

คำนำ

อาเซียนมีเป้าหมายจะพัฒนาไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 โดยมีกรอบความร่วมมือ 3 เสาหลัก ได้แก่ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ซึ่งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนับเป็นประชาคมที่สำคัญโดยมีจุดมุ่งหมายหลัก คือ การนำอาเซียนไปสู่การเป็นตลาดและฐานการผลิตร่วมกัน ภายใต้หลักการดังกล่าวอาเซียนจะมีการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีใน 5 สาขา ประกอบด้วย สินค้า การบริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ และเงินทุน กระทรวงแรงงานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามพิมพ์เขียวประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในเรื่องการเคลื่อนย้ายธุรกิจบริการเสรี และการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ซึ่งอยู่ภายใต้การเจรจาเรื่องการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดา สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงได้ จัดทำโครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน เพื่อศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์ข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงาน ตลอดจนปัจจัยปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมอาเซียน เพื่อให้ทราบทิศทางการพัฒนาด้านแรงงานและการเตรียมความพร้อมทางด้านการบริหารจัดการรองรับกรอบความร่วมมือของประชาคมอาเซียนต่อไป โดยมุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเตรียมการรองรับผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น หรือหาแนวทางการใช้ประโยชน์จากมาตรการต่างๆ อย่างรอบด้านและทันทั่วถึง รวมถึงใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างมั่นคงต่อไป

คณะผู้ทำการศึกษา

ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กันยายน 2555

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้ทำการศึกษาใคร่ขอแสดงความขอบพระคุณ นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์ ปลัดกระทรวง
แรงงาน ที่ได้ให้แนวทางอันเป็นประโยชน์ต่อการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็น
ประชาคมอาเซียน ขอบพระคุณ รศ.ดร.ณรงค์ เพชรประเสริฐ ที่ปรึกษาโครงการฯ ที่ได้ให้คำแนะนำใน
การศึกษาเป็นอย่างดี ขอบพระคุณทุกท่านในคณะกรรมการกำกับการศึกษา อันได้แก่ นายสิงห์เดช
ชูอำนาจ ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ นายกมล สวัสดิ์ชูแก้ว ผู้อำนวยการ
กลุ่มวิเทศสัมพันธ์ นางกัญจนารมณ ไซกัลป์ นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ นางเรืองรัตน์ อติการิ
นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ และนางสาวสุดดี กิตติสุวรรณ นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ ที่ได้ให้ความ
อนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการดำเนินการศึกษา รวมทั้งการให้ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะที่เป็น
ประโยชน์ต่อโครงการฯ ทำให้การศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ
บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการฯ รวมถึงขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาทุกท่าน

อนึ่ง นอกจากบุคคลที่กล่าวมาแล้ว ยังมีผู้ให้ความอนุเคราะห์และช่วยเหลือที่ไม่ได้กล่าวนามอีก
หลายท่าน คณะผู้ทำการศึกษาใคร่ขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย หวังว่าการจัดทำโครงการฯ ในครั้งนี้
จะอำนวยประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

คณะผู้ทำการศึกษา

ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กันยายน 2555

ผู้รับผิดชอบโครงการ

โครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

เจ้าของโครงการ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผู้รับผิดชอบการศึกษา : ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการกำกับการศึกษา

1. นายสิงหนเดช ชูอำนาจ ประธานกรรมการ
2. นายกมล สวัสดิ์ชูแก้ว กรรมการ
3. นางกัญจนภรณ์ ไชยศิลป์ กรรมการ
4. นางเรืองรัตน์ อติการิ กรรมการ
5. นางสาวสดุดี กิตติสุวรรณ กรรมการและเลขานุการ

คณะผู้ทำการศึกษา ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. ดร. ศิริเชษฐ์ สังขะมาน หัวหน้าโครงการ และผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ
2. ดร. วิโรจน์ มโนพิโมกษ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน และความร่วมมือระหว่างประเทศ
3. นายมนัส วณิชชานนท์ ผู้เชี่ยวชาญด้านยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการ
4. นายอนสรุ ยี่สุดี ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายและกฎระเบียบ
5. นางสาวพัชรี ทองดอนพวน เลขานุการโครงการ
6. นางสาววณาพรรณ ศรีลาปาน ผู้ช่วยนักวิจัย
7. นางสาววิฑูรา ศรีวงศ์รักษ์ ผู้ช่วยนักวิจัย

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary Report)

โครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงาน สู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community : AC) ประกอบด้วย 3 เสาหลัก คือ เสาหลักด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) เสาหลักด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political - Security Community : APSC) และเสาหลักด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community : ASCC) โดยประชาคมอาเซียนจะเกิดขึ้นอย่างเต็มรูปแบบภายในปี ค.ศ. 2015 หรือ พ.ศ. 2558 โดยเฉพาะพิมพ์เขียวของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint) ที่ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ไว้อย่างชัดเจน โดยมีจุดมุ่งหมายหลัก คือ การนำอาเซียนไปสู่การเป็นตลาดและฐานการผลิตร่วมกัน ภายใต้หลักการดังกล่าว อาเซียนจะมีการเคลื่อนย้ายอย่างเสรี ใน 5 สาขา ประกอบด้วย 1) สินค้า 2) บริการ 3) การลงทุน 4) แรงงานฝีมือ และ 5) เงินทุน

กระทรวงแรงงานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องและเข้าไปดำเนินการตามพิมพ์เขียวประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint) ในหมวด A2 การเคลื่อนย้ายธุรกิจบริการเสรี (Free flow of services) และหมวด A5 การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี (Free flow of skilled labor) ซึ่งอยู่ภายใต้การเจรจาเรื่องการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดา (Movement of natural persons) และเป็นเรื่องของบุคลากรวิชาชีพที่ต้องมีการจัดทำข้อตกลงร่วมกัน ซึ่งเป็นการยอมรับคุณสมบัติในการมีใบอนุญาตนั้น โดยไม่ลดทอนสิทธิของภาคีตามข้อตกลงในการประกอบวิชาชีพ โดยภายในปี พ.ศ. 2558 จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีใน 7 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล สถาปนิก วิศวกร บัญชี และช่างสำรวจ ส่วนสาขาวิชาชีพ/อาชีพอื่นจะทยอยให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีต่อไปในอนาคต สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศจึงได้จัดทำโครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์ข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานตลอดจนปัจจัย และปัญหา/อุปสรรคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในประชาคมอาเซียน เพื่อให้ทราบทิศทางการพัฒนาด้านแรงงานและการเตรียมความพร้อมทางด้านการบริหารจัดการรองรับกรอบความร่วมมือของประชาคมอาเซียนต่อไป

วิธีดำเนินการศึกษาโครงการฯ ประกอบด้วย การศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูลจากทั้งประเทศไทยและประเทศสมาชิกอาเซียน และการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถาม (Questioners) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการระดมความคิดจากการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) นอกจากนี้ยังได้มีการจัดประชุมเสวนาระดับ

เจ้าหน้าที่อาวุโสด้านแรงงานอาเซียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนมุมมองและหาแนวทางเกี่ยวกับการดำเนินการที่จำเป็นในการจัดการกับประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือของประเทศสมาชิกอาเซียน กระบวนการเตรียมความพร้อม และการพัฒนาสมรรถภาพแรงงาน เป็นต้น และเพื่อให้ทราบถึงท่าที มุมมอง และแนวทางการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือของประเทศสมาชิกอาเซียน ตามพิมพ์เขียวประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint) นอกจากนี้ยังได้มีการจัดสัมมนาเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นด้านแรงงานจากการเป็นประชาคมอาเซียน รวมถึงจัดทำสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อประชาสัมพันธ์ทั้งภาษาไทยและอังกฤษเพื่อเป็นการเผยแพร่ความรู้ด้านประชาคมอาเซียนและการเคลื่อนย้ายแรงงาน

จากการศึกษาสถานการณ์แรงงานไทย พบว่า ประเทศไทยมีกำลังแรงงานประมาณ 40 ล้านคน ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ทำอาชีพด้านการเกษตรและการประมง รองลงมาคืออาชีพพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด ทั้งนี้ ประเทศไทยยังมีความต้องการแรงงานอีกประมาณ 1.4 แสนอัตรา (สำรวจจากการแจ้งความต้องการของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ) โดยแรงงานที่ต้องการมากที่สุดคือแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต รองลงมาคือ ภาคการขนส่ง การขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์และจักรยานยนต์ ภาคกิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน ตลอดจนภาคที่พักแรมและบริการด้านอาหาร ตามลำดับ

ส่วนการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยไปต่างประเทศ พบว่า ในปี 2554 มีแรงงานไทยที่ต้องการเดินทางไปทำงานต่างประเทศประมาณ 1.6 แสนคน ซึ่งส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาร้อยละ 43 รองลงมาคือระดับประถมศึกษาร้อยละ 38 และระดับ ปวช. ปวส. อนุปริญญาร้อยละ 12 ในขณะที่ระดับปริญญาตรีมีเพียงร้อยละ 7¹ ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานส่วนใหญ่ที่นิยมไปทำงานต่างประเทศเป็นแรงงานระดับกึ่งฝีมือ ซึ่งอาจจะมีผลมาจากประเทศเหล่านั้นขาดแคลนแรงงาน เช่น งานก่อสร้าง กรรมกร หรือผู้รับใช้ในบ้าน และหากแรงงานเหล่านี้ออกไปทำงานต่างประเทศจำนวนมากก็อาจส่งผลให้แรงงานในประเทศไทยขาดแคลน ต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติในประเทศใกล้เคียงเช่นกัน

หากพิจารณาแรงงานไทยที่เคลื่อนย้ายไปทำงานในภูมิภาคอาเซียน พบว่า มีแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอาเซียนน้อยมากเมื่อเทียบแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด กล่าวคือ มีแรงงานไทยประมาณ 2.3 หมื่นคน หรือคิดเป็นร้อยละ 16 ของแรงงานไทยที่เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศทั้งหมด โดยตลาดหลักของแรงงานไทยยังคงเป็นประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานสูงกว่าประเทศไทย โดยเรียงลำดับจากประเทศที่มีแรงงานไทยไปทำงานมากที่สุด คือ สิงคโปร์ รองลงมาคือ บรูไน และมาเลเซีย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานชายทำงานในสาขาอาชีพงานพื้นฐาน เช่น คนงานทั่วไป กรรมกรหรือคนทำงานหนัก และทำงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ เช่น ช่างเชื่อม ช่างไม้แบบ เป็นต้น ส่วนแรงงานระดับวิชาชีพ

¹ ที่มา : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน



ที่มีทักษะสูง ที่ได้มีการทำข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) (แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกรรม สถาปนิก ช่างสำรวจ และนักบัญชี) พบว่า วิชาชีพที่มีการเคลื่อนย้ายไปทำงานในอาเซียนมากที่สุดคือ วิศวกรรม โดยเข้าไปทำงานในสิงคโปร์มากที่สุด เนื่องจากการเติบโตทางธุรกิจอุตสาหกรรมของสิงคโปร์ และการมีค่าตอบแทนที่สูงกว่าไทยจึงทำให้วิศวกรนิยมเข้าไปทำงานในสิงคโปร์

ส่วนการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างชาติจากประเทศในกลุ่มอาเซียนเข้ามาทำงานในประเทศไทย พบว่า ส่วนใหญ่ยังเป็นแรงงานไร้ทักษะฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ เมียนมาร์ สปป.ลาว กัมพูชา และยังคงพบว่าเป็นแรงงานที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายอีกเป็นจำนวนมาก แรงงานเหล่านี้เข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วยค่าแรงงานที่สูงกว่าประเทศต้นทาง และเนื่องจากการที่ประเทศไทยขาดแคลนแรงงานระดับไร้ฝีมือเป็นจำนวนมากจึงต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติ ส่วนการเข้ามาของแรงงานประเภททักษะฝีมือยังมีปริมาณน้อยมาก ซึ่งในปัจจุบันจะพบแรงงานประเภททักษะฝีมือจากฟิลิปปินส์ที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยส่วนใหญ่เข้ามาเป็นอาจารย์สอนภาษาอังกฤษ เป็นต้น

ทั้งนี้ จากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 ซึ่งจะทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี จะส่งผลดีที่เห็นได้ชัดต่อตลาดแรงงาน กล่าวคือ ตลาดแรงงานจะมีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเศรษฐกิจทั่วโลกในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะผนวกเข้าหากัน แรงงานในแต่ละประเทศจะมีโอกาสเลือกทำงานในสถานที่หรือในประเทศที่แรงงานมีโอกาสสามารถแสดงศักยภาพได้สูงสุด และก่อให้เกิดรายได้ที่สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจะทำให้ประเทศมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างกว้างขวาง ในขณะที่เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จะมีผลทำให้แรงงานจากทั้ง 10 ประเทศมีโอกาสในการแข่งขันกันอย่างสูง ซึ่งประเทศไทยจำเป็นต้องพัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพมากขึ้นตามที่อาเซียนได้กำหนดทั้งสาขาวิชาชีพที่ได้ทำข้อตกลง MRAs ร่วมกันแล้ว และสาขาวิชาชีพที่จะผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีในอนาคต เช่น วิชาชีพในภาคบริการและการท่องเที่ยว เป็นต้น

จากการทบทวนถึงศักยภาพของแรงงานไทยในปัจจุบัน ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน เพื่อประเมินความพร้อมในการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานให้มีคุณสมบัติตรงตามที่ตลาดอาเซียนต้องการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนต่อไป พบว่า จุดแข็งของกำลังแรงงานไทยที่โดดเด่นคือ ลักษณะของคนไทยที่มีธรรมาจริยธรรม เป็นมิตร สุภาพอ่อนน้อม จิตใจโอบอ้อมอารี ชอบช่วยเหลือ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีจิตบริการ (Service mind) คือมีใจรักงานบริการ อีกทั้งยังมีความสามารถเฉพาะตัว ในการปรับตัวพัฒนาได้ดี มีศักยภาพ สามารถพัฒนาความรู้ เรียนรู้งานต่างๆ ได้รวดเร็ว ยกกระตือรือร้นความสามารถของตนเองในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ มีความตั้งใจทำงาน มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Team work) ดี และมีความซื่อสัตย์ ส่วนจุดอ่อน พบว่า แรงงานไทยยังมีข้อบกพร่องด้านทักษะในการสื่อสาร มีทั้งกรณีการอ่อนทักษะด้านภาษา และการไม่กล้าแสดงออกหรือ

แสดงความคิดเห็น หรือมักจะมีการนิ่งเฉยต่อสถานการณ์ต่างๆ นอกจากนี้ ยังขาดทักษะการบริหารงาน เจอปัญหาไม่กล้าตัดสินใจ ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ และขาดความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพของแรงงานไทยคือ คุณภาพการศึกษา และจากการประเมินคุณภาพ การศึกษาจากหลายแหล่งข้อมูล ยังพบข้อจำกัดด้านระบบการศึกษาที่ส่งผลให้ศักยภาพของแรงงานไทย ลดลง เช่น ผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยมีคุณภาพต่ำ และไม่ตรงกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน ทำให้ค่าจ้างแรงงานของผู้จบมหาวิทยาลัยเฉลี่ยลดลง และขาดแรงงานที่มีทักษะทาง ความคิดวิเคราะห์ ใช้ภาษาอังกฤษไม่ได้ และมีทักษะทางเทคโนโลยีต่ำ ส่วนปัญหาของการผลิตกำลังคน ในระดับอาชีวศึกษา พบว่า นักศึกษาที่เรียนจบแล้วไม่เข้าสู่ตลาดแรงงานมากกว่าร้อยละ 50 แต่ไปเข้า ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา อีกทั้งการขยายตัวของมหาวิทยาลัยอย่างรวดเร็วเกินไป ทำให้เกิดความไม่ สมดุลในตลาดแรงงาน ทำให้เกิดการว่างงาน เป็นต้น

ด้านผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียน จะก่อให้เกิด ผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบ กล่าวคือ ผลกระทบด้านบวก คือจะสามารถแก้ไขปัญหาการขาด แคลนแรงงานฝีมือได้ เนื่องจากจะมีแรงงานต่างชาติที่มีฝีมือเข้ามาทำงานในประเทศได้สะดวกมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาศักยภาพของแรงงานไทยเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการแข่งขันกันมากขึ้น ส่วน ผลกระทบด้านลบที่จะตามคือ แรงงานฝีมือไทยในสาขาวิชาชีพที่สำคัญและขาดแคลน รวมทั้งใน 7 สาขา วิชาชีพที่ได้ทำข้อตกลง MRAs ร่วมกันแล้ว อาจจะถูกแย่งงานหรือลดบทบาทในการทำงานลง รวมทั้ง การเข้ามาทดแทนของแรงงานที่มีค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าไทย เพราะข้อจำกัดทางด้านภาษาและ ค่าตอบแทนที่ไม่เท่ากันของแต่ละประเทศ จะก่อให้เกิดการขาดแคลนบุคลากร และบุคลากรวิชาชีพ บางส่วนของไทยอาจจะมีการเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศจำนวนมากขึ้น

ทั้งนี้ ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียน อย่างรูปธรรม คือ การที่ทุกประเทศสมาชิกของอาเซียนต่างได้รับผลประโยชน์จากการเคลื่อนย้าย แรงงานฝีมือเสรีโดยไม่แตกต่างกันมากนัก กล่าวคือ ทุกประเทศได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน แรงงานฝีมือ ทั้งภูมิภาคมีโอกาสหางานทำได้มากขึ้น เพราะตลาดแรงงานขยายใหญ่ขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นโอกาสใน การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ (Labor Shortage of Skilled Labor) ของแต่ละประเทศอีก ด้วย ดังนั้น ควรมีการทำความเข้าใจให้ตรงกันในเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงาน เนื่องจากหลายฝ่ายยังมึ ความเข้าใจที่แตกต่างกัน เช่น เข้าใจว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีคือการเดินเข้า-ออกในประเทศ อาเซียนได้เลยโดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนอะไร ซึ่งแท้ที่จริงแล้ว การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีระบุไว้ AEC Blueprint คือ การอำนวยความสะดวกให้มีการเคลื่อนย้ายได้ง่ายขึ้นเท่านั้น ดังนั้น ประเทศไทยจึงต้องมึ การเตรียมพร้อมสำหรับแรงงานที่จะมีการเคลื่อนย้าย ซึ่งจุดอ่อนของแรงงานไทยคือ ภาษา ระเบียบวินัย และเทคโนโลยี ฉะนั้นจะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานในด้านภาษาและเทคโนโลยี สารสนเทศ พร้อมกับการเรียนรู้วัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียนอื่นๆ ควบคู่กันไป ซึ่งเป็นหน้าที่ ของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ที่จะต้องขับเคลื่อนกลไกต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ

ให้กับแรงงานไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาครัฐควรบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ร่วมกันอย่างบูรณาการ

ปัจจุบัน กระทรวงแรงงาน มีบทบาทภารกิจหลักในการพัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก รวมทั้งส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี และจากการที่ประเทศไทยและประเทศสมาชิกอาเซียนจำเป็นต้องปรับตัวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีภายใต้ข้อตกลงตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งกระทรวงแรงงานจะเป็นองค์กรหลักของประเทศไทยในการส่งเสริมและผลักดันเพื่อให้บรรลุข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ในการนี้ กระทรวงแรงงานจำเป็นต้องปรับบทบาทภารกิจเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งพัฒนาขีดความสามารถเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียน ที่จะก้าวสู่การเป็นทั้งกระทรวงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกระทรวงเศรษฐกิจ ดังนี้

1) กระทรวงแรงงาน จะต้องเป็นกลไกหลักของประเทศในการกำกับ ดูแล สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ ให้มีปริมาณและคุณภาพสอดคล้องกับแนวทางการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีในภูมิภาคอาเซียน

2) พัฒนาระบบข้อมูลกลางด้านตลาดแรงงานในประเทศและตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน โดยกำหนดโครงสร้างข้อมูลมาตรฐานที่มีความเชื่อมโยงกัน ระหว่างข้อมูลการผลิต พัฒนากำลังคน (Supply-side) และข้อมูลความต้องการกำลังคน (Demand-side) และพัฒนาศักยภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานและข้อมูลด้านเศรษฐกิจกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการประสานและเชื่อมโยงข้อมูลกับประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบาย และแนวทางในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ

3) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนทั้งในระดับประเทศและระดับรายสาขาวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศและตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน โดยมีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง

4) ผลักดันให้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานกลางอาเซียน โดยอาศัยหลักเกณฑ์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งได้มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแล้วเสร็จและลงในประกาศราชกิจจานุเบกษาจำนวนทั้งหมด 84 สาขาอาชีพ และจัดทำอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานไว้แล้ว 22 สาขาอาชีพ

5) สืบเนื่องจากประเทศไทยมีผลการดำเนินการจัดทำแผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ที่ก้าวหน้าไปมากแล้ว ดังนั้น กระทรวงแรงงาน ควรเป็นผู้นำในการดำเนินการผลักดันให้มีการจัดทำแผนงานของอาเซียนว่าด้วยงานที่มีคุณค่า (Decent Work) โดยการขอความร่วมมือจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization หรือ ILO) ในการ

ดำเนินงานดังกล่าว เพื่อเป็นการส่งเสริมให้การเคลื่อนย้ายแรงงานตามกรอบข้อตกลง AEC นำไปสู่การทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ซึ่งจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

6) เพิ่มขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน โดยการพัฒนากำลังคนด้วยการให้ทุนการศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ รวมทั้งการศึกษาด้านประเพณีวัฒนธรรม และภาษาของประเทศต่างๆ ในอาเซียน การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดทำโครงการศึกษาวิจัย ซึ่งจะช่วยให้เจ้าหน้าที่ของกระทรวงฯ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเท่าทันบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

7) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีภายใต้ข้อตกลงตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมทั้งวัฒนธรรม ตลอดจนความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบที่ใช้บังคับของประเทศต่างๆ ในอาเซียน ให้แก่สถาบันการศึกษา ผู้ประกอบวิชาชีพ และผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตลาดวิชาชีพในแต่ละสาขา

โครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงาน สู่การเป็นประชาคมอาเซียน รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ (Final Report)

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
กิตติกรรมประกาศ	
ผู้รับผิดชอบโครงการ	
บทสรุปผู้บริหาร	
สารบัญ	-I-
สารบัญตาราง	-VII-
สารบัญรูป	-VIII-
บทที่ 1 บทนำ	1-1
1.1 หลักการและเหตุผล	1-1
1.2 วัตถุประสงค์	1-2
1.3 เป้าหมายการดำเนินการ	1-2
1.4 ขอบข่ายงานวิจัยตามข้อกำหนดการศึกษา	1-2
1.5 ระยะเวลาการศึกษาวิจัย และแผนการดำเนินงาน (Work Plan)	1-3
1.6 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	1-3
บทที่ 2 กรอบแนวคิดและวิธีการศึกษา	2-1
2.1 กรอบแนวคิดการรวมกลุ่มของประชาคมอาเซียน	2-1
2.2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	2-5
2.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา	2-7
2.3.1 แนวคิดปัจจัยผลักดัน (Push Factor) - ปัจจัยดึงดูด (Pull Factor)	2-8
2.4 ขอบเขตในการศึกษา	2-13
2.5 กลุ่มเป้าหมายในการศึกษา	2-14
2.6 วิธีการศึกษาและขั้นตอนในการดำเนินงาน	2-15

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC)	3-1
3.1 สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations : ASEAN)	3-1
3.1.1 ความเป็นมา	3-1
3.1.2 วัตถุประสงค์ของการก่อตั้งอาเซียน (ASEAN)	3-2
3.1.3 กลไกบริหารของอาเซียน (ASEAN)	3-3
3.1.4 ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC)	3-4
3.2 ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC)	3-6
3.2.1 ความเป็นมา	3-6
3.2.2 เป้าหมายของการรวมกลุ่ม	3-7
3.2.3 แนวทางการดำเนินงานจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint)	3-8
บทที่ 4 การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบประชาคมอาเซียนกับสหภาพยุโรป	4-1
4.1 สหภาพยุโรป (European Union)	4-1
4.1.1 ความเป็นมา	4-1
4.1.2 วัตถุประสงค์เริ่มต้นของการรวมกลุ่มสหภาพยุโรป	4-3
4.1.3 ขั้นตอนการสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพยุโรป	4-3
4.1.4 รูปแบบและขั้นตอนของการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของสหภาพยุโรป	4-4
4.1.5 กลไกการบริหารของสหภาพยุโรป	4-4
4.1.6 สาระสำคัญของสนธิสัญญา มาสทริชต์ (Maastricht Treaty)	4-7
4.1.7 หลักการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้กรอบความร่วมมือ ของสหภาพยุโรปตามยุทธศาสตร์ลิสบอน (Lisbon Strategy)	4-8
4.2 วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบประชาคมอาเซียนและสหภาพยุโรป	4-12
บทที่ 5 นโยบาย และมาตรการรองรับการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน	5-1
5.1 แนวทางการเตรียมความพร้อมประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)	5-1
5.2 นโยบายรัฐบาลไทยปัจจุบันต่อประชาคมอาเซียน	5-7

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.3 บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานและการดำเนินงานเตรียมการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านแรงงาน	5-10
5.3.1 กระทรวงแรงงาน	5-10
5.3.2 กระทรวงศึกษาธิการ	5-17
5.3.3 กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	5-19
5.3.4 กระทรวงพาณิชย์	5-22
5.3.5 กระทรวงการต่างประเทศ	5-25
5.3.6 กระทรวงอุตสาหกรรม	5-26
บทที่ 6 สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานในอาเซียนและประเทศไทย	6-1
6.1 สถานการณ์กำลังแรงงานของอาเซียน	6-1
6.1.1 จำนวนประชากรของประเทศในอาเซียน	6-1
6.1.2 กำลังแรงงานของประเทศในอาเซียน	6-2
6.1.3 การจ้างงานของประเทศในอาเซียน	6-4
6.1.4 การว่างงานของประเทศในอาเซียน	6-6
6.2 สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศในอาเซียน	6-7
6.2.1 จำนวนแรงงานเคลื่อนย้ายเข้า – ออกของประเทศในอาเซียน	6-7
6.3 สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศไทย	6-11
6.3.1 ภาพรวมแรงงานต่างชาติในประเทศไทย	6-11
6.3.2 ภาพรวมแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ	6-17
6.4 สถานการณ์แรงงานฝีมือที่จะมีการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีในปี พ.ศ. 2558	6-21
บทที่ 7 กฎระเบียบและขั้นตอนการนำเข้าแรงงานของประเทศในกลุ่มอาเซียน	7-1
7.1 ความนำ	7-1
7.2 กฎระเบียบและขั้นตอนการนำเข้าแรงงานของประเทศอาเซียนแยกรายประเทศ	7-2
7.2.1 กัมพูชา (Cambodia)	7-2
7.2.2 อินโดนีเซีย (Indonesia)	7-5
7.2.3 มาเลเซีย (Malaysia)	7-7
7.2.4 เมียนมาร์ (Myanmar)	7-10
7.2.5 ฟิลิปปินส์ (Philippines)	7-12
7.2.6 สิงคโปร์ (Singapore)	7-23

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
7.2.7 เวียดนาม (Vietnam)	7-28
7.2.8 บรูไน ดารุสซาลาม (Brunei Darussalam)	7-30
7.2.9 สปป.ลาว (Lao PDR)	7-31
บทที่ 8 ข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน (Mutual Recognition Arrangements: MRAs)	8-1
8.1 ความเป็นมา	8-1
8.2 ข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัตินักวิชาชีพของอาเซียน (Mutual Recognition Arrangements: MRAs)	8-3
8.2.1 ข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพแพทย์ของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Medical Practitioners)	8-3
8.2.2 ข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพทันตแพทย์ของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Dental Practitioners)	8-6
8.2.3 ข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพการพยาบาลของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Nursing Services)	8-8
8.2.4 ข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาสถาปัตยกรรมของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Architectural Services)	8-10
8.2.5 ข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติด้านการสำรวจของอาเซียน (ASEAN Framework Arrangement for the Mutual Recognition of Surveying Qualifications)	8-13
8.2.6 ข้อตกลงยอมรับร่วมวิชาชีพบัญชีของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement Framework on Accountancy Services)	8-16
8.2.7 ข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิศวกรรมของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services)	8-18
8.2.8 ข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติของบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยวแห่ง อาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Tourism Professionals)	8-20
8.3 สรุปการทบทวนข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพของอาเซียน (Mutual Recognition Arrangements: MRAs)	8-25



สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 9 แนวทางการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน	
9.1 แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานของตลาดแรงงานในอาเซียน	9-1
9.1.1 การพัฒนาของแต่ละประเทศในอาเซียน	9-2
9.1.2 อัตราค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนที่สูงกว่า	9-3
9.2 โอกาสและความเป็นไปได้ในการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือของไทย	9-4
9.3 ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี	9-6
9.3.1 ผลกระทบด้านความสมดุลระหว่างการจ้างแรงงานพลเมือง และแรงงานข้ามชาติ	9-6
9.3.2 ผลกระทบด้านการสร้างงานที่มีคุณค่า (Decent Work)	9-6
9.4 แนวทางการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือ	9-7
9.4.1 แนวทางการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือไทย	9-7
9.4.2 แนวทางการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือต่างชาติในไทย	9-8
9.4.3 แนวทางร่วมของการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือ ของกลุ่มประเทศอาเซียน	9-9
บทที่ 10 สรุปและข้อเสนอแนะ	
10.1 สรุป	10-1
10.2 ข้อเสนอแนะ	10-2
10.2.1 ข้อเสนอแนะ 7 วิชาชีพ ที่ได้ทำข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติ ของนักวิชาชีพอาเซียน	10-2
10.2.2 ข้อเสนอแนะอาชีพอื่นที่เหมาะสมให้มีการเคลื่อนย้ายอย่างเสรี	10-4
10.3 ข้อเสนอแนะบทบาทของกระทรวงแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน	10-16
เอกสารอ้างอิง	
ภาคผนวก	
ภาคผนวกที่ 1 สรุปการประชุมเสวนาระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสด้านแรงงานอาเซียน	
ภาคผนวกที่ 2 สรุปผลการจัดทำแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก	
ภาคผนวกที่ 3 สรุปการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group)	
ภาคผนวกที่ 4 สรุปการประชุมสัมมนา การเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงาน สู่การเป็นประชาคมอาเซียน	

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

- ภาคผนวกที่ 5 คำแปลข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน
(Mutual Recognition Arrangements: MRAs)
- ภาคผนวกที่ 6 มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- ภาคผนวกที่ 7 ตำแหน่งงานจำแนกตามหมวดสาขาอาชีพที่แรงงานไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.5-1 แผนการดำเนินงาน (Work Plan)	1-3
ตารางที่ 2.6-1 กลุ่มเป้าหมายในการจัดทำแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)	2-16
ตารางที่ 5.1-1 แนวทางการเตรียมความพร้อมประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)	5-2
ตารางที่ 6.2-1 จำนวนแรงงานเคลื่อนย้ายในอาเซียน แยกรายประเทศ ปี 2553	6-11
ตารางที่ 6.3-1 จำนวนแรงงานต่างชาติประเภททั่วไปที่ได้รับอนุญาตทำงานในไทย ปี 2555 (ตัวเลข ณ เดือนกรกฎาคม 2555)	6-16
ตารางที่ 6.3-2 จำนวนแรงงานต่างชาติประเภทส่งเสริมการลงทุนที่ได้รับอนุญาตทำงานในไทย ปี 2555 (ตัวเลข ณ เดือนกรกฎาคม 2555)	6-17
ตารางที่ 6.4-1 บุคลากรวิชาชีพที่เดินทางไปทำงานในประเทศกลุ่มอาเซียน ปี 2554	6-21
ตารางที่ 7.2-1 ค่าใช้จ่ายสำหรับขออนุญาตนำแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในมาเลเซีย	7-8
ตารางที่ 10.2-1 ความสอดคล้องของอาชีพของแรงงานที่มีการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ กับอาชีพตามประกาศมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของไทย	10-10
ตารางที่ 10.2-2 ข้อเสนอแนะอาชีพที่มีความเหมาะสมและมีความพร้อม ในการเปิดเสรีด้านแรงงานภายใต้ประชาคมอาเซียน	10-12

สารบัญญรูป

	หน้า
รูปที่ 2.1-1 สามเสาหลักในการขับเคลื่อนประชาคมอาเซียน	2-2
รูปที่ 2.3-1 แนวคิดปัจจัยผลักดัน (Push Factor) - ปัจจัยดึงดูด (Pull Factor)	2-11
รูปที่ 2.3-2 กรอบแนวคิดในการศึกษา	2-12
รูปที่ 2.6-1 ขั้นตอนในการดำเนินงาน	2-18
รูปที่ 3.1-1 สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN)	3-2
รูปที่ 4.2-1 โครงสร้างวิธีการดำเนินงานของสหภาพยุโรปเปรียบเทียบกับอาเซียน	4-13
รูปที่ 6.1-1 จำนวนประชากรของประเทศในอาเซียนปี 2554	6-1
รูปที่ 6.1-2 สัดส่วนจำนวนประชากรของประเทศในอาเซียน ปี 2554	6-2
รูปที่ 6.1-3 กำลังแรงงานของประเทศในอาเซียน ปี 2554	6-3
รูปที่ 6.1-4 สัดส่วนกำลังแรงงานของประเทศในอาเซียน ปี 2554	6-3
รูปที่ 6.1-5 การจ้างงานของประเทศในอาเซียน ปี 2554	6-5
รูปที่ 6.1-6 สัดส่วนการจ้างงานต่อกำลังแรงงานของประเทศในอาเซียน ปี 2554	6-5
รูปที่ 6.1-7 การว่างงานของประเทศในอาเซียน ปี 2554	6-6
รูปที่ 6.1-8 อัตราการว่างงานของประเทศในอาเซียน ปี 2554	6-7
รูปที่ 6.2-1 จำนวนแรงงานเคลื่อนย้ายเข้า – ออกของประเทศในอาเซียน	6-8
รูปที่ 6.2-2 จำนวนแรงงานเคลื่อนย้ายในอาเซียน ปี 2553	6-10
รูปที่ 6.3-1 ภาพรวมจำนวนแรงงานต่างชาติในประเทศไทยปี 2555 (ตัวเลข ณ เดือนกรกฎาคม 2555)	6-13
รูปที่ 6.3-2 สัดส่วนแรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือจำแนกตาม ประเภทคนต่างชาติ ปี 2555 (ตัวเลข ณ เดือนกรกฎาคม 2555)	6-14
รูปที่ 6.3-3 ประเภทของแรงงานต่างชาติในประเทศไทย ปี 2555 (ตัวเลข ณ เดือนกรกฎาคม 2555)	6-15
รูปที่ 6.3-4 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ ปี 2548 – 2554	6-18
รูปที่ 6.3-5 จำนวนแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ ปี 2554 จำแนกตามประเทศปลายทาง	6-18
รูปที่ 6.3-6 จำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในอาเซียน ตั้งแต่ปี 2550 – 2554	6-20
รูปที่ 10.2-1 สถานการณ์แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงาน ในต่างประเทศทั่วโลก (จำแนกตามหมวดอาชีพ)	10-7
รูปที่ 10.2-2 สถานการณ์แรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และบรูไน (จำแนกตามสาขาอาชีพ)	10-8

