อมแก่สังคม เพื่อให้แรงงาน ผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ - การมีกลไกในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือในการ แลกเปลี่ยนข้อมูลที่ทันเหตุการณ์ และการติดตาม ความคืบหน้าในการปรับตัวของประเทศไทย - การจัดให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ "โครงสร้างและ การขยายโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคม ขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้สูงอายุ" กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงวัฒนธรรมมีบทบาทร่วมกันใน การดำเนินการกำหนดหลักสูตร/การจัดการเรียนการสอนใน การสร้างฐานความคิดที่เหมาะสมแก่เยาวชน ในการตระหนัก

โครงการการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน
(Increasing Productivity of ASEAN Workforce)

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
				ถึงคุณค่าของผู้สูงอายุ
การดำเนินมาตรการตามนโยบายและ แผนปฏิบัติการอย่างจริงจัง	2554-2558	ASEAN Workforce Productivity and Standard Center	National Focal Point ของแต่ละประเทศสมาชิก ประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center	กระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการ ภายในประเทศไทยโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาค ผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ และประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center
การปรับปรุงนโยบาย และ แผนปฏิบัติการ	2558-2563	ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการ อาเซียน		

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 7: วิทยาลัยการที่อาเซียนเป็นภูมิภาคที่ปราศจาก Worst Form of Labor ภายในปี 2563

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
กรอบความร่วมมือระดับภูมิภาคในการจัดการเอาเปรียบกตติยธรรมให้หมดไปในทุกระดับทุกภาคส่วน ในลักษณะที่ได้รับการยกย่องเป็น Good Practice ในระดับสากล	2550-2563	สำนักงานเลขาธิการอาเซียน อาเซียน พิจารณาศึกษา เสนอแนวทางเชิงนโยบาย ผ่าน SLOM ไปยัง ASEAN Labour Ministers Meeting โดยอาจพิจารณากรอบนโยบาย	แต่ละประเทศสมาชิก พัฒนา ปรับปรุง กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ควรพัฒนา ปรับปรุง กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องสู่มาตรฐานสากลมากขึ้น โดยกระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการบนฐานการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ
การแสวงหาแนวทางร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการทั้งในระดับภูมิภาค และภายในประเทศสมาชิกแต่ละประเทศ	2550-2562	ประเทศสมาชิกใดประเทศหนึ่งในการดำเนินการศึกษา หรือบางประเทศในการร่วมมือกันศึกษา	ประเทศสมาชิก ปรัชญาหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านการพัฒนา ปรับปรุง กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การจัดเวทีระดมสมองในการแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมร่วมกัน โดยอาจมีการประสานขอความร่วมมือจากองค์กรระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง เช่น ILO, ADB, World Bank	ผลักดัน
การลงนามความตกลงกรอบความร่วมมือระดับภูมิภาค	2553	ASEAN Labour Ministers Meeting		ผลักดัน
การปฏิบัติตามความตกลง	2553-2563		แต่ละประเทศสมาชิกดำเนินการ	ผลักดัน
การติดตาม เฝ้าระวัง ประเมินการแสวงหาแนวทางปรับปรุงเกี่ยวกับการปฏิบัติตามความ	2553-2563	ASEAN Workforce Productivity and Standard Center ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการ	National Focal Point ของแต่ละประเทศสมาชิก ประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center	กระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการภายในประเทศโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ

โครงการการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน
(Increasing Productivity of ASEAN Workforce)

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การรับผิดชอบของประเทศสมาชิก (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
ตกลง และกรอบความร่วมมือ		อาเซียน		และประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center

ยุทธศาสตร์ภูมิภาค 8: การสร้างเสริมทัศนคติด้านการเป็นประชาคมอาเซียนที่มีคุณค่าของความเป็นมนุษย์

กลไก/เงื่อนไข เชิงยุทธศาสตร์ ระดับภูมิภาค	ช่วงเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	การปรับตัวของประชาคมอาเซียน (รวมทั้งไทย)	ข้อเสนอแนะการปรับตัวของไทยทางนโยบายและ หน่วยงานรับผิดชอบ (เพิ่มเติมจากประเทศสมาชิกอื่น)
การพัฒนาแนวทางนโยบายและ แผนปฏิบัติการด้านการปรับ และสร้างเสริมทัศนคติด้านการ เป็นสมาชิกอาเซียนร่วมกันใน ลักษณะที่ยังรากลึกถึงระดับ ประชาชนโดยให้เกิดความ ตระหนักร่วมกันถึงคุณค่าของ ความเป็นมนุษย์ไม่ว่าจะมาจาก ส่วนใดของภูมิภาคบนฐาน ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนระดับ ภูมิภาคและประชาคมอาเซียน	2550-2553	สำนักงานเลขาธิการ อาเซียน พิจารณาศึกษา เสนอแนวทางเชิงนโยบาย ผ่าน SLOM ไปยัง ASEAN Labour Ministers Meeting โดยอาจพิจารณาขอหมาย ประเทศสมาชิกใดประเทศ หนึ่งในการดำเนินการ ศึกษา หรือบางประเทศใน การร่วมมือกันศึกษา	แต่ละประเทศสมาชิกปรับทัศนคติและดำเนินการ ประสานงานกับกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์ และกระทรวงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ภายในประเทศโดย อาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาค แรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ	- กระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการดำเนินการและ ประสานงานกับกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์ และกระทรวงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ภายในประเทศโดย อาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคผู้ประกอบการ ภาค แรงงาน ประชาสังคม และภาควิชาการ - กระทรวงแรงงาน เป็นกลไกหลักในการประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center
การนำนโยบายและแผนสู่การ ปฏิบัติอย่างจริงจังและจริงใจ	2554-2558	ASEAN Workforce Productivity and Standard Center ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการ อาเซียน	National Focal Point ของแต่ละประเทศสมาชิก ประสานงานกับ ASEAN Workforce Productivity and Standard Center	
การติดตาม ฝ่าฝืน วัฏจักรประเมิน การ แสวงหาแนวทางปรับปรุง	2558-2563			

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กรมการปกครอง สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
Available from: <http://www.bot.or.th/BOHomepage/Databank/EconData/KeyEcon/tab17.asp>
(9/5/2550)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2541). “แผนแม่บทพัฒนากำลังคนเพื่ออุตสาหกรรมการผลิตและบริการของประเทศไทย”
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2548). “พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545” ใน กรมพัฒนา
ฝีมือแรงงาน (2548). สืบที่ 14 ทศวรรษแห่งการพัฒนาแรงงานฝีมือไทยสู่มาตรฐานสากล. กระทรวง
แรงงาน 15 มีนาคม.

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ม.ป.ท.). “มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ”
มาตรฐานฝีมือแห่งชาติที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ
แรงงาน (จำนวน 30 สาขาอาชีพ). สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2540). *ประมาณการกำลังแรงงานและการมีงานทำ ปี 2540*. กระทรวงแรงงาน.
กระทรวงการต่างประเทศ (2545). *กลไกในการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานของอาเซียน*. [Online].
Available from: http://www.mfa.go.th/asean/asean_web/index.htm

กระทรวงแรงงาน (2546). “ความร่วมมือของอาเซียนด้านแรงงานกับยุทธศาสตร์ห้าทศวรรษของประเทศไทย” *เอเชียปริทัศน์*
24/1 มกราคม-มิถุนายน: 1-22.

กระทรวงแรงงาน (ม.ป.ป.). *ผลิตภาพแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์*
กลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างขั้นต่ำ ฝ่ายวิชาการ.

กฤตยา อาชวนิจกุล (2539). *ภาพรวมสถานการณ์คนข้ามชาติของประเทศไทย* เสนอในที่ประชุมสัมมนาทาง
วิชาการ เรื่อง ‘คนข้ามชาติ’ ของประเทศไทย: นโยบาย แบบแผน และผลกระทบ. โรงแรมรอยัลซิดี
กรุงเทพฯ วันที่ 10 มกราคม 2539.

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

กลุ่มงานนโยบาย กรมอาเซียน (2550) “ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกฎบัตรอาเซียน” กระทรวงการต่างประเทศ.
กองวิชาการและแผนงาน กรมการจัดหางาน. (2545). *การส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานไทยไป*
ทำงานต่างประเทศ. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

เกษมสันต์ จิณณวาโส (2539) *แรงงานอพยพจากต่างประเทศ: ข้อเท็จจริง ประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ไข*
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

เกษมสันต์ จิณณวาโส, สุขเกษม วงศ์สุบรรณ, จินางค์กูร โรจนนันต์ และวิศาล คงธรรม (2538). *กำลังแรงงาน*
การมีงานทำ และการว่างงาน ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-
2544) กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

เกื้อ วงศ์บุญสิน (2545) “การปรับฐานทรัพยากรมนุษย์ของไทย: แนวทางวิเคราะห์” เอกสารประกอบการ
ประชุมโครงการทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์ สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุน
การวิจัย (สกว.), 6 กันยายน 2545 ณ ห้องเชียงแสน โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร.

- เกื้อ วงศ์บุญสิน (2546). การปันผลทางประชากรอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรของ ไทย. วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เอกสารหมายเลข 295 พฤษภาคม.
- เกื้อ วงศ์บุญสิน (ผู้รวบรวม) (2545). "ตารางจำนวนนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2530-2541" เอกสารประกอบการประชุมโครงการทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์ สนับสนุนโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) 6 กันยายน 2545 ณ ห้องเชียงแสน โรงแรมนารายณ์ กรุงเทพมหานคร.
- เกื้อ วงศ์บุญสิน และพัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน (2545). "การยกระดับความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล ผ่านการปรับฐานแรงงานระดับกลางและระดับล่าง" นำเสนอในการสัมมนาวิชาการประจำปี 2545 เรื่อง เฝ้าระวังความท้าทายจากกระแสโลกาภิวัตน์ กลุ่มที่ 5 "การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ระดับสากล" จัดโดยมูลนิธิชัยพัฒนา ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ กระทรวงพาณิชย์ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย วันที่ 14-15 ธันวาคม 2545 โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ ซิตี้ จอมเทียน ชลบุรี.
- เกื้อ วงศ์บุญสิน สุวณี สุรเสียงสังข์ พัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน และสมเกียรติ เอี่ยมกาญจนาลัย (2549). โครงการ ศึกษาวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ (การพัฒนาประชากรวัยเรียนและวัยแรงงานทั้งในและนอกระบบ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- เกื้อ วงศ์บุญสิน, สุวณี สุรเสียงสังข์, จินตนา เพชรานนท์, ปรียา มิตรานนท์, และกิตติ ลิ้มสกุล (2545). "การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย (พ.ศ. 2543-2568): ผลต่อการกำหนดทิศทางการ นโยบาย ประชากรในอนาคต" เอกสารวิชาการวิทยาลัยประชากรศาสตร์หมายเลข 294/46. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกื้อ วงศ์บุญสิน. บรรณาธิการ (2547). 6 ปีทองสุดท้ายของโอกาสการแข่งขันทางเศรษฐกิจ: ผลจากการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากร รวบรวมความชุดโครงการทักษะแรงงานระยะที่ 2 (การเตรียม แผนรับช่วงปัจจุบัน และช่วงหลังของโอกาสการรับการปันผลทางประชากร) สำนักงานกองทุน สนับสนุนการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เขียน ธีระวิทย์ และสนัย ผาสุก (2543). กัมพูชา: ประวัติศาสตร์ สังคม เศรษฐกิจ ความมั่นคง การเมือง และ การต่างประเทศ. ผลงานวิจัยชุดเอเชีย โครงการเมธีวิจัยอาวุโส สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย และสถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (2540). แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ แห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2540-2544). ม.ป.ท.: ตัดดีโสภาการพิมพ์.
- คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (2545). แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ แห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2545-2549). ม.ป.ท.: ตัดดีโสภาการพิมพ์.
- คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2541) "รายงานฉบับสมบูรณ์ ความต้องการแรงงานและการ ขาดแคลนแรงงาน" เสนอต่อ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรุงเทพฯ.
- โคริน เฟื่องเกษม (2541). การพัฒนาเศรษฐกิจการเมืองสิงคโปร์. โครงการวิจัยชุดการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมืองในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สถาบันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษาในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพ รัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- จิระ หงส์ลดารมย์. (2533) "ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ." วารสารคน. 4 (พฤศจิกายน 2533): 27-28.
- เจรจาการค้าระหว่างประเทศ, กรม (2548) "ผลการประชุมรัฐมนตรีเศรษฐกิจอาเซียน (AEM) ครั้งที่ 37 วันที่ 28 กันยายน 2548 ณ กรุงเวียงจันทน์ สปป. ลาว." กระทรวงพาณิชย์ กันยายน.
- ชาญชัย อาจินสมอาจาร. (2536). *พฤติกรรมในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพมหานคร.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- นฤมล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัท การบินไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ผู้จัดการ 16 กันยายน 2546, หน้า 1-2, 18, 27.
- พรสุข อัครนิเวศน์, ร.อ.หญิง. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงงานอุตสาหกรรมอาหารการเกษตรอุตสาหกรรม ศูนย์การอุตสาหกรรม ป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- พลดา เดชพลมัตย์. (2538). *บทบาทสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.พ.ศ. 2541-2549."* รายงานฉบับสมบูรณ์ กันยายน.
- พรรณี เชิงสุทธา (2546) "อนิจจา อาเซียน" *เอเชียปริทัศน์* 24/1 มกราคม-มิถุนายน 2546: 24-29.
- พัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน (2543). "อาเซียนใหม่?" หน้า 1-80 ใน *อุกฤษฏ์ ปัทมานันท์ (บรรณาธิการ) อาเซียนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน (2545). "อาเซียน" *เอเชียรายปี 2001/2544*. สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน. (2543). "ผลกระทบด้านวิกฤตเศรษฐกิจต่อนโยบายด้านการย้ายถิ่นของอาเซียน" *วารสารประชากรศาสตร์* 16 (1) มีนาคม.
- พัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน (2546). "บทสังเคราะห์ยุทธศาสตร์ไทยต่อการยกระดับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการค้าอย่างยั่งยืนกับประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้." *โครงการวิจัยวาระแห่งชาติ การยกระดับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการค้าอย่างยั่งยืนกับประเทศในเอเชีย*. สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน (2546). "อาเซียน" *เอเชียรายปี 2002/2546*. สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน (2546). "บทสังเคราะห์ยุทธศาสตร์ไทยต่อการยกระดับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการค้าอย่างยั่งยืนกับประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้." *โครงการวิจัยวาระแห่งชาติ การยกระดับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจการค้าอย่างยั่งยืนกับประเทศในเอเชีย*. สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน (2547). "การปันผลทางประชากร: ความท้าทายอาเซียนในศตวรรษที่ 21" หน้า 237-277. ใน *เกื้อ วงศ์บุญสิน. บรรณาธิการ. 6 ปีทองสุดท้ายของโอกาสการแข่งขันทางเศรษฐกิจ: ผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากร รวมบทความชุดโครงการทักษะแรงงานระยะที่ 2 (การเตรียมแผนรับช่วงปัจจุบัน และช่วงหลังของโอกาสการรับการปันผลทางประชากร) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- พัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน (2548). "พิมพ์เขียวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน" *เอเชียรายปี 2005/2548*: 6-19.

- พัชรราลัย วงศ์บุญสิน (2549). "การย้ายถิ่นข้ามชาติและมาตรฐานฝีมือในอาเซียน"
- พัชรราลัย วงศ์บุญสิน, กมล พิณรัตน์, มนต์ชัย วรรณนิม, กฤษฎา จีบกลศึก, วัลลภา จันทรเพ็ญ และศุภนันท์ รอดมีบุญ (2547). *ทักษะการทำงานและสมรรถภาพในการแข่งขันของแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ: การศึกษาวิธีการวัด แนวโน้มและความแตกต่าง* รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) มกราคม.
- พัชรราลัย วงศ์บุญสิน, แกมทอง อินทรรัตน์ และศักดิ์ดา ธนิตกุล (2545). "โครงการทางเลือกทางเศรษฐกิจในบริบทการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอ" สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), พฤศจิกายน.
- พัชรราลัย วงศ์บุญสิน และคณะ (2548). *รายงานวิจัยเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย* เสนอต่อ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- พัชรราลัย วงศ์บุญสิน, วิพรรณ ประจวบเหมาะ, นพวรรณ จงวัฒนา, มยุรี นกยูงทอง, และสุวัฒนา วิบูลย์เศรษฐ์ (2544). *รายงานการวิจัย เล่มที่ 1 การย้ายถิ่นกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอาเซียน: นโยบายและผลกระทบ*. วิทยาลัยประชากรศาสตร์ โดยความร่วมมือกับสถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, มกราคม. ฉบับปรับปรุงจาก "Human Resources Development and Migration Patterns among ASEAN Member States" นำเสนอต่อ The ASEAN Inter-Parliamentarians Organization (AIPO) Ad-hoc Committee Meeting on Human Resources Development, Bangkok, 21-23 August 1977.
- พันธ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร (2540). *การเข้ามาในประเทศไทยของคนต่างด้าวเพื่อทำงาน: ข้อสำรวจทางกฎหมาย ปัญหา และทางเลือกนโยบาย*. เอกสารประกอบการสัมมนาระดับชาติ ในชุดโครงการวิจัยเรื่อง ทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย โรงแรมรอยัลซิติ้ 26-28 พฤษภาคม 2540.
- เฟลินพิศ จุฬพันธ์ทอง "หน่วยที่ 2 คุณภาพชีวิต: ความหมาย" Available from: <http://202.29.15.3/plurpiti/eleaning47/page1.htm>
- ภูวดล ทรงประเสริฐ (2546). *ทุนจีนปักธงได้: ภูมิหลังเบื้องลึกทุนใหญ่โพ้นทะเล*. กรุงเทพฯ: Tipping Point Press.
- ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง (2548) *รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาความต้องการด้านการฝึกอบรมในเขตเศรษฐกิจชายแดน จังหวัดเชียงราย และอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน* มกราคม.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2545). *ผลการสำรวจการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและความต้องการกำลังคนในกลุ่มอุตสาหกรรม 13 สาขา* เสนอ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม โครงการประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนากำลังคน (เพื่อสนับสนุนการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม).
- มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2549). *แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ: รายงานฉบับสมบูรณ์* เสนอต่อ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน. พฤศจิกายน.

- วรวิทย์ เจริญเลิศ และคณะ (2546). การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส. กลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรวิทย์ เจริญเลิศ และบัณฑิต ธนเศรษฐวุฒิ (2540). "นโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมของรัฐกับการจ้างแรงงานข้ามชาติ" เอกสารประกอบการสัมมนาระดับชาติ ในชุดโครงการวิจัยเรื่องทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย โรงแรมรอยัลซิดี วันที่ 26-28 พฤษภาคม 2540.
- วริมา โพธิ์สมบัติ (2537). "นโยบายความมั่นคงเกี่ยวกับคนข้ามชาติ: อดีต ปัจจุบัน อนาคต" เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สถานการณ์ 'คนข้ามชาติ' ของประเทศไทย: นโยบายและทิศทางการวิจัย โรงแรมรอยัลซิดี กรุงเทพฯ วันที่ 30 กันยายน 2537.
- วินัย สุวิโรจน์ (2544). "กระบวนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ" เอกสารประกอบการบรรยายในการสัมมนาเรื่อง แผนส่งเสริมการมีงานทำในต่างประเทศในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549). จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ วันที่ 10 สิงหาคม 2544 โรงแรมสยามซิตี้ กรุงเทพฯ
- ศิริพร สโครบาเน็ค (2540). "ปัญหาการล่อลวงหญิง รูปแบบการล่อลวง และแนวทางการแก้ไข: กรณีประเทศไทย." แปลโดย อังคณา กลมเพชร ใน สุภาวดี จันทวานิช. บรรณาธิการ. การย้ายถิ่นข้ามชาติในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก: ปัญหา และแนวโน้ม. ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เอ็ดิสัน.
- ศูนย์นวัตกรรมนโยบาย มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี (2547). การศึกษาเชิงลึกการมีงานทำของกำลังคนระดับกลาง และระดับสูงเพื่อเพิ่มผลิตภาพ และความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย (2546). การศึกษาความต้องการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติในประเทศไทย ในช่วงปี 2546 – 2548. สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สง่า วงศ์ษาพาน (2549). "นวัตกรรมและแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานในวันพรุ่งนี้" ใน โครงการณรงค์เพื่อแรงงานไทย. Available from: www.thailabour.org/thai/board/view.php?id=247
- สถานเอกอัครราชทูต ณ สิงคโปร์. (กุมภาพันธ์ 2548). "เอกสารสถานการณ์แรงงานไทยในสิงคโปร์"
- สถานเอกอัครราชทูตไทยประจำ สปป.ลาว. (ตุลาคม 2549). Available from: <http://www.thaiembassy.org/vientiane/hot-issues-labor.html>
- สถาบันกฎหมายอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด. (2540). รายงานการเสวนาทวงวิชาการเรื่อง การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ : ปัญหาและแนวทางแก้ไข. กรุงเทพฯ: BJ. Plate Processor.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2540). "ความต้องการแรงงานฝีมือในช่วงระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8" เสนอต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2547). การสร้างและพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตและพัฒนาสังคมโดยชุมชนมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2546). โครงการวิจัยเรื่อง รายงานวิจัยการศึกษาความต้องการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติในประเทศไทย ในช่วงปี 2546-2548. เสนอต่อ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี ตุลาคม 2546.

- สมหวัง โอซารส, ร.ต.อ. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักแพทย์ใหญ่กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- สรวงสรณ์ ต๊ะปิ่นตา. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- สำนักความร่วมมือทางเศรษฐกิจการค้าภูมิภาค กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ (2545). "การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Integration) หน้า 157-166 ใน กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (2545) *อาเซียนแห่งอนาคต ยุทธศาสตร์ประเทศไทยร่วมมือพร้อมแข่งขัน* สารจากการสัมมนาทางวิชาการประกอบวโรกาสในวาระครบรอบ 35 ปี. กรุงเทพฯ: บางจากการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543). *คุณภาพและการประกันคุณภาพในวิถีทรรศน์การปฏิรูปอุดมศึกษาไทย. สำนักนายกรัฐมนตรี.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2546). *แผนคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ในช่วงแผนพัฒนาฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549).* สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2548). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลัก.* กรุงเทพฯ: บริษัทเพชรรุ่งการพิมพ์ จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (มปป.) "แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529)," ใน www.nesdb.go.th.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (มปป.) "แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534)," ใน www.nesdb.go.th.
- สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (2549). "สถานการณ์และแนวโน้มตลาดแรงงานในมาเลเซีย." กระทรวงแรงงาน
- สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (2549). "สถานการณ์และแนวโน้มตลาดแรงงานในสิงคโปร์." กระทรวงแรงงาน
- สำนักงานประเมินผลการจัดการศึกษา (2548). "รายงานสรุปการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เมื่อสิ้นสุดเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548" สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 14 มีนาคม.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, (2549) *แผนพัฒนากำลังคนของประเทศไทย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ: รายงานฉบับสมบูรณ์.* กระทรวงแรงงาน พฤศจิกายน.
- สำนักงานแรงงานในประเทศสิงคโปร์ (2548). "นโยบายด้านการจ้างแรงงานต่างชาติปี 2548 ประเทศสิงคโปร์." เมษายน.
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และสำนักงานประกันสังคม (2546). *งานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559): ฉบับสรุป.* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548). *มาตรฐานการเลี้ยงดูเด็ก อายุต่ำกว่า 3 ปี.* กรุงเทพฯ: บริษัทพรทิพหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (2548). *แผนปฏิรูปราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548 -2551* กระทรวงแรงงาน. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

- สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ, (2549). *สถานการณ์แรงงานและความต้องการแรงงานไทยในต่างประเทศ 2548 – 2549*. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน.
- สินชัย ฉายรัตน์. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศท่าอากาศยานกรุงเทพและศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภาภรณ์ จันทวานิช. (2544). *ตลาดแรงงานไทยในเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ กับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยในปลายทศวรรษที่ 90 : รายงานผลสังเคราะห์*. ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลี ปิตยานนท์ (2535). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลี ปิตยานนท์. (2545). *ตลาดแรงงานไทยกับนโยบายรัฐ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุรัชย์ หวันแก้ว (2540). “ระเบียบวาระด้านสังคมของประชาคมอาเซียน: เน้นพิจารณาความร่วมมือเฉพาะด้าน” เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ ในวาระครบรอบ 50 ปี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและเพื่อร่วมเฉลิมฉลองวาระครบรอบ 30 ปีอาเซียน เรื่อง 30 ปีอาเซียนกับก้าวต่อไปในอนาคต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 5 สิงหาคม.
- อมรา พงศาพิชญ์ (2540). “ข้อคิดเห็นบางประการเรื่อง ความร่วมมือของกลุ่มอาเซียนทางด้านสังคมวัฒนธรรม คุณภาพชีวิต” เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ ในวาระครบรอบ 50 ปี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเพื่อร่วมเฉลิมฉลองวาระครบรอบ 30 ปีอาเซียน เรื่อง 30 ปีอาเซียนกับก้าวต่อไปในอนาคต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 5 สิงหาคม.
- อมรวิทย์ นาคทรัพย์ (2547). *รายงานสภาวะการศึกษาไทยต่อประชาชน ปี 2546: ผ่าปมปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- อรนุช ไชยสถานนท์ (2540). “ความร่วมมือของอาเซียนด้าน Functional Cooperation” เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ ในวาระครบรอบ 50 ปี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเพื่อร่วมเฉลิมฉลองวาระครบรอบ 30 ปีอาเซียน เรื่อง “30 ปีอาเซียนกับก้าวต่อไปในอนาคต” จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 5 สิงหาคม.

ภาษาอังกฤษ

- ADB (2003). “Education for Global Participation.” *Key Indicators of Developing Asian and Pacific Countries* 2003.
- ADB (2006). *Core Labour Standard Handbook*. Manila: Asian Development Bank.
- Adrian Favell (2003). “Games without Frontiers? Questioning the Transnational Social Power of migrants in Europe” *Archives Europeennes de Sociologie* XLIV 3: 106-136.
- Air Liquide Welding Thailand (2549). Available from: www.air.biznethost.net/products/migmag.html
- Anh, Nguyen Dang (1998) “Vietnam Country Paper: Academic Aspects.” Paper presented at the Regional Workshop on Transnational Migration and Development in ASEAN Countries organized by Institute for Population and Social Research, Mahidol University, Bangkok, May 25-27.

- APEC (2004). "APEC Engineer Mutual Recognition Project – Evaluation Report." Purpose: Information, Submitted by Korea. 2004/HRDWG/016-8 Agenda Item XI(b) 26th Human Resource Development Working Group, Jeju Island, Korea, 11-14 May 2004.
- APMM (2003). *Historical development and Government Policies on Overseas Employment of Indonesia*. Asia Pacific Mission for Migrants_(APMM). June 2003.
- Arnold, H.J. and D.C. Feldman. 1986. *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill Inc.
- Arthur, P.B. (1981). *Managing Job Stress*. Boston: Lihle, Brown and company.
- ASEAN (1967). "The ASEAN Declaration (Bangkok Declaration)." Bangkok, 8 August 1967.
- ASEAN (1995). "ASEAN Framework Agreement on Services."
- ASEAN (1997). "ASEAN Vision 2020." Second ASEAN Informal Summit/ASEAN 30th Anniversary Commemorative Summit, Kuala Lumpur, 14-16 December 1997.
- ASEAN (1998). "Framework Agreement on ASEAN Investment Area."
- ASEAN (2003). "ASEAN Plan of Action on Science and Technology (2001-2004)."
- ASEAN (2003). "ASEAN Work Programme on Social Welfare, Family and Population (2003-2006)."
- ASEAN (2004). *Vientiane Action Programme (VAP) 2004-2010*.
- ASEAN (2004). Vientiane Action Programme Annex I: ASEAN Security Community; ASEAN (2004). The ASEAN Security Community (ASC) Plan of Action.
- ASEAN (2004). *Vientiane Action Programme Annex II: ASEAN Economic Community*; ASEAN (2004). The ASEAN Economic Community (AEC) Plan of Action.
- ASEAN (2004). *Vientiane Action Programme Annex III: ASEAN Socio-Cultural Community*; ASEAN (2004). *The ASEAN Socio-Cultural Community (ASSC) Plan of Action*.
- ASEAN (2005). "Chairman's Statement of the 11th ASEAN Summit, "One Vision, One Identity, One Community," Kuala Lumpur, 12 December 2005
- ASEAN (2005). *Kuala Lumpur Declaration on the Establishment of the ASEAN Charter*. Kuala Lumpur, 12 December.
- ASEAN (n.d.). "ASEAN Plan of Action for Cooperation on Immigration Matters." Available from <http://www.aseansec.org/16573.html>.
- ASEAN Secretariat (1993). *From Strength to Strength, ASEAN Functional Cooperation: Retrospect and Prospect*. Jakarta: ASEAN Secretariat.
- ASEAN Secretariat (1999). "Identifying Restrictions to Trade in Services." ASEAN Secretariat Paper.
- ASEAN Secretariat (2003). "Social Development." *ASEAN Annual Report 2002-2003*.
- ASEAN Secretariat (2004) *ASEAN Statistical Yearbook*. Jakarta.
- ASEAN Secretariat (2005) *ASEAN Statistical Yearbook*. Jakarta.
- Asian Development Bank (ADB) (1997). *Emerging Asia*. Manila: ADB.
- Asian Development Bank (ADB) (1998). *Asian Development Outlook 1998*. Manila. presented at the Nineteenth Meeting of the Coordinating Committee on Services, 8-9 April Jakarta.
- Asian Development Bank (ADB) (2002). *Regional Technical Assistance Combating Trafficking of Women and Children in South Asia: Exposure Visit to Thailand, May 15-29, 2002 Report*. Agriteam Canada Consulting Ltd.

- Asian Development Bank (ADB) (2003). "Education for Global Participation." *Key Indicators of Developing Asian and Pacific Countries* 2003. Manila.
- Asian Productivity Organization (2001). "In a knowledge-based economy." *Monthly Newsletter of the Asian Productivity Organization*. 31/4. April. Tokyo.
- Australia Expert Group in Industry Studies (2005). "The Role of Non-Government Industry and Private Training Bodies in Skills Development and Certification." A Discussion Paper, Enhancing Skills Recognition Systems in ASEAN Project Report 1.2, ASEAN-Australia Development Cooperation Program (AADCP) Program Stream, January.
- Aziz, Ungku A. (1986). "Co-operation on Education in ASEAN." In Noordin Sopiee, Chew Lay See, and Lima Siang Jin (Editors). *ASEAN at the Crossroads*. Kuala Lumpur: Institute of Strategic and International Studies.
- Battistella, Graziano and Maruja M. B. Asis (1999). *The Crisis and Migration in Asia*. Scalabrini Migration Center, Quezon City, Philippines.
- Beesey, Allan. (comp.) (2004). *Thailand: Improving the Management of Foreign Workers: Case Studies on Five Industrial Sectors*. International Organization for Migration.
- Bloom, David E., A.K. Nandakumar, and M. Bhawalkar (2002). "The Demography of Aging in Japan and the United States." In G.B. Hedges (Editor). *Aging and Health: Environment, Work and Behavior*, Harvard University Printing and Publication.
- Bloom, David E., David Canning and Jaypee Sevilla (2003). *The Demographic Dividend: A New Perspective on the Economic Consequence of Population Change*. Santa Monica: Rand.
- Bluestone, I. (1977). "Implementing Quality of Worklife Programs" *Management Review*. 5(July 1977): 44.
- Bovee, C.L. and V.T. John. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Bruce, W.M. and J.W. Blackburn. (1992). *Balancing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Resource Professionals*. Westport: Quorum Books
- Chan, Raymond K.H., et al. (2003). *Labour Relations and Regulation in Malaysia: Theory and Practice*. Southeast Asia Research Centre. Working Paper Series No. 40. City University of Hong Kong.
- Cascio, W.F. (1989). *Managing Human Resources*. New York: McGraw Hill Company.
- Dalamotte, Y. and S. Takezawa. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*. Switzerland : International Labour Organization.
- Davis, L.E. (1977). "Enhancing Quality of Working Life". *International Labor Review*. 16(July-August 1977): 53.
- DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. (2005) *Employment in Europe Report 2005: Recent Trends and Prospects*, European Commission, Brussels.
- "Economy-overview" Available from: <http://www.cia.gov/> [June 22, 2005]
- Damrong Boonyoen, Viroj Tangjaroensatien, Kua Wongboonsin and Patcharawalai Wongboonsin (1998). "The Impact of the Crisis on Population and Reproductive Health in Thailand." A report prepared for the UNFPA/ANU Study on the Effects of the Financial and Economic

- Crisis on the Attainment of ICPD Goals in the East and Southeast Asia Region, Bangkok Seminar, Siam City Hotel, Bangkok, Thailand, 15-17 October.
- Derks, A. (2000). *Combating Trafficking in South-East Asia, A Review of Policy and Programme Responses*. Geneva: International Organization for Migration.
- Drucker, Peter. (2002). "The Next Society." *Economist* [Online] Available from: http://economist.com/surveys/displayStory.cfm?Story_id=770819 (2002), January 14, 2002.
- East-West Center (2002). *The Future of Population in Asia*. Honolulu: EWC.
- Economist Intelligence Unit (2004). "Labour Mobility and Migration Trends in the Asian Region" research paper prepared for Asia New Zealand Foundation.
- Educational Statistics 1993*. Educational Planning and Research Division. Ministry of Education Malaysia.
- Engardio, Pete (2002). "The Chance of a Lifetime: Poor Nations Get a 'Demographic Dividend'" *Business Week online INTERNATIONAL – ASIAN COVER STORY*. March 25, New York.
- ESCAP (1990). *Survey on the Quality of Life as an Aspect of Human Resource Development Report 1990*. New York: Oxford University Press. Bangkok: UNESCAP.
- Frost, Stephen and Chiu, Catherine C.H. (2003). *Labour Relations and Regulation in Singapore: Theory and Practice*. Southeast Asia Research Center. Working Papers Series No. 55. City University of Hong Kong.
- Gordon, J.R. (1991). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. (3rd ed.). Massachusetts USA: Greenberg, J. and R.B. Baron. (1995). *Behavior in Organizations*. (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Hackman, R.J. and L. J. Suttle. (1977). *Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organizational Change*. Santa Monica, California: Goodyear Publishing.
- House, E.F. and T.G. Cummings. (1985). *Organization Development and Change*. Minnesota: West Publishing.
- ILO (n.d.) "ILOLEX Database of International Labour Standard" in www.ilo.org/ilolex
- ILO Encyclopedia. [Online] <http://www.ilo.org/encyclopaedia>.
- IMF (2005) *World Economic Outlook Database*.
- IMF (2005). *World Economic Outlook Database*.
- International Labour Organization (ILO) (1995). *World Employment Report*. Geneva: International Labour Organization.
- International Labour Organization (ILO) (1995). *World Labour Report*. Geneva: International Labour Organization.
- International Labour Organization (ILO) (1996). *Economically Active Population 1950-2010*. Geneva: International Labour Organization.
- International Labour Organization (ILO) (2001). *Key Indicators of the Labour Market*. Employment Sector, Geneva.
- International Labour Organization (ILO) (2004). *World Employment Report 2004-2005*. International Labour Organization.

- IOM (2001) *The Role of Regional Consultative Processes in Managing International Migration*. No. 3 IOM Migration Research Series. Geneva.
- J. Maguire and R. Pearton (2000). "The Impact of Elite Labour migration on the identification, selection and development of European Soccer Players" *Journal of Sports Science* 18/9 September: 759-769.
- Joint Communique of The Fourteenth ASEAN Labour Ministers Meeting, 11-12 May 2000, Manila, Philippines.
- Kokusai (2004). "Skills Evaluation System Promotion Program (SESPP)" Available from: www.kokusai.javada.or.jp
- Kristy Kelly. "The Higher Education System in Vietnam" Available from: <http://www.wes.org/ewenr/00may/feature.htm> [May/June 2000]
- Kua Wongboonsin and Patcharawalai Wongboonsin. "To Reposition Thailand via Effective Vocational Education in Response to Changing Needs in the Globalization Era." Paper presented at the APEC Forum on Human Resources Development 2003 "Effective Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Response to the Changing Needs due to Technological Innovation and Globalization". Chiba, Japan, 4-6 February 2004.
- Labour Law No. 13 of 2003, Indonesia.
- M. Moejiman; L.F. Majanto, R. Mustakim; A. Mulyanto and S. Salam (2006). "Country Paper: Indonesia" presented at ILO/SKILLS-AP/THAILAND Regional Technical Meeting on Developing Skills Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries, at BP Samila Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June 2006.
- Majlis LatihanVokasional Kehangsaan (2006). "In Meeting the Demand for Skilled Manpower in the Country." MLVK, Malaysia.
- "Major news" Available from: <http://www.vietnamembasy.or.th/major.php?pointer=73>
- Martin, Philip L. (2001). "The Role Played by Labor Migration in the Asian Economic 'Miracle.'" In A. Mason (Editor) (2001). *Population Change and Economic Development in East Asia: Challenges Met, Opportunities Seized*. Stanford, Calif.: Stanford University Press.
- Mason, Andrew (Editor) (2001). *Population Change and Economic Development in East Asia: Challenges Met, Opportunities Seized*. Stanford, Calif.: Stanford University Press.
- Mason, Andrew (2002). *Population and Human Resource Trends and Challenges*. Asian Development Bank Key Indicators of Developing Asian and Pacific Countries 2002. Honolulu: East-West Center.
- Metal Fabrication Welding (2549) Available from: www.bigth.com
- MHLW (2003). "Indonesia" Available from: www.mhlw.go.jp/english/topics/globalization/dl/38-10.pdf p. 1 [27 November 2005].
- Mizanur Rahman. (2006). "Foreign Manpower in Singapore: Classes, Policies and Management." Asia Research Institute Working Paper Series No. 57. National University of Singapore.

- Ministry of Education (2004). *The Development of Education: National Report of Malaysia*. Available from: <http://www.ibe.unesco.org/International/ICE47/english/Natreps/reports/malaysia.pdf>
- Malaysia, Ministry of Education (1993), *Malaysian Educational Statistics, 1993*, Kuala Lumpur: Educational Planning and Research Division.
- Malaysia, Ministry of Education (2003), *Malaysian Educational Statistics, 2003*, Kuala Lumpur: Educational Planning and Research Division.
- MOHR (2005). "Guidelines for Applying for Incentives under the Programme to Encourage Malaysian Citizens with Expertise Residing Overseas to Return to Malaysia." Available from: www.mohr.gov.my.
- Myron Weiner (1985). "On International Migration and International Relations," *Population and Development Review* 11 (3) September: 441-455.
- Nyan Myint, (1998). "Myanmar Country Paper: Academic Aspects." Paper presented at the Regional Workshop on Transnational Migration and Development in ASEAN Countries organized by Institute for Population and Social Research, mahidol University, Bangkok, May 25-27.
- Natanaree Sooksakun (n.d.) "Welding".
- Nicolaidis, K. (n.d.) "Managed Mutual Recognition: The New Approach to the Liberalization of Professional Services." Available from: <http://users.ox.ac.uk/~ssfc0041/managemr.htm>, p. 3.
- OECD. (2000). *Trends in International Migration, Continuous Report System on Migration*. Annual Report (2000 Edition). Organization for Economic Co-operation and Development.
- Pacharawalai Wongboonsin (2003). "Comparative Migration Policies in the ESCAP Region." pp. 67-95. In *Migration Patterns and Policies in the Asian and Pacific Region* Asian Population Studies Series No. 160, Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, New York: United Nations.
- Pacharawalai Wongboonsin (2006). "The State and Labour Migration Policies in Thailand," pp.248-273. In Amarjit Kaur and Ian Metcalfe (Editors). *Mobility, Labour Migration and Border Controls in Asia*. Hampshire,UK: Palgrave Macmillan.
- Pascal Paoli and Damien Merli . (2001). *Third European survey on working conditions 2000*. Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland.
- Pete Engardio (2002). "The Chance of a Lifetime: Poor Nations Get a 'Demographic Dividend'" *Business Week online INTERNATIONAL – ASIAN COVER STORY*. March 25, New York.
- Peter R.A. Oeij and Noortje M. Wiezer. (2002). *New work organization, working conditions and quality of work: towards the flexible firm?* Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland.
- Pang Eng Pong (1992). "Structural Changes and Labor Flows in East and Southeast Asia." *Asia Club Papers*, no. 3. Tokyo: Tokyo Club Foundation for Global Studies.
- Pacharawalai Wongboonsin (2000). "Impact of Economic Crisis on Migration Policies in the ASEAN Region" *Journal of Demography* Vol.16 No.1 (March).
- Pacharawalai Wongboonsin (2001). "Comparative Migration Policies in the ESCAP Region." Presented at the Ad Hoc Expert Group Meeting on Migration and Development: Opportunities and Challenges for Poverty Reduction in the ESCAP Region, organized by

- the Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, United Nations, 28-30 November 2001.
- Patcharawalai Wongboonsin (2003). "ASEAN Liberalization of Trade in Services: ASEAN Commitments under AFAS" หน้า 30-64 ใน พัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน (บรรณาธิการ) *เอเชียปริทัศน์* (24/1 มกราคม-มิถุนายน 2546).
- Patcharawalai Wongboonsin and Joannis Kinnas (2004). "Maximizing Demographic Dividend via Regional Cooperation in Human Resource Development." Presented to the Concurrent Session on Demographic Changes and Demographic Dividend in Asia at the 6th ADRF General Meeting, Bangkok, Thailand. Published in Kua Wongboonsin and Philip Guest (Editors). *Demographic Changes and Demographic Dividend in Asia*. Forthcoming.
- Patcharawalai Wongboonsin and Kua Wongboonsin (1995). "Population and Human Development in ASEAN, Indochina and Myanmar." *Journal of Demography* 11/2 September: 43-64.
- Patcharawalai Wongboonsin and Kua Wongboonsin (2004). "Modern Population Trends and the Family: The Southeast Asian Example." Presented at the Asia-Pacific Dialogue, Kuala Lumpur, Malaysia, October.
- "Review on Adult Education in Myanmar," <http://www.unesco.org/education/vie/pdf/country/Myanmar.pdf> [June 8, 2005]
- Richard Black, Claudia Natali and Jessica Skinner (2005). "Migration and Inequality," *Equality & Development*. World Development Report 2006 (Background Papers)
- Rogers, Andrei, et al. (2004). *Indirect Estimates of Age-specific Interregional Migration Flows in Indonesia Based On the Mobility Propensities of Infants*. Research Program on Population Processes. Working Paper POP2001-0001. University of Colorado.
- Ronald Skeldon (1992). "International Migration within and from the East and Southeast Asian Region: A Review Essay." *Asian and Pacific Migration Journal* 1/1: 19-63.
- "Survey Research on e-Learning in Asian Countries – Fiscal Year 2002" Available from <http://www.asia-elearning.net/content/relatedInfo/report/elearning-trend-2002-cambodia.pdf>.
- Schuler, R.S., N.J. Beutell and S.A. Youngblood. (1989). *Effective Personal Management*. (3d ed). Minnesota Nest Publishing Company.
- Singapore Welding Society (2006) "President's 2006 Annual Report" presented at the 28th AGM on May 26, 2006 Available from: <http://www.sws.org>
- Singapore Welding Society (2006). "Common Welder Qualification Scheme" Available from: <http://www.sws.org>
- Singapore, Ministry of Education (2004). *Education Statistics Digest 2004*. MOE, Singapore.
- Singapore, Ministry of Education (2004). *Educational Factsheet 2004*. MOE, Singapore.
- Singapore, Ministry of Education (2004). *The Education Landscape in 2004 and Beyond: More Choice for Students*. MOE, Singapore.
- Siti Sauziah Jamadi, Norhuda Salim and Wan Ismail Ibrahim (2006). "Country Paper: Malaysia" presented at ILO/SKILLS-AP/THAILAND Regional Technical Meeting on Developing Skills

- Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries, at BP Samila Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June.
- Skill Development, Department of (2004). "Minutes: Panel Discussion on Skill Standard Situation Discussion among IMT-GT Members" Novotel Central Sukontha Hatyai, Songkhla, Thailand, 30 August.
- Sopha Sem and Quen Tep (2006). "Country Paper: Cambodia" presented at ILO/SKILLS-AP/THAILAND Regional Technical Meeting on Developing Skills Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries, at BP Samila Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June.
- Southeast Asia Research Center (n.d.) "Database of Labour Laws in Southeast Asian Countries"
- Srawooth Paitoonpong. (2002). "The Labor Markets: An Overview." *TDR Quarterly Review*. 17(1): 6-15.
- Steven Dhondt, Karolus Kraan and Guurtje van Sloten. (2002). *Work organisation, technology and working conditions*. Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland.
- Sue Bearfield (2003). *Quality of working life: comparing the perceptions of professionals and clerical sales and service workers (Working paper)*. Acirrt, University of Sydney.
- Sukamdi; Haris, Abdul and Brownlee, Patrick. (eds.). (2000). *Labour Migration in Indonesia: Policies and Practice*. Yogyakarta: Population Studies Center Gadjah Mada University.
- The Medium Term Philippines Development Plan 2001-2004. Available from: http://www.logos-net.net/ilo/150_base/en/init/phi_7.html.
- Thi Lan Anh Tran, Hong Minh Nguyen and Kim Ngan Ho Thi (2006). "Country Paper: Vietnam" presented at ILO/SKILLS-AP/THAILAND Regional Technical Meeting on Developing Skills Standards and Improving the Quality and Effectiveness of Training in IMT-GT and GMS Countries, at BP Samila Samila Beach Hotel & Resort, Songkla, Thailand, 19-23 June.
- Tjiptoherijanto, Priyono (1998). "Indonesian Government Perception on International Migration and Its Policies." Paper presented to the Regional Workshop on Transnational Migration and Development in ASEAN Countries, May 25-27, Bangkok, Thailand
- UNDP (1993). *Human Development Report 1993*. New York.
- UNDP (1990). *Human Development Report 1990*. New York: Oxford University Press.
- UNDP (1993). *Human Development Report 1993*. New York: Oxford University Press.
- UNDP (2002). *Human Development Report 2002*. New York: Oxford University Press.
- UNDP (2006). *Human Development Report 2006*. New York: Oxford University Press.
- UNDP "ดัชนีความก้าวหน้าของคน" (Human Achievement Index: HAI).
- UNESCO (1991). *Science for All and Quality of Life*. Bangkok: UNESCO
- UNESCO (2005). *Review on Adult Education in Myanmar*. UNESCO, in <http://www.unesco.org/education/vie/pdf/country/Myanmar.pdf>.
- UNFPA and ANU. *Southeast Asian Populations in Crisis: Challenges to the Implication of the ICPD Programme of Action*. December 1998.
- United Nations (1998) *International Migration*. Population Division, Department of Economic and Social Affairs, ST/EAS/SER.A/161 New York: United Nations.

- United Nations (2003). *World Population Prospects: The 2002 Revision*. Highlights Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations. New York: United Nations.
- Vietnam development Gateway (2005). *Vietnam's Education: The Current Position and Future Prospects*. Available from: <http://vietnamgateway.org/education/>
- Walt, G. (1994). *Introducing Health Policy: Power and Processes*. London: Zed Press.
- Walton, R.E. (1973). Quality of Working Life: What Is It? *Stone Management Review*. 15 (September 1973): 12-16.
- Wong Yuk Kiong. (1997) "Malaysia: Skills for Global Competitiveness." December Available from: www.ilo.org/public/english/employment/skills/training/publ/malaysia.htm
- World Bank (2000). "Task Force on Higher Education and Society." *Higher Education in Developing Countries: Peril and Promise*. Washington, D.C.
- World Bank (2002). *World Development Indicators 2002*. Washington, D.C.
- World Bank (2003). "World Development Indicators 2003 Online." Washington, D.C.
- World Bank (2007). *Doing Business 2007*. Washington, D.C.
- World Economic Forum (2006) *Global Competitiveness Report 2006-2007*.
wit.kmitnb.ac.th; tfic.kmitnb.ac.th.
www.aseansec.org.
www.indonesian-embassy.fl/international5_2003.html
www.mfa.go.th/internet/document/1808.doc
www.pdk.go.id/pdk-gun_eng.html
www.seameo.org/about/member/indonesia.htm;
www.thaiengineering.com
www.unesco.org.vn/PressRelease/Action_Week_2005.pdf
- Yap, Mui Teng (1993). "Policy Options for Low Fertility Countries: The Singapore Experience." Paper presented at *International Population Conference/Congress International de la Population*. International Union for the Scientific Study of Population, Montreal, 24 August – 1 September.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูล/ความคิดเห็น
ระหว่างวันที่ 15 กันยายน 2548 – 31 มีนาคม 2550

(ไม่รวมผู้เข้าร่วมประชุมระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง "บทบาทของไทยสู่ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนในการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน"
วันที่ 7 พฤศจิกายน 2549)

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	โทรศัพท์
1. คุณกนกกร ยุทธชนะ		089-832-2788
2. คุณกมลวรรณ บุญยีน	สำนักงานประกันสังคม	โทร.02-526-1811 โทรสาร 02-525-2814
3. คุณกรกฤษ แสงลุน	ที่ปรึกษา สภาองค์กรลูกจ้างพัฒนาแรงงาน แห่งประเทศไทย	โทร.02-755-2165 โทรสาร 02-756-5346
4. รศ.ดร.กฤตยา อาชวนิจกุล	รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ถ.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม	โทร.081-912-7430 (เลข)
5. คุณกฤตวี เสรีวัฒนารัตน์	นิสิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	โทร.081-638-3178
6. คุณกอบกุล ปิตรชาติ	นักพัฒนาการท่องเที่ยว 7 ว. สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว	โทร.02-219-4010 ต่อ 331
7. คุณกาญจนา พูลแก้ว	กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	โทร.02-246-6101
8. คุณกุศล สุนทรธาดา	มหาวิทยาลัยลัยมหิดล	โทร.089-927-1152
9. คุณเกษม สันติกุล	ผู้จัดการ สมาคมสหมิตรการซ่อมรถยนต์แห่ง ประเทศไทย (The Union Motors Repairing Association of Thailand) 10 สุขุมวิท 36 (นาคาศัพท์) พระโขนง คลองเตย 10110	โทร.081-486-1643 02-225-6103-08 โทรสาร 02-258-6170
10. ศ.ดร.เกื้อ วงศ์บุญสิน	รองอธิการบดี วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	โทร.02-218-3320

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	โทรศัพท์
11. คุณโกวิท บวรพานินทร์	ผู้อำนวยการกลุ่มวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	โทร.081-926-2511
12. คุณเข้มพร วิธรรพพันธ์	มูลนิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก	โทร.02-433-6292
13. คุณคมคาย ทวีทรัพย์ล้ำเลิศ	หัวหน้าฝ่ายช่างเชื่อม นักวิชาการ 7 ว ศูนย์ช่างเชื่อมนานาชาติ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	โทร.02-315-3800-9 โทรสาร 02-315-3804
14. คุณเจริญทร วิทสุขมงคล	นักพัฒนาการท่องเที่ยว 6 ว สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว	โทร.02-215-8848
15. ผศ.ดร. จาริต ดิงศภัทย์	ผู้อำนวยการศูนย์ยุโรปศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	โทร.02-2183923
16. คุณจารึก เสงี่ยมิ	ผู้อำนวยการ สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (สฟอ.) สำนักงานอำนวยการชั้น 6 อาคารโรงงาน (เดิม) 57 ถนนพระสุเมรุ (บางลำพู) เขตพระนคร กทม. 10200	โทร.02-280-7272 ต่อ 103 โทรสาร 02-280-7277
17. คุณจิตติมา ศรีสุขนาม	องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)	โทร.02-288-1739
18. คุณจิราพร	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร.02-245-3375
19. คุณชัยวัฒน์ อินทรชาธร	ผู้จัดการฝ่ายการค้า สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป 170/21-22 ถนนรัชดาภิเษกตัดใหม่ อาคารโอเชียนทาวเวอร์ 1 ชั้น 9 เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110	โทร.02-261-2684-6 โทรสาร 02-261-2996-7
20. ศ.ดร.ชุมพร บังจุสานนท์	คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	
21. คุณเชิญ ไกรนรา	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6 กลุ่มงานยุทธศาสตร์เศรษฐกิจระหว่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ	โทร.02-2804085 ต่อ 3709
22. คุณณัฐพล กิตติพลพิบูลย์		โทร.02-711-0924

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	โทรศัพท์
23. คุณทวีธา วัฒนะวิโรจน์	ผู้จัดการแผนกพัฒนาธุรกิจ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) 5-7 ถนนสุขุมวิท ซ.29 แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110	
24. คุณเทิดเกียรติ เกียวกุล	วิศวกรเครื่องกล 6 ตำแหน่ง CEO สถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย	โทร.02-913-2500 ต่อ 2518 โทรสาร 02-586-9014
25. คุณธนิยา รุญเจริญ	องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)	โทร.02-288-2242
26. คุณธิดา ไวเวหา	ผู้อำนวยการฝึกอาชีพ 8 ว กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร.081-931-0326
27. คุณธีรศักดิ์ อยู่เพชร	นักวิชาการฝึกอาชีพ 3 กลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบและวิชาชีพควบคุม กระทรวงแรงงาน	โทร.02-247-9421
28. คุณเนริสรา อัครโนมันต์	ผู้ช่วยผู้จัดการแรงงาน สภาอุตสาหกรรมฯ บริษัท สายไฟฟ้าบองกอกเคเบิล จำกัด 187/1 ถนนราชดำริ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330	
29. คุณนิชาภา ศรีอัน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร.02-507-7239
30. ผศ.ดร.นิพนธ์ พัวพงศกร	คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	
31. คุณบรรจง บุญรัตน์	ประธานสภาองค์การลูกจ้างสภานายกกลาง แรงงาน	โทร.081-256-9103
32. คุณบัณฑิต ธารชัยเศรษฐ์	ผู้อำนวยการ และนักวิจัยสิทธิแรงงาน 51/109 ซ.งามฉวี ถ.พหลโยธิน ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	โทร.02-516-1586 089-453-2386
33. คุณบารมี ชัยสร	นิสิตสหสาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	โทร.081-423-6403
34. คุณเปกรณ์ ตาลสุข	เจ้าหน้าที่ฝ่ายการค้า สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป 170/21-22 ถนนรัชดาภิเษกตัดใหม่	โทร.02-261-2684-6 โทรสาร 02-261-2996-7

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	โทรศัพท์
	อาคารโอเชียนทาวเวอร์ 1 ชั้น 9 เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110	
35. คุณประสิทธิ์ นิยมแก้ว	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร.02-245-3375
36. คุณประสิทธิ์ รักษ์วาร	รองผู้จัดการฝ่ายอำนวยการและบุคคล บริษัท ซี คอนซัลท์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ชั้น 20 อาคารไทยวา ทาวเวอร์ 1 21/59 ถนนสาทรใต้ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120	โทร.02-252-4670-9 โทรสาร 02-255-7247
37. ดร.บงปอนด์ รักอำนวยการ	สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล	โทร.02-441-201
38. คุณเปียรรัตน์ วงศ์ทองเหลือง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6	โทร.02-202-4014
39. คุณพนานันท์ โกศลานนท์	สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	โทร.081-278-1313
40. คุณพนิดา ธนาภรณ์	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมและทดสอบมาตรฐาน ฝีมือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร.02-247-9421
41. คุณพรศักดิ์ วงษ์บุญมาก	สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	โทร.02-219-4010 ต่อ 332
42. คุณพรศิลป์ พชรินทร์ตะกูล	รองเลขาธิการหอการค้าไทย	โทร.02-638-2213
43. คุณพานิช จิตรแจ้ง	ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	โทร.02-643-4985 โทรสาร 02-643-4985
44. คุณพิพัฒน์ ไตรจันทร์	Migrant Workers Overseas	086-077-4757
45. คุณพิราภรณ์ กิจไพฑูรย์	หัวหน้ากลุ่มงานการค่าบริการอาเซียน สำนักเจรจาการค้าบริการและการลงทุน กรมการเจรจาการค้าระหว่างประเทศ	โทร.02-507-7479 โทรสาร 02-547-5622
46. คุณพูนศักดิ์ ประมงค์	นักวิชาการแรงงาน 7 ว สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร.02-232-1138

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	โทรศัพท์
47. คุณพลศรี คุลีเมชิน	ผู้อำนวยการสำนักเอเชียตะวันออก กรมการ เจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์	โทร.02-547-5614
48. คุณเพชรรัตน์ สินอวย	ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบรายได้และ ค่าแรงขั้นต่ำ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร.02-232-1237
49. คุณเพ็ญ สุวรรณรัตน์	มูลนิธิ ร็อกกี้ เฟลเลอร์	โทร.02-262-0091-5
50. คุณเพ็ญศรี พุทธิติก	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักงานตรวจและประเมินผล กระทรวงแรงงาน	โทร.02-232-1442
51. คุณภาสกร วิชาสมิทธิ์	นักวิชาการฝึกอาชีพ 8 ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร./โทรสาร 02-643-4980
52. คุณมณี เหลืองวิทยากร	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6 ว สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ	โทร.02-281-5555 ต่อ 1304-1305
53. คุณมนตรี ประกอบแก้ว	บริษัทสายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด	โทร.02-651-9221-9
54. คุณมนัส โกศล	ประธานสภาองค์กรลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่ง ประเทศไทย 25-29 วิทยาสต์แมนชั่น ถนนสุขุมวิท ต.ปากน้ำ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10270	โทร. 02-755-2165 081-454-4207 โทรสาร 02-756-5346
55. ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์	ผู้อำนวยการด้านการพัฒนาและวิจัยแรงงาน มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย 565 ซ.รามคำแหง 39 (เทพลีลา 1) ถ.รามคำแหง กทม. 10310	โทร.02-718-5462 ต่อ 331
56. คุณบรรยง ตั้งจิตรกุล	นายกสมาคม สมาคมชิปปิ้งแห่งประเทศไทย 137 ถนนสุนทรโกศา เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110	โทร.02-249-1995 02-671-9662 โทรสาร 02-249-5732
57. คุณย่นยงค์ คำบรรลือ	ที่ปรึกษาคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)	โทร.02-356-9999 ต่อ 8978
58. คุณรัฐภูมิ พงศกรพฤตกุล	ผู้จัดการแผนกเทคโนโลยีการผลิตยานยนต์ สถาบันยานยนต์	โทร.02-712-2414 โทรสาร 02-712-2415

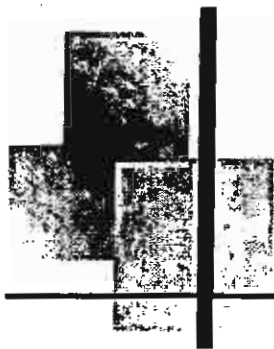
ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	โทรศัพท์
	ชั้น 4 อาคารสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน ซอยตรีมิตร ถนนพระราม 4 เขตคลองเตย 10110	
59. คุณรัตใจ อัจจุตโกสิน	Save the Children UK	โทร.086-882-5306
60. คุณรวาดิ ข้อยุ่น	มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย	โทร.084-100-7551
61. คุณเรวัต คำนวนสิน	ผู้อำนวยการ สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	โทร.02-245-1705 โทรสาร 02-246-1931
62. รศ.แฉะ ดิลกวิทยรัตน์	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาแรงงานและการจัดการ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	โทร.02-218-6227
63. คุณวรางคณา มุทมล	Save the Children UK	โทร.081-888-679
64. รศ.ดร.วิทยา สุจริตชนารักษ์	ที่ปรึกษา สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	โทร 02-251-5199 02-218-7460-8
65. คุณวิภาวี ศรีเพียร	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน	โทร.02-245-9997
66. คุณวิโรจน์ ศิริธนาศาสตร์	นายกสมาคม สมาคมอุตสาหกรรมแม่พิมพ์ไทย บริษัท มาสเตอร์เทคแอนด์ชีสเต็มส์ จำกัด 95-116 ซอยบุญศิริ 16 หมู่ 3 ถนนสุขุมวิท ด.บางเมือง อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10270	โทร.02-712-0162-3 โทรสาร 02-712-0164
67. คุณวิไลวรรณ เมืองจันทร์	กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน	โทร.02-248-1320 02-354-0131
68. คุณวีรศักดิ์ ลดาคม	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือ แรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	โทร.089-205-0040
69. คุณศิรา สิทธิพานิช	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน	โทร.02-245-1064
70. พันเอกศิริศักดิ์ สิริบรรสน	สำนักงานเลขานุการหมู่บ้านป้องกันตนเอง ชายแดน บก.ทหารสูงสุด	โทร.02-570-1993

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	โทรศัพท์
71. คุณสมชาย หาญหิรัญ	ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศเศรษฐกิจและ อุตสาหกรรม สำนักงานเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม	โทร.081-820-0500
72. คุณสมเดช ยุทธนาเสริบ	ศปพ.ศอร	โทร.02-575-6307
73. คุณสมพงศ์ นครศรี	ประธานกรรมการบริหาร บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด 187/1 ถนนราชดำริ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330	โทร.02-651-9221-9 โทรสาร 02-253-6028
74. คุณสมยศ บุญภา	Migrant Workers overseas	โทร.086-901-3435
75. คุณสมศักดิ์ สุ่มดยกุล	ที่ปรึกษาสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถ มนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	โทร.02-345-1000 โทรสาร 02-345-1182
76. ดร.สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์	ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย 565 ซ.รามคำแหง 39 (เทพีลีลา 1) ถ.รามคำแหง กทม. 10310	โทร.02-718-5462 ต่อ 406
77. คุณสันติ บำรุงคุณากร	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1 สมุทรปราการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	โทร.02-315-3800 โทรสาร 02-315-3800
78. คุณสุขมาลย์ วิฐโยธิน	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	โทร.081-316-0097
79. คุณสุภา โพธิเดช	เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ 8 ว สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	โทร.02-232-1222
80. คุณสุชิน คธาวัชร	นายกสมาคม สมาคมการเชื่อมโลหะแห่งประเทศไทย 33/69 หมู่ 10 ซอยนวมินทร์ 141 ถนนนวมินทร์ แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพฯ 10230	โทร.02-720-2166 โทรสาร 02-720-2155
81. รศ.ดร.สุทธิพันธ์ จิราวัฒน์	ประธานศูนย์วิจัย คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถ.พญาไทย เขตปทุมวัน กทม. 10330	โทร.02-218-6295
82. คุณสุพา จงสมบุญกุล	World Vision Thailand	โทร.089-661-1971

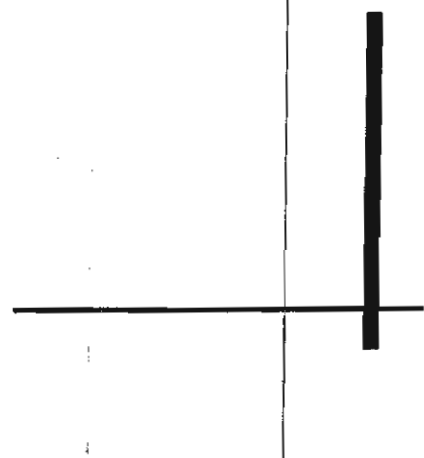
ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	โทรศัพท์
83. คุณสุภัท กุขน	ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ 333 อาคารเล่าเป้งจวัน ถ.วิภาวดีรังสิต เขตจตุจักร กทม. 10900	โทร.02-272-2902
84. คุณสุรพล พลอยสุข	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	โทร.081-750-0931
85. คุณสุรัส ตั้งไพฑูรย์	ผู้จัดการแผนกวิชาการ สถานไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (สฟอ.) สำนักงานอำนวยการชั้น 6 อาคารกรมโรงงาน (เดิม) 57 ถนนพระสุเมรุ (บางลำพู) เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200	
86. คุณสุวรรณ สุขประเสริฐ	เลขาธิการ สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและ อุตสาหกรรมไทย 231/9 ซอยสารสิน ถนนราชวิถี แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กทม. 10330	โทร.02-651-9182-3 โทรสาร 02-651-9181
87. คุณสุวิมล เชิญชวนวงศ์		
88. คุณเสาวคนธ์ เอี่ยมสะอาด	สมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย ในพระบรม ราชูปถัมภ์ 110 ถนนวิทย์ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330	โทร.02-255-3991-2 โทรสาร 02-255-3990
89. คุณอดิสร เกิดมงคล	คณะกรรมการรณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า (TACDB)	โทร.089-788-7157
90. คุณอภิญา ขาวลิขิต	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่าง ประเทศ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	โทร.02-246-6101
91. ศ.ดร.อมรา พงศาพิชญ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	
92. คุณอารียา ไรจน์วิติ	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านฝีมือแรงงานระดับ 9 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	โทร.02-248-3385
93. คุณอำนาจ อินทรสุขศรี	สมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย ในพระบรม ราชูปถัมภ์	โทร.02-255-3991-2 โทรสาร 02-255-3990

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	โทรศัพท์
	110 ถนนวิทย์ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330	
94. คุณอรุณจนา เชาว์ชลากร	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบริการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	โทร.02-219-4010-7 โทรสาร 02-219-4034
95. คุณอาฟิส ลาและ	ศูนย์มุสลิมศึกษา สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	โทร.02-690-8440
96. Khin Nway Co	Senior Training Officer Skill Training Center, Department of Labor, Myanmar	
97. M. Moejiman	Director of Standard & Competent Training Program The Labor Department of the Republic of Indonesia	
98. Men Socheth	Director of Department of National Competency Standard Phnom Penh	
99. Milagros Dawa-Hernandez	Deputy Director General Ministry of Labour and Employment	
100. Norhuda Salim	Senior Assistant Director National Vocational Training Council Ministry of Human Resources Malaysia	
101. Pang Chau Leong	Deputy Director General Ministry of Human Resources Malaysia	
102. Phouvanh Chanthavong	Director of Lao-Korea Vocational Training Center Department of Labor, Ministry of Labor and Social Welfare Lao PDR	
103. Qoen Tep	Deputy Director General Technical Vocational Education and Training (TVET) Ministry of Labor and Vocational Training	

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - หน่วยงาน	โทรศัพท์
	(MoVT) Cambodia	
104. Raja Mustakim	Riau Island Chamber of Commerce & Industry Office Indonesia	
105. Siti Fauzah Jumadi	Senior Assistant Director National Vocational Training Council Ministry of Human Resources Malaysia	
106. Sopha Sem	The Cambodian Federation of Employers and Business Associations (CAMFEBA)	
107. Thi Lan Anh Tran	Deputy Manager Vietnam Chamber of Commerce and Industry	
108. Vaigna Souvannachak	Director of Skills Development Division Ministry of Labour and Social Welfare	



2.2 บทความสำหรับการเผยแพร่



ผลิตภาพกำลังแรงงาน สู่ประชาคมอาเซียนที่เข้มแข็ง นัยต่อประเทศไทย*

พัชรวาลย์ วงศ์บุญสิน
สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาเซียน หรือสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นองค์กรความร่วมมือระดับภูมิภาคตั้งแต่ปี 2510 นับถึงช่วงเวลาในปัจจุบันอาเซียนกำลังก้าวสู่ทศวรรษที่ 4 ของการก่อตั้งองค์กรนั้น โดยมีแนวทางมุ่งสู่การเป็นประชาคมอาเซียน หรือที่เรียกกันเป็นภาษาอังกฤษว่า ASEAN Community

ซึ่งมติของผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศ ในการประชุมสุดยอดอาเซียน (ASEAN Summit) ครั้งที่ 12 ระหว่างวันที่ 10-14 ธันวาคม 2549 ณ เมืองเซบู ประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดให้เร่งรัดระยะเวลาจากเดิมที่ให้บรรลุในปี 2563 (ค.ศ.2020) เป็นปี 2558 (ค.ศ.2015) รวมถึงการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community)

งานวิจัย "การเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน" ซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณการวิจัยจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ชี้ให้เห็นว่า การก้าวสู่ประชาคมอาเซียนที่เข้มแข็งนั้น ปัจจัยสำคัญที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ ควรมีความรู้ ศักยภาพที่สูงขึ้น เท่าเทียมกันมากขึ้น และเกื้อหนุนซึ่งกันและกันในภูมิภาค

เท่าที่ผ่านมาั้น ประชากรวัยแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างมีคุณภาพเชิงผลิตภาพ มีส่วนสำคัญในระดับหนึ่งให้ประเทศสมาชิกบางประเทศเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและมีความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล ซึ่งในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ เรียกว่า การปันผลทางประชากร แต่ยังไม่ถึงระดับที่สามารถประกันการเป็นประชาคมอาเซียนที่เข้มแข็ง เนื่องจากช่องว่างด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลถึงช่องว่างที่ขยายตัวขึ้นในระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจภายในภูมิภาค และการเพิ่มกระแสและความเข้มข้นของแรงงานย้ายถิ่นข้ามชาติไร้ฝีมือผิดกฎหมายซึ่งส่วนใหญ่ถูกเอารัดเอาเปรียบและขาดโอกาสของการพัฒนา

ประเทศสมาชิกอาเซียนส่วนใหญ่อาศัยกลยุทธ์การแข่งขันทางเศรษฐกิจด้านอุปทานแรงงาน (นำเข้าและส่งออกแรงงานระดับล่าง) มากกว่าด้านอุปสงค์แรงงาน (การยกระดับคุณภาพเชิงผลิตภาพ เช่น การอบรมเพิ่มเติมแรงงาน) ประกอบกับการที่ภูมิภาคขาดนโยบายการพัฒนาทางเศรษฐกิจและทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกันอย่างชัดเจน ซึ่งหากปราศจากการปรับตัวที่เหมาะสม

ทั้งนี้ มีความเป็นไปได้ที่ปัญหาดังกล่าวจะหนักหน่วงยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งนับตั้งแต่ปี 2553 เป็นต้นไป เมื่อประเทศสมาชิกอาเซียนจะต้องเผชิญกับปัญหาใหม่ของการที่ประชากรวัยแรงงานในภูมิภาคกำลังมี

* บทความตีพิมพ์ใน มติชน 1 พฤษภาคม 2550

สัดส่วนลดลง และการเป็นสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งจะมีผลต่อโอกาสในการยกระดับศักยภาพในการแข่งขันในบริษัท
สากลอย่างยั่งยืน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของประเทศไทย ซึ่งกำลังจะประสบกับสภาวะการลดสัดส่วนของประชากรในวัย
แรงงานเร็วกว่าประเทศอาเซียนส่วนใหญ่ กำลังแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดลดลง และจะเผชิญภาวะการขาด
แคลนแรงงาน

การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งมีการอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายของแรงงานตั้งแต่ระดับ
นักธุรกิจผู้เชี่ยวชาญถึงแรงงานทักษะ โดยมีการส่งเสริมการยอมรับทักษะฝีมือและคุณสมบัติวิชาชีพร่วมกัน
ตามมติที่ประชุมรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน จะเป็นการขยายต่อช่วงโอกาสทางเศรษฐกิจของไทยในการ
ยกระดับศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจ จากกำลังแรงงานคุณภาพจากเพื่อนประเทศสมาชิกอาเซียนใน
การทำงานเพิ่มผลิตภาพให้แก่แรงงาน สถานประกอบการ และเศรษฐกิจของประเทศที่รับแรงงานเข้ามาทำงาน

ทั้งนี้ เจาะลึกสำคัญเบื้องต้นในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนที่เข้มแข็ง คือ การที่ประเทศต่างๆ ในภูมิภาค
ร่วมมือกันในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน และจัดระบบการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานระหว่างประเทศ
สมาชิก โดยเน้นความสามารถในการทำงานของกำลังแรงงานอาเซียน (ASEAN Workforce Competency)
อย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในมาตรฐานเดียวกันและยอมรับได้ในระดับสากล ในการส่งเสริมให้เกิด
ประสิทธิภาพการผลิต ศักยภาพในการแข่งขันของธุรกิจ และการแก้ไขปัญหาความยากจนของประเทศต่างๆ
ในภูมิภาค ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด

แนวทางความร่วมมือดังกล่าวข้างต้น จะต้องอาศัยปัจจัยแวดล้อมเชิงนโยบายซึ่งเสริมต่อกันแบบบูรณาการซึ่ง
ครอบคลุม 4 มิติ ดังนี้ คือ

ก) นโยบายด้านตลาดแรงงานที่อำนวยความสะดวกการขยายตัว ยืดหยุ่น อุดมด้วยกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพ
(Growing, Flexible, and Productive Labor Market)

ข) นโยบายระดับภูมิภาคในการส่งเสริมให้เกิดการนำกำลังแรงงานระดับทุนมนุษย์มาสร้างเสริมศักยภาพการ
แข่งขันร่วมกันในภูมิภาค (Regional Human-Capital Pooling Policy) บนฐานของ Mutual Recognition
Arrangements ในฐานมาตรฐานการอำนวยความสะดวกและกำกับดูแล พิทักษ์ความยุติธรรมแก่กำลังแรงงานที่มี
คุณภาพความสามารถในการทำงานที่ได้มาตรฐาน ที่เดินทางจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง ทั้งใน
ระดับวิชาชีพและระดับทักษะฝีมือ ลดการเอาเปรียบกีดกันกำลังแรงงานจากภายในภูมิภาคด้วยตนเอง สู่การ
ผนึกกำลังแรงงานจากภูมิภาคให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางเศรษฐกิจสังคมทั้งในระดับประเทศสมาชิกและระดับ
ภูมิภาค

ค) นโยบายความร่วมมือในการลดช่องว่างด้านผลิตภาพของแรงงานและก้าวสู่ความเท่าเทียมกันที่สุดใน
ระหว่างชาติสมาชิกอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตการทำงาน (Regional Partnership In Workforce-Productivity
Enhancement on a Lifelong Basis) ครอบคลุมทุกระดับ ทุกภาคส่วน (ทั้งแรงงานท้องถิ่น แรงงานจากแต่ละ
ประเทศสมาชิกอาเซียน และแรงงานย้ายถิ่นกลับ) บนฐานของมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานความสามารถ

ระดับชาติเป็นกรอบที่เอื้อต่อการต่อยอดอย่างก้าวหน้าในสายอาชีพ ครอบคลุมทักษะความสามารถที่เพิ่มขึ้นในสายอาชีพแบบ Career Path ถึงทักษะระดับบวศการ/ผู้เชี่ยวชาญ และ

ง) นโยบายการส่งเสริมและคุ้มครองคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังแรงงานอาเซียนทุกระดับ ทุกภาคส่วน ทั้งในระบบ นอกกระบบ กำลังแรงงานที่มีส่วนร่วมในตลาดแรงงานหลังเกษียณอายุ และกำลังแรงงานจากประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยกันเอง โดยมีวิสัยทัศน์สู่การเป็นภูมิภาคแห่ง Good Practice ด้านมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน และการเป็นภูมิภาคที่ปราศจาก Worst Form of Labor ภายในปี 2563

ตลอดจนการสร้างเสริมทัศนคติในการเป็นสมาชิกอาเซียนร่วมกันในลักษณะที่ยังรากลึกถึงระดับประชาชน โดยให้เกิดความตระหนักร่วมกันถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์ไม่ว่าจะมาจากส่วนใดของภูมิภาคบนฐานความร่วมมือแบบหุ้นส่วนระดับภูมิภาคและประเทศสมาชิก

ในการรองรับยุทธศาสตร์ข้างต้นนั้น อาเซียนควรมีการจัดตั้งศูนย์ผลิตภาพและมาตรฐานกำลังแรงงานภูมิภาคภายในปี 2558 เพื่อเป็นศูนย์ข้อมูล ติดตาม ประเมินผล เฝ้าระวัง ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและกลยุทธ์ความร่วมมืออย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและทันเหตุการณ์ ในการยกระดับผลิตภาพและมาตรฐานของกำลังแรงงานในภูมิภาค ถึงแม้ว่าประสบการณ์ที่ผ่านมา ได้สะท้อนว่า การจัดตั้งศูนย์ภูมิภาคระดับอาเซียนมีความเป็นไปได้ยากในทางปฏิบัติเนื่องจากจะขาดงบประมาณสนับสนุน

แต่ศูนย์ดังกล่าวจำเป็นว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในฐานะเงื่อนไขสำคัญรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนบนฐานของทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ

ดังนั้น ในเบื้องต้นนั้น ควรมีการผลักดันให้มีการจัดตั้งเป็นเครือข่ายความร่วมมือ (Networking) ซึ่งแต่ละประเทศสมาชิกสามารถสนับสนุนงบประมาณได้โดยไม่ต้องรอมงบประมาณจากนอกประเทศ อันจะเป็นฐานไปสู่ศูนย์ผลิตภาพและมาตรฐานกำลังแรงงานอาเซียนต่อไป

ในการมีบทบาทสำคัญผลักดันอาเซียนสู่แนวทางข้างต้นนั้น ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับตัวเชิงยุทธศาสตร์หลายประการ รวมถึงการมีนโยบายระดับชาติในการสร้างเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนสู่การเป็นหุ้นส่วนภูมิภาคในการลดช่องว่างและยกระดับผลิตภาพของกำลังแรงงานบนฐานของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความสามารถตลอดชีวิต ตลอดจนการปรับและสร้างเสริมทัศนคติการเป็นสมาชิกอาเซียนร่วมกันในลักษณะที่ยังรากลึกถึงระดับประชาชนโดยให้เกิดความตระหนักร่วมกันถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์และคนอาเซียนร่วมกัน ไม่ว่าจะมาจากส่วนใดของภูมิภาคบนฐานความร่วมมือแบบหุ้นส่วนระดับภูมิภาคและประเทศสมาชิก รวมถึงคุณค่าของคนที่สูงอายุ โดยการปรับรูปแบบวิธีการทำงานที่เหมาะสมในการนำทุนมนุษย์ที่สูงอายุกลับสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพและสมเกียรติ

การบริหารจัดการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานข้ามชาตินั้น ควรเป็นวาระแห่งชาติ มีการจัดทำวิสัยทัศน์ นโยบาย และยุทธศาสตร์ระดับชาติ มีแผนระยะกลาง-ยาวว่าด้วยการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยไม่ส่งผลกระทบทางสังคมและความมั่นคงของประเทศ