



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (ศูนย์ประชาคมอาเซียนฯ)

ที่ \_\_\_\_\_ วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง รายงานสรุปการสัมมนา Managing HR in CLMV: Trends, Challenges and Lesson Learned

เรียน รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (นางสาวสุภาสินี ชมะสุนทร)

ตามที่กระผมได้รับอนุมัติให้ไปสัมมนา Managing HR in CLMV: Trends, Challenges and Lesson Learned จัดโดยสถาบันทรัพยากรมนุษย์ ม.ธรรมศาสตร์ ในวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๙ โดยมีผู้เข้าอบรมจำนวน ๗๐ คนประกอบด้วยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจากหน่วยงานภาครัฐและบริษัทเอกชนของประเทศไทยที่ดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์/แรงงาน ของประเทศในกลุ่มอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กัมพูชา ลาว มาเลเซีย และเวียดนาม นั้น

กระผมขอรายงานสรุปสัมมนาดังกล่าว โดยสังเขปดังนี้

๑. ประเทศกลุ่ม CLMV (กัมพูชา ลาว มาเลเซีย และเวียดนาม) มีความตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้แรงงานของประเทศที่เป็นกำลังให้กับชาติของตน ซึ่งประสบการณ์ดังกล่าวสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางให้ประเทศไทยนำบทเรียนต่างๆมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้

๒. ในส่วนของรัฐสภา และศูนย์ประชาคมอาเซียน ควรจะได้นำข้อมูลเหล่านี้มาเพิ่มพูนความสมบูรณ์ของฐานข้อมูล ในเสาหลักประชาคมอาเซียน ด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะในด้านทรัพยากรมนุษย์ และแรงงานได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจให้กับรัฐสภา

๓. รัฐสภา ควรได้เรียนรู้บทเรียนจากประเทศกลุ่ม CLMV แม้ว่าในทางปฏิบัติเป็นประเทศกลุ่มที่ประเทศไทยควรให้ความช่วยเหลือสนับสนุน แต่ในความเป็นจริง ประเทศเหล่านี้มีแง่มุมที่ประเทศไทยควรนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ

สรุปความการนำเสนอและการเสวนาของวิทยากรจากประเทศไทย จีน กัมพูชา ลาว มาเลเซีย และเวียดนาม (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาด้วย)

## ๑. Economic Opportunities in AEC: ม.ร.ว. ปรีดิยาธร เทวกุล

ม.ร.ว. ปรีดิยาธร เทวกุล กล่าวว่า โอกาสที่จะมีความร่วมมือกันทางเศรษฐกิจในภูมิภาคมีสูงมากเนื่องจากประเทศในภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเทศกลุ่ม CLMV (กัมพูชา ลาว มาเลเซีย และเวียดนาม) มีความพร้อมมากขึ้นในการเปิดให้มีการลงทุนจากต่างประเทศ และมีการจ้างแรงงานมากขึ้น รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์เพื่อป้อนให้กับตลาดแรงงาน ท่านได้ให้ความหวังว่าหากเศรษฐกิจในภูมิภาคมีความเจริญเติบโตมากขึ้น ความขัดแย้งทางการเมืองที่มีมาแต่เดิมอาจลดน้อยลงไปได้

## ๒. Experiences from Chinese Investment: Professor Dr. James Jianmin Sun

Dr. Jianmin Sun จากประเทศจีน กล่าวว่า ประเทศจีน มีความสนใจอย่างยิ่งที่จะมาลงทุนในประเทศในภูมิภาคอาเซียน โดยสนใจที่จะมาลงทุนธุรกิจใหม่ๆ เช่น ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ ธุรกิจท่องเที่ยว ธุรกิจสินค้าเกษตร เป็นต้น แต่สิ่งท้าทายสำหรับการลงทุนที่จีนพึงระวัง คือ ความเข้าใจในนโยบายภาครัฐของประเทศที่จะลงทุน วัฒนธรรมของชาติที่จะไปลงทุน และในเรื่องลักษณะของ

ตลาดแรงงาน โดยปัจจุบัน จีนให้ความสนใจกับการเข้าใจวัฒนธรรมของประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียนเป็นพิเศษ เพื่อจะได้สามารถมาลงทุนทำธุรกิจได้ประสบความสำเร็จ

### ๓. Session ๑: Managing HR in CLMV: Backgrounds, Characteristics and Trends

๓.๑ Cambodia: Dr. Chap Sotharith นักวิจัยอาวุโส จากสถาบันเพื่อความร่วมมือและสันติภาพ

Dr. Sotharith ได้ให้ภาพของตลาดแรงงานของกัมพูชาว่ามีการเจริญเติบโตในรอบ ๑๐ ปี จากเดิมกว่าร้อยละ ๒๒ คือมีคนในวัยทำงานกว่า ๒.๕ - ๓ แสนคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน แต่แรงงานส่วนใหญ่ของกัมพูชาเป็นแรงงานไร้ฝีมือ (unskilled) ซึ่งอพยพจากนอกเมืองมาทำงานในเมือง โดยมักมาทำงานในโรงงานเสื้อผ้าและรองเท้า แรงงานกัมพูชาทั้งที่ถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมายยังมีการหลั่งไหลเข้าไปทำงานในโรงงานของไทยเป็นจำนวนกว่า ๘ แสนคน กฎหมายแรงงานของกัมพูชา มีการกำหนดรูปแบบการทำสัญญาการว่าจ้างและการเลิกจ้าง นโยบายเกี่ยวกับแรงงานของกัมพูชา เน้นย้ำการพัฒนาศักยภาพแรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเพิ่มพูนคุณภาพการจัดการศึกษาและประกันคุณภาพการบริการทางสุขภาพและสาธารณสุข นอกจากนี้รัฐบาลกัมพูชายังดำเนินนโยบายการไม่กีดกันแรงงาน (non-discrimination policy) จุดแข็งของแรงงานกัมพูชา คือมีวัยแรงงานหนุ่มสาวจำนวนมาก และยังเป็นแรงงานราคาถูก มีการเปิดโอกาสให้มีการจ้างงานและฝึกอบรมวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น แต่ข้อจำกัดของแรงงานกัมพูชา คือส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ มีปัญหาการมองโหล และแรงงานมักไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลแรงงาน บ่อยครั้งมีการลักลอบค้าแรงงานและค่านมนุษย์ ดังนั้นสิ่งที่ Dr. Sotharith แนะนำ คือ ต้องเพิ่มพูนศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมทักษะและวิชาชีพแก่แรงงานกัมพูชา มีการลงทะเบียนและจัดทำเอกสารการอนุญาตใช้แรงงานที่ชัดเจน มีการป้องกันและระงับการลักลอบออกนอกจากราชอาณาจักรเพื่อไปขายแรงงานต่างแดน

๓.๒ Laos: Dr. Chansathith Chaleunsinh นักวิจัย จาก สถาบันวิจัยทางเศรษฐกิจแห่งชาติ กระทรวงวางแผนและการลงทุน

Dr. Chaleunsinh กล่าวว่า มีการขยายตัวในเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการในลาวจากเดิมร้อยละ ๗-๘ ในรอบ ๑๐ ปีที่ผ่านมา จึงทำให้มีการจ้างงานมากขึ้น และรายได้ต่อหัวและรายได้ประชาชาติของลาวเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีการจ้างงานแรงงานต่างชาติเพิ่มมากขึ้นด้วย กฎหมายแรงงานปัจจุบัน กำหนดให้มีการทำงาน ๖ วันต่อสัปดาห์ ทำงานอย่างมาก ๘ ชั่วโมงต่อวัน ต้องมีเวลาให้แรงงานหยุด ต้องมีการระบุข้อปฏิบัติในสัญญาการทำงานที่ชัดเจน มีการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำ ลักษณะของแรงงานลาว คือ มีแรงงานในวัยทำงานอยู่ที่ร้อยละ ๗๙ ซึ่งอยู่ในภาคการเกษตรและการประมงร้อยละ ๗๐ อยู่นอกเขตเมือง แต่จำนวนของผู้ได้รับการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษาไม่ถึงร้อยละ ๒๐ โดยแรงงานลาวมีจุดเด่น คือ มีความเป็นมิตรและจริงใจ มีความรู้ ทักษะและเทคนิคด้านการเกษตรในระดับดี และมีฝีมือในอุตสาหกรรมจักสานและสิ่งทอ โดยภาพรวมของสถานการณ์ทางการเมืองมีเสถียรภาพและรัฐบาลส่งเสริมบรรยากาศทางการค้าการลงทุน ส่วนข้อจำกัด คือแรงงานมีระดับการศึกษาโดยเฉลี่ยไม่สูง ไม่ค่อยคุ้นเคยกับระเบียบปฏิบัติในภาคอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่เป็นผู้ไม่มีฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมที่กำลังรุ่ง ดังนั้นสิ่งที่ Dr. Chaleunsinh แนะนำ คือ การพัฒนาระบบการศึกษาและการฝึกหัดอาชีพให้พร้อมรับกับการขยายธุรกิจอุตสาหกรรมของประเทศและสนับสนุนให้มีการส่งแรงงานมีฝีมือเข้าสู่ระบบ เพื่อรองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมขนาดย่อมขนาดกลาง และขนาดใหญ่ นอกจากนี้ รัฐบาลควรมีมาตรการรองรับในรูปแบบนโยบายและกฎหมายจ้างงานเพื่อให้ตลาดแรงงานลาวมีแนวทางการดำเนินการที่เป็นธรรมมากขึ้น

๓.๓ Myanmar: Ms. Tun Min Sandar นักวิจัย สถาบันพัฒนาทรัพยากร ศูนย์พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

Ms. Sandar กล่าวว่า ในปัจจุบัน เมียนมาร์กำลังเปลี่ยนจากรัฐทหาร เป็นประเทศประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น จึงมีกระแสการปฏิรูปมากขึ้น ในรอบ ๕ ปีที่ผ่านมา รายได้ประชาชาติเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๖ เป็นร้อยละ ๙ ในปัจจุบัน เมียนมาร์เป็นประเทศที่มีทรัพยากรมากมาย และมีอัตราการลงทุนจากต่างชาติมากขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้นจึงมีการปรับปรุงกฎหมายด้านต่างๆ เพื่อรองรับความเติบโตทางการค้าการลงทุนและธุรกิจในระบบเศรษฐกิจแบบกึ่งผูกขาดกึ่งทุนนิยม ในขณะนี้ อุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดกลางเป็นตัวจักรในการผลักดันเศรษฐกิจ กฎหมายแรงงานในเมียนมาร์ได้รับอิทธิพลจากการปกครองของอังกฤษ แต่กฎหมายหลายฉบับเริ่มล้าสมัย เมื่อประเทศเริ่มเปิดมากขึ้น จึงมีการปฏิรูปกฎหมายเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนรายละเอียดเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ จำนวนชั่วโมงการทำงาน มาตรการจ้างงานที่เป็นธรรมและปลอดภัย ลักษณะตลาดแรงงานของเมียนมาร์ คือ เป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ ไม่มีทักษะทางภาษาอังกฤษสูงมากโดยเฉพาะแรงงานปัจจุบัน และเป็นแรงงานอพยพจากนอกเมืองเข้ามาทำงานในเมือง แรงงานบางส่วนย้ายถิ่นฐานไปยังประเทศสิงคโปร์ ข้อมูลและสถิติเกี่ยวกับแรงงานยังไม่สมบูรณ์ เมียนมาร์กำลังปรับกฎหมายด้านการศึกษาให้มีการเชื่อมโยงการศึกษาตามอัยาศัยไปสู่การศึกษาในระบบเพื่อเป็นแรงหนุนภาครัฐ โดยภาคเอกชนและต่างชาติได้เข้ามาลงทุนในระบบการศึกษาเพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานของเมียนมาร์ ดังนั้น Ms. Sandar จึงได้แนะนำว่า เมียนมาร์ จะต้องปฏิรูปทั้งกฎหมายแรงงานและกฎหมายการศึกษา เพื่อรองรับความเจริญโตทางเศรษฐกิจการค้าการลงทุนของเมียนมาร์ โดยมีการระบุตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพการศึกษา และมีการพัฒนาระบบการศึกษาให้เชื่อมโยงกับต่างประเทศ และให้ทุนสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มากยิ่งขึ้น มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีกฎหมายที่จะเป็นแนวทางในการดำเนินการกับภาคเอกชน และการลงทุนร่วมระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงการลงทุนจากต่างชาติด้วย

#### ๓.๔ Vietnam: Dr. Thi Lan Huong อธิบดีกรมแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงแรงงาน

Dr. Huong ได้ฉายภาพความเจริญเติบโตของเศรษฐกิจเวียดนามว่ามีความเจริญอย่างรวดเร็ว ร้อยละ ๘ ถึง ๑๐ ในรอบ ๑๐ ปีที่ผ่านมา มีการค้าการลงทุน กระตุ้นเศรษฐกิจโดยภาครัฐและมีการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเอกชน แม้ว่าเวียดนามยังเป็นประเทศสังคมนิยม แต่ไม่อาจปฏิเสธความเจริญจากการลงทุนเพิ่มขึ้นในภาคอุตสาหกรรมของภาคเอกชนและการลงทุนจากต่างชาติ เวียดนามจึงมีการปรับปรุงกฎหมายด้านแรงงานเพื่อรองรับสภาวะการดังกล่าว ภาครัฐเริ่มมีมาตรการยืดหยุ่นเพื่อให้การจ้างงานมีความคล่องตัว มีกฎหมายและนโยบายส่งเสริมการฝึกอาชีพ และส่งเสริมให้มีกฎหมายวางแนวทางการจัดการกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากแรงงานเวียดนามที่ทำงานในต่างประเทศ Dr. Huong ชี้ว่า รัฐบาลได้ดำเนินการยุทธศาสตร์สร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเช่นมีนโยบายและมาตรการกระตุ้นผลิตภาพและผลิตผลในภาคการเกษตร มีนโยบายการเพิ่มพูนทักษะ และฝีมือแรงงานในภาคอุตสาหกรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมสิ่งทอ มีการพัฒนาระบบการศึกษาและการฝึกอบรม มีการลงทุนในภาคแรงงานมีฝีมือมากขึ้น จูงใจให้ภาคธุรกิจและรัฐวิสาหกิจส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้น และมีการปฏิรูปกฎหมายแรงงาน

**๔. Overview on ASEAN Labour Market and Regulations:** ดร.บุญวรา สุขโม นักวิชาการจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)

ดร. บุญวรา กล่าวว่า รัฐบาลทุกประเทศในอาเซียนกำลังพยายามสร้างความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีความเจริญเติบโตสูงกับการให้สวัสดิการทางสังคมกับประชาชน กำลังมีการปรับปรุงกฎหมายหลายฉบับเพื่อช่วยเรื่องรายได้ในการได้รับค่าจ้างแรงงาน และออกกฎหมายเพื่อจัดระเบียบการว่าจ้างแรงงาน และสร้างมาตรฐานแรงงาน นอกจากนี้ยังพยายามจะมีการบังคับใช้กฎหมายให้ธุรกิจได้ทำตามกฎหมาย มีกระบวนการตรวจสอบเพิ่มมากขึ้น รัฐบาลทุกประเทศในอาเซียนได้มีแนวทางการออกกฎหมายโดย

ได้แนวทางจากองค์การระหว่างประเทศ เช่น องค์การการค้าโลก (WTO) องค์การสหประชาชาติ (UN) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เป็นต้น ซึ่งจะเป็นแบบแผนให้ได้ตระหนักรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง วิธีการลดความขัดแย้งและสร้างสมานฉันท์ และกำกับอำนาจทางการเมืองที่จะมาแทรกแซง ในกระบวนการแรงงานสัมพันธ์

#### ๕. Session ๒: Thai Experiences in CLMV: Challenges and Lesson Learned

**\*Mr. Chanin Vongkusolkit ประธานกรรมการบริหาร (CEO) บริษัทบ้านปู** กล่าวว่า บริษัทบ้านปูมีธุรกิจหลากหลายทั้งในและต่างประเทศมีการลงทุนในประเทศในอาเซียน มีแรงงานหลากหลาย เชื้อชาติที่ทำงานให้กับเครื่องจักรของ บริษัท มีการทำธุรกิจหลากหลายรูปแบบที่เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติ และพลังงาน และมีแนวนโยบายส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมุ่งผลการดำเนินการของบริษัทไปพร้อมกันกับการใส่ใจปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม มีความรับผิดชอบต่อสังคม คำนึงถึงการที่ทุกฝ่ายจะได้ประโยชน์จากการ ดำเนินธุรกิจ

**\*Dr. Naris Thamkuekool รองประธานกรรมการบริษัท CP Retail link** กล่าวว่า การดำเนินการของบริษัทเน้นย้ำความเข้าใจในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ เมื่อเข้าไปทำธุรกิจในกลุ่มประเทศ อาเซียน/กลุ่มประเทศ CLMV จะต้องมีความเข้าใจในการบริหารจัดการแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ลักษณะที่คล้ายคลึงกันของทุกประเทศในอาเซียน คือ การที่ประเทศกำลังเติบโต มีการแย่งแรงงานคุณภาพ มีกฎหมายจัดตั้งสหภาพแรงงาน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งยังต้องให้ความสำคัญกับระบบการศึกษา และ โปรแกรมการพัฒนาคนที่ชัดเจน ประเทศกลุ่ม CLMV มีลักษณะต่างๆดังนี้ ประเทศกัมพูชา ไม่มีกฎหมาย แรงงานชัดเจน แต่อิงกฎหมายสิงคโปร์ มีปัญหาแรงงานสัมพันธ์บ่อยครั้ง มีการแย่งแรงงานคุณภาพ คนงานไร้ฝีมือยังหาได้ง่าย ไม่ตักงาน ตลาดแรงงานยังเปิดกว้าง ประเทศลาว ผู้คนอหิวาศัยดี คนส่วนใหญ่ยังอยากรับ ราชการ ยังมีปัญหาขาดแรงงานในภาคธุรกิจ ข้อดีคือ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบการศึกษาและ ฝึกอบรมที่ดีขึ้น ประเทศเมียนมาร์ มีการดำเนินธุรกิจด้วยการเจาะตลาด เพราะประชาชนส่วนใหญ่ยังมีฐานะ การเงินไม่สูง ลักษณะของเมียนมาร์ คือ อ่อนนอกแข็งใน เจริญต่อรองเก่ง ไม่ยอมใครง่าย แต่ยังขาดศักยภาพ หลายประการ เนื่องจากมีการปิดประเทศ และอยู่ภายใต้อำนาจอธิปไตยมานาน จนมีผลกระทบด้านความก้าวหน้า ทางระบบการศึกษา ทำให้ยังขาดแรงงานคุณภาพ เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ประเทศเวียดนาม ประชาชนมีความ กระตือรือร้น มีศักยภาพสูง การที่ผ่านความยากลำบากจากสงครามมาทำให้มีความอดทน อยากรู้ก้าวหน้า มั่นคงในอาชีพ ปัจจุบันธุรกิจเวียดนามเติบโตสูงมาก แต่ยังขาดแรงงานคุณภาพเพื่อไปป้อนธุรกิจและ อุตสาหกรรม

**\*Mr.Sansana Dansomsatit ผู้บริหารบริษัท Siam Cement Group** กล่าวว่า บริษัทมี ธุรกิจเครื่องจักรหลากหลายทั้งในและต่างประเทศ มีการลงทุนในประเทศในอาเซียน/ในกลุ่ม CLMV มีแรงงาน หลากหลายเชื้อชาติ มีการดำเนินธุรกิจหลากหลายรูปแบบและมีธุรกิจผลิตภัณฑ์มากมาย แนวทางการบริหารจัดการ ของบริษัท คือมีปรัชญาในการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงผลประโยชน์การควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมให้พนักงานบริษัทเชื้อชาติทั้งจากประเทศในอาเซียน ในเอเชีย และจากประเทศตะวันตก มีการทำงาน ร่วมกัน ประสานประโยชน์กันอย่างกลมเกลียว เรียนรู้ซึ่งกันและกันผ่านโปรแกรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่หลากหลาย

**\*Mr.Sayam Ramasoot ประธานกรรมการบริหารบริษัท Sayam International** ได้ กล่าวว่า บริษัทนี้เป็นบริษัทที่ร่วมทุนกับประเทศต่างๆในภูมิภาค มีการร่วมทุนกับนักธุรกิจประเทศอาเซียนใน การเปิดศูนย์การค้า ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม ธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องสำอางค์ และผลิตภัณฑ์ด้านความสวยความงาม โดยบริษัทนี้อาศัยความเชื่อมโยงทางโลจิสติกส์ เช่นระบบการสื่อสาร

ระบบเส้นทางคมนาคม ที่รัฐบาลลงทุนไว้ มาเป็นประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจ มีลูกค้าในประเทศอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่ม CLMV มากขึ้นเรื่อยๆทุกปี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณานำลงฐานข้อมูลสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต่อไป

(นายหรินทร์ สุตะบุตร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ปฏิบัติราชการสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียนฯ

(นายอาพล นันทขว้าง)

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร