

โครงการศึกษากรอบความร่วมมือการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน ไทยใน 32 ตำแหน่งงาน ในสาขาการท่องเที่ยว (Tourism Professionals) ภายใต้ข้อตกลงอาเซียน

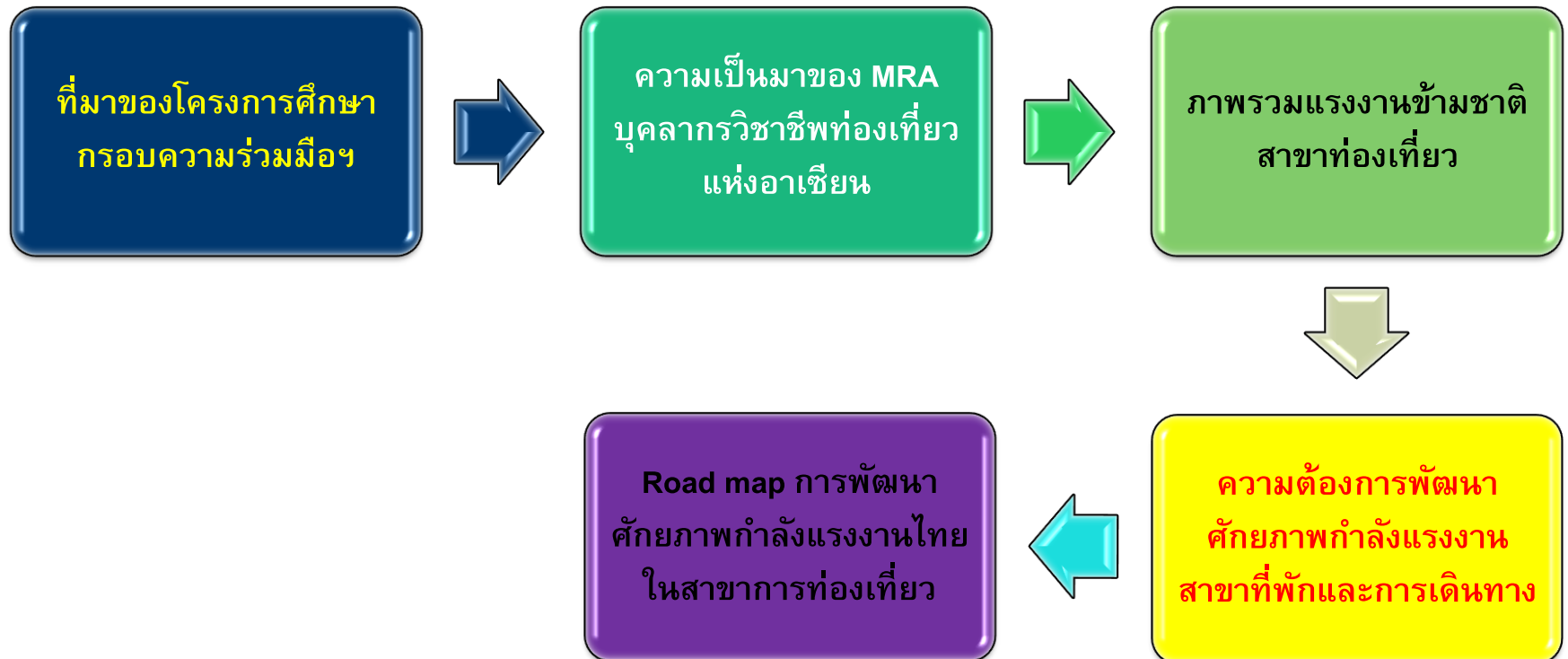


สุพรรณา ตุลยวสินพงศ์
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ)

2 สิงหาคม 2554

โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพฯ

ประเด็นนำเสนอ



1. ที่มาของโครงการศึกษากรอบความร่วมมือฯ

- เป้าหมายหนึ่งของประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ในปี 2015 → กำหนดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน
- มีการลงนามในข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานด้าน Tourism Professionals ในอาเซียน 9 ประเทศ (ยกเว้นไทย) เมื่อมกราคม 2552 ที่กรุงฮานอย ประเทศเวียดนาม
- การเป็นประชาคมอาเซียนมีผลให้แรงงานจากทั้ง ๑๐ ประเทศมีโอกาสในการแข่งขันและเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศอย่างสูง ประเทศไทยจำเป็นต้องพัฒนาแรงงานให้มีสมรรถนะที่สูงสุดตามที่อาเซียนได้กำหนดไว้ร่วมกัน
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน → จำเป็นต้องดำเนินการศึกษาวิเคราะห์แนวทางการร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานภายใต้ข้อตกลงอาเซียน

วัตถุประสงค์ของโครงการศึกษากรอบความร่วมมือฯ

ทบทวนภาพรวมของคุณภาพกำลังแรงงานในสาขาการท่องเที่ยว และการวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ของกำลังแรงงานของประเทศด้านการท่องเที่ยวในปัจจุบัน

ระดมความคิด กำหนดกรอบความร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคน ๓๒ ตำแหน่งในสาขาการท่องเที่ยว

กำหนดแนวทาง พร้อม Road map ในการพัฒนากำลังคนของประเทศให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานภายใต้ข้อตกลงอาเซียน ๓๒ ตำแหน่งงานในสาขาการท่องเที่ยว

2. ความตกลงยอมรับร่วมกันในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Tourism Professionals : MRA)

วัตถุประสงค์ของความตกลง MRA

1. เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวในอาเซียน
2. เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) ในการสอนและฝึกอบรมบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยว โดยใช้สมรรถนะเป็นหลัก (competency-based) ทั้งนี้เพื่อร่วมมือและเสริมสร้างความสามารถในหมู่สมาชิกอาเซียน

กลไกหลักภายใต้ความตกลง MRA

1. คณะกรรมการบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งชาติ (National Tourism Professional Board : NTPB)

- ผู้แทนภาครัฐ เอกชน ผู้เกี่ยวข้อง
- ทำหน้าที่ สร้างเสริมความรู้ความเข้าใจและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ MRA ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องในประเทศ
- พัฒนา กำกับ ติดตามผลการยกระดับสมรรถนะบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวตามที่กำหนดไว้ใน ASEAN Common Competency Standards for Tourism Professionals (ACCSTP)

2. คณะอนุกรรมการรับรองมาตรฐานวิชาชีพท่องเที่ยว (Tourism Professional Certification Board : TPCB) → ทำหน้าที่ประเมินและขึ้นทะเบียนหรือยกเลิกทะเบียนบุคลากรที่ผ่านการรับรองมาตรฐานวิชาชีพท่องเที่ยว ACCSTP ซึ่งสามารถทำงานในอาเซียนได้

กลไกหลักภายใต้ความตกลง MRA

3. คณะกรรมการกำกับดูแล (Tourism Professional Monitoring Committee) → เป็นคกก.ระดับภูมิภาค ทำหน้าที่รายงานความก้าวหน้า และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานแก่ ASEAN National Tourism Organization
4. การจัดทำหลักสูตรท่องเที่ยวแห่งอาเซียนสำหรับ 32 ตำแหน่งงานใน 6 สาขาแล้วเสร็จและสามารถนำไปใช้ได้
5. การจัดทำระบบในการบันทึกข้อมูล (Web-based) ผู้ได้รับรองมาตรฐานวิชาชีพแห่งอาเซียนและตำแหน่งว่างในสาขาบริการท่องเที่ยว (ASEAN Tourism Registration System)

32 ตำแหน่งงานในสาขาที่พักและการเดินทาง

Travel Services

9 ตำแหน่งใน 2 สาขา

Hotel Services

23 ตำแหน่งใน 4 แผนก



สาขาที่พัก (Hotel Services) : 23 ตำแหน่งงานใน 4 แผนก

1. Front Office

- 1.1 Front Office Manager
- 1.2 Front Office Supervisor
- 1.3 Receptionist
- 1.4 Telephone Operator
- 1.5 Bell Boy

2. House Keeping

- 2.1 Executive Housekeeper
- 2.2 Laundry Manager
- 2.3 Floor Supervisor
- 2.4 Laundry Attendant
- 2.5 Room Attendant
- 2.6 Public Area Cleaner

3. Food Production

- 3.1 Executive Chef
- 3.2 Demi Chef
- 3.3 Commis Chef
- 3.4 Chef de Partie
- 3.5 Commis Pastry
- 3.6 Baker
- 3.7 Butcher

4. Food and Beverage Service

- 4.1 F&B Director
- 4.2 F&B Outlet Manager
- 4.3 Head Waiter
- 4.4 Bartender
- 4.5 Waiter

การเดินทาง (Travel Services) : 9 ตำแหน่งงานใน 2 สาขา

1. Travel Agencies

1.1 General Manager

1.2 Assistant General Manager

1.3 Senior Travel Consultant

1.4 Travel Consultant

2. Tour operation

2.1 Product Manager

2.2 Sales and Marketing Manager

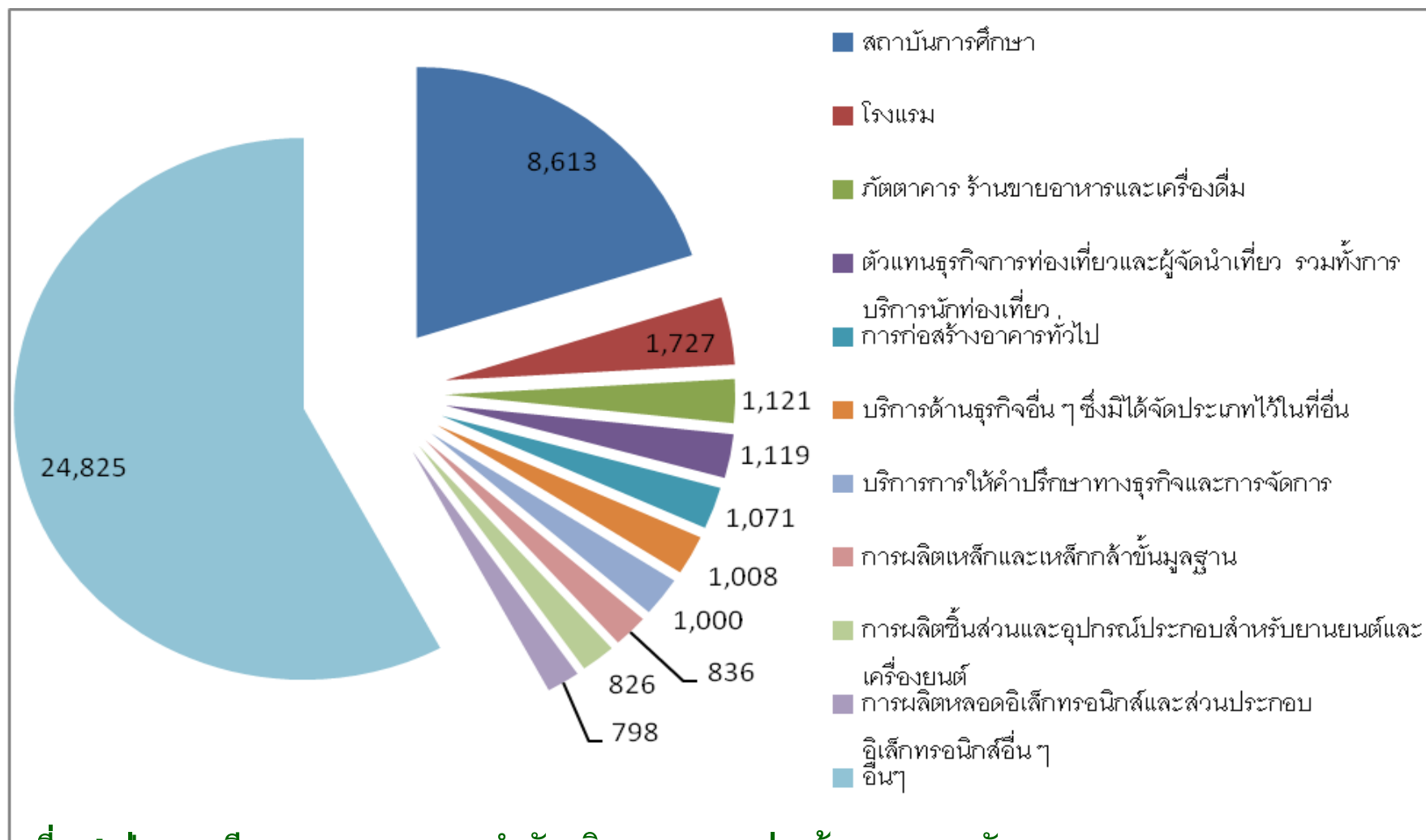
2.3 Credit Manager

2.4 Ticketing Manager

2.5 Tour Manager

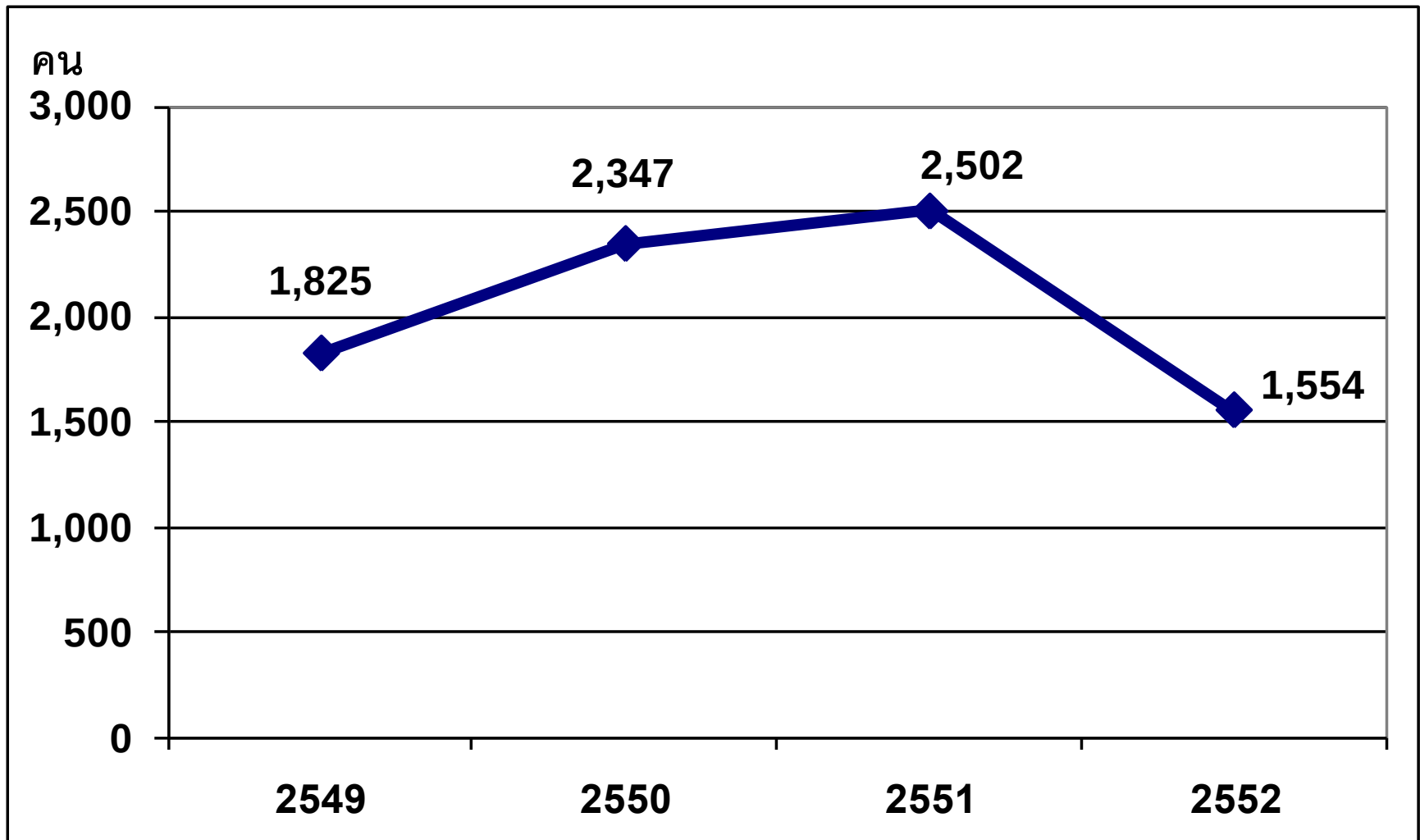
3. ภาพรวมแรงงานข้ามชาติสาขาท่องเที่ยว

จำนวนแรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยจำแนกตามสาขาปี 2552 (หน่วย : คน)



ที่มา: ฝ่ายทะเบียนและสารสนเทศ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

จำนวนแรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตให้เข้าทำงานในสาขา โรงแรมในปี พ.ศ. 2549-2552



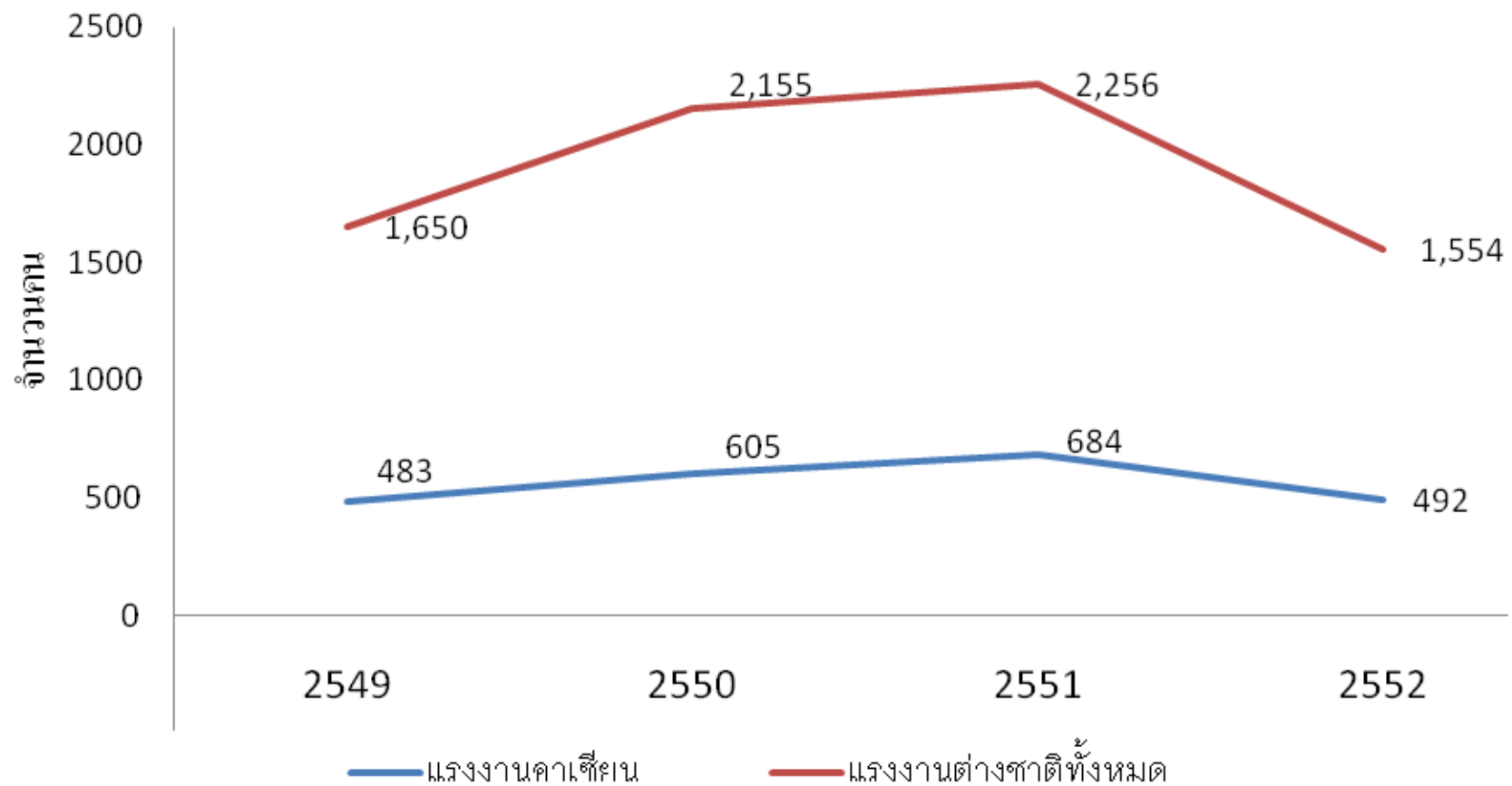
ที่มา: ฝ่ายทะเบียนและสารสนเทศ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

จำนวนแรงงานต่างชาติในสาขาโรงแรม จำแนกตามตำแหน่งงาน ปีพ.ศ. 2552

ตำแหน่ง	รวม (คน)
1.นักดนตรี นักร้อง นักเต้นรำตามถนน ไนต์คลับอื่น ๆ	216
2.นักร้อง	208
3.ผู้จัดการฝ่ายอื่น ๆ ที่มีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	207
4.ผู้ฝึกงาน	181
5.เจ้าหน้าที่สำนักงานอื่น ๆ	98
6.หัวหน้าผู้ปรุงอาหาร ; หัวหน้าพ่อครัว	63
7.นักดนตรี ผู้ปฏิบัติเครื่องดนตรี	51
8.ผู้อำนวยการ / ผู้จัดการฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม	49
9.ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานเอกชน	47
10.ผู้จัดการฝ่ายการตลาด	44
11.อื่นๆ	390
รวม	1,554

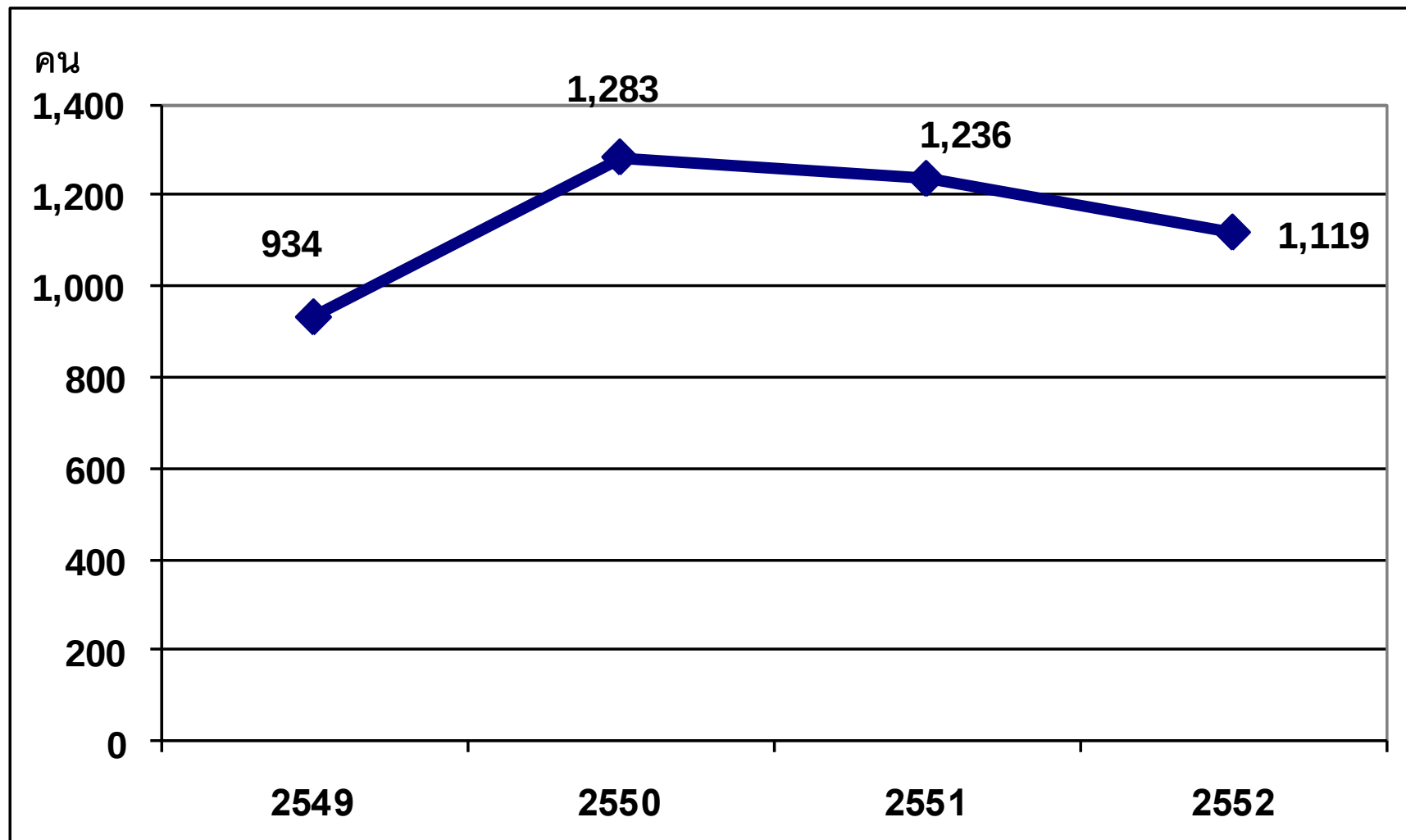
ที่มา: ฝ่ายทะเบียนและสารสนเทศ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

จำนวนแรงงานอาเซียนเปรียบเทียบกับแรงงานต่างชาติทั้งหมดที่ทำงานในสาขาโรงแรมในช่วงปีพ.ศ.2549-2552



ที่มา: ฝ่ายทะเบียนและสารสนเทศ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

จำนวนแรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตให้เข้าทำงานในสาขา ท่องเที่ยวในปี พ.ศ. 2549-2552



ที่มา: ฝ่ายทะเบียนและสารสนเทศ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

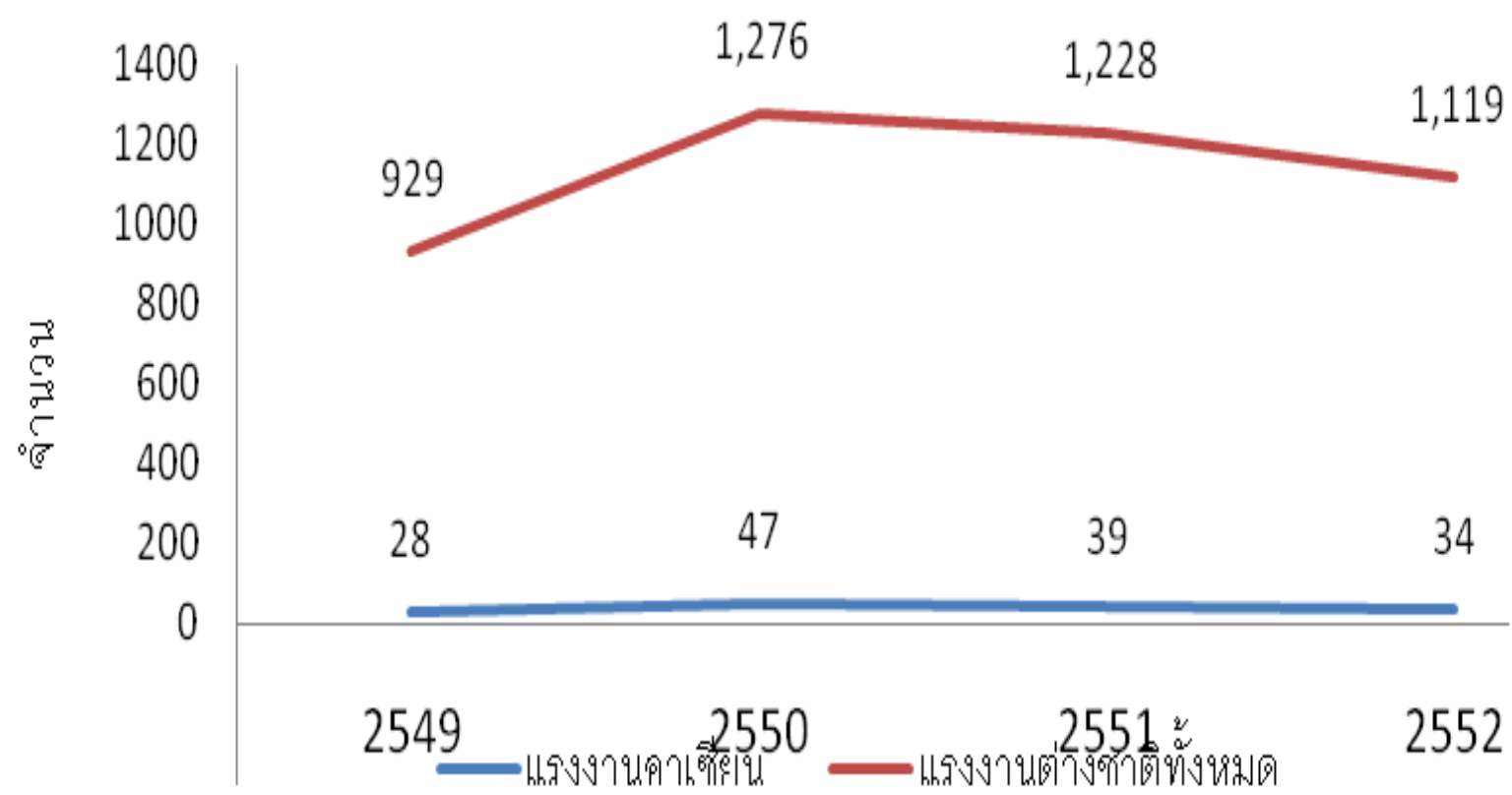
จำนวนแรงงานต่างชาติในสาขาตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยวและผู้จัดนำเที่ยว รวมทั้งการบริการนักท่องเที่ยว จำแนกตามตำแหน่งงานปีพ.ศ.2552

ตำแหน่ง	รวม (คน)
1.ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำการท่องเที่ยว	209
2.เจ้าหน้าที่สำนักงานอื่น ๆ	183
3.ผู้จัดการฝ่ายอื่น ๆ ที่มีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น	157
4.ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานเอกชน	129
5.ผู้จัดการฝ่ายการตลาด	101
6.ผู้ฝึกสอนกีฬา	73
7.ประธานกรรมการ	50
8.ผู้จัดการฝ่ายบริหารทั่วไป	46
9.เจ้าหน้าที่บริหารงานลูกค้า	35
10.ผู้จัดรายการท่องเที่ยว	35
11.อื่นๆ	101
รวม	1,119

ที่มา: ฝ่ายทะเบียนและสารสนเทศ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

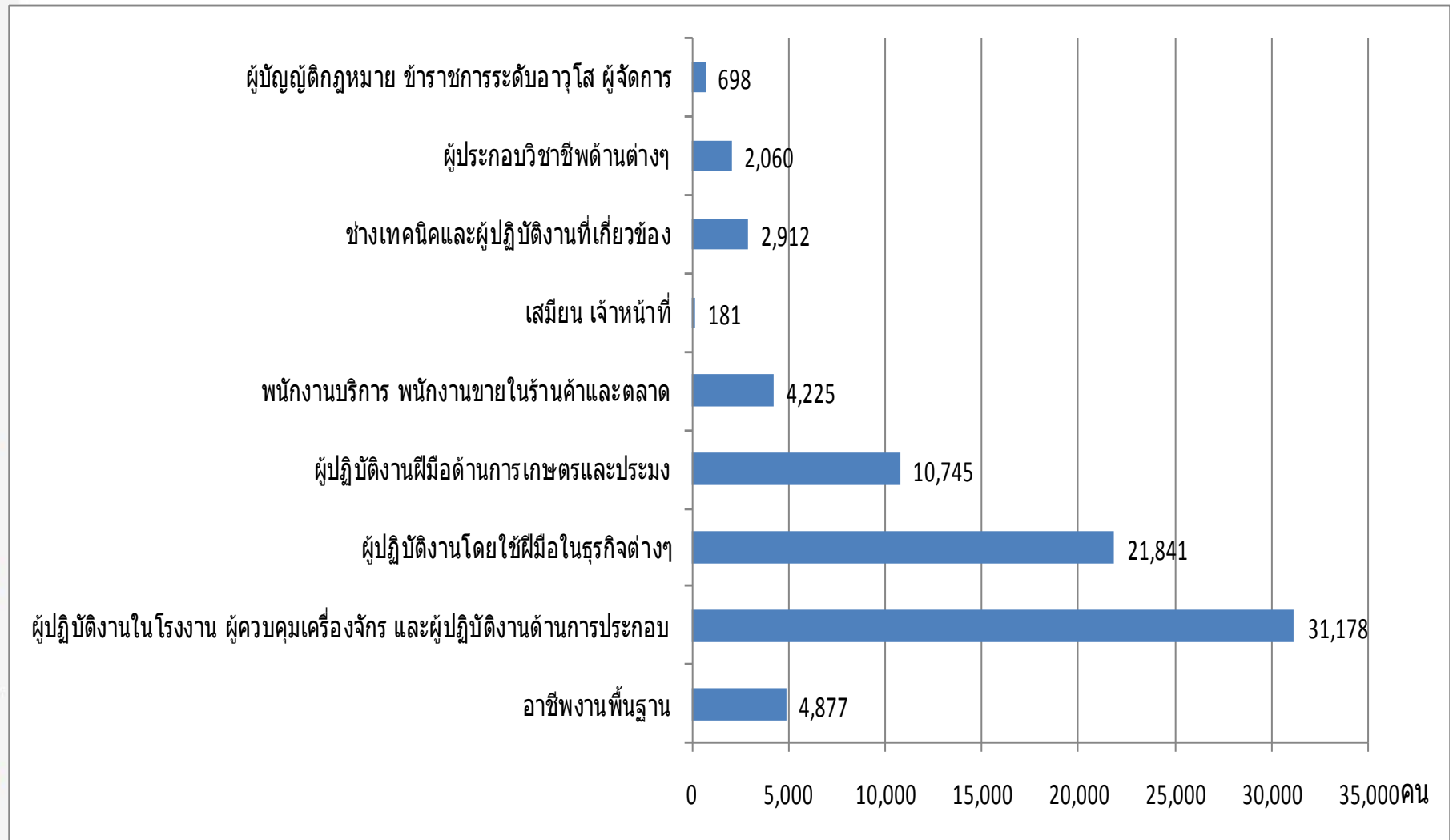


จำนวนแรงงานอาเซียนเปรียบเทียบกับแรงงานต่างชาติทั้งหมดที่ทำงานในสาขาตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยวและผู้จัดนำเที่ยว รวมทั้งการบริการนักท่องเที่ยว ในช่วงปีพ.ศ.2549-2552 (คน)



ที่มา: ฝ่ายทะเบียนและสารสนเทศ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ปี 2552 จำแนกตามสาขาอาชีพ



ที่มา: สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

4. ความต้องการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน Hotel Services : ผลวิเคราะห์จาก SWOT

หาแรงงานบาง
ตำแหน่งยาก
(แม่บ้าน ชักรีด สจ๊วต)

- เปิดเสรี → แรงงานประเทศเพื่อนบ้านอาจเข้ามาทำงานตำแหน่งเหล่านี้
- เด็กราชภัฏ/ตจว.อืด → ฝึกอบรมให้ถูกกลุ่ม

หลักสูตรการ
โรงแรมเน้นแต่
ทฤษฎี

- ฝึกงานตั้งแต่ปี 1-4
- Dual Vocational Training (เรียน 2 วันทำงาน 4 วัน)
- โรงแรม 4-5 ดาว → On the job training
- โรงแรม 3 ดาว → สมาพันธ์โรงแรมรวมตัวกันจัดฝึกอบรม รัฐสนับสนุนงบประมาณ

จบใหม่

ทำงาน
แล้ว

ภาษา

- เน้นภาษาในการฝึกอบรม
- ร่วมมือกับประเทศสมาชิกเรียนภาษาที่ใช้ในกลุ่มอาเซียน

ความต้องการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน Travel Services : ผลวิเคราะห์จาก SWOT

Tour operations

- ภาษาสำคัญมากสำหรับวิชาชีพนี้ → ฝึกอบรมคนไทยไปทำงานในอาเซียนให้รู้ภาษาอาเซียน + ภูมิหลัง ประวัติศาสตร์
- ต่างชาติเข้ามาทำทัวร์ในไทยก็ต้องรู้ภาษาไทย+ภูมิหลัง ประวัติศาสตร์ เช่นกัน → คนเข้ามาทำงานต้องมีคุณภาพมากขึ้น

Travel agencies

- Sunset industry → จอင့်ตัวเองทางอินเทอร์เน็ต
- แนวโน้มขายแพคเกจทัวร์ ไม่รวมตัว

5. Road map การพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานไทยใน สาขาการท่องเที่ยว

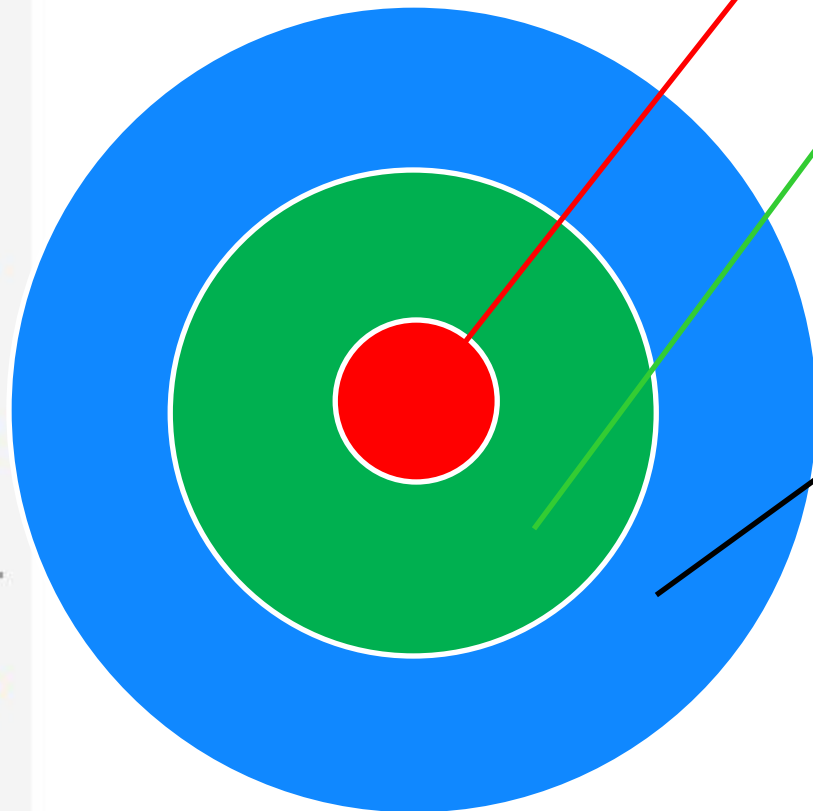
เป้าหมายเบื้องต้น (Goals or primary objectives)
ในการพัฒนากำลังแรงงาน

กรอบความร่วมมือของภาครัฐและภาคเอกชน

การติดตามประเมินผล

การประสานงานและบูรณาการ

เป้าหมายเบื้องต้น (Goals or primary objectives) ในการพัฒนากำลัง แรงงาน



เตรียมการเพื่อรองรับการพัฒนาศักยภาพ
บุคลากรทางการท่องเที่ยวอาเซียน

เพื่อให้แรงงานไทยใน 32 ตำแหน่งงานในสาขา
การท่องเที่ยวมีสมรรถนะในระดับสูงตาม
มาตรฐานสมรรถนะของอาเซียน

เพื่อกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินการ
ตลอดจนกรอบความร่วมมือของหน่วยงานที่
เกี่ยวข้อง

กรอบความร่วมมือ

ภาพรวม

- กระทรวงแรงงาน (กพร) ควรมีการประสานงานกับกระทรวงการท่องเที่ยว เพื่อดำเนินงานในขั้นต่อไป เพื่อเป็นผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานไทยใน 32 ตำแหน่งงานภายในข้อตกลงอาเซียน

ภูมิหลัง

- รมว.กระทรวงท่องเที่ยว จะเป็นผู้ลงนามใน MRA และกระทรวงท่องเที่ยว ได้ดำเนินการด้านการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะแรงงานด้านการท่องเที่ยวไปบ้างแล้ว
- ในขณะเดียวกัน กระทรวงแรงงานก็มีสำนักงานมาตรฐานฝีมือแรงงานทำหน้าที่ทดสอบและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยทั่วไปอยู่ พร้อมทั้งมีหน้าที่พัฒนาฝีมือแรงงานโดยตรง

แผนงานปีงบประมาณ 2553

ข้อมูลเบื้องต้น

โครงการศึกษากรอบความร่วมมือการพัฒนา
ศักยภาพกำลังแรงงานไทย
ใน 32 ตำแหน่งงาน
ภายใต้ข้อตกลงอาเซียน

อนุวิเคราะห์ข้อมูลฯ ภายใต้
กพร.ปช. ร่วมมือกับ TDRI

● ดำเนินการแล้ว

การระดมความคิด

การระดมความคิดจาก
ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง
จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส
อุปสรรค (SWOT)

อนุวิเคราะห์ข้อมูลฯ ภายใต้
กพร.ปช. ร่วมมือกับ TDRI

◌ อยู่ระหว่างดำเนินการ

การเตรียมการด้าน มาตรฐานสมรรถนะ

การเตรียมการด้าน
มาตรฐานสมรรถนะกำลัง
แรงงานไทย ใน 32
ตำแหน่งงาน สาขาการ
ท่องเที่ยว

- อาเซียน – ACCSTP
- ไทย – อนุพิจารณา
สมรรถนะฯ ร่วมกับสมาคม
เอกชน

◌ ยังไม่ได้ดำเนินการ²⁴

ตัวอย่างมาตรฐานสมรรถนะในตำแหน่ง Front Office ตามมาตรฐาน ACCSTP

ASEAN Common Competency Standards Framework for Tourism Professionals

Division 1 - Hotel Services

Primary Labour Division	Secondary Labour Division	Job Index Number (JIN)	Job Titles	Item	Competency Standards
HOTEL				Core Competencies	
				1	Work effectively with colleagues and customers
				2	Work in a socially diverse environment
				3	Implement occupational health and safety procedures
				4	Comply with workplace hygiene procedures
				5	Maintain hospitality industry knowledge
	1.1	FRONT OFFICE		Generic Competencies	
				1	Communicate effectively on the telephone
				2	Promote hospitality products and services
				3	Perform basic clerical procedures
				4	Use common business tools and technology
				5	Access and retrieve computer-based data
				6	Develop and update local knowledge
				7	Manage and resolve conflict situations
				8	Speak English at a basic operational level
				9	Perform basic First Aid procedures

ตัวอย่างมาตรฐานสมรรถนะในตำแหน่ง Front Office ตามมาตรฐาน ACCSTP (ต่อ)

ASEAN Common Competency Standards Framework for Tourism Professionals

Division 1 - Hotel Services

Primary Labour Division	Item	Secondary Labour Division	Job Index Number (JIN)	Job Titles	Item	Competency Standards
HOTEL	1.1	FRONT OFFICE	HFO.01	Front Office Manager	Functional Competencies	
					1	Establish and maintain a safe and secure workplace
					2	Manage quality customer/guest services
					3	Prepare and monitor operational budgets
					4	Manage financial performance within a budget
					5	Manage stock purchases and inventories
					6	Manage legal requirements for business compliance
					7	Establish and maintain a business relationship
					8	Monitor and manage workplace relations and diversity
					9	Manage the effective use of human resources
					10	Recruit and select staff
					11	Monitor staff performance standards
					12	Conduct a staff performance assessment process
					13	Prepare and deliver training sessions
					14	Conduct training for a small group
					15	Monitor and evaluate the effectiveness of training outcomes

แผนงานปีงบประมาณ 2554



การศึกษาเป้าหมาย
การพัฒนาฝีมือแรงงาน

การศึกษาเชิงปริมาณ ทั้งด้าน
ความต้องการ-อุปทาน
แรงงานในตลาดอาเซียน การ
เคลื่อนย้ายแรงงาน เพื่อ
กำหนดเป้าหมายการพัฒนา
แรงงานแบบยึดความ
ต้องการเป็นหลัก (demand
driven)

อนุวิเคราะห์ข้อมูลฯ ภายใต้
กพร.ปช. ว่าจ้างให้นักวิจัย
อาชีพทำการศึกษา



ดำเนินการแล้ว



การเตรียมการ
พัฒนาสมรรถนะ

เตรียมงานเอกสารและ
วิชาการ หลักสูตร
บุคลากร งบประมาณ การ
ประเมินศักยภาพและ
ความพร้อม รวมถึงระบบ
ข้อมูลผู้ได้รับการรับรอง
มาตรฐานวิชาชีพแห่ง
อาเซียนและตำแหน่งงาน

กระทรวงแรงงาน ร่วมมือกับ
กระทรวงท่องเที่ยวฯ กระทรวง
ศึกษาฯ และสถาบันเอกชน



อยู่ระหว่างดำเนินการ



ก.ท่องเที่ยวฯ ร่วมกับ
ว.อุตสาหกรรม ม.สวนดุสิต,
ม.อีสเทิร์น : ทำสื่อการฝึก+
หลักสูตรฝึกอบรมแม่ไก่



สำนักพัฒนาผู้ฝึกและ
เทคโนโลยี กรมพัฒนาฝีมือ
แรงงานกำลังจะทำ
หลักสูตรฝึกอบรมบุคลากร
ด้านการท่องเที่ยวที่จัดทำขึ้น
ตามสมรรถนะ (competency)



ยังไม่ได้ดำเนินการ

แผนงานและปีงบประมาณ

2555



การเตรียมการทดสอบ
สมรรถนะ

ส่วนหนึ่งเป็นผลผลิตจากขั้นตอนการเตรียมการพัฒนาสมรรถนะและถึงแม้ว่ากระทรวงแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) จะมีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานอยู่แล้ว แต่หลักสูตรใน 32 ตำแหน่งงานในสาขาที่เกี่ยวข้องตามสมรรถนะขั้นพื้นฐานอาเซียนยังมีสิ่งที่ต้องเตรียมการเพิ่มเติมอีก

ตาม MRA คือ TPCB ทำหน้าที่ประเมินคุณสมบัติและ/หรือสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพ

2555-2556



การพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานจริงตลอดจนการประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อลดความซ้ำซ้อนและการสูญเปล่าของทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระทรวงแรงงาน ร่วมมือกับกระทรวงท่องเที่ยวฯ กระทรวงศึกษาฯ และสถาบันเอกชน

ทั้งนี้ในส่วนของการเตรียมพัฒนาสมรรถนะกำลังแรงงานจะต้องจัดทำกรอบความร่วมมือเฉพาะกิจในส่วนนี้กับสถาบันอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในรายละเอียดมากขึ้นอีกลำดับหนึ่ง

2556



การรับรองสมรรถนะ
กำลังแรงงาน

การเตรียมองค์การปฏิบัติงานรับรองมาตรฐานสมรรถนะและการปฏิบัติหน้าที่รับรองสมรรถนะฯ

ตาม MRA คือ อนุกรรมการรับรองมาตรฐานวิชาชีพท่องเที่ยว (TPCB) แต่ปัจจุบันกระทรวงแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) เป็นผู้รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานอยู่ จึงเป็นเรื่องที่ควรพิจารณาโดยเร็วว่าจะทำอย่างไรต่อไป



ดำเนินการแล้ว



อยู่ระหว่างดำเนินการ



ยังไม่ได้ดำเนินการ

กรอบความร่วมมือ (ต่อ)

ปี ?

การลง
นามใน MRA

- ประเทศไทยยังไม่ได้ลงนาม นอกจากนี้ยังมีพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับการลงนาม MRA คือ การประชาสัมพันธ์ข้อตกลง MRA บุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียนและแผนงานการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานไทยใน 32 ตำแหน่งงาน
- **หน่วยงานที่รับผิดชอบ** – กระทรวงท่องเที่ยวฯ ประสานงานกับกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทำเรื่อง MRA เสนอคณะรัฐมนตรี

ปี ?

การแต่งตั้ง
กรรมการตาม MRA

- คณะกรรมการบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งชาติ (NTPB)
- คณะอนุกรรมการรับรองมาตรฐานวิชาชีพท่องเที่ยว (TPCB)
- **หน่วยงานที่รับผิดชอบ** – กระทรวงท่องเที่ยวฯ

ปี 2554-
2556

การ
ติดตาม
ประเมินผล

- แผนการติดตามและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานไทยใน 32 ตำแหน่งในสาขาการท่องเที่ยว (Tourism Professionals) ภายใต้ข้อตกลงอาเซียน
- **หน่วยงานที่รับผิดชอบ** – ตาม MRA คือ คณะกรรมการบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งชาติ (NTPB) และคณะกรรมการกำกับดูแลบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน (ATPMC) อย่างไรก็ตาม กพร.อาจจำเป็นต้องหากกลไกเพื่อการประเมินผลเพิ่มเติมด้วย