

การดำเนินการของกระทรวงแรงงานในการเตรียมความพร้อมด้านแรงงาน เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

โดย นายโกมินทร์ ชวนาได้
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ของทุกประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียนนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างพลังการเติบโตทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคงทั้งสังคม วัฒนธรรม และการเมืองในภูมิภาค สำหรับประเทศไทยรัฐบาลได้กำหนดเป็นนโยบายที่สำคัญในการให้ทุกภาคส่วนดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งในส่วนของกระทรวงแรงงานได้มีส่วนเกี่ยวข้องในสองเสาหลัก คือ เสาหลักประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) และเสาหลักประชาคมสังคมและวัฒนธรรม (ASCC) ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการเตรียมความพร้อมสรุปได้ดังนี้

1. บทบาทของกระทรวงแรงงานในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการที่ผู้นำกลุ่มประเทศอาเซียนได้ลงนามปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมืออาเซียน(Declaration of ASEAN Concord II หรือ Bali Concord II) เห็นชอบให้มีการจัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community : AC) ภายใน ค.ศ. 2020 (พ.ศ.2563) โดยประชาคมดังกล่าวประกอบด้วย 3 เสาหลัก (Pillars) ได้แก่ 1) ประชาคมการเมืองและความมั่นคง 2) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 3) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน และจากการวิเคราะห์แผนงานแห่งชาติสำหรับการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในปี 2558 พบว่ามีส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน ดังนี้

1.1 เสาหลักแรก ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (APSC)

ในเสาหลักนี้ไม่มีมาตรการที่กระทรวงแรงงานรับผิดชอบ

1.2 เสาหลักที่สอง ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ในเสาหลักนี้ได้มีการกำหนดมาตรการที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน 6 มาตรการ ซึ่งมี 1 มาตรการที่กำหนดให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยรับผิดชอบเพียงหน่วยเดียว และอีก 5 มาตรการที่เหลือเป็นการร่วมดำเนินการกับส่วนราชการอื่นๆ ดังนี้

1) กลุ่มเป้าหมายหลัก “การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน” โดยมีกลุ่มเป้าหมายย่อยในเรื่อง “การเปิดเสรีการค้าบริการ” มีมาตรการที่กระทรวงแรงงานร่วมกับหน่วยงานอื่นดำเนินการ จำนวน 3 มาตรการ คือ

1.1) ดำเนินการตามข้อตกลงยอมรับคุณสมบัติแรงงานฝีมือ อาทิ ด้านการท่องเที่ยว

1.2) ให้ระบุและจัดทำข้อตกลงยอมรับคุณสมบัติวิชาชีพสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ภายในปี 2555 และดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปี 2558

1.3) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างขีดความสามารถในด้านการค้าบริการ

ภารกิจทั้ง 3 มาตรการ เป็นภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งได้มีการดำเนินงานมาในระดับหนึ่งแล้ว

2) ในกลุ่มเป้าหมายย่อย ในเรื่อง “การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี (เฉพาะประเด็นการอำนวยความสะดวกและความร่วมมือในการพัฒนาและยกระดับแรงงานฝีมือ)” มีมาตรการที่กระทรวงแรงงานร่วมกับหน่วยงานอื่น 2 มาตรการและอีก 1 มาตรการ กระทรวงแรงงานรับผิดชอบเพียงหน่วยงานเดียว ดังนี้

- 2.1) อำนวยความสะดวกในการตรวจลงตราและใบอนุญาตทำงานสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ และแรงงานฝีมืออาเซียนที่เกี่ยวข้องกับการค้าข้ามพรมแดนและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการลงทุน

มาตรการดังกล่าว เป็นภารกิจในส่วนของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่น

- 2.2) พัฒนารอบแผนงานมาตรฐานความสามารถและคุณสมบัติของงานหรืออาชีพและความชำนาญของผู้ฝึกอบรมในสาขาบริการสำคัญ (ภายในปี 2552) และสาขาบริการอื่น ๆ (จากปี 2553-2558)

มาตรการดังกล่าวเป็นภารกิจในส่วนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่น

- 2.3) เสริมสร้างขีดความสามารถในการวิจัยของประเทศสมาชิกอาเซียนเพื่อสนับสนุนความชำนาญการเข้าทำงานและพัฒนาเครือข่ายข้อมูลด้านตลาดแรงงานระหว่างประเทศสมาชิก

มาตรการดังกล่าว เป็นมาตรการเดียวที่ระบุหน่วยงานรับผิดชอบเป็นกระทรวงแรงงานเพียงกระทรวงเดียว ซึ่งเป็นภารกิจในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นเจ้าภาพหลัก กรมการจัดหางานเป็นเจ้าภาพรอง โดยมีทุกกรมเป็นหน่วยงานสนับสนุน

1.3 เสาหลักที่สาม ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASCC)

ในเสาหลักนี้ ได้มีการกำหนดมาตรการที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน 5 มาตรการ ซึ่งมี 2 มาตรการ ที่กำหนดให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานรับผิดชอบเพียงหน่วยงานเดียวและอีก 3 มาตรการที่เหลือเป็นการร่วมดำเนินการกับส่วนราชการอื่น ๆ ดังนี้

- 1) กลุ่มเป้าหมายหลัก “การพัฒนามนุษย์” มี 2 กลุ่มเป้าหมายย่อย โดยกลุ่มเป้าหมายย่อยแรก “ส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสม” มี 1 มาตรการ คือ

- 1.1) เน้นส่งเสริมให้รวมหลักการการทำงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมไว้ในวัฒนธรรมการทำงานของอาเซียนรวมถึงสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน และทำให้เกิดความมั่นใจว่าการส่งเสริมการบริหารกิจการจะเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการจ้างงานของอาเซียนเพื่อให้บรรลุตามยุทธศาสตร์การจ้างงาน

มาตรการดังกล่าว เป็นภารกิจในส่วนของกระทรวงแรงงาน

กลุ่มเป้าหมายย่อยสอง “เสริมสร้างทักษะในการประกอบการสำหรับสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ” มี 1 มาตรการ คือ

- 1.2) เน้นส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มชายขอบ ในกำลังแรงงานที่มีผลผลิต โดยการฝึกอบรมฝีมือเพื่อปรับปรุงคุณภาพความเป็นอยู่ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาชาติและการรวมตัวทางเศรษฐกิจของอาเซียน

มาตรการดังกล่าว เป็นภารกิจในส่วนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่น

2) กลุ่มเป้าหมายหลัก “การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม” โดยมีเป้าหมายย่อย “เครือข่ายความปลอดภัยทางสังคมและคุ้มกันจากผลกระทบด้านลบจากการรวมตัวอาเซียนและโลกาภิวัตน์” มี 1 มาตรการ คือ

มาตรการให้ความมั่นใจว่าประชาชนอาเซียนทุกคนได้รับสวัสดิการสังคมและการคุ้มกันจากผลกระทบเชิงลบจากโลกาภิวัตน์และการรวมตัว โดยพัฒนาคุณภาพความครอบคลุมและความยั่งยืนของการคุ้มครองทางสังคมและเพิ่มความสามารถในการจัดการความเสี่ยงทางสังคม

มาตรการดังกล่าว เป็นภารกิจในส่วนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่น

3) กลุ่มเป้าหมายหลัก “ความยุติธรรมและสิทธิ” โดยมีเป้าหมายย่อย “การคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน” มี 1 มาตรการ คือ

มาตรการส่งเสริมให้นโยบายแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานมีความครอบคลุม และ มีการคุ้มครองที่เหมาะสมตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของแต่ละประเทศสมาชิกและการดำเนินการให้สอดคล้องกับปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน (รง.)

มาตรการดังกล่าว เป็นภารกิจของกรมการจัดหางานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

4) กลุ่มเป้าหมายหลัก “การลดช่องว่างทางการพัฒนา” มี 1 มาตรการ คือ

มาตรการเสริมสร้างความร่วมมือเพื่อลดช่องว่างระดับการพัฒนาของการพัฒนาโดยเฉพาะมิติทางสังคมระหว่างประเทศสมาชิกเก่า 6 ประเทศ ประเทศสมาชิกใหม่และบางพื้นที่ในอาเซียนที่โดดเดี่ยวและยังคงด้อยพัฒนา

มาตรการดังกล่าว เป็นภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่น

2. การเตรียมความพร้อมของกระทรวงแรงงาน

ในการดำเนินการของกระทรวงแรงงานด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี 2558 ได้ดำเนินการ ดังนี้

- 1) กำหนดกระบวนการทำงานไว้เป็นทิศทางในการดำเนินการเตรียมการต่าง ๆ
- 2) จัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเพื่อเตรียมการรองรับประชาคมอาเซียน พ.ศ. 2558
- 3) ดำเนินการด้านการพัฒนาแรงงานและกำลังคน
- 4) ติดตามประเมินผลการทำงาน แผนงาน/โครงการ ที่หน่วยงานต่าง ๆ รับผิดชอบดำเนินการ เพื่อให้มีความพร้อมเมื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558

สามารถสรุปผลการดำเนินงานตามแนวทางการดำเนินการของกระทรวงแรงงานได้ดังนี้

2.1 เสาหลักประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

เป้าหมายหลัก : การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน

เป้าหมายย่อย : การเปิดเสรีการค้าบริการ และการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี
การดำเนินการของกระทรวงแรงงาน

- 1) เร่งดำเนินการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และผลักดันไปสู่การจัดทำมาตรฐานฝีมือกลางอาเซียน
- 2) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรด้านการค้าบริการ
- 3) ปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี
- 4) การเพิ่มประสิทธิภาพข้อมูลอุปสงค์อุปทานแรงงาน

ผลการดำเนินการ

- 1) พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานไทยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานรองรับประชาคมอาเซียนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยจัดฝึกอบรมภาษาต่างประเทศให้แรงงานไทยสามารถสื่อสารได้มากกว่า 2 ภาษา รวมทั้งพัฒนาทักษะเกี่ยวกับโลจิสติกส์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบริการสุขภาพที่ได้มาตรฐานสากล ตลอดจนพัฒนานักบริหารระดับกลางและระดับสูงในทุกสาขาอาชีพ มีผู้เข้ารับการฝึกจำนวน 9,123 คน
- 2) พัฒนาระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแล้ว 4 กลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ กลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอะไหล่ยนต์ และในปีงบประมาณพ.ศ. 2556 ได้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ร่วมกับสภา/สมาคม/ชมรมวิชาชีพหรืออาชีพ พัฒนาผู้ทดสอบหรือผู้ฝึกสอน ส่งเสริมศูนย์ทดสอบ/ศูนย์ฝึกอบรมและรับรองมาตรฐานของกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย จำนวน 3,000 คน และจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศตามระบบรองรับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- 3) ฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (Labour Productivity) ให้กับนักศึกษาจบใหม่ กำลังแรงงานในสถานประกอบการผู้ว่าจ้าง/ผู้ถูกเลิกจ้างจากภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ตลอดจนประชาชนทั่วไปในพื้นที่ที่ต้องการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่เอื้อต่อการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Innovation) จำนวน 1,635 คนและจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีขั้นสูงเพิ่มขึ้นอีก 6 แห่ง จากเดิม 6 แห่ง รวมจำนวน 12 แห่ง ภายใต้การบริหารของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 12 แห่ง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในภาคอุตสาหกรรมและองค์ความรู้ใหม่ที่เอื้อต่อการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม การขาดแคลนแรงงานระดับกลางและระดับปฏิบัติการ และการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีปี 2558
- 4) พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ สร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างภาครัฐและเอกชนกับประเทศเพื่อนบ้านในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (Greater Mekong Subregion : GMS) และอาเซียนพัฒนาความร่วมมือในการพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถทางเศรษฐกิจความมั่นคงของรัฐ มีเป้าหมายจำนวน 800 คน ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการ

- 5) พัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อเตรียมความพร้อมคนหางานที่ต้องการไปทำงานในต่างประเทศ โดยดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษหรือภาษาท้องถิ่นขั้นพื้นฐานและชี้แจงข้อมูลความรู้ ด้านขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และกฎระเบียบของประเทศที่จะเดินทางไปทำงานให้กับแรงงานที่ลงทะเบียนแจ้งความประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ มีผู้เข้ารับการฝึกจำนวน 2,087 คน
- 6) จัดสัมมนาเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการค้าเสรี เรื่องประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกับผลกระทบและการปรับตัวของแรงงานไทยแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน มีผู้เข้าร่วมสัมมนา จำนวน 1,458 คน

2.2 เสาหลักประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน

เป้าหมายหลัก : การพัฒนามนุษย์

เป้าหมายย่อย : ส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสม และเสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพสำหรับสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการการดำเนินการของกระทรวงแรงงาน

การดำเนินการของกระทรวงแรงงาน

- 1) การพัฒนาระบบการจัดการแรงงานและสร้างเสริมศักยภาพแรงงานพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- 2) เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพของสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และแรงงานนอกระบบอย่างเป็นระบบ

ผลการดำเนินการ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เสริมสร้างทักษะภาษา ทักษะอาชีพ และกรมการจัดหางานได้ให้การแนะนำด้านอาชีพและฝึกอาชีพ

2.3 เสาหลักประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน

เป้าหมายหลัก : การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม

เป้าหมายย่อย : เครือข่ายความปลอดภัยทางสังคมและคุ้มครองกันจากผลกระทบด้านลบจากการรวมตัวอาเซียนและโลกาภิวัตน์

การดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

- 1) การเสริมสร้างความรู้เรื่องการเป็นประชาคมอาเซียนให้ทุกภาคส่วน
- 2) การพัฒนาระบบประกันสังคม

ผลการดำเนินการ

- 1) การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน เพื่อสร้างความพร้อมรองรับประชาคมอาเซียน โดยฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร จัดสัมมนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน และจัดประชุมสัมมนาระหว่างประเทศรองรับประชาคมอาเซียน เพื่อเตรียมการพัฒนาความคุ้มครองประกันสังคมแก่แรงงานอาเซียน

- 2) ปรับปรุงช่องทางการประชาสัมพันธ์รองรับการเป็นประชาคมอาเซียน เช่น ปรับปรุงเว็บไซต์ภาคภาษาอังกฤษ จัดทำเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เป็นภาษาต่างประเทศ ปรับปรุงฐานข้อมูลให้บริการข้อมูลประกันสังคมผ่านระบบ Call Center 1506 และระบบ IVR เป็นภาษาอังกฤษ (ศูนย์สารนิเทศ) เป็นต้น
- 3) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบประกันสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทย ที่ไปทำงานต่างประเทศ เพื่อเตรียมการรองรับการเปิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี ภายใต้ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ขณะนี้อยู่ระหว่างจัดทำรายงานการวิจัย

2.4 เสาหลักประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน

เป้าหมายหลัก : ความยุติธรรมและสิทธิ

เป้าหมายย่อย : การคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน

การดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

คุ้มครองแรงงานไทยและต่างประเทศให้เกิดความเสมอภาค

ผลการดำเนินการ

ดำเนินการลดค่าหัวการการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของคนไทยและให้การคุ้มครองแรงงานย้ายถิ่นตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และเป็นไปตามมาตรฐาน ILO

2.5 เสาหลักประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน

เป้าหมายหลัก : การลดช่องว่างทางสังคม

การดำเนินการของกระทรวงแรงงาน

ลดช่องว่างทางการพัฒนา

ผลการดำเนินการ

การประชุมเตรียมความพร้อมร่วมกับประเทศสมาชิกอาเซียน โดยเข้าร่วมประชุมคณะทำงานของเจ้าหน้าที่แรงงานอาวุโส ครั้งที่ 5 ว่าด้วยแนวปฏิบัติด้านแรงงานเชิงก้าวหน้าเพื่อเสริมสร้างการแข่งขันของอาเซียน ระหว่างวันที่ 1 – 2 พฤศจิกายน 2555 ณ เมืองเสียมเรียบ ราชอาณาจักรกัมพูชา และร่วมประชุมคณะทำงานร่างตราสารอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว ครั้งที่ 7 เมื่อวันที่ 29 – 30 มกราคม 2556 ณ ประเทศบรูไนดารุสซาลาม

3. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558

3.1 ประชาคมสังคมและวัฒนธรรม (ASCC)

- 1) กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการตามมาตรการที่ได้รับมอบหมายตาม ASCC Blueprint) ครบถ้วน แต่เป็นเพียงการดำเนินการในระดับประเทศ และยังขาดกลไกประสานงานระดับอาเซียนเพื่อเชื่อมโยงการดำเนินการสู่ระดับอาเซียน

2) ความคืบหน้าของ ASCC ยังมีไม่มากนักหากเปรียบเทียบกับ AEC เนื่องจาก ASCC เกี่ยวข้องกับสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งค่อนข้างเป็นนามธรรมและวัดผลสัมฤทธิ์ได้ยาก อีกทั้งประเทศสมาชิกยังมุ่งสวามิภักดิ์ประโยชน์ของประเทศตนเป็นสำคัญ ทำให้การเจรจาที่จะก่อให้เกิดผลซึ่งเป็นรูปธรรมภายใต้ประชาคมนี้ยังไม่มีคืบหน้า

3) กิจกรรมการดำเนินงานของ ASCC ส่วนใหญ่จะเน้นการจัดทำโครงการประชุม สัมมนา การจัดทำตัวชี้วัด การจัดทำแนวปฏิบัติหรือจัดทำปฏิญญาในด้านต่าง ๆ ที่อยู่ในความสนใจของประเทศสมาชิก แต่ยังขาดกลไกการติดตามผลการดำเนินงานหรือพัฒนาการดำเนินความร่วมมือให้มีความต่อเนื่องและเกิดประโยชน์ต่อประเทศสมาชิกมากขึ้น อย่างไรก็ตามคาดว่าจะการจัดตั้งคณะกรรมการอาเซียนแห่งชาติ สำหรับการตัดสินใจในด้านนโยบายร่วมกันในระดับที่สำคัญ ๆ รวมทั้งมีการประสานงานในระดับสูงเพื่อให้การเสริมสร้างความร่วมมืออาเซียนเป็นไปอย่างมีเอกภาพ น่าจะช่วยให้มีความคืบหน้าในการดำเนินกิจกรรม/โครงการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากยิ่งขึ้น

3.2 ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

แม้ว่าจากข้อมูลของกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศเมื่อเดือนมกราคม 2555 จะระบุว่าอาเซียนได้ประเมินผลการผลักดันการดำเนินงานตาม AEC Blueprint ครั้งที่ 1 (มกราคม 2551 - ธันวาคม 2552) สมาชิกอื่นได้ 84% ไทยได้ 94% ครั้งที่ 2 (มกราคม 2553 - ธันวาคม 2554) สมาชิกอื่นได้ 69% ไทยได้ 80% ซึ่งแสดงให้เห็นว่าไทยมีความคืบหน้าด้าน AEC ไปอย่างมาก อย่างไรก็ตามการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในช่วงที่ผ่านมา พบว่า

1) แม้กระทรวงแรงงานจะได้ดำเนินการตามภารกิจในแผนงานที่กระทรวงพาณิชย์กำหนด แต่สำหรับแผนงานแห่งชาติสำหรับการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 อาเซียนนั้น กระทรวงแรงงานจะเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการมาตรการ 4 เสริมสร้างขีดความสามารถในการวิจัยของประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อสนับสนุนความชำนาญการเข้าทำงานและการพัฒนาเครือข่ายข้อมูลด้านตลาดแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน รวมทั้งกระทรวงแรงงานจะเป็นหน่วยงานร่วมดำเนินการในมาตรการอื่น แต่ขณะนี้ยังขาดความชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตและทิศทางที่จะดำเนินการ อย่างไรก็ตามคาดว่าจะการจัดตั้งคณะกรรมการอาเซียนแห่งชาติเป็นกลไกกำกับดูแลการดำเนินงาน จะช่วยให้การดำเนินงานภายหลังจากนี้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2) AEC Blueprint ในประเด็นด้านแรงงานเป็นเพียงการระบุสั้น ๆ ให้ดำเนินงาน แต่หน่วยงานผู้ปฏิบัติต้องร่วมกันพิจารณาตีความขอบเขตการดำเนินการเอง อีกทั้งยังขาดข้อมูลสนับสนุน ทำให้ไม่ทราบว่าจะงานในส่วนที่รับผิดชอบนั้น ได้ดำเนินการไปมากกว่าหรือน้อยกว่าประเทศสมาชิกอื่นอย่างไร ควรต้องปรับปรุงหรือชะลอการดำเนินการ ฯลฯ อย่างไร

3) กระทรวงแรงงานยังขาดสถิติข้อมูลเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีของประเทศสมาชิกอื่น ซึ่งแม้จะได้ประสานขอข้อมูลไปบ้างแล้วแต่ยังไม่ได้รับข้อมูลเท่าที่ควร เนื่องจากข้อจำกัดด้านนโยบายการเผยแพร่ข้อมูลของแต่ละประเทศ จึงทำให้ไม่สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานได้อย่างสมบูรณ์

3.3 ปัญหาการพัฒนากำลังคน

จากการศึกษาวิเคราะห์นโยบายของรัฐ ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศไทย เป้าหมายการพัฒนาประเทศ โครงสร้างกำลังแรงงาน และเป้าหมายที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ พบว่าภาครัฐมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนากำลังคนและการพัฒนาแรงงานที่ชัดเจน มุ่งเน้นให้ประชาชนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต แต่ในส่วนของรูปแบบการพัฒนากำลังคนของประเทศไทยทั้งในภาคการศึกษาและการพัฒนาแรงงานกลับพบว่ามีข้อจำกัดในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในเรื่องของระบบการศึกษาที่คนในสังคมมีค่านิยมยึดติดการศึกษาในระบบมากกว่าการศึกษานอกระบบ การขาดการแนะแนวอาชีพที่ได้ผลทำให้ผู้เรียนจบไม่สามารถประกอบอาชีพในสายงานที่เรียนมา การใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ไม่สอดคล้องกับพลวัตและการเปลี่ยนแปลงของโลก ข้อจำกัดด้านทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน หลักสูตรการเรียนการสอนที่ไม่สามารถพัฒนานักศึกษาและกำลังคนให้มีความสามารถอย่างแท้จริง การขาดแคลนครูผู้สอนที่มีคุณภาพ เทคโนโลยีที่ใช้สนับสนุนการเรียนการสอนไม่ทันสมัย นอกจากนี้งบประมาณด้านการศึกษายังคงเป็นการใช้ไปในส่วนของการศึกษาในระบบมากกว่านอกระบบ

ขณะเดียวกันจากการศึกษาในส่วนของการพัฒนาฝีมือแรงงานพบว่า การพัฒนาส่วนใหญ่ยังเป็นการพัฒนาทักษะในรูปแบบการฝึกอบรมแบบเดิม ได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ในขณะที่การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่สามารถพัฒนากำลังแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศให้มีทักษะฝีมือแรงงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เนื่องจากนายจ้าง ลูกจ้าง และสถานประกอบการยังไม่เห็นประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานเท่าที่ควร และมาตรฐานฝีมือแรงงานยังไม่เป็นที่รู้จัก และการกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้เป็นเกณฑ์รายได้ของผู้ใช้แรงงานมีเพียงไม่กี่สาขาซึ่งไม่สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศที่มีอัตราขยายตัวอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว รวมถึงการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2555

4. ข้อเสนอแนะในการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558

4.1 ข้อเสนอแนะในภาพรวม

- 1) ประเทศสมาชิกควรยึดมั่นในพันธกรณีของแต่ละประเทศที่จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงต่าง ๆ อย่างเคร่งครัดและจริงจัง ไม่มีการบิดพลิ้วหรือชะลอการดำเนินงานจากที่ได้ตกลงกันไว้
- 2) การสร้างสังคม กฎระเบียบให้เกิดในอาเซียน (Rule base society) ยึดกฎเกณฑ์กติกาต่าง ๆ เป็นกลไกการดำเนินงาน โดยการสร้างกลไกการระงับข้อพิพาท (dispute settlement) ที่เข้มแข็งแทนที่จะใช้วิธีการแบบ ASEAN Way แบบที่ผ่าน ๆ มา ซึ่งนับเป็นจุดอ่อนที่สำคัญ ทำให้อาเซียนขาดความน่าเชื่อถือในประชาคมโลก
- 3) การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมระดับภูมิภาค โดยแต่ละประเทศจะต้องยอมสละผลประโยชน์บางส่วนของตน เพื่อให้การรวมกลุ่มของอาเซียนเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม
- 4) การเข้ามามีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างจริงจัง ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคประชาชน นักวิชาการ ฯลฯ จำเป็นต้องเข้ามามีส่วนร่วมและสร้างจิตสำนึกความเป็นหนึ่งเดียวกันในระดับภูมิภาคให้เกิดขึ้น

5) การประสานนโยบาย ต้องมีกลไกในการประสานนโยบายในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในระดับมหภาคร่วมกัน ซึ่งรวมนโยบายการเงิน การคลัง นโยบายด้านเศรษฐกิจ สังคม รวมไปถึงด้านแรงงาน ทั้งในระดับประเทศและระดับอาเซียน และทุกหน่วยงานของรัฐจะต้องมีการปรับประสานการดำเนินการร่วมกัน แทนที่จะดำเนินการในลักษณะต่างกรมต่างกระทรวงต่างทำ โดยคณะกรรมการอาเซียนแห่งชาติควรให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 ว่าจะมีผลกระทบกับทุกสาขาของเศรษฐกิจ จึงจำเป็นต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ไปด้วยกัน

4.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) เร่งบูรณาการโครงสร้างระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งระบบ

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานในภาพรวมของประเทศที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ สามารถรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะปรับปรุงโครงสร้างและระบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สามารถสนับสนุนให้กำลังแรงงานมีการเรียนรู้และพัฒนาตลอดชีวิต และสามารถยกระดับความก้าวหน้าในสายอาชีพได้ตามเกณฑ์สมรรถนะและมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งจำเป็นจะต้องเร่งดำเนินการมีดังนี้

1.1) กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานเจ้าภาพหลักในการบูรณาการระบบมาตรฐานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานและวิชาชีพใหม่ทั้งระบบ โดยให้ระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานสามารถเชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) เพื่อให้กำลังแรงงานที่มีทักษะฝีมือตามเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานสามารถเข้าถึงระบบการเทียบโอนประสบการณ์ (Credit bank) เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการจ้างงานที่ดีและโอกาสในการศึกษาและพัฒนาตนเองได้ต่อไป

1.2) กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบูรณาการการดำเนินงานด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยกำหนดเจ้าภาพในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้ชัดเจน รวมถึงการส่งเสริมและผลักดันระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับของนายจ้างลูกจ้างและสถานประกอบกิจการ เพื่อให้แรงงานมีฝีมือตามเกณฑ์มาตรฐานสามารถแข่งขันได้และมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1.3) ปรับบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในส่วนกลาง และในภูมิภาค คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคทั้ง 12 แห่ง ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ให้มุ่งเน้นการดำเนินการด้านการวางแผนการบูรณาการ การประสานงานกับเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาในพื้นที่ให้มากขึ้น โดยในส่วนภูมิภาคควรใช้ประโยชน์จากคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพระดับจังหวัด (กพร.ปจ.) เป็นกลไกเพื่อการบูรณาการการดำเนินงานในพื้นที่

1.4) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการและการตัดสินใจ (Management Information System : MIS) ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน มุ่งเน้นให้ข้อมูลมีความครอบคลุมเหมาะสมสามารถนำไปสู่การตัดสินใจ การวางแผนงาน และการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนากำลังแรงงาน โดยปรับให้เป็นระบบฐานข้อมูลมีความทันสมัยและมีความเป็นพลวัต

1.5) ปรับด้านงบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการใช้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นกลไกหลักในการจัดสรรทรัพยากรสู่ระบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2) การเร่งปรับบทบาทหน่วยงานและปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.1) กระทรวงแรงงานและคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ควรเป็นหน่วยงานสำคัญในการผลักดันให้เกิดการปรับบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนากำลังคน เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเน้นการปรับบทบาทของทุกภาคส่วนของประเทศ มุ่งเน้นการเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในการมีส่วนร่วมพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในระดับมหภาค เช่น การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และในระดับพื้นที่จังหวัด

2.2) กระทรวงแรงงานควรส่งเสริมการยกระดับบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีบทบาทที่สำคัญขึ้น คือการกำกับดูแล การประสานงาน การบูรณาการ การวางแผน และการติดตาม ประเมินผล และเปิดโอกาสให้หน่วยงานในภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้ร่วมดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากขึ้น การปฏิรูป ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อการดำเนินการต่าง ๆ สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

- ก. ปรับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ ให้สนับสนุนการดำเนินงานตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ
- ข. การปรับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ เพื่อกำหนดบทบาทและองค์ประกอบของคณะกรรมการให้สอดคล้องกับสถานการณ์
- ค. การปรับประกาศการใช้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่ออุดหนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานตามกรอบยุทธศาสตร์ใหม่ที่มีภาคเอกชนและภาคส่วนอื่น ๆ ร่วมดำเนินการ
- ง. การปรับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนในรูปแบบที่บูรณาการเรียนรู้งานกับการทำงาน (Work-Integrated Learning) และการทำงานระหว่างเรียน
- จ. การปรับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสารสนเทศด้านการพัฒนาแรงงานและการนำข้อมูลที่มีอยู่แล้ว เช่น ระบบฐานข้อมูลประกันสังคม มาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่โดยคำนึงถึงการรักษาความลับ

3) เร่งวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนรายอุตสาหกรรม

ข้อมูลความต้องการแรงงานรายอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นข้อมูลที่สามารถบ่งชี้แนวโน้มในการดำเนินการว่าควรอยู่ที่ภาคอุตสาหกรรมใดเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบข้อมูลความต้องการกำลังคน จำเป็นที่จะต้องเร่งการดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการเพื่อให้ทราบความต้องการแรงงานที่แท้จริง เพื่อให้เกิดการบูรณาการใช้ข้อมูลสนับสนุนและเพื่อเป็นการส่งสัญญาณให้กับภาคการศึกษาและภาคการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ปรับตัวเพื่อตอบสนองกับความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนการพัฒนากำลังคน การปรับปรุงแผนการพัฒนากำลังคน โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ความต้องการในรายอุตสาหกรรมใน 10 อุตสาหกรรมสำคัญที่ได้กำหนดไว้

4.3 ข้อเสนอแนะ Roadmap แนวทางการพัฒนาแรงงานรองรับประชาคมเศรษฐกิจ

อาเซียน

จากการศึกษาวิเคราะห์และทบทวนพันธกิจของอาเซียนแผนงานการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน นโยบายของรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร สถานการณ์การพัฒนากำลังคนและการพัฒนาแรงงานของประเทศไทย โครงสร้างกำลังแรงงาน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ แผนแม่บทด้านแรงงาน แนวทางการพัฒนาแรงงานรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2558 สามารถสังเคราะห์ผลเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนปี พ.ศ.2558 โดยมีประเด็นที่สำคัญ 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1. เป้าหมายการเบื้องต้นในการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Primary goal) 2.สมรรถนะที่จำเป็นของแรงงานไทยรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Competency) 3.มาตรการสำคัญในการเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน 4.รูปแบบการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) เป้าหมายเบื้องต้นในการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Goals or primary objectives)

จากการวิเคราะห์ผลกระทบจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจของประเทศไทย ข้อตกลงอาเซียนที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายสินค้าในสาขาเร่งรัด 9 สาขา การเคลื่อนย้ายบริการ 3 สาขา และการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีใน 8 สาขาอาชีพ การพัฒนากำลังคนของประเทศไทยในสาขาที่เกี่ยวข้องและอาจได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรี โครงสร้างกำลังแรงงานและประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงานภาครัฐ สามารถกำหนดอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศไทยที่มีความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน 10 อุตสาหกรรมสำคัญ คือ อาหารและสินค้าเกษตร ท่องเที่ยวและบริการ การขนส่ง ยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ สิ่งทอ/เครื่องนุ่งห่ม ก่อสร้าง เฟอร์นิเจอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ/คอมพิวเตอร์ ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ อัญมณี/เครื่องประดับ ผลิตภัณฑ์/บริการสุขภาพ

กระทรวงแรงงานและหน่วยงานเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานควรกำหนดพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับอุตสาหกรรมในแต่ละพื้นที่จังหวัดโดยพิจารณาจากกลุ่มจังหวัดที่มีจุดเน้นในภาคการผลิต บริการ และเกษตร เพื่อกำหนดพื้นที่เป้าหมายเบื้องต้น

2) มาตรการสำคัญในการเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงงานรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในประเด็นการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ และแรงงานฝีมือเสรี สามารถกำหนดมาตรการที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาแรงงานรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้ดังนี้

มาตรการสำคัญ

- 1) พัฒนาระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมสำคัญที่สามารถเชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) เพื่อยกระดับกลไกการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทย
- 2) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและฝึกอบรมตามสมรรถนะหลัก (Individual Development) การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีขั้นสูง การฝึกช่างเทคนิคและช่างปฏิบัติงาน และการสร้างนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ในสถานประกอบการกิจการเพื่อเป็นผู้ถ่ายทอดงานและครูฝึกฝีมือแรงงานภาคเอกชน

- 3) พัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศและภาษาอาเซียนให้แรงงานในสถานประกอบการโดยใช้หน่วยงานเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศควบคู่กับการทำงานหรือการปฏิบัติงานจริง
 - 4) วิเคราะห์และจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่ยังไม่ได้เปิดเสรีโดยเร่งด่วนเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนาแรงงานในอนาคต
 - 5) สนับสนุนให้คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติเป็นกลไกหลักของประเทศในการดูแลการขับเคลื่อนการพัฒนาแรงงานในภาพรวม
 - 6) ส่งเสริมการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานในระบบการศึกษาในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเสรีอาเซียนและใน 10 อุตสาหกรรมสำคัญ
 - 7) ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภาคเอกชน ในสถานประกอบการกิจการทั้งระดับ LEs และ SMEs ในอุตสาหกรรมสำคัญ
 - 8) ส่งเสริมการพัฒนาองค์กร (Organization Development) ของกลุ่มสถานประกอบการกิจการทั้งระดับ SMEs และ LEs ใน 10 อุตสาหกรรมสำคัญ เพื่อให้บริษัท องค์กรสามารถแข่งขันได้ในปี พ.ศ.2558
 - 9) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายเสรีให้สอดคล้องกับข้อตกลงของอาเซียน
 - 10) ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียนให้กับผู้เกี่ยวข้อง ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง สถานประกอบการและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 3) รูปแบบการพัฒนากำลังคน

จากการทบทวนและพิจารณารูปแบบของ (Work Integration Learning : WIL) ของประเทศไทยพบว่าการดำเนินงานอยู่ทั้งหมด 4 รูปแบบสำคัญ ได้แก่ 1.ระบบทวิภาคี 2.ระบบสหกิจศึกษา 3.การฝึกงาน 4.การฝึกหัด ซึ่งเป็นการพัฒนากำลังคนในภาพรวมทั้งหมด

จึงมีข้อเสนอแนะว่าประเทศไทยควรกำหนดแนวทางการพัฒนากำลังคนภาคการศึกษา การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่เหมาะสมกับการพัฒนาแรงงานรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ควรใช้รูปแบบดังต่อไปนี้

ภาคการศึกษา

1. ระบบทวิภาคี (Dual Vocational Training)
 - 1.1 การเรียนสลับกับการทำงาน (Sandwich Course)
 - 1.2 หลักสูตรร่วมวิทยาลัยอาชีวศึกษาและสถานประกอบการ (โครงการโรงงาน - โรงเรียน) โดยสำนักงานเลขาธิการอาชีวศึกษาและสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
2. ระบบสหกิจศึกษา (Cooperative Education)
 - 2.1 การฝึกงานที่เน้นการเรียนรู้และติดตามพฤติกรรมการทำงาน (Cognitive Apprenticeship or Job Shadowing)
 - 2.2 หลักสูตรร่วมมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรม (Joint Industry University Course)

3. การฝึกงาน (Apprenticeship)

3.1 พนักงานฝึกงาน (New Traineeship or Apprenticeship)

3.2 การปฏิบัติงานภาคสนาม (Fieldwork)

4. การฝึกหัด (Internship)

4.1 การฝึกปฏิบัติงานจริงภายหลังการเรียนทฤษฎี (Post Course Internship)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สภาการศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภา/สมาคมวิชาชีพในสาขาที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมสำคัญ 10 อุตสาหกรรม

ภาคการพัฒนาแรงงาน

1. การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน (In-House Training)

1.1 ภาคทฤษฎี

1.2 ภาคปฏิบัติ

2. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

2.1 การฝึกงาน (Apprenticeship)

2.2 การปฏิบัติงานภาคสนาม (Fieldwork)

3. การฝึกตามความสามารถ (Competency Based Training : CBT) ประกอบด้วย

3.1 วิธีการฝึกแบบควบคู่ หรือ ระบบโรงเรียน - โรงงาน (DTS: Dual Training System)

3.2 การฝึกแบบโมดูล (Modular) หรือ การเรียนรู้ด้วยตนเองแบบรายบุคคล (Self-paced learning) ซึ่งเป็นการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ (CBT) ซึ่งผู้เรียนต้องทำตามกระบวนการที่กำหนดในชุดการฝึก โดยครูฝึกจะต้องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

3.3 สอนงาน (Peer teaching) หรือ ระบบพี่เลี้ยง (mentoring) เป็นรูปแบบการฝึกที่ให้ผู้เรียนที่เรียนรู้ได้เร็วและเปิดโอกาสได้ช่วยเหลือให้กับผู้ที่เรียนรู้ได้ช้า

3.4 การสอนหน้างาน (Supervised industry training) หรือ การฝึกแบบ On The Job Training ซึ่งเป็นวิธีการฝึกที่ถูกรออกแบบ ให้เกิดความรู้และทักษะแก่ผู้เข้ารับการฝึกให้เกิดประสบการณ์ในงานที่ต้องการทักษะเฉพาะด้าน

3.5 การเรียนรู้ทางไกล (Distance learning) เป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่จัดขึ้นกับการศึกษาปกติ ซึ่งเป็นหลักการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนและผู้สอนไม่สามารถอยู่ในสถานที่เดียวกัน การเรียนการสอนทางไกลจึงสามารถตอบสนองได้ดี โดยใช้สื่อเสียง สื่อภาพ วัสดุทัศน์ หรือใช้เทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร

3.6 การเรียนการสอนแบบโครงการ (Project-based Instruction) เป็นรูปแบบการเรียนการสอน หรือกลวิธีในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งต้องมีการวางแผนการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้และการประเมินโครงการที่จัดขึ้น ซึ่งประยุกต์การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง ๆ

4. การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาคเอกชน

4.1 การส่งเสริมจัดตั้งสถานฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเอกชน

4.2 การส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภาคเอกชน

4.3 การส่งเสริมการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้เป็นผู้ถ่ายทอดงานหรือนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

กระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สภา/สมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมสำคัญ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาองค์การนายจ้าง สภาองค์การลูกจ้าง

Roadmap แนวทางการการพัฒนาแรงงานรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

	พ.ศ. 2557	พ.ศ. 2558	พ.ศ. 2559	พ.ศ. 2560	พ.ศ. 2561
เป้าหมายเบื้องต้นในการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Goals or primary objectives)	กำหนดพื้นที่เป้าหมายที่สอดคล้องกับ 10 อุตสาหกรรม				
สมรรถนะที่จำเป็นของแรงงานไทย (Competency)	พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน/วิชาชีพ				
มาตรการสำคัญในการเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน	มาตรการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการ				
รูปแบบการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน	WIL / CBT / การพัฒนาฝีมือแรงงานในภาคเอกชน				

การรวมกลุ่มของประชาคมอาเซียนเป็นพลังของการเปลี่ยนแปลง (Force for Change) ที่สำคัญยิ่งที่สร้างสรรค์ให้ประชากรกลุ่มอาเซียนกินดี อยู่ดี และมีความสุข (Well Being) ด้วยความพร้อมของ 3 เสาหลักของประชาคมอาเซียน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของทุกประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียน สำหรับประเทศไทยได้ดำเนินการอย่างก้าวหน้าโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่รับผิดชอบของกระทรวงแรงงานได้มีการดำเนินการไปตามทิศทางและยุทธศาสตร์ที่กำหนด และมีการพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง
