



Published by  
**giz** Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



**ປຶ້ມຄູ່ມືການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ  
ສັນຍາຮັບຮູ້ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນກ່ຽວກັບວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ**  
**HANDBOOK ON ASEAN MUTUAL RECOGNITION ARRANGEMENT  
ON TOURISM PROFESSIONALS (MRA-TP)**



ສະຖາບັນສື່ມວນຊົນ, ວັດທະນະທຳ ແລະ ທ່ອງທ່ຽວ  
ກະຊວງ ຖະແຫຼງຂ່າວ, ວັດທະນະທຳ ແລະ ທ່ອງທ່ຽວ  
2018

# ສາລະບານ

|  |           |
|--|-----------|
| ສາລະບານ .....  | 2         |
| ຄໍານໍາ .....   | 4         |
| ບົດສະຫຼຸບຫຍໍ້ .....  | 5         |
| <b>1. ປະຫວັດຄວາມເປັນມາຂອງສັນຍາຮັບຮູ້ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ (MRA) .....</b>       | <b>8</b>  |
| 1.1 ພາກສະເໜີ.....  | 8         |
| 1.2 ຫຼັກການສໍາລັບ ສັນຍາ MRA-TP .....                                       | 8         |
| 1.3 ປຶ້ມຄູ່ມືສໍາລັບສັນຍາ MRA-TP .....                                      | 9         |
| 1.4 ສັນຍາ MRA ແມ່ນຫຍັງ?.....   | 9         |
| 1.5 ຜົນປະໂຫຍດຈາກສັນຍາ MRAs .....   | 10        |
| 1.6 ຈຸດປະສົງຂອງສັນຍາ MRA-TP .....  | 11        |
| 1.7 ອົງປະກອບຫຼັກຂອງສັນຍາ MRA-TP .....                                      | 12        |
| 1.8 ຫຼັກການໃນການຮັບຮູ້ ແລະ ການໄດ້ຮັບສິດຂອງ ວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວຄົນຕ່າງປະເທດ ... | 13        |
| <b>2. ມາດຕະຖານສະມັດຖະພາບວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວລວມອາຊຽນ .....</b>                  | <b>13</b> |
| 2.1 ພາກສະເໜີ.....  | 13        |
| 2.2 ຫຼັກການໃນການສ້າງມາດຕະຖານ.....  | 14        |
| 2.3 ບຸລິມະສິດສໍາລັບມາດຕະຖານການທ່ອງທ່ຽວ.....                                | 14        |
| 2.4 ພື້ນຖານຂອງ ACCSTP .....  | 15        |
| 2.5 ຄວາມສໍາຄັນຂອງຂອບສະມັດຖະພາບ.....  | 16        |
| 2.6 ໂຄງສ້າງຂອງມາດຕະຖານສະມັດຖະພາບ .....                                     | 16        |
| 2.7 ພະແນກແຮງງານລວມ .....   | 17        |
| 2.8 ສະມັດຖະພາບຫຼັກ, ພື້ນຖານ ແລະ ສະເພາະວິຊາຊີບ .....                        | 18        |
| <b>3. ຫຼັກສູດການທ່ອງທ່ຽວລວມອາຊຽນ .....</b>                                 | <b>19</b> |
| 3.1 ພາກສະເໜີ.....  | 19        |
| 3.2 ຫຼັກສູດການທ່ອງທ່ຽວລວມອາຊຽນ.....  | 20        |
| 3.3 ຫຼັກການສໍາລັບ CATC .....   | 20        |
| 3.4 ໂຄງສ້າງຂອງ CATC .....  | 21        |
| 3.5 ເນື້ອໃນໂດຍອີງໃສ່ອຸດສາຫະກໍາ ແລະ ໜ່ວຍສະມັດຖະພາບ .....                    | 23        |
| 3.6 ການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດ .....   | 23        |
| 3.7 ສິ່ງທ້າທາຍໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຫຼັກສູດການທ່ອງທ່ຽວລວມອາຊຽນ .....          | 24        |
| <b>4. ການປະເມີນຜົນສະມັດຖະພາບ .....</b>                                     | <b>25</b> |
| 4.1 ພາກສະເໜີ.....  | 25        |
| 4.2 ສະມັດຖະພາບ .....   | 25        |
| 4.3 ການປະເມີນຜົນຕາມສະມັດຖະພາບ (CBA).....                                   | 27        |
| 4.4 ຂະບວນການປະເມີນຜົນ .....  | 30        |
| 4.5 ການຮັບຮອງສະມັດຖະພາບໃນປັດຈຸບັນ.....                                     | 30        |
| 4.6 ການປະເມີນສະມັດຖະພາບ .....  | 30        |

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| <b>5.</b> | <b>ກິນໄກສິ່ງເສີມສັນຍາ MRA-TP.....</b>                                    | <b>31</b> |
| 5.1       | ພາກສະເໜີ.....  | 31        |
| 5.2       | ອົງປະກອບຫຼັກຂອງສັນຍາຮັບຮູ້ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ .....                         | 32        |
| 5.3       | ຄະນະກຳມະການວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວແຫ່ງຊາດ (NTPB).....                            | 33        |
| 5.4       | ຄະນະກຳມະການຍັງຢືນຄຸນວຸທິວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ (TPCB) .....                     | 34        |
| 5.5       | ຄະນະກຳມະການກວດກາວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ (APTMC).....                        | 34        |
| 5.6       | ກອງເລຂາພາກພື້ນສຳລັບສັນຍາຮັບຮູ້ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນກ່ຽວກັບວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາ.. | 35        |
| 5.7       | ການກວດສອບ ແລະ ການລາຍງານ .....  | 37        |
| <b>6.</b> | <b>ລະບົບລົງທະບຽນວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ (ATPRS).....</b>                    | <b>38</b> |
| 6.1       | ພາກສະເໜີ.....  | 38        |
| 6.2       | ຈຸດປະສົງຂອງ ATPRS.....   | 38        |
| 6.3       | ການສ້າງ ແລະ ອອກແບບ ATPRS .....   | 39        |
| 6.4       | ຄຸນລັກສະນະຂອງ ATPRS .....  | 40        |
| 6.5       | ການລົງທະບຽນວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວສຳລັບ ATPRS.....                               | 40        |
| <b>7.</b> | <b>ການຮັບຮອງຄຸນວຸທິວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ .....</b>                             | <b>41</b> |
| 7.1       | ພາກສະເໜີ.....  | 41        |
| 7.2       | ການຮັບຮອງວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ.....  | 41        |
| 7.3       | ການປະເມີນຜົນຄວາມສອດຄ່ອງ .....  | 42        |
| 7.4       | ຫຼັກການສຳລັບການປະຕິບັດຕາມການປະເມີນຜົນ .....                              | 42        |
| 7.5       | ສູດທຽບຄຸນວຸທິການທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ (ATQEM) .....                              | 44        |
| 7.6       | ຫຼັກການສຳລັບ ATQEM.....  | 44        |
| 7.7       | ວິທີໃຊ້ ATQEM .....  | 45        |
| 7.8       | ຄຸນລັກສະນະຫຼັກຂອງ ATQEM ທາງອອນລາຍ .....                                  | 45        |
| 7.9       | ຄວາມສຳຄັນຂອງ ATQEM .....   | 46        |
| <b>8.</b> | <b>ສະຫຼຸບ.....</b>   | <b>47</b> |
| 8.1       | ພາກສະເໜີ.....  | 47        |
| 8.2       | ຫຼັກສູດຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການປະເມີນຜົນ .....                                  | 47        |
| 8.3       | ສະຫຼຸບ.....  | 48        |

## ຄຳນຳ

ຍົນດີຕ້ອນຮັບສູ່ປື້ມຄູ່ມື ສັນຍາຮັບຮູ້ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນກ່ຽວກັບວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ (MRA-TP). ສັນຍາຮັບຮູ້ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ (MRA) ແມ່ນສັນຍາລະຫວ່າງບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ແນໃສ່ເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການເຄື່ອນຍ້າຍການຈ້າງແຮງງານທີ່ມີສິນເສລີ ແລະ ໄດ້ຖືກຮັບຮອງຈາກບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນຮຽບຮ້ອຍແລ້ວ.

ສັນຍາ MRA-TP ຖືວ່າແມ່ນໜຶ່ງໃນສິ່ງທີ່ຮຽກຮ້ອງສຳຄັນໃນການສ້າງປະຊາຄົມອາຊຽນ ດັ່ງທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ຢູ່ໃນຖະແຫຼງການບາຫຼີ (Bali Concord II) ທີ່ກອງປະຊຸມສຸດຍອດອາຊຽນຄັ້ງທີ 9 ປີ 2003 ຊຶ່ງໄດ້ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ການສ້າງສັນຍາ MRA ສຳລັບວິຊາຊີບຕົ້ນຕໍ ໃຫ້ສຳເລັດພາຍໃນປີ 2008 ແລະ ມີການຍືນຍັນຈາກຖະແຫຼງການເຊບູ (Cebu Declaration) ວ່າດ້ວຍການສ້າງຕັ້ງປະຊາຄົມອາຊຽນ ໃນປີ 2015 ທີ່ໄດ້ຮັບຮອງຢູ່ທີ່ກອງປະຊຸມສຸດຍອດອາຊຽນຄັ້ງທີ 12 ມັງກອນ 2007.

ຈຸດປະສົງຂອງສັນຍາ MRA-TP ແມ່ນເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ, ເພື່ອແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນ-ຂ່າວສານກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ດີໃນການຮຽນ-ການສອນ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ເພື່ອເປີດໂອກາດໃຫ້ມີການຮ່ວມມື ແລະ ເພີ່ມທະວີການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ.

### ຈຸດປະສົງຂອງປື້ມຄູ່ມື

ປື້ມຄູ່ມືສັນຍາ MRA-TP ສະບັບທຳອິດໄດ້ສ້າງຂຶ້ນໃນປີ 2013 ເພື່ອເປັນເອກະສານອ້າງອີງທີ່ມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ນະໂຍບາຍຫຼັກ, ຂັ້ນຕອນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃຫ້ແກ່ບັນດາອົງການທ່ອງທ່ຽວແຫ່ງຊາດໃນອາຊຽນ (NTOs) ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP. ປື້ມຄູ່ມືສະບັບນີ້ປະກອບມີຂໍ້ມູນໃໝ່ກ່ຽວກັບຄວາມຄືບໜ້າໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ໃນລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ລະດັບຊາດ.

ຫວັງຢ່າງຍິ່ງວ່າປື້ມຄູ່ມືສະບັບນີ້ຈະເປັນປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ການກະກຽມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ໃຫ້ແກ່ ແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອຮັບປະກັນດ້ານຄວາມພ້ອມຂອງລະບົບ, ຂັ້ນຕອນ ແລະ ກົນໄກຕ່າງໆ.

## **ບົດສະຫຼຸບຫຍໍ້**

ສັນຍາ MRA-TP ໄດ້ລົງນາມໂດຍບັນດາລັດຖະມົນຕີ ທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນໃນເດືອນພະຈິກ ປີ 2012 ມີເປົ້າໝາຍເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ເພື່ອແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນ-ຂ່າວສານກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ດີໃນການຮຽນ-ການສອນ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວຕາມສະມັດຖະພາບ ແລະ ເພື່ອເປີດໂອກາດໃຫ້ມີການຮ່ວມມື ແລະ ເພີ່ມທະວີການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ. ສັນຍາ MRA-TP ແມ່ນໜຶ່ງໃນບັນດາວຽກງານລິເລີ່ມຂອງອາຊຽນແນໃສ່ເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການເຄື່ອນຍ້າຍການຈ້າງແຮງງານທ່ອງທ່ຽວທີ່ມີສີມິຈາກພາກພື້ນອາຊຽນ. ຈຸດປະສົງຫຼັກຂອງສັນຍາສະບັບນີ້ ແມ່ນການຮັບຮອງເອົາທັກສະ ແລະ ຄຸນຈຸທິຂອງວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວຂອງບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ, ໂດຍມີເປົ້າໝາຍສູງສຸດໃນການເຮັດໃຫ້ອາຊຽນກາຍເປັນຈຸດໝາຍປາຍທາງການທ່ອງທ່ຽວທີ່ມີຄຸນນະພາບ.

ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ, ຈໍາເປັນຕ້ອງມີພື້ນຖານໂຄງລ່າງທີ່ສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນລະດັບອາຊຽນ ແລະ ລະດັບຊາດ. ສັນຍາຂອບອາຊຽນວ່າດ້ວຍບັນດາສັນຍາ MRAs ທີ່ໄດ້ລົງນາມໃນປີ 1998 ແລະ ສັນຍາຮັບຮູ້ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນກ່ຽວກັບວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ ທີ່ໄດ້ລົງນາມໃນປີ 2012 ຊຶ່ງປະກອບມີຄໍາ ແນະນໍາບັນດາກົນໄກຕ່າງໆ.

ປຶ້ມຄູ່ມືສະບັບນີ້ໄດ້ປັບປຸງ ແລະ ຮວບຮວມເອົາຄວາມຄືບໜ້າໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP. ຫວັງຢາງຍິ່ງວ່າປຶ້ມຄູ່ມືສະບັບນີ້ຈະເປັນປະໂຫຍດ ໃຫ້ແກ່ການກໍານົດນະໂຍບາຍ ຫຼັກ, ກົນໄກ ແລະ ຄໍາແນະນໍາໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP.

### **ການຮັບຮູ້ ແລະ ການໄດ້ຮັບສິດຂອງ ວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວຄົນຕ່າງປະເທດ**

ສັນຍາ MRA-TP ປະກອບມີກົນໄກຂອງການທຽບຂັ້ນຕອນການຍັ້ງຢືນ ແລະ ຄຸນຈຸທິການທ່ອງທ່ຽວທົ່ວອາຊຽນ. ຈາກການຮັບຮອງຄຸນຈຸທິເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ, ຈະຊ່ວຍສົ່ງເສີມໃຫ້ມີການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຂອງທ່ອງທ່ຽວໃຫ້ທົ່ວພາກພື້ນ ແລະ ສົ່ງເສີມການແຂ່ງຂັນໃນຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວຢູ່ໃນອາຊຽນ. ໃນເວລາດຽວກັນ, ສັນຍາສະບັບນີ້ຍັງຈະດຶງດູດເອົາແຮງງານທີ່ມີສີມິ ເພື່ອຕອບສະໜອງຕໍ່ການຂາດແຄນບຸກຄະລາກອນທີ່ມີສີມິຢູ່ໃນທ້ອງຖິ່ນ. ການໄດ້ຮັບສິດໃນການເຮັດວຽກຢູ່ໃນປະເທດເຈົ້າພາບໃດໜຶ່ງນັ້ນ, ຕ້ອງປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍ ແລະ ກົດລະບຽບພາຍໃນຂອງປະເທດ

ເຈົ້າພາບ. MRA-TP ສະໜອງກົນໄກກ່ຽວກັບຄວາມສອດຄ່ອງຂອງຂັ້ນຕອນການ ຍັງຢືນການທ່ອງທ່ຽວແລະຄຸນນະພາບໃນອາຊຽນ.

ເພື່ອເຮັດໃຫ້ວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວຄົນຕ່າງປະເທດໄດ້ຖືກຮັບຮອງເອົາຈາກບັນດາປະເທດ ສະມາຊິກອາຊຽນ ແລະ ສາມາດເຮັດວຽກຢູ່ໃນປະເທດເຈົ້າພາບໃດໜຶ່ງໄດ້ຢ່າງຖືກ ຕ້ອງ, ເຂົາເຈົ້າຕ້ອງມີໃບຢັ້ງຢືນສະມັດຖະພາບການທ່ອງທ່ຽວທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມຕໍາແໜ່ງ ງານໃດໜຶ່ງດັ່ງທີ່ລະບຸໄວ້ຢູ່ໃນມາດຕະຖານສະມັດຖະພາບວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວລວມອາ ຊຽນ (ACCSTP), ທີ່ອອກໃຫ້ໂດຍຄະນະກຳມະການຍັງຢືນຄຸນນະພາບວິຊາຊີບທ່ອງ ທ່ຽວ (TPCB) ຢູ່ໃນແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ.

ສິ່ງສໍາຄັນກໍ່ຄືການນໍາໃຊ້ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາຮັບຮູ້ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນກ່ຽວ ກັບວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ ຢູ່ບັນດາສະຖາບັນການສຶກສາທີ່ສິດສອນ ແລະ ຝຶກ ອົບຮົມການທ່ອງທ່ຽວຢູ່ໃນ ແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນດ້ວຍຄວາມສະໝັກໃຈ. ນີ້ແມ່ນຄວາມຈິງໂດຍສະເພາະແມ່ນດ້ານຄຸນນະພາບຂອງການສິດສອນ, ການປະເມີນ ຜົນ ແລະ ມາດຕະຖານຂອງການພັດທະນາຫຼັກສູດ.

### **ອົງປະກອບຫຼັກຂອງສັນຍາ MRA-TP**

ສັນຍາຮັບຮູ້ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນກ່ຽວກັບວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ ປະກອບມີບັນດາອົງ ປະກອບຫຼັກຕ່າງໆດັ່ງນີ້:

1. ຄະນະກຳມະການກວດກາວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ (ATPMC)
2. ລະບົບລົງທະບຽນວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ (ATPRS)
3. ຄະນະກຳມະການວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວແຫ່ງຊາດ (NTPB)
4. ຄະນະກຳມະການຍັງຢືນຄຸນນະພາບວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ (TPCB)
5. ນັກວິຊາການທ່ອງທ່ຽວ
6. ມາດຕະຖານສະມັດຖະພາບວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວລວມອາຊຽນ (ACCSTP)
7. ຫລັກສູດການທ່ອງທ່ຽວລວມອາຊຽນ (CATC); ແລະ
8. ກອງເລຂາພາກພື້ນສໍາລັບສັນຍາ MRA-TP ອາຊຽນ.

ແຕ່ລະອົງປະກອບຖືວ່າແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງຂອງການເຊື່ອມຕໍ່ພື້ນຖານໂຄງລ່າງທີ່ສິ່ງເສີມ ໃຫ້ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບົບຂອງ ສັນຍາ MRA-TP ໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ. ແຕ່ລະ ພາກສ່ວນຕ້ອງພະຍາຍາມພັດທະນາເຮັດໃຫ້ໄດ້ໃນລະດັບອາຊຽນ (ພາກພື້ນ) ຫຼື ລະ ດັບປະເທດສະມາຊິກ (ປະເທດ). ໃນລະດັບປະເທດຫຼືລະດັບປະເທດສະມາຊິກ, ຕ້ອງໄດ້ສ້າງຕັ້ງ 2 ຄະນະກຳມະການ ເຊັ່ນ: NTPB ຊຶ່ງມີໜ້າທີ່ໃນການປຸກຈິດສໍານຶກ

ແລະ ເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບສັນຍາ MRA-TP ແລະ TPCB ເພື່ອປະເມີນຄຸນນະພາບ ແລະ/ຫຼື ສະມັດຖະພາບຂອງວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ ດັ່ງທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ຢູ່ໃນ ACCSTP.

ATPRS ແມ່ນສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກທາງເວັບໄຊເພື່ອເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ ລາຍຊື່ວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວຄົນຕ່າງປະເທດທີ່ໄດ້ຮັບການຢັ້ງຢືນຢ່າງຖືກຕ້ອງຈາກ NTPB/TPCB ອີງ ຕາມການປະຕິບັດຂອງແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ.

ສັນຍາ MRA-TP ແມ່ນມີຄວາມທ້າທາຍຫຼາຍເນື່ອງຈາກວ່າບໍ່ມີມາດຕະຖານການ ທ່ອງທ່ຽວສາກົນທີ່ເຫັນດີເປັນເອກະພາບກັນ, ຊຶ່ງສາມາດເອົາເປັນພື້ນຖານໃນການ ປະເມີນຜົນຕາມຄວາມສອດຄ່ອງຂອງສັນຍາ MRA-TP. ຜົນໄດ້ຮັບກໍ່ຄືຕ້ອງສ້າງສູດ ທຽບຄຸນນະພາບການທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ (ATQEM) ເພື່ອໃຊ້ເປັນພື້ນຖານໃນການປະ ເມີນຜົນຄວາມສອດຄ່ອງ. ນີ້ເປັນກົນໄກທີ່ຈໍາເປັນເພື່ອສົ່ງເສີມການຈັດຕັ້ງປະຕິ ບັດສັນຍາ MRA-TP ໃຫ້ມີຄວາມເຂັ້ມແຂງ, ເຊື່ອຖືໄດ້ ແລະ ໂປ່ງໃສ.

ໃນລະດັບພາກພື້ນ, ຕ້ອງໄດ້ສ້າງຕັ້ງກອງເລຂາພາກພື້ນ. ຈຸດປະສົງໃນການສ້າງຕັ້ງກອງ ເລຂາພາກພື້ນເພື່ອສົ່ງເສີມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ໂດຍປະກອບມີ ການດໍາເນີນງານ, ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາໂຄງການ ແລະ ກິດ ຈະກໍາຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ກອງເລຂາພາກພື້ນມີໜ້າທີ່ລາຍງານໃຫ້ແກ່ ATPMC, ໃນ ຖານະທີ່ເປັນຄະນະກຳມະການຄຸ້ມຄອງ. ແຕ່ລະອົງປະກອບທີ່ມີຢູ່ໃນສັນຍາ MRA- TP ແມ່ນຈະໄດ້ອະທິບາຍຢ່າງລະອຽດຕື່ມຢູ່ໃນຫົວຂໍ້ຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຢູ່ໃນປື້ມຄູ່ມື ສະບັບນີ້.

## **ສະຫຼຸບ**

ປື້ມຄູ່ມືສະບັບນີ້ຈະຊ່ວຍເຮັດໃຫ້ບັນດາທ່ານມີຄວາມເຂົ້າໃຈຫຼາຍຂຶ້ນກ່ຽວກັບສັນຍາ MRA-TP ແລະ ຊ່ວຍບັນດາອົງການທ່ອງທ່ຽວແຫ່ງຊາດ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວ ຂ້ອງໃນການວາງແຜນ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຕ່າງໆ. ສາມາດເຂົ້າເບິ່ງສໍາເນົາເອ ກະສານໄດ້ທີ່ [www.atprs.org](http://www.atprs.org) ຫຼື [www.asean.org](http://www.asean.org).

ດ້ານການສົ່ງເສີມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP, ຕ້ອງໄດ້ສືບຕໍ່ຈັດກອງປະ ຊຸມໃນລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ລະດັບຊາດ ແນໃສ່ເພື່ອປຸກຈິດສໍານຶກ ແລະ ສົ່ງເສີມ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງບັນດາພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຕ່າງໆໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນ ຍາດັ່ງກ່າວ.

# 1. ປະຫວັດຄວາມເປັນມາຂອງສັນຍາຮັບຮູ້ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ (MRA)

## 1.1 ພາກສະເໜີ

ການທ່ອງທ່ຽວແມ່ນອຸດສາຫະກຳໜຶ່ງທີ່ຂະຫຍາຍຕົວໄວຢູ່ໃນຫຼາຍປະເທດ ຊຶ່ງສິ່ງຜົນປະໂຫຍດຢ່າງຫຼວງຫຼາຍຕໍ່ເສດຖະກິດ ແລະ ສ້າງວຽກເຮັດງານທຳເປັນຈຳນວນຫຼວງຫຼາຍ. ໃນປີ 2016, ອຸດສາຫະກຳການເດີນທາງ ແລະ ການທ່ອງທ່ຽວໄດ້ສ້າງລາຍຮັບໂດຍກົງຈຳນວນ \$2.3 ລ້ານໂດລາສະຫະລັດ ແລະ ສ້າງວຽກເຮັດຈຳນວນ 109 ລ້ານອາຊີບຢູ່ທົ່ວໂລກ. ຖ້າເວົ້າເຖິງທາງອ້ອມ ແລະ ຜົນກະທົບແລ້ວ, ຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວໄດ້ສ້າງລາຍຮັບຈຳນວນ \$7.6 ລ້ານໂດລາສະຫະລັດຕໍ່ເສດຖະກິດໂລກ ແລະ ສ້າງວຽກເຮັດຈຳນວນ 292 ລ້ານອາຊີບ. ຊຶ່ງເທົ່າກັບ 10.2% ຂອງ GDP ທົ່ວໂລກ ແລະ ຄາດຄະເນວ່າມີປະມານ 1 ໃນທຸກໆ 10 ອາຊີບ. ການຂະຫຍາຍຕົວດັ່ງກ່າວນີ້ຍັງຈະສືບຕໍ່ອີກ 10 ປີຂ້າງໜ້າ ແລະ ຄາດຄະເນວ່າຈະມີການຂະຫຍາຍຕົວສະເລ່ຍຂອງ GDP ປະມານ 3.9% ຕໍ່ປີ ແລະ ການຂະຫຍາຍຕົວດ້ານການຈ້າງງານປະມານ 2.5% ຕໍ່ປີ ຕາມການຄາດຄະເນໃຫ້ຮູ້ວ່າໃນປີ 2030 ຈະມີຜູ້ຄົນຈຳນວນ 1.8 ພັນລ້ານຄົນເດີນທາງອອກນອກປະເທດ;<sup>1</sup> ຕາມວິໄສທັດການທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນປີ 2025: ອາຊຽນຈະກາຍເປັນຈຸດໝາຍປາຍທາງການທ່ອງທ່ຽວທີ່ມີຄຸນະພາບ, ມີເອກະລັກສະເພາະ, ມີຄວາມຫລາກຫລາຍ ແລະ ຈະເນັ້ນໃສ່ການພັດທະນາການທ່ອງທ່ຽວແບບມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ມີຄວາມຍືນຍົງ, ມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ເທົ່າທຽມກັນ ເພື່ອເປັນການປະກອບສ່ວນອັນສຳຄັນໃຫ້ແກ່ຄວາມຜາສຸກດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຂອງປະຊາຊົນອາຊຽນ; ທຸກມາດຕະຖານອາຊຽນຂອງການຮັບຮູ້ດ້ານການໂຮງແຮມທີ່ດີເລີດດ້ານຄຸນນະພາບທີ່ຂອງວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນຢູ່ພາຍໃນອາຊຽນແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນຫຼາຍ.

## 1.2 ຫຼັກການສຳລັບ ສັນຍາ MRA-TP

ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ການຂະຫຍາຍຕົວມີຄວາມຍືນຍົງ ແລະ ມີການປະກອບສ່ວນຢ່າງຫຼວງຫລາຍໃຫ້ແກ່ເສດຖະກິດອາຊຽນ, ສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ທ່າແຮງຂອງການທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ, ຕ້ອງມີຄຸນນະພາບການບໍລິການທີ່ດີເລີດຈາກອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວຢູ່ພາຍໃນພາກພື້ນ. ການມີບຸກຄະລາກອນທ່ອງທ່ຽວທີ່ມີຄວາມຊຳນານຊານງານສູງ ເພື່ອປະຕິບັດວຽກງານບໍລິການທີ່ມີຄຸນນະພາບສູງ ຄວນເປັນການປະຕິບັດວຽກງານທີ່ເປັນປົກກະຕິ ເພື່ອສ້າງຄວາມເພິ່ງພໍໃຈທີ່ດີໃຫ້ນັກທ່ອງທ່ຽວທີ່ເຂົ້າມາທ່ຽວພາກພື້ນ

<sup>1</sup> ສະພາການເດີນທາງ ແລະ ການທ່ອງທ່ຽວໂລກ (WTTC) 2016



ດັ່ງກ່າວນີ້. ໜຶ່ງໃນວິທີທາງເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍນີ້ ຄືການຮັບຮູ້ຄຸນວຸທິຂອງວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນຢູ່ພາຍໃນປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ.

ຈຸດປະສົງຂອງສັນຍາຮັບຮູ້ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ແມ່ນເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວຢູ່ພາຍໃນອາຊຽນໂດຍອີງໃສ່ຄວາມສາມາດຄົບຖ້ວນຕາມຄຸນວຸທິ/ໃບຢັ້ງຢືນການທ່ອງທ່ຽວທີ່ເນັ້ນໃສ່ສະມັດຖະພາບ, ແລະ ໃນເວລາດຽວກັນ, ຄືການປັບປຸງຄຸນນະພາບຂອງການບໍລິການທີ່ດໍາເນີນການໂດຍວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ. ປັດຈຸບັນນີ້, ມີ 32 ຕໍາແໜ່ງງານລວມຢູ່ໃນສັນຍາ MRA-TP, ກວມເອົາ (6) ພະແນກແຮງງານ ເຊັ່ນ: ພະແນກແມ່ເຮືອນ, ພະແນກບໍລິການສ່ວນໜ້າ, ພະແນກປຸງແຕ່ງອາຫານ, ພະແນກບໍລິການອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງດື່ມ, ພະແນກທຸລະກິດການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ພະແນກບໍລິຫານທຸລະກິດການທ່ອງທ່ຽວ.

### 1.3 ປຶ້ມຄູ່ມືສໍາລັບສັນຍາ MRA-TP

ປຶ້ມຄູ່ມືສະບັບນີ້ໄດ້ອະທິບາຍກົນໄກຂອງສັນຍາ MRA-TP ເພື່ອໃຫ້ບັນດາພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຫຼັກຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈເຖິງພາລະບົດບາດ ແລະ ຄວາມສໍາຄັນຂອງສັນຍາສະບັບນີ້. ໃນເວລາດຽວກັນ, ປຶ້ມຄູ່ມືສະບັບນີ້ຍັງສາມາດໃຊ້ເປັນເອກະສານອ້າງອີງໃຫ້ແກ່ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP. ປຶ້ມຄູ່ມືສະບັບປັບປຸງໃໝ່ນີ້ປະກອບມີຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບຄວາມຄືບໜ້າໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ໃນລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ລະດັບຊາດ.

### 1.4 ສັນຍາ MRA ແມ່ນຫຍັງ?

ສັນຍາ MRA ແມ່ນສັນຍາທີ່ມີຈຸດປະສົງເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແລະ ຈ້າງແຮງງານທີ່ມີສິມິເສລີ ແລະ ໄດ້ຮັບການຢັ້ງຢືນຈາກບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ. ສັນຍາ MRA ແມ່ນເອກະສານດ້ານນະໂຍບາຍແນໃສ່ເພື່ອສົ່ງເສີມການເຊື່ອມໂຍງເສດຖະກິດ ແລະ ການຄ້າທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນຢູ່ໃນປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ. ເພື່ອເຮັດໃຫ້ສັນຍາດັ່ງກ່າວນີ້ບັນລຸຜົນເປັນຈິງ, ຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ຫລຸດຜ່ອນສິ່ງກົດຂວາງດ້ານລະບຽບການຕ່າງໆລົງ ເພື່ອໃຫ້ມີການເຄື່ອນຍ້າຍສິນຄ້າ ແລະ ການບໍລິການຢ່າງສະດວກ.

ສັນຍາ MRA ອໍານວຍຄວາມສະດວກດ້ານການຄ້າເນື່ອງຈາກວ່າບັນດາສັນຍາເຫຼົ່ານີ້ຊ່ວຍເຮັດໃຫ້ຊ່ອງທາງໃນການເຈລະຈາລະຫວ່າງປະເທດໄດ້ສະດວກສະບາຍ. ແຕ່ລະປະເທດກໍ່ມີມາດຕະຖານ, ຂັ້ນຕອນ ແລະ ກົດລະບຽບຂອງຕົນເອງ. ຖ້າຫາກຢາກ

ໃຫ້ການຄ້າມີການເຄື່ອນຍ້າຍເສລີລະຫວ່າງປະເທດ, ຕ້ອງມີຂໍ້ຕົກລົງທີ່ມີຄວາມສອດຄ່ອງກັນຫລື ການ ປະຕິບັດຮ່ວມກັນ ລະຫວ່າງກົດລະບຽບ, ມາດຕະຖານ ແລະ ຂັ້ນຕອນຕ່າງໆ. ສັນຍາ MRA ແມ່ນເອກະສານທີ່ນຳໃຊ້ເພື່ອບັນລຸຂໍ້ຕົກລົງດັ່ງກ່າວ.

ສັນຍາ MRA ມີຄວາມສຳຄັນດ້ານການປະເມີນມາດຕະຖານທຽບເທົ່າລະຫວ່າງພາກສ່ວນຕ່າງໆໃນຕົ້ນສຸມປີ 1980. ສັນຍາເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ເຮັດຂຶ້ນຢ່າງເປັນທາງການໂດຍອົງການຄ້າໂລກ (WTO) ພາຍໃຕ້ສັນຍາວ່າດ້ວຍສິ່ງກົດຂວາງດ້ານເຕັກ ນິກຕໍ່ການຄ້າ (TBT). ສັນຍາສະບັບນີ້ແມ່ນພື້ນຖານໃນການແນະນຳໃຫ້ແກ່ສັນຍາ MRA ທັງໝົດ ບໍ່ວ່າຈະເປັນພາກລັດ (ທີ່ເປັນສ່ວນຫລາຍ) ຫລື ພາກທຸລະກິດ.

### 1.4.1 ປະເພດຂອງສັນຍາ MRAs

ໃນຂະນະທີ່ມີສັນຍາ MRA ຫລາຍປະເພດ, ແຕ່ສິ່ງທີ່ຄືກັນແມ່ນການອຳນວຍຄວາມສະດວກຂໍ້ຕົກລົງດ້ານມາດຕະຖານຕ່າງໆ. ສັນຍາ MRA ສະບັບນີ້ ແມ່ນສັນຍາລະຫວ່າງສອງ ຫລື ຫລາຍພາກສ່ວນທີ່ຮັບຮູ້ ຫຼື ຍອມຮັບເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ສະນັ້ນຫນຶ່ງດ້ານຫຼືທຸກດ້ານຂອງການປະເມີນໃຫ້ມີຄວາມສອດຄ່ອງກັນ. ເງື່ອນໄຂດັ່ງກ່າວນີ້, ຍັງໃຊ້ກັບສັນຍາຕ່າງໆກ່ຽວກັບການຮັບຮອງເອົາຄຸນລຸທິວິຊາຊີບຕ່າງໆຕື່ມອີກ.

ໃນເບື້ອງຕົ້ນ ບັນດາສັນຍາ MRA ແນໃສ່ເພື່ອປະຕິບັດບົນພື້ນຖານສອງຝ່າຍ, ທີ່ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ສອງ (2) ປະເທດທີ່ຕ້ອງການເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ. ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ, ເມື່ອມີການຂະຫຍາຍຕົວ ແລະ ພັດທະນາຂຶ້ນມາ, ບັນດາສັນຍາ MRA ກໍ່ມີຄວາມຊັບຊ້ອນຂຶ້ນກ່ວາເກົ່າ, ກ່ຽວຂ້ອງກັບບັນຫາການຄ້າຫຼາຍຝ່າຍ, ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຫຼາຍປະເທດ. ນີ້ແມ່ນກໍລະນີຢູ່ໃນສະຫະພາບເອີຣົບ, ການຮ່ວມມືດ້ານເສດຖະກິດອາຊີ-ປາຊີຟິກ (APEC) ແລະ ຢູ່ໃນອາຊຽນກໍ່ເຊັ່ນດຽວກັນ ທີ່ ສິບ (10) ປະເທດໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມນຳກັນ. ປັດຈຸບັນນີ້, ອາຊຽນມີສັນຍາ MRAs ຫລາຍສະບັບທີ່ເຮັດໃຫ້ຂະແໜງການຕ່າງໆມີມາດຕະຖານດຽວກັນ ເຊັ່ນ: ການພະຍາບານ, ຫັດຕະແພດ, ທ່ານໝໍ, ການບັນຊີ, ວິສະວະກຳ, ສະຖາປັດ, ການສຳຫຼວດດິນ ແລະ ວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ.

### 1.5 ຜົນປະໂຫຍດຈາກສັນຍາ MRAs

ສຳລັບລັດຖະບານແລ້ວ, ສັນຍາ MRAs ແມ່ນການປະຕິບັດຕາມພັນທະ ແລະ ຂໍ້ຕົກລົງໃນເວທີການຄ້າສາກົນ ແລະ ເປັນການສົ່ງເສີມການແບ່ງປັນການປະຕິບັດວຽກງານ ແລະ ຂໍ້ມູນ-ຂ່າວສານລະຫວ່າງພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຕ່າງໆ ຊຶ່ງອາດນຳໄປສູ່:

- ການຜ່ອນຫລຸດຕົ້ນທຶນ;
- ເພີ່ມການແຂ່ງຂັນ;
- ເພີ່ມການເຂົ້າຫາຕະຫລາດ; ແລະ
- ການເຄື່ອນຍ້າຍເສລີດ້ານການຄ້າ.

ໂດຍສະເພາະ ສໍາລັບສັນຍາ MRA-TP, ແມ່ນມີຜົນປະໂຫຍດດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວໂດຍອີງຕາມຄຸນຈຸທິ/ໃບຢັ້ງຢືນສະມັດຖະພາບການທ່ອງທ່ຽວ.
- ສົ່ງເສີມການຈັດຕັ້ງການຮຽນ-ການສອນຕາມສະມັດຖະພາບ.
- ຮັບຮູ້ທັກສະຂອງວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ.
- ປັບປຸງຄຸນນະພາບຂອງບຸກຄະລາກອນທ່ອງທ່ຽວ (ນັກຮຽນທີ່ຮຽນຈົບໃໝ່ສາມາດປະຕິບັດວຽກງານໃນອຸດສາຫະກຳທ່ອງທ່ຽວໄດ້ເລີຍ); ແລະ
- ເສີມຂະຫຍາຍຄຸນນະພາບການບໍລິການໃນຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວ.

## 1.6 ຈຸດປະສົງຂອງສັນຍາ MRA-TP

ສັນຍາ MRA-TP ສະບັບນີ້ແນໃສ່ໃຫ້ມີການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທ່ອງທ່ຽວລະຫວ່າງພາກພື້ນອາຊຽນໃຫ້ຫລາຍຂຶ້ນ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບການສ້າງຕັ້ງປະຊາຄົມອາຊຽນ. ແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນມີມາດຕະຖານ, ການຢັ້ງຢືນຄຸນຈຸທິ ແລະ ລະບຽບການຮັບຮອງເອົາສະມັດຖະພາບຂອງແຮງງານ ໃນຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວເປັນຂອງຕົນເອງ. ດັ່ງນັ້ນ, ສັນຍາ MRA ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ແຮງງານທ່ອງທ່ຽວທີ່ມີສະມັດຖະພາບເທົ່າທຽມກັນ ເພື່ອປະຕິບັດວຽກງານດ້ານການທ່ອງທ່ຽວ ເຊັ່ນ: ບຸກຄົນໃດໜຶ່ງຈາກປະເທດອິນໂດເນເຊຍ, ຕ້ອງການເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດມາເລເຊຍ. ສະນັ້ນ ສັນຍາ MRA-TP ມີຈຸດປະສົງເພື່ອ:

- ແກ້ໄຂບັນຫາຄວາມແຕກໂຕນລະຫວ່າງການສະໜອງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການສໍາລັບອາຊີບໃນຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວຢູ່ໃນພາກພື້ນອາຊຽນ; ແລະ
- ສ້າງຕັ້ງກົນໄກເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວທີ່ມີສີມີ ແລະ ທີ່ໄດ້ຮັບການຢັ້ງຢືນຢູ່ໃນພາກພື້ນອາຊຽນ.

ຈຸດປະສົງຂອງສັນຍາ MRA-TP ມີສາມເປົ້າຫມາຍເພື່ອ:

- ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ.

- ແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນ-ຂ່າວສານກ່ຽວກັບການຮຽນ-ການສອນ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ ຕາມສະມັດຖະພາບ; ແລະ
- ໃຫ້ໂອກາດໃນການຮ່ວມມື ແລະ ສ້າງຂີດຄວາມສາມາດລະຫວ່າງປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນດ້ວຍກັນ.

## 1.7 ອົງປະກອບຫຼັກຂອງສັນຍາ MRA-TP

ບັນດາອົງປະກອບຫຼັກຂອງສັນຍາ MRA-TP ແມ່ນເພື່ອສົ່ງເສີມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາດັ່ງກ່າວນີ້ຢ່າງເຕັມຮູບແບບ ດັ່ງລາຍລະອຽດລຸ່ມນີ້:

1. ATPMC ປະກອບມີບັນດາອົງການທ່ອງທ່ຽວແຫ່ງຊາດ ແລະ ຜູ້ຕາງໜ້າທີ່ໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງຈາກ NTPB.
2. ATPRS ແມ່ນສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກທາງເວັບໄຊເພື່ອເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນນັກວິຊາການທ່ອງທ່ຽວຕ່າງປະເທດທີ່ໄດ້ຮັບການຢັ້ງຢືນຢູ່ໃນອາຊຽນ. ລະບົບລົງທະບຽນວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ: [www.atprs.org](http://www.atprs.org) ໄດ້ເປີດນໍາໃຊ້ໃນວັນທີ 9 ສິງຫາ 2016 ຢູ່ທີ່ກອງປະຊຸມສາກົນວ່າດ້ວຍການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ທີ່ຈັດຂຶ້ນຢູ່ນະຄອນຫຼວງຈາກາຕ້າ, ປະເທດອິນໂດເນເຊຍ.
3. NTPB ໝາຍເຖິງຄະນະກຳມະການວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ ປະກອບມີຜູ້ຕາງໜ້າຈາກພາກລັດ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ເຊັ່ນ: ສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການທ່ອງທ່ຽວ ທີ່ໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງຈາກອົງການທ່ອງທ່ຽວແຫ່ງຊາດຂອງແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ.
4. TPCB ໝາຍເຖິງຄະນະກຳມະການ ແລະ/ຫນ່ວຍງານພາກລັດທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸມັດຈາກລັດຖະບານຂອງແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ຊຶ່ງມີໜ້າທີ່ຫຼັກໃນການປະເມີນຜົນ ແລະ ຢັ້ງຢືນວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ.
5. ວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ (ATP) ໝາຍເຖິງບຸກຄົນທົ່ວໄປ ຜູ້ທີ່ຖືສັນຊາດຂອງປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນໃດໜຶ່ງທີ່ໄດ້ຮັບການຢັ້ງຢືນຈາກ TPCB.
6. ACCSTP ໝາຍເຖິງມາດຖານຕໍ່າສຸດຂອງມາດຕະຖານສະມັດຖະພາບສໍາລັບສາຂາການໂຮງແຮມ ແລະ ທ່ອງທ່ຽວ ແນໃສ່ເພື່ອຍົກລະດັບການບໍລິການໃນຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການພັດທະນາສັນຍາ MRA-TP ຢູ່ໃນປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ.
7. CATC ໝາຍເຖິງຫຼັກສູດລວມສໍາລັບວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນທີ່ບັນດາລັດຖະມົນຕີທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ ແລະ ອົງການທ່ອງທ່ຽວແຫ່ງຊາດອາຊຽນໄດ້ຕົກລົງເຫັນດີຮ່ວມກັນ; ແລະ

8. ກອງເລຂາພາກພື້ນ ຊຶ່ງຕັ້ງຢູ່ນະຄອນຫຼວງຈາກາຕ້າ, ປະເທດອິນໂດເນເຊຍ ເພື່ອສົ່ງເສີມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ໂດຍສົ່ງເສີມການດຳເນີນງານ, ການບໍລິຫານງານ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາໂຄງການ ແລະ ວຽກງານຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ATPRS ອະນຸຍາດໃຫ້ຜູ້ທີ່ຊອກວຽກເຮັດ (ວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວຄົນຕ່າງປະເທດຂອງປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ) ໄດ້ລົງທະບຽນຢູ່ໃນລະບົບຫຼັງຈາກໄດ້ຮັບການຢັ້ງຢືນຈາກ TPCB ແລະ ຊອກວຽກເຮັດທີ່ບັນດາຜູ້ປະກອບການໄດ້ລົງໂຄສະນາຢູ່ໃນລະບົບດັ່ງກ່າວ. ໂອກາດໃນການປະກອບວິຊາຊີບທີ່ຜູ້ປະກອບການໄດ້ສະເໜີມານັ້ນໄດ້ບັນທຶກຕາມຕໍາແໜ່ງງານຢູ່ໃນ ACCSTP. ພາຍຫຼັງທີ່ຜູ້ສະໝັກວຽກໄດ້ສະໝັກຕາມວຽກທີ່ຕົນຕ້ອງການແລ້ວ, ຜູ້ປະກອບການກໍ່ອາດດຳເນີນການສໍາພາດ ແລະ ຖ້າຜູ້ປະກອບການນັ້ນເພິ່ງພໍໃຈກັບຜົນຂອງການສໍາພາດແລ້ວ, ເຂົາເຈົ້າກໍ່ຮັບຜິດຊອບໃນການດຳເນີນການຕ່າງໆເພື່ອເຮັດໃຫ້ວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວສາມາດເຮັດວຽກຢູ່ໃນປະເທດເຈົ້າພາບນັ້ນ.

## **1.8 ຫຼັກການໃນການຮັບຮູ້ ແລະ ການໄດ້ຮັບສິດຂອງ ວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວຄົນຕ່າງປະເທດ**

ຄຸນນະພາບຂອງວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວຄົນຕ່າງປະເທດອາດຖືກຮັບຮອງຈາກປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ແລະ ຖ້າຄຸນນະພາບນັ້ນຖືກຮັບຮູ້ແລ້ວ, ເຂົາເຈົ້າກໍ່ສາມາດເຮັດວຽກຢູ່ໃນປະເທດນັ້ນໄດ້ ແຕ່ຜູ້ກ່ຽວຕ້ອງມີໃບຢັ້ງຢືນສະມັດຖະພາບການທ່ອງທ່ຽວທີ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບຕໍາແໜ່ງງານດັ່ງທີ່ລະບຸຢູ່ໃນ ACCSTP ທີ່ອອກໃຫ້ໂດຍ TPCB ຢູ່ໃນປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ. ຄວາມສາມາດທີ່ຈະເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດເຈົ້າພາບໃດໜຶ່ງນັ້ນ, ຕ້ອງປະຕິບັດຕາມກົດລະບຽບ ແລະ ກົດໝາຍພາຍໃນຂອງປະເທດເຈົ້າພາບນັ້ນ.

## **2. ມາດຕະຖານສະມັດຖະພາບວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວລວມອາຊຽນ**

### **2.1 ພາກສະເໜີ**

ທີ່ກອງປະຊຸມສຸດຍອດອາຊຽນຄັ້ງທີ 8 ພະຈິກ 2002, ບັນດາຜູ້ນໍາອາຊຽນໄດ້ລົງນາມສັນຍາການທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ (ATA) ແນໃສ່ເພື່ອສ້າງເງື່ອນໄຂທີ່ດີໃຫ້ແກ່ອຸດສາຫະກໍາການທ່ອງທ່ຽວ ໃນການສົ່ງເສີມວິໄສທັດຂອງອາຊຽນເພື່ອໃຫ້ມີການເຄື່ອນຍ້າຍເສລີຂອງການບໍລິການທ່ອງທ່ຽວກ່ອນປີ 2020. ສ່ວນໜຶ່ງຂອງສັນຍາ, ບັນດາຜູ້ນໍາອາຊຽນໄດ້ຕົກລົງເຫັນດີຍົກລະດັບການຮຽນ-ການສອນ, ຫຼັກສູດ ແລະ ຫັກສະ

ໃນຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວ ຕາມມາດຕະຖານສະມັດຖະພາບ ແລະ ຂັ້ນຕອນການ ຍັງຢືນ. ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງນຳໄປສູ່ການຮັບຮອງເອົາທັກສະ ແລະ ຄຸນນະທຳເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນຢູ່ໃນພາກພື້ນອາຊຽນ. ນອກຈາກນີ້, ຍັງເປັນການສົ່ງເສີມວຽກງານອາຊຽນໃຫ້ ກວ້າງຂວາງອອກຕື່ມເພື່ອຊຸກຍູ້ໃຫ້ປະເທດສະມາຊິກໄດ້ຮັບເອົາຂອບຄຸນນະທຳລະດັບ ຊາດ, ສະມັດຖະພາບ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.

## **2.2 ຫຼັກການໃນການສ້າງມາດຕະຖານ**

ຫຼັກການໃນການສ້າງມາດຕະຖານສະມັດຖະພາບລວມອາຊຽນ ແມ່ນອີງຕາມການ ຄາດຄະເນວ່າ ຖ້າສາມາດຮວບຮວມ, ແບ່ງປັນ ແລະ ຮັບຮອງເອົາຂອບສະມັດຖະ ພາບໂດຍປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນເປັນການອ້າງອີງໃຫ້ແກ່ຄຸນນະທຳລວມ, ກໍ່ຈະເປັນ ພື້ນຖານ ແລະ ເງື່ອນທີ່ສຳຄັນໃຫ້ແກ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA.

## **2.3 ບຸລິມະສິດສຳລັບມາດຕະຖານການທ່ອງທ່ຽວ**

ການທ່ອງທ່ຽວແມ່ນຂະແໜງເສດຖະກິດທີ່ສຳຄັນໃຫ້ແກ່ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ຊຶ່ງເປັນແຫຼ່ງລາຍຮັບທີ່ສຳຄັນຈາກການສົ່ງອອກ ແລະ ເປັນຂະແໜງການທີ່ສຳຄັນໃຫ້ ແກ່ການຈ້າງງານ ໂດຍສະເພາະແມ່ນສຳລັບແມ່ຍິງ ແລະ ທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ. ບໍ່ ພຽງແຕ່ມີຄວາມສຳຄັນດ້ານການພັດທະນາເສດຖະກິດໃນຂົງເຂດນີ້ໃຫ້ມີການຮັບຮູ້ຢູ່ ໃນແຕ່ລະປະເທດເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ຍັງເປັນຂະແໜງບຸລິມະສິດໃຫ້ແກ່ການເຊື່ອມໂຍງເສດ ຖະກິດທົ່ວພາກພື້ນອາຊຽນອີກດ້ວຍ.

### **2.3.1 ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ**

ຊັບພະຍາກອນມະນຸດແມ່ນອົງປະກອບໜຶ່ງທີ່ມີການແຂ່ງຂັນທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດສຳລັບອຸດ ສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວເນື່ອງຈາກວ່າຈຸດໝາຍປາຍທາງການທ່ອງທ່ຽວຕ່າງໆລ້ວນແຕ່ ມີການແຂ່ງຂັນດ້ານລະດັບການບໍລິການຫຼາຍກວ່າຊັບສິນທາງກາຍະພາບ ຫຼື ທຳມະ ຊາດ. ການຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມຈຳເປັນໃນການພັດທະນາແຮງງານທີ່ມີສິນສຳລັບການທ່ອງ ທ່ຽວທົ່ວພາກພື້ນອາຊຽນ, ໂຄງການ ACCSTP ໄດ້ຮັບການສ້າງຂຶ້ນ ແລະ ເຫັນດີ ເປັນເອກະພາບບົນພື້ນຖານ 3 ຈຸດປະສົງ ເຊັ່ນ:

- ເພື່ອສ້າງຊຸດ ACCSTP ທີ່ມີການຕົກລົງກັນ.
- ເພື່ອກຳນົດທ່າແຮງໃນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແລະ ການສ້າງຕັ້ງສັນຍາ MRA ຢູ່ພາຍໃນອາຊຽນ; ແລະ
- ເພື່ອສ້າງແຜນຍຸດທະສາດສຳລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ACCSTP ໃນລະດັບ ພາກພື້ນ ແລະ ສ້າງເຄືອຂ່າຍແບບຍືນຍົງ ເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການ ນຳໃຊ້ສັນຍາ MRA-TP.

### 2.3.2 ທິດທາງຍຸດທະສາດ

ແຜນຍຸດທະສາດການທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ (ATSP) 2016-20215 ໄດ້ລະບຸເຖິງຄວາມສໍາຄັນຂອງການຍົກລະດັບຂີດຄວາມສາມາດຂອງຕົ້ນທຶນມະນຸດເປັນທິດທາງຍຸດທະສາດ, ແລະ ສືບຕໍ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ຕາມແຜນການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຂອງແຜນຍຸດທະສາດ. ແຜນຍຸດທະສາດການທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນຍັງໄດ້ເນັ້ນໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມຈໍາເປັນໃນການຂະຫຍາຍການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ໄປສູ່ຕໍາແໜ່ງງານອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການໂຮງແຮມ ແລະ ການທ່ອງທ່ຽວ. ໂດຍປະຕິບັດຕາມ ATSP 2016-2025, ອາຊຽນໄດ້ກໍານົດວິໄສທັດສໍາລັບປີ 2025: “ໃນປີ 2025, ອາຊຽນຈະກາຍເປັນຈຸດໝາຍປາຍທາງການທ່ອງທ່ຽວທີ່ມີຄຸນນະພາບ, ມີເອກະລັກສະເພາະ, ມີຄວາມຫລາກຫລາຍ ແລະ ຈະເນັ້ນໃສ່ການພັດທະນາການທ່ອງທ່ຽວແບບມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ມີຄວາມຍືນຍົງ, ມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ເທົ່າທຽມກັນ ເພື່ອເປັນການປະກອບສ່ວນອັນສໍາຄັນ ໃຫ້ແກ່ຄວາມຜາສຸກດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຂອງປະຊາຊົນອາຊຽນ.”

## 2.4 ພື້ນຖານຂອງ ACCSTP

ມາດຕະຖານສະມັດຖະພາບວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວລວມອາຊຽນແມ່ນມາດຖານຕໍ່າສຸດຂອງມາດຕະຖານສະມັດຖະພາບສໍາລັບແຕ່ລະຕໍາແໜ່ງງານທີ່ລະບຸຢູ່ໃນສັນຍາ MRA-TP ແນໃສ່ເພື່ອຍົກລະດັບການບໍລິການໃນຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວໃຫ້ດີຂຶ້ນ ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການພັດທະນາສັນຍາ MRA-TP ຢູ່ໃນປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ.

### 2.4.1 ຂອບເຂດຂອງຂອບ ACCSTP

ການສ້າງຂອບ ACCSTP ໃນປີ 2004-2005, ກອງປະຊຸມວິຊາການວ່າດ້ວຍການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ (ATFTMD) ໄດ້ລະບຸມາດຕະຖານສະມັດຖະພາບຕໍ່າສຸດທີ່ມີຄວາມຈໍາເປັນຕໍ່ແຕ່ລະຕໍາແໜ່ງງານຢູ່ພາຍໃນຂອບເຂດຕ່າງໆ ດັ່ງຂ້າງລຸ່ມນີ້:

- ສູດມາດຕະຖານສະມັດຖະພາບວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວລວມຂອງຂອບ ACCSTP ຕ້ອງສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້ ເພື່ອໃຫ້ມີການຮັບຮອງໃນລະດັບສາກົນ.
- ຂອບ ACCSTP ແມ່ນຕົວຫານລວມທີ່ດີທີ່ສຸດ ຫຼື ພາສາທົ່ວໄປ ເພື່ອສ້າງຄວາມສົນໃຈໃຫ້ແກ່ປະຊາຄົມອາຊຽນ.

- ຂອບ ACCSTP ລວມເອົາແຕ່ສະມັດຖະພາບໃນປັດຈຸບັນ, ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ນຳໃຊ້ໄດ້ກັບບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ. ໃຊ້ 'ວິທີການຫຼັກ' ເພື່ອ ຈັດສະມັດຖະພາບໃຫ້ເຂົ້າກັນ (ລະຫວ່າງບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ); ແລະ
- ຂອບ ACCSTP ທີ່ໄດ້ຕົກລົງເຫັນດີຮ່ວມກັນແລ້ວ, ແຕ່ລະປະເທດສະມາ ຊິກອາຊຽນ ຫຼື ອຸດສາຫະກຳອາດເລືອກເພີ່ມສະມັດຖະພາບອື່ນທີ່ອາດມີ ຄວາມຈຳເປັນເພື່ອໃຫ້ມີຄວາມເໝາະສົມກັບມາດຖານພາຍໃນປະເທດຂອງ ຕົນ (ໃນເວລາອັນຄວນ).

## 2.5 ຄວາມສຳຄັນຂອງຂອບສະມັດຖະພາບ

ACCSTP ແມ່ນຂຶ້ນກັບແນວຄວາມຄິດຂອງສະມັດຖະພາບ ເຊັ່ນ: ທຸກຄົນຕ້ອງມີ ຄວາມຮູ້, ທັກສະ ແລະ ຄຸນສົມບັດ ເພື່ອປະຕິບັດວຽກງານໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ. ສະ ມັດຖະພາບແມ່ນຜົນໄດ້ຮັບຈາກການປະຕິບັດວຽກງານທັງໝົດ ແລະ ໃນກໍລະນີ ACCSTP ກ່ຽວຂ້ອງກັບລະບົບໃດໜຶ່ງ ຫຼື ມາດຕະຖານຕໍ່າສຸດທີ່ຕ້ອງການເພື່ອປະຕິ ບັດວຽກງານໃຫ້ມີປະສິດທິພາບຕາມທີ່ກຳນົດໄວ້. 'ຂອບສະມັດຖະພາບ' ແມ່ນໂຄງ ສ້າງທີ່ກຳນົດແຕ່ລະສະມັດຖະພາບ (ເຊັ່ນ: ການແກ້ໄຂບັນຫາ, ການແຈ້ງແຂກເຂົ້າ ພັກໂຮງແຮມ ຫຼື ການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນ) ລ້ວນແລ້ວແຕ່ມີຄວາມຈຳເປັນໃນ ການເຮັດວຽກແຕ່ລະຢ່າງໃນອົງການທ່ອງທ່ຽວໃດໜຶ່ງ ຫຼື ພາກສ່ວນໃດໜຶ່ງຂອງອົງ ການໃດໜຶ່ງ.

## 2.6 ໂຄງສ້າງຂອງມາດຕະຖານສະມັດຖະພາບ

ມາດຕະຖານສະມັດຖະພາບປະກອບມີຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະສະເພາະທີ່ຈຳເປັນເພື່ອ ປະຕິບັດວຽກງານໃຫ້ບັນລຸຜົນສຳເລັດຢູ່ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກນັ້ນ ແລະ ມາດຕະຖານ ທີ່ຈຳເປັນຕໍ່ການປະຕິບັດວຽກງານ ຊຶ່ງໄດ້ຈັດເປັນໜ່ວຍ, ແຕ່ລະໜ່ວຍກໍ່ຈະມີລະຫັດ ແລະ ຊື່ຫົວຂໍ້. ມາດຕະຖານສຳລັບການໂຮງແຮມ ແລະ ທ່ອງທ່ຽວກວມເອົາທັງວິຊາທີ່ ວ່າໄປຂອງທຸກຂະແໜງການ (ຕົວຢ່າງ: ການສື່ສານ, ການເປັນຜູ້ນຳ, ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນອາຊີບ) ແລະ ວິຊາສະເພາະຂະແໜງການ.

ຂອບ ACCSTP ປະກອບມີມາດຕະຖານສະມັດຖະພາບລວມຕໍ່າສຸດທີ່ຄວນໃຊ້ໃຫ້ ກ້ວາງຂວາງຢູ່ໃນພາກພື້ນເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຄວາມຮູ້, ທັກສະ ແລະ ຄຸນສົມບັດ (ສະມັດຖະ ພາບ) ຂອງວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວທີ່ຈະຖືກປະເມີນ, ຮັບຮອງ ແລະ ສາມາດທຽບຄຸນວຸທິ ຢູ່ໃນບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນອື່ນເພື່ອສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA- TP.



## 2.7 ພະແນກແຮງງານລວມ

ACCSTP ແມ່ນຈັດຕາມຂຸດສະມັດຖະພາບທີ່ຈຳເປັນຕໍ່ວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ ທີ່ມີຄຸນ ວຸທິທີ່ເໝາະສົມທີ່ຕ້ອງການຊອກ ວຽກເຮັດຢູ່ຕາມພະແນກແຮງງານຕ່າງໆ ຖືວ່າເປັນ ປະເດັນທົ່ວໄປທົ່ວຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວຢູ່ໃນປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ.

### 2.7.1 ສະມັດຖະພາບຕໍ່າສຸດ

ການປະຕິບັດຕາມສະມັດຖະພາບ “ຕໍ່າສຸດ” ເຫຼົ່ານີ້ຈະເປັນບ່ອນອີງ ຫຼື ເກນມາດຕະ ຖານທີ່ສຳຄັນສຳລັບທຸກຄົນທີ່ຕ້ອງການສະໝັກຕຳແໜ່ງງານໃດໜຶ່ງຢູ່ໃນປະເທດສະ ມາຊິກອາຊຽນໃດໜຶ່ງ. ຄຳວ່າ ຕໍ່າສຸດ ຫຼື ຕໍ່າ ໝາຍເຖິງທັກສະພື້ນຖານທີ່ຈຳເປັນສຳ ລັບລາຍລະອຽດຂອງວຽກງານສະເພາະໃດໜຶ່ງ ຊຶ່ງເປັນປະໂຫຍດຫຼາຍໃນການກຳນົດ ມາດຖານ ຫຼື ມາດຕະຖານໃນການປະຕິບັດວິຊາຊີບ. ໃນຂອບ ACCSTP, ສະມັດ ຖະພາບຕໍ່າສຸດທີ່ຕ້ອງການແມ່ນຈັດຕາມຂອບມາດຕະຖານໂດຍການນຳໃຊ້ພະແນກ ແຮງງານລວມ ດັ່ງທີ່ໄດ້ສະແດງຢູ່ໃນຕາຕະລາງ 2:

ຕາຕະລາງ 2: 32 ຕຳແໜ່ງງານ ແລະ 6 ພະແນກແຮງງານໂດຍລວມ

| ສາຂາໂຮງແຮມ             |                                  |                         |  | ສາຂາທ່ອງທ່ຽວ                     |                                  |
|------------------------|----------------------------------|-------------------------|--|----------------------------------|----------------------------------|
| ພະແນກບໍລິ ການສ່ວນ ໜ້າ  | ພະແນກແມ່ ເຮືອນ                   | ພະແນກປຸງ ແຕ່ງອາຫານ      | ພະແນກບໍລິ ການອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງດື່ມ          | ພະແນກທຸລະ ກິດການທ່ອງ ທ່ຽວ        | ພະແນກບໍລິຫານ ທຸລະກິດການ ທ່ອງທ່ຽວ |
| ຜູ້ຈັດການພະ ແນກສ່ວນໜ້າ | ຜູ້ຈັດການພະແນກແມ່ ເຮືອນ          | ຫົວໜ້າພໍ່ຄົວ            | ຜູ້ຈັດການພະແນກ ບໍລິການອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງດື່ມ | ຜູ້ຈັດການທົ່ວໄປ                  | ຜູ້ຈັດການຝ່າຍຜະລິດ ຕະພັນ         |
| ຫົວໜ້າໜ່ວຍງານ ສ່ວນໜ້າ  | ຜູ້ຈັດການຝ່າຍຊັກລົດ              | ພໍ່ຄົວ                  | ຜູ້ຈັດການທ້ອງອາ ຫານ ແລະ ເຄື່ອງ ດື່ມ        | ຮອງຜູ້ຈັດການທົ່ວໄປ               | ຜູ້ຈັດການຝ່າຍຂາຍ ແລະ ການຕະຫຼາດ   |
| ພະນັກງານຮັບຕ ອັນ       | ຫົວໜ້າໜ່ວຍງານປະ ຈຳຊັ້ນ           | ຜູ້ຊ່ວຍພໍ່ຄົວ           | ຫົວໜ້າພະນັກງານ ເສີບ                        | ທີ່ປຶກສາການທ່ອງ ທ່ຽວລະດັບບໍລິຫານ | ຜູ້ຈັດການພະແນກບັນ ຊີ             |
| ພະນັກງານຮັບໂທ ລະສັບ    | ພະນັກງານຊັກເຄື່ອງ                | ພໍ່ຄົວປະຈຳແຕ່ລະ ພາກສ່ວນ | ພະນັກງານປະສົມ ເຫຼົ້າ                       | ທີ່ປຶກສາການທ່ອງທ່ຽວ              | ຜູ້ຈັດການພະແນກປີ້                |
| ພະນັກງານຫ້ວຍ ເປົາ      | ພະນັກງານທຳຄວາມສະ ອາດທ້ອງພັກ      | ພໍ່ຄົວເຂົ້າໜົມ          | ພະນັກງານເສີບ                               | ພະແນກທ່ອງ ທ່ຽວ                   | ຜູ້ຈັດການພະແນກທ່ອງ ທ່ຽວ          |
|                        | ພະນັກງານທຳຄວາມ ສະອາດເຂດສາທາລະ ນະ | ພະນັກງານອົບເຂົ້າໜົມ     |  |                                  |                                  |
|                        |                                  | ພະນັກງານຊອບຊັ້ນ         |  |                                  |                                  |

ບັນດາຕໍາແໜ່ງງານທີ່ລະບຸຢູ່ແຕ່ລະພະແນກແຮງງານແມ່ນມີລະດັບຄວາມສາມາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບແຕກຕ່າງກັນຊຶ່ງບາງຕໍາແໜ່ງອາດຕ້ອງການການຝຶກອົບຮົມ ດ້ານວິຊາຊີບແຕ່ບາງຕໍາແໜ່ງພຽງແຕ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມໄລຍະສັ້ນພຽງແຕ່ ໜຶ່ງ (1) ຫຼື ສອງ (2) ອາທິດ ຫຼື ການຝຶກອົບຮົມໃນເວລາປະຕິບັດໜ້າທີ່ກໍ່ຖືວ່າພຽງພໍ ແລ້ວ.

### **2.7.2 ການກຳນົດຕໍາແໜ່ງວຽກ**

ຫຼັກການໃນການກຳນົດຕໍາແໜ່ງວຽກຄືບາງຕໍາແໜ່ງກໍ່ສາມາດກຳນົດໄດ້ຊຶ່ງບາງຄົນສາມາດປະຕິບັດໜ້າທີ່ຕ່າງໆທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບສູງໂດຍບໍ່ໄດ້ຜ່ານການສຶກສາທີ່ເປັນທາງການ. ນີ້ແມ່ນເປັນກໍລະນີທີ່ເກີດຂຶ້ນຢູ່ໃນອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວທີ່ຜູ້ຈັດການຈຳນວນໜຶ່ງໄດ້ຮັບການສຶກສາທີ່ເປັນທາງການພຽງແຕ່ໜ້ອຍດຽວເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ສາມາດປະຕິບັດວຽກງານໄດ້ດີຫຼາຍ ແລະ ມີປະສິບການຫຼາຍດ້ານອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ. ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ, ບໍ່ໄດ້ໝາຍຄວາມວ່າການສຶກສາທີ່ເປັນທາງການໃນລະດັບຜູ້ບໍລິຫານຂັ້ນສູງບໍ່ມີຄວາມສຳຄັນ, ແຕ່ປະສິບການໃນການເຮັດວຽກໃນອຸດສາຫະກຳແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນຫຼາຍຢູ່ໃນທຸກຂະບວນການຈ້າງແຮງງານ.

ໜຶ່ງໃນສິ່ງຈູງໃຈທີ່ຈະສະໜອງໃຫ້ແກ່ວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວຜູ້ທີ່ມີປະສິບການເຮັດວຽກຫຼາຍແຕ່ບໍ່ໄດ້ຜ່ານການສຶກສາທີ່ເປັນທາງການເທົ່າທີ່ຄວນແມ່ນສາມາດເຂົ້າປະເມີນໂດຍຜ່ານລະບົບການປະເມີນຄວາມຮູ້ກ່ອນເຂົ້າຮຽນ/ລະບົບທຽບໂອນ (RPL) ແລະ ປັບຄຸນວຸດທິຂອງເຂົາເຈົ້າໃຫ້ເທົ່າທຽມກັບລະດັບການສຶກສາທີ່ເປັນທາງການໄດ້. ລະບົບນີ້ແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງຂອງແຜນງານການຮຽນໄລຍະຍາວເພື່ອຮັກສາພະນັກງານໃຫ້ເຮັດວຽກຢູ່ໃນອຸດສາຫະກຳນັ້ນດົນໆໂດຍມີການຮັບຮອງເອົາຄຸນວຸດທິຂອງເຂົາເຈົ້າ. ລະບົບທຽບໂອນ (RPL) ແມ່ນຈະໄດ້ອະທິບາຍຢ່າງລະອຽດຢູ່ໃນຂໍ້ຕໍ່ໄປ.

### **2.7.3 ພະແນກແຮງງານ**

ຄຳວ່າພະແນກແຮງງານອາດມີຄວາມເຂົ້າໃຈຜິດໜ້ອຍໜຶ່ງຢູ່ໃນບາງໜ້າວຽກຊຶ່ງເປັນວຽກທີ່ຕ້ອງປະຕິບັດຕາມໜ້າວຽກ ແລະ ໜັກໜ່ວງພິສິມຄວນ, ແຕ່ການແບ່ງຕໍາແໜ່ງງານຫຼາຍຕໍາແໜ່ງແມ່ນມີຄວາມຊັດເຈນໃນລະດັບຫົວໜ້າໜ່ວຍງານ ຫຼື ຜູ້ຈັດການ.

## **2.8 ສະມັດຖະພາບຫຼັກ, ພື້ນຖານ ແລະ ສະເພາະວິຊາຊີບ**

ມາດຕະຖານສະມັດຖະພາບສຳລັບວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວໄດ້ລະບຸໄວ້ຢູ່ໃນຂອບ ACCSTP ແມ່ນມາດຕະຖານສະມັດຖະພາບລວມຕໍາສຸດທີ່ສາມາດຮັບໄດ້ຈາກອຸດສາຫະກຳ ແລະ ຜູ້ປະກອບການເພື່ອເຮັດໃຫ້ມາດຕະຖານດ້ານທັກສະຂອງບຸກຄົນທີ່ມີ

ຄຸນວຸດທິທີ່ເໝາະສົມຖືກຮັບຮອງ ແລະ ປະເມີນຢ່າງຍຸດຕິທຳຢູ່ໃນປະເທດສະມາຊິກ ອາຊຽນ. ນີ້ແມ່ນກົນໄກທີ່ຈຳເປັນຫຼາຍໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ໃຫ້ ມີປະສິດທິພາບ.

ໃນຂອບ ACCSTP, ໄດ້ຈັດສະມັດຖະພາບອອກເປັນ ສາມ (3) ປະເພດ ເຊັ່ນ: ສະ ມັດຖະພາບຫຼັກ, ພື້ນຖານ ແລະ ສະເພາະວິຊາຊີບ.

### **2.8.1 ສະມັດຖະພາບຫຼັກ**

ສະມັດຖະພາບຫຼັກທີ່ອຸດສາຫະກຳເຫັນດີແມ່ນສິ່ງຈຳເປັນຕ້ອງມີຖ້າບຸກຄົນໃດໜຶ່ງຈະ ຖືກຍອມຮັບວ່າໄດ້ສະມັດຖະພາບຕາມພະແນກແຮງງານສະເພາະໃດໜຶ່ງ. ສະມັດຖະ ພາບເຫຼົ່ານີ້ເຊື່ອມຕໍ່ໂດຍກົງກັບໜ້າວຽກຫຼັກລວມທັງໜ່ວຍສະມັດຖະພາບຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ‘ເຮັດວຽກກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ລູກຄ້າຢ່າງມີປະສິດທິພາບ’ ແລະ ‘ປະຕິບັດຕາມ ຂັ້ນຕອນສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນອາຊີບ’.

### **2.8.2 ສະມັດຖະພາບພື້ນຖານ**

ສະມັດຖະພາບພື້ນຖານທີ່ອຸດສາຫະກຳເຫັນດີແມ່ນສິ່ງຈຳເປັນຕ້ອງມີຖ້າບຸກຄົນໃດໜຶ່ງ ຈະຖືກຍອມຮັບວ່າໄດ້ສະມັດຖະພາບຢູ່ພະແນກແຮງງານທີ່ສອງ. ສຳລັບ ‘ທັກສະ ແຫ່ງຊີວິດ’ ບາງຄັ້ງກໍ່ໃຊ້ເພື່ອອະທິບາຍສະມັດຖະພາບເຫຼົ່ານີ້ລວມທັງໜ່ວຍສະມັດຖະ ພາບຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ‘ນຳໃຊ້ເຄື່ອງມື ແລະ ເທັກໂນໂລຢີທາງທຸລະກິດທົ່ວໄປ’ ແລະ ‘ດຳ ເນີນ ແລະ ແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ’.

### **2.8.3 ສະມັດຖະພາບສະເພາະອາຊີບ**

ສະມັດຖະພາບສະເພາະທີ່ລົງເລິກຕາມພາລະບົດບາດ ຫຼື ໜ້າທີ່ຕ່າງໆ ຢູ່ໃນພະແນກ ແຮງງານ ລວມທັງທັກສະ ແລະ ຄວາມຮູ້ສະເພາະ (ຮູ້ວິທີເຮັດ) ເພື່ອປະຕິບັດວຽກງານ ໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ ເຊັ່ນ: ‘ໄດ້ຮັບ ແລະ ດຳເນີນການຈອງ, ສະໜອງການບໍລິການແມ່ ເຮືອນໃຫ້ແກ່ແຂກ ແລະ ດຳເນີນເຄື່ອງໃຊ້ຢູ່ໃນບາ’. ສະມັດຖະພາບເຫຼົ່ານີ້ອາດເປັນສະ ມັດຖະພາບພື້ນຖານຕໍ່ພະແນກແຮງງານໂດຍລວມ ຫຼື ເປັນສະມັດຖະພາບສະເພາະຕໍ່ ພາລະບົດບາດ, ລະດັບ ຫຼື ໜ້າວຽກຢູ່ໃນພະແນກແຮງງານນັ້ນ.

## **3. ຫຼັກສູດການທ່ອງທ່ຽວລວມອາຊຽນ**

### **3.1 ພາກສະເໜີ**

CATC ແມ່ນຫຼັກສູດລວມທີ່ໄດ້ຮັບຮອງເອົາວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ (ATPs) ທີ່ ໄດ້ຕົກລົງເຫັນດີຈາກບັນດາລັດຖະມົນຕີທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ ແລະ ບັນດາອົງການ

NTOs ອາຊຽນ. ແນວຄວາມຄິດດັ່ງກ່າວນີ້ສ້າງຂຶ້ນຕາມບັນດາແນວຄວາມຄິດລິເລີ່ມຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ແຜນປະຕິບັດງານວຽງຈັນ (VAP), ສັນຍາການທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ (ATA) ແລະ ແຜນຍຸດທະສາດສໍາລັບການເຊື່ອມໂຍງຂອງຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວ (RITS). CATC ເຊື່ອມໂຍງກັບຂອບຄຸນວຸດທິ ແລະ ລະບົບການຮັບຮອງທັກສະອາຊຽນ (RQFSRS).

### 3.1.3 ຫຼັກການໃນການອອກແບບ

ຫຼັກສູດດັ່ງກ່າວອອກແບບໃຫ້ແທດເໝາະກັບອຸດສາຫະກຳ, ມີເນື້ອໃນດີ ແລະ ດັດປັບໄດ້ ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຕາມເງື່ອນໄຂຂອງປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ. ຫຼັກສູດດັ່ງກ່າວຂຶ້ນຢູ່ກັບບັນດາສະມັດຖະພາບທີ່ຕົກລົງຮ່ວມກັນ ແລະ ຮັບຮອງເອົາໂດຍບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ແລະ ການນຳໃຊ້ບັນດາໜ່ວຍສະມັດຖະພາບທີ່ລະບຸຢູ່ໃນ ACCSTP ເພື່ອເຮັດໃຫ້ຄຸນວຸດທິກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ທັງຜູ້ຮຽນ ແລະ ອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ.

### 3.2 ຫຼັກສູດການທ່ອງທ່ຽວລວມອາຊຽນ

CATC ປະກອບມີ 6 ພະແນກແຮງງານ ເຊັ່ນ: ພະແນກແມ່ເຮືອນ, ພະແນກບໍລິການສ່ວນໜ້າ, ພະແນກປຸງແຕ່ງອາຫານ, ພະແນກບໍລິການອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງດື່ມ, ພະແນກທຸລະກິດການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ພະແນກບໍລິຫານທຸລະກິດການທ່ອງທ່ຽວ. CATC ແລະ ຂອບຄຸນວຸດທິ ແລະ RQFSRS ແມ່ນມີຄວາມກ່ຽວພັນກັນ. CATC ສົ່ງເສີມ ແລະ ຊ່ວຍການພັດທະນາຂອບການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມເປັນອັນໜຶ່ງອັນດຽວກັນຢູ່ໃນພາກພື້ນອາຊຽນ, ຂະນະທີ່ຂອບຄຸນວຸດທິ ແລະ ລະບົບການຮັບຮອງທັກສະອາຊຽນ ສົ່ງເສີມ ແລະ ຊ່ວຍການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ຊຶ່ງຈະຊ່ວຍອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ມີສີ່ມີ ແລະ ປະກອບສ່ວນໃສ່ການເຊື່ອມໂຍງດ້ານເສດຖະກິດຂອງພາກພື້ນ.

### 3.3 ຫຼັກການສໍາລັບ CATC

CATC ສ້າງຕາມຮູບແບບການຝຶກອົບຮົມທີ່ເນັ້ນໃສ່ສະມັດຖະພາບ (CBT) ທີ່ຮັບຮູ້ໂດຍທົ່ວໂລກ ຊຶ່ງເປັນວິທີການຮຽນ-ການສອນ/ການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບທີ່ໄດ້ຜົນດີທີ່ສຸດ. CBT ແມ່ນການຝຶກອົບຮົມທີ່ເຮັດໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮຽນໄດ້ທັກສະ, ຄວາມຮູ້ ແລະ ຄຸນສົມບັດທີ່ຈຳເປັນເພື່ອໃຫ້ໄດ້ສະມັດຖະພາບຕາມມາດຕະຖານສະມັດຖະພາບຂອງອຸດສາຫະກຳທີ່ກຳນົດ ແລະ ຮັບຮອງແລ້ວ. ຮູບແບບນີ້ແມ່ນເໝາະສົມທີ່ສຸດກັບການທ່ອງທ່ຽວຊຶ່ງ ‘ຄຸນສົມບັດ’ ແມ່ນອົງປະກອບທີ່ສໍາຄັນທີ່ສຸດສໍາລັບວຽກງານຕ່າງໆ ທີ່ມີການຕິດຕໍ່ ແລະ ບໍລິການລູກຄ້າ.

### 3.3.2 ຂອບວຽກ CATC

CATC ແນໃສ່ເພື່ອສະໜອງຮູບແບບການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບທີ່ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ໃຊ້ການໄດ້ ແລະ ເປັນຜົນດີໃຫ້ແກ່ອຸດສາຫະກຳ, ນັກຮຽນ ແລະ ສະຖາບັນການສຶກສາ. ຮູບແບບດັ່ງກ່າວມີຄວາມງ່າຍ ແລະ ຕໍ່ເນື່ອງກັບພະແນກແຮງງານທີ່ສອງ ເຊັ່ນ: ພະແນກແມ່ເຮືອນ, ພະແນກບໍລິການສ່ວນໜ້າ, ພະແນກປຸງແຕ່ງອາຫານ, ພະແນກບໍລິການອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງດື່ມ, ພະແນກທຸລະກິດການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ພະແນກບໍລິຫານທຸລະກິດການທ່ອງທ່ຽວ. ຫຼັກສູດດັ່ງກ່າວປະກອບມີຄຸນວຸດທິຢູ່ໃນແຕ່ລະພະແນກແຮງງານແຕ່ລະດັບໃບຢັ້ງຢືນ II ຈົນຮອດລະດັບໃບປະກາດຊັ້ນສູງ (Advanced Diploma).

ຂອບຫຼັກສູດແມ່ນ:

- ເນັ້ນໃສ່ອຸດສາຫະກຳ – ບັນດາໜ່ວຍສະມັດຖະພາບ ແລະ ເນື້ອໃນສຳລັບແຕ່ລະໜ່ວຍແມ່ນໄດ້ກຳນົດໂດຍອຸດສາຫະກຳ ເຊັ່ນ: ຄຸນວຸດທິຈະສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງອຸດສາຫະກຳເພື່ອເຮັດໃຫ້ຄຸນວຸດທິກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ເປັນປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ທັງນັກຮຽນ ແລະ ອຸດສາຫະກຳ;
- ມີການຜ່ອນສັ້ນຜ່ອນຍາວ – ເຮັດໃຫ້ນັກຮຽນ, ອຸດສາຫະກຳ ແລະ ສະຖາບັນການຮຽນ-ການສອນມີລະດັບການຜ່ອນສັ້ນຜ່ອນຍາວຫຼາຍທີ່ສຸດໃນການເລືອກບັນດາໜ່ວຍສະມັດຖະພາບສຳລັບແຕ່ລະຄຸນວຸດທິເຊັ່ນ: ບັນດາພາກສ່ວນຕ່າງໆສາມາດເລືອກໄດ້ດ້ວຍຕົນເອງບົນພື້ນຖານເປັນແຕ່ລະກໍລະນີທີ່ມີການປະສົມປະສານໜ່ວຍຕ່າງໆ ທີ່ຈະເອົາລວມເຂົ້າໃສ່ກັນເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຕາມມາດຖານຄຸນວຸດທິໃດໜຶ່ງ; ແລະ
- ມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ດີ - ມີການໄຫຼວຽນທີ່ດີລະຫວ່າງບັນດາຄຸນວຸດທິຕ່າງໆ: ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກດັ່ງກ່າວນີ້ຊ່ວຍເຮັດໃຫ້ມີຄວາມກ້າວໜ້າໂດຍຜ່ານຄຸນວຸດທິຕ່າງໆ, ເຮັດໃຫ້ມີການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແລະ ເຮັດໃຫ້ນັກຮຽນສາມາດໄດ້ຮັບຄຸນວຸດທິລະດັບສູງຂຶ້ນໄປຮອດລະດັບຜູ້ຈັດການໃນຂະນະທີ່ຍັງປະຕິບັດໜ້າທີ່ຢູ່.

### 3.4 ໂຄງສ້າງຂອງ CATC

CATC ປະກອບມີ ຫ້າ (5) ລະດັບຄຸນວຸດທິ ກວມເອົາ ຫົກ (6) ພະແນກແຮງງານທີ່ສະໜອງດ້ານວິຊາຊີບຢູ່ໃນແຕ່ລະພະແນກແຮງງານຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງອຸດສາຫະກຳ. ໃນທຸກໆກໍລະນີ, ໃບຢັ້ງຢືນ II ລວມເອົາໃບຢັ້ງຢືນ I ເຂົ້າໃສ່ກັນຕາມຄຳແນະນຳຂອງບັນດາປະເທດຕ່າງໆ. ຕາຕະລາງ 3-1 ອະທິບາຍແຕ່ລະລະດັບຄຸນວຸດທິທັງ ຫ້າ (5) ລະດັບ.

**ຕາຕະລາງ 3-1: ຄຸນຈຸດທິ ແລະ ລາຍລະອຽດຂອງສະມັດຖະພາບທີ່ນຳໃຊ້ຢູ່ແຕ່ລະລະດັບ**

| ລະດັບຂອບຄຸນຈຸດທິ                                   | ຕົວຊີ້ວັດລະດັບ  |
|--|---|
| <b>ລະດັບ 5 - ໃບປະກາດຊັ້ນສູງ (Advanced Diploma)</b> | <b>ມີປະສົບການ, ຄວາມຮູ້ກ້ວາງຂວາງ, ສະມັດຖະພາບສະເພາະ ແລະ ທັກສະບໍລິຫານຂັ້ນສູງ</b>   |
|  | ການນຳໃຊ້ເຕັກນິກ, ຫົວຄິດປະດິດສ້າງ, ແນວຄວາມຄິດ ຫຼື ລະດັບຜູ້ຈັດການລ້ວນແລ້ວແຕ່ມີຢູ່ຕາມສະມັດຖະພາບບໍ່ວ່າແບບກ້ວາງຂວາງ ຫຼື ສະເພາະ ແລະ ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເນັ້ນໃສ່ວຽກງານຫຼາຍກ່ວາ                                    |
| <b>ລະດັບ 4 - ໃບປະກາດຊັ້ນກາງ (Diploma)</b>          | <b>ສະມັດຖະພາບສະເພາະ ແລະ ທັກສະການບໍລິຫານຂັ້ນສູງ</b>  |
|  | ຖືວ່າເປັນພື້ນຖານທາງທິດສະດີທີ່ດີ ແລະ ປະກອບມີບັນດາສະມັດຖະພາບສະເພາະ, ເຕັກນິກ ຫຼື ດ້ານການບໍລິຫານທີ່ໃຊ້ເພື່ອວາງແຜນ, ປະຕິບັດ ແລະ ປະເມີນຕີລາຄາວຽກງານຂອງຕົນເອງ ແລະ ບຸກຄົນອື່ນ                                 |
| <b>ລະດັບ 3 - ໃບຍັງຍົນ IV</b>                       | <b>ສະມັດຖະພາບດ້ານວິຊາການທີ່ດີ ແລະ ທັກສະການຄຸມງານ</b>  |
|  | ການນຳໃຊ້ເຕັກນິກທີ່ຊັບຊ້ອນຫຼາຍຂຶ້ນລວມທັງສະມັດຖະພາບທີ່ຕ້ອງການດ້ານຄວາມຮູ້ທາງທິດສະດີ, ໃຊ້ກັບວຽກງານທີ່ບໍ່ໄດ້ເຮັດປະຈຳວັນ, ອາດກ່ຽວຂ້ອງກັບການເປັນຜູ້ນຳ, ການບໍລິຫານທຶມ ແລະ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຫຼາຍຂຶ້ນຕໍ່ກັບລູກຄ້າ |
| <b>ລະດັບ 2 - ໃບຍັງຍົນ III</b>                      | <b>ທັກສະຫຼາຍຢ່າງ ແລະ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບການເປັນຜູ້ນຳທຶມງານ</b>  |
|  | ຜູ້ປະກອບການທີ່ມີສິນນຳໃຊ້ສະມັດຖະພາບຫຼາຍຢ່າງຢູ່ໃນຂອບເຂດວຽກຫຼາຍຂຶ້ນ, ສາມາດໃຫ້ຄຳແນະນຳດ້ານວິຊາການ ແລະ ສິ່ງເສີມທຶມງານລວມທັງໜ້າທີ່ຂອງຫົວໜ້າທຶມ   |
| <b>ລະດັບ 1 - ໃບຍັງຍົນ II</b>                       | <b>ທັກສະພື້ນຖານໃນການປະຕິບັດວຽກງານໃນແຕ່ລະວັນຕາມທີ່ກຳນົດໄວ້</b>   |
|  | ຄຸນຈຸດທິໃນການດຳເນີນງານຂັ້ນພື້ນຖານປະກອບມີຫຼາຍໜ້າທີ່/ວຽກງານທີ່ຕ້ອງການຄວາມຮູ້ໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂັ້ນພື້ນຖານ ແລະ ທັກສະໃນການປະຕິບັດວຽກງານມີຈຳກັດຕາມທີ່ກຳນົດໄວ້  |

ສະຫຼຸບແລ້ວ, ຈຳນວນ 52 ຄຸນຈຸດທິຢູ່ໃນ 6 ພະແນກແຮງງານແມ່ນຈັດລວມສຳລັບ CATC ແລະ ຂອບຄຸນຈຸດທິ ແລະ RQFSRS. ເບິ່ງຕາຕະລາງ 3-2 ຢູ່ຂ້າງລຸ່ມນີ້:

**ຕາຕະລາງ 3-2: ການແບ່ງ 52 ຄຸນຈຸດທີ່ຢູ່ໃນ ຫົກ (6) ພະແນກແຮງງານ**

| ພະແນກ                       | ໃບຢັ້ງຢືນ II | ໃບຢັ້ງຢືນ III | ໃບຢັ້ງຢືນ IV | ໃບປະກາດ ຊັ້ນກາງ | ໃບປະກາດ ຊັ້ນສູງ | ລວມ |
|-----------------------------|--------------|---------------|--------------|-----------------|-----------------|-----|
| ແມ່ເຮືອນ                    | 1            | 1             | 1            | 1               | 1               | 5   |
| ບໍລິການສ່ວນໜ້າ              | 1            | 1             | 1            | 1               | 1               | 5   |
| ປຸງແຕ່ງອາຫານ                | 2            | 3             | 3            | 1               | 1               | 10  |
| ບໍລິການອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງດື່ມ | 2            | 2             | 3            | 1               | 1               | 9   |
| ທຸລະກິດການທ່ອງທ່ຽວ          | 3            | 3             | 3            | 1               | 1               | 11  |
| ບໍລິຫານທຸລະກິດການທ່ອງທ່ຽວ   | 2            | 3             | 4            | 2               | 1               | 12  |
| <b>ລວມ</b>                  |              |               |              |                 |                 | 52  |

**3.5 ເນື້ອໃນໂດຍອີງໃສ່ອຸດສາຫະກຳ ແລະ ໜ່ວຍສະມັດຖະພາບ**

ບັນດາຄຸນຈຸດທີ່ລະບຸຢູ່ໃນຂອບວຽກທີ່ສະເໜີມານັ້ນແມ່ນຂຶ້ນຢູ່ກັບໜ່ວຍສະມັດຖະພາບທີ່ສ້າງຂຶ້ນໂດຍອຸດສາຫະກຳທີ່ເຮັດໃຫ້ເນື້ອໃນຂອງການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງອຸດສາຫະກຳຕາມລຳດັບ. ເນື່ອງຈາກວ່າຄຸນຈຸດທີ່ຍົກຂຶ້ນມາໃຫ້ເຫັນລະດັບຕ່າງໆ (ໃບຢັ້ງຢືນ II ຫາ ໃບປະກາດຊັ້ນສູງ). ດັ່ງນັ້ນ, ທາງເລືອກຂອງໜ່ວຍສະມັດຖະພາບທີ່ມີຢູ່ໃນຊຸດຝຶກອົບຮົມນັ້ນແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ ທັງນີ້ກໍເພື່ອຕອບສະໜອງຕໍ່ການປ່ຽນແປງດ້ານຄຸນລັກສະນະນະວຽກຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ຕ້ອງເຮັດໃຫ້ສຳເລັດ.

**3.6 ການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດ**

ຄວາມສຳຄັນດ້ານຄວາມສາມາດແມ່ນຄວາມສະໝັກໃຈຂອງແຕ່ລະຄົນໃນການເລືອກບັນດາໜ່ວຍສະມັດຖະພາບຈາກຊຸດສະມັດຖະພາບໃນການປະຕິບັດວຽກງານວິຊາສະເພາະທີ່ເໝາະສົມກັບສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການໃນການຝຶກອົບຮົມຂອງແຕ່ລະແຫ່ງ ແລະ ຍັງສາມາດຮັບຮອງໜ່ວຍສະມັດຖະພາບທີ່ໄດ້ຮຽນຜ່ານມາແລ້ວ. ໃນນີ້, ຫຼັກສູດນີ້ຍັງສົ່ງເສີມຮູບແບບຂອງການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດ ໂດຍສົ່ງເສີມໃຫ້ຮຽນເພີ່ມເຕີມຜ່ານການຮັບຮອງການຮຽນຮູ້ຢູ່ບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ການຮັບຮອງການຮຽນຮູ້ທີ່ຜ່ານມາ.

**3.6.1 ການສະສົມທັກສະ ແລະ ຄວາມຮູ້**

ຈຸດປະສົມພື້ນຖານຂອງວິທີການນີ້ແມ່ນເພື່ອສະໜອງລະບົບການຮຽນ-ການສອນ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມດ້ານວິຊາຊີບທີ່ເຮັດໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຝຶກສາມາດໄດ້ທັກສະ ແລະ ຄວາມ

ຮູ້ເພີ່ມຂຶ້ນ ເນື່ອງຈາກວ່າເຂົາເຈົ້າໄດ້ຜ່ານລະບົບດັ່ງກ່າວ ແລະ ໄດ້ຄຸນຈຸທິສູງຂຶ້ນກ່ວາເກົ່າ. ສິ່ງນີ້ຈະຊ່ວຍອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການເຄື່ອນຍ້ານແຮງງານຕາມຄຸນຈຸທິ, ຄວາມສາມາດ ແລະ ພະແນກແຮງງານໃຫ້ແກ່ຜູ້ເຂົ້າຝຶກ. ດັ່ງນັ້ນ, ການມີລະບົບທີ່ໄດ້ຕາມຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ສາມາດຕອບສະໜອງຢ່າງວ່ອງໄວຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ປະກອບການທີ່ມີການປ່ຽນແປງ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນທາງເລືອກຂອງໜ່ວຍສະມັດຖະພາບ, ຄວາມສາມາດ ແລະ ພະແນກແຮງງານລົງ.

### **3.7 ສິ່ງທ້າທາຍໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຫຼັກສູດການທ່ອງທ່ຽວລວມອາຊຽນ**

#### **3.7.1 ການປະຖົມນິເທດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ**

ຈຳເປັນຕ້ອງມີການປະຖົມນິເທດ ແລະ ຝຶກອົບຮົມເພື່ອເຮັດໃຫ້ມີຄວາມເຂົ້າໃຈຢ່າງຈະແຈ້ງກ່ຽວກັບຄຸນຈຸດທິທີ່ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ໂດຍສະເພາະແມ່ນບັນດາຜູ້ນຳໃຊ້ທີ່ບໍ່ຄຸ້ນເຄີຍກັບ CBT, ACCSTP ແລະ ຄຸນຈຸດທິຢູ່ໃນ CATC ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນຄວນຄຳນຶງເຖິງວິທີໂຄສະນາ, ແຈ້ງການ, ການສະໜອງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການປະຖົມນິເທດກ່ຽວກັບແຕ່ລະປະເທດ, ແຕ່ບາງຄັ້ງໂດຍລວມກໍ່ມີການແບ່ງປັນຊັບພະຍາກອນ.

#### **3.7.2 ໂຄງການເຊື່ອມຕໍ່**

ຄວາມສຳຄັນຂອງການສ້າງ ‘ໂຄງການເຊື່ອມຕໍ່’ ເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຂອງນັກຮຽນທີ່ກຳລັງສຶກສາຢູ່ ຫຼື ຫາກໍ່ຮຽນຈົບມາໃໝ່. ໂຄງການເຊື່ອມຕໍ່ຈະຊ່ວຍເຮັດໃຫ້ຄຸນຈຸດທິຂອງເຂົາເຈົ້າໄດ້ຮັບການປັບປຸງ ແລະ ຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນໃໝ່ກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງອຸດສາຫະກຳ.

#### **3.7.3 ຂະບວນການໂອນໜ່ວຍກິດ**

ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນຄວນມີລະບົບໂອນໜ່ວຍກິດທີ່ເປັນທາງການເພື່ອເຮັດໃຫ້ບຸກຄົນທີ່ມີຄຸນຈຸດທິໄດ້ຮັບການຮັບຮອງຕາມຈຸດປະສົງຂອງລະບົບໃໝ່. ການໂອນໜ່ວຍກິດຈະເຮັດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າສາມາດປ່ຽນຄຸນຈຸດທິຂອງຕົນຈາກວິຊາຊີບມາເປັນການສຶກສາທາງການສຳລັບບຸກຄົນທີ່ມີປະສົບການຫຼາຍດ້ານອຸດສາຫະກຳທີ່ໄດ້ຮັບການສຶກສາທີ່ເປັນທາງການບໍ່ທັນສູງເທື່ອ.



### 3.7.4 ສັນຍາທີ່ສາມາດເຊື່ອມຕໍ່

ການສ້າງຮູບແບບການເຊື່ອມຕໍ່ທີ່ເໝາະສົມທີ່ນັກຮຽນສາມາດເຊື່ອມຕໍ່ຈາກໃບປະກາດ ຊັ້ນສູງຫາອະນຸປະລິຍາ ແລະ ຄຸນວຸດທິທີ່ສູງຂຶ້ນ, ຕາມສັນຍາກັບບັນດາສະຖາບັນການ ສຶກສາຊັ້ນສູງ.

### 3.7.5 ການປະກັນຄຸນນະພາບ

ກອງເລຂາພາກພື້ນສໍາລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ມີບົດບາດສໍາຄັນໃນ ການຮັບປະກັນມາດຕະຖານຕໍ່າສຸດທີ່ໄດ້ຕົກລົງຮ່ວມກັນ ໂດຍຜ່ານກົນໄກສໍາລັບຄູ ຝຶກ, ຄູປະເມີນຜົນ, ອຸປະກອນຝຶກອົບຮົມ ແລະ ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກຕ່າງໆ, ໂຄງການຝຶກອົບຮົມ, ຂັ້ນຕອນການປະເມີນຜົນ, ລະດັບທົ່ວໄປຂອງການເປັນມີອາຊີບ ແລະ ເງື່ອນໄຂອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

#### ເອກະສານອ້າງອີງ:

- ບົດລາຍງານດ້ານວິຊາການກ່ຽວກັບ ຂັ້ນສຸດທ້າຍ ຂອງ CATC ແລະ ລະບົບ ຮັບຮອງເອົາທັກສະໃນລະດັບພາກພື້ນ (RQFSRS)

## 4. ການປະເມີນຜົນສະມັດຖະພາບ

### 4.1 ພາກສະເໜີ

CBT ແລະ ການປະເມີນຜົນຕາມສະມັດຖະພາບ (CBA) ເນັ້ນໃສ່ສິ່ງທີ່ບຸກຄົນສາ ມາດເຮັດໄດ້ ຫຼື ຕາມເງື່ອນໄຂທີ່ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກກຳນົດໄວ້. ສະມັດຖະພາບໝາຍ ເຖິງຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ແລະ ໜ້າທີ່ສະເພາະເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຕາມ ມາດຕະຖານຂອງການປະຕິບັດວຽກງານຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກນັ້ນໄດ້ຕາມທີ່ກຳນົດ ໄວ້. ອາຊຽນໄດ້ຮັບ ຮອງເອົາລະບົບ CBT/CBA ເພື່ອເຮັດໃຫ້ປະເທດສະມາຊິກສາ ມາດຜະລິດແຮງງານທີ່ອຸດສາຫະກຳທ່ອງທ່ຽວຕ້ອງການ. ດັ່ງນັ້ນ, ສິ່ງນີ້ຈຶ່ງເພີ່ມໂອກາດ ໃນການຈ້າງງານໃຫ້ແກ່ຜູ້ເຂົ້າຝຶກອົບຮົມ. CBA ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເກັບກຳຫຼັກຖານ ແລະ ຕັດສິນວ່າແຮງງານນັ້ນສາມາດປະຕິບັດວຽກງານໄດ້ຕາມໜ້າທີ່ຂອງຕົນຕາມມາດ ຕະຖານສະມັດຖະພາບທີ່ກຳນົດໄວ້ ຫຼື ບໍ່.

### 4.2 ສະມັດຖະພາບ

ສະມັດຖະພາບປະກອບມີຄວາມຮູ້, ທັກສະ ແລະ ຄຸນສົມບັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການມີ ສ່ວນຮ່ວມທີ່ມີປະສິດທິພາບ, ມີຄວາມສະໝໍ່າສະເໝີຕະຫຼອດເວລາ ແລະ ມີສະພາບ ແວດລ້ອມເຮັດວຽກທີ່ດີ. ທັກສະ ແລະ ຄວາມຮູ້ທີ່ຈຳເປັນສາມາດແຍກ ຫຼື ໂຮມເຂົ້າ ໃສ່ກັນກໍ່ໄດ້.

- ຄວາມຮູ້ ໝາຍເຖິງສິ່ງທີ່ບຸກຄົນຕ້ອງຮູ້ເພື່ອປະຕິບັດວຽກງານໃຫ້ມີປະສິດທິພາບຕາມທີ່ກຳນົດໄວ້.
- ທັກສະ ໝາຍເຖິງການນຳໃຊ້ຄວາມຮູ້ເຂົ້າໃສ່ວຽກງານຕ່າງໆ ທີ່ປ່ຽນຄວາມເຂົ້າໃຈເປັນຜົນໄດ້ຮັບຕໍ່ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກນັ້ນ.
- ຄຸນສົມບັດ ໝາຍເຖິງເຫດຜົນຢູ່ເບື້ອງຫຼັງຂອງຄວາມຈຳເປັນໃນການໝູນໃຊ້ຄວາມຮູ້ ຫຼື ທັກສະເຂົ້າໃສ່ການປະຕິບັດວຽກງານໃດໜຶ່ງ.

ສະມັດຖະພາບກວມເອົາທຸກດ້ານຂອງການປະຕິບັດວຽກງານ ແລະ ກ່ຽວຂ້ອງກັບ:

- ການປະຕິບັດວຽກງານແຕ່ລະຢ່າງ.
- ການບໍລິການວຽກຕ່າງໆ.
- ການຮັບມືກັບເຫດການທີ່ອາດເກີດຂຶ້ນ.
- ການຮັບມືກັບຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ; ແລະ
- ການເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຄົນອື່ນ.

#### 4.2.1 ໜ່ວຍສະມັດຖະພາບ

ທຸກຄຸນວຸດທິປະກອບມີບັນດາຫົວຂໍ້ຕ່າງໆ ທີ່ເນັ້ນໃສ່ຄວາມສາມາດຂອງຜູ້ເຂົ້າຝຶກເພື່ອປະຕິບັດວຽກງານໃນຂົງເຂດໃດໜຶ່ງພ້ອມກັບຄວາມຮັບຜິດຊອບ ຫຼື ໜ້າທີ່ສະເພາະ. ສຳລັບຈຸດປະສົງຂອງການປະເມີນຜົນ, ACCSTP ນຳໃຊ້ໜ່ວຍສະມັດຖະພາບທີ່ໃຊ້ຢູ່ໃນສະຖານປະກອບການທ່ອງທ່ຽວ. ແຕ່ລະໜ່ວຍສະມັດຖະພາບປະກອບມີມາດຖານໃນການປະຕິບັດວຽກງານທີ່ດີ ເຊັ່ນ:

- ຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະທີ່ເປັນພື້ນຖານຂອງສະມັດຖະພາບ.
- ພາສາ, ການອ່ານອອກຂຽນໄດ້ ແລະ ຄວາມສາມາດດ້ານເລກ; ແລະ
- ມາດຖານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນອາຊີບ.

ແຕ່ລະໜ່ວຍສະມັດຖະພາບຕ້ອງຕິດພັນກັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການປະເມີນຜົນເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີຜົນໄດ້ຮັບສະໜໍາສະເໝີ.

#### 4.2.2 ອົງປະກອບສະມັດຖະພາບ

ອົງປະກອບຂອງສະມັດຖະພາບໝາຍເຖິງຜົນໄດ້ຮັບຫຼັກຢູ່ໃນໜ່ວຍສະມັດຖະພາບ. ບັນດາອົງປະກອບຂອງສະມັດຖະພາບແມ່ນເນື້ອໃນພື້ນຖານຂອງໜ່ວຍສະມັດຖະພາບ ຊຶ່ງໄດ້ລະບຸຜົນໄດ້ຮັບຂອງວຽກງານຕົ້ນຕໍທີ່ມີຢູ່ໃນສະມັດຖະພາບນັ້ນ.

### 4.2.3 ມາດຖານການປະຕິບັດງານ

ມາດຖານການປະຕິບັດງານໝາຍເຖິງມາດຕະຖານຂອງການປະຕິບັດງານທີ່ຕ້ອງໄດ້ສະແດງເຖິງຜົນສໍາເລັດຢູ່ພາຍໃນອົງປະກອບຂອງສະມັດຖະພາບ. ມາດຕະຖານສະທ້ອນເຖິງຄວາມຈໍາເປັນດ້ານທັກສະໃນການປະຕິບັດວຽກງານ. ມາດຖານການປະຕິບັດງານປະກອບມີທັກສະສະເພາະ, ຄວາມຮູ້ ແລະ ຄຸນສົມບັດທີ່ດີ.

### 4.3 ການປະເມີນຜົນຕາມສະມັດຖະພາບ (CBA)

CBA ແມ່ນວິທີການປະເມີນຜົນສະມັດຖະພາບຂອງຜູ້ເຂົ້າຝຶກ ຫຼື ພະນັກງານ. ການປະເມີນຜົນນໍາໃຊ້ແຜນການປະເມີນຜົນຫຼາຍຢ່າງເພື່ອເຮັດໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຝຶກໄດ້ຮັບການປະເມີນຜົນທີ່ສອດຄ່ອງກັບວຽກຕົວຈິງ, ມີຄວາມຍຸດຕິທໍາ, ເຊື່ອຖືໄດ້, ຜ່ອນສົ້ນຜ່ອນຍາວ, ປັບໃຫ້ເໝາະສົມ ແລະ ມີຄວາມຍຸດຕິທໍາໃນຂະບວນການປະເມີນຜົນ.

ການປະເມີນຜົນສາມາດເຮັດໄດ້ຫຼາຍວິທີເຊັ່ນ:

- ປະຕິບັດວຽກງານ – ຢູ່ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.
- ນອກໂມງເຮັດວຽກ – ຢູ່ສະຖາບັນການສຶກສາ ຫຼື ຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການປະເມີນຜົນທີ່ໄດ້ຮັບການຍິ່ງຍິນ.
- ການປະສົມປະສານກັນຂອງທັງສອງຢ່າງນີ້.

ຜູ້ເຂົ້າຝຶກບໍ່ຈໍາເປັນຕ້ອງຂາດວຽກອີກຕໍ່ໄປເປັນໄລຍະເວລາດົນ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຄຸນວຸດທິທີ່ມີການຮັບຮອງ ແລະ ຮັບຮູ້ເປັນທາງການ.

#### 4.3.1 ຫຼັກການຂອງ CBA

CBA ແມ່ນການເກັບກໍາຫຼັກຖານເພື່ອໃຫ້ຮູ້ວ່າບຸກຄົນນັ້ນໄດ້ສະມັດຖະພາບຂອງໜ່ວຍສະມັດຖະພາບສະເພາະໃດໜຶ່ງ. ສາມາດໄດ້ຮັບສະມັດຖະພາບດ້ວຍຫຼາຍວິທີເຊັ່ນ:

- ການຝຶກອົບຮົມ;
- ການສຶກສາທາງການ;
- ປະສົບການຊີວິດ;
- ການຝຶກງານ;
- ປະສົບການເຮັດວຽກຕົວຈິງ; ແລະ
- ກິດຈະກຳຮຽນຮູ້ດ້ວຍຕົນເອງ.

ຕາມຫຼັກການຂອງ CBA, ຄູປະເມີນຜົນ ແລະ ຜູ້ຖືກປະເມີນຕ້ອງເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ ໂດຍຜ່ານການ ‘ເກັບກຳຫຼັກຖານ’ ເພື່ອຕັດສິນສະມັດຖະພາບລວມ. ສາມາດເກັບ ກຳຫຼັກຖານນີ້ໄດ້ດ້ວຍການນຳໃຊ້ຮູບແບບຕ່າງໆ ທີ່ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກ ພາກສ່ວນຕ່າງໆ ຢູ່ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ຫຼື ສະຖາບັນການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ເກັບ ກຳຫຼັກຖານໃນຊ່ວງໄລຍະເວລາໃດໜຶ່ງ. ຄູປະເມີນຜົນ ໝາຍເຖິງບຸກຄົນທີ່ມີປະສົບ ການທີ່ດີດ້ານວຽກງານທີ່ກຳລັງດຳເນີນການປະເມີນຢູ່ນັ້ນ, ທົບທວນຄືນບັນດາຫຼັກ ຖານ ແລະ ຕັດສິນບຸກຄົນນັ້ນວ່າໄດ້ສະມັດຖະພາບ ຫຼື ບໍ່.

ຫຼັງຈາກດຳເນີນການປະເມີນຜົນສຳເລັດແລ້ວ, ຜູ້ຖືກປະເມີນສາມາດລະບຸຊ່ອງຫວ່າງ ຄຸນວຸດທິຂອງຕົນໄດ້ ແລະ ຈະຊ່ວຍເຮັດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າສາມາດວາງແຜນໃນການປະກອບ ອາຊີບ ແລະ ເປົ້າໝາຍໃນອາຊີບຂອງຕົນຄືດັ່ງຄຳແນະນຳຈາກການປະເມີນຜົນນັ້ນ.

### **4.3.2 ການຜ່ອນສັ້ນຜ່ອນຍາວໃນການປະເມີນຜົນ**

ຫຼັກສູດທີ່ສ້າງຂຶ້ນມາສຳລັບໜ່ວຍສະມັດຖະພາບຂອງ ແຕ່ລະ ACCSTP ແມ່ນມີ ຄວາມກະທັດຮັດ ແລະ ເຮັດໃຫ້ຄູຝຶກ ແລະ ຄູປະເມີນຜົນມີວິທີ ແລະ ເຄື່ອງມື ຫຼາກຫຼາຍປະເພດ ເພື່ອໃຊ້ເຂົ້າໃນຂະບວນການປະເມີນຜົນ. ສຳລັບການປະເມີນ ຜົນຕ່າງໆ ອາດນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືປະເມີນຜົນທີ່ເໝາະສົມອີງຕາມເງື່ອນໄຂຂອງຜູ້ຖືກ ປະເມີນນັ້ນ.

ການປະເມີນຜົນຕ້ອງມີຄວາມເທົ່າທຽມກັນກັບຜູ້ຖືກປະເມີນທຸກຄົນ, ຄຳນຶງເຖິງ ຄວາມຈຳເປັນດ້ານວັດທະນະທຳ ແລະ ພາສາ. ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ, ສະມັດຖະພາບ ຕ້ອງກ່ຽວຂ້ອງກັບ:

- ພາສາ;
- ວິທີສອນ;
- ວິທີປະເມີນຜົນ.

### **4.3.3 ຈຸດປະສົງຂອງການປະເມີນຜົນ**

ເຄື່ອງມືການປະເມີນຜົນທີ່ໃຊ້ກັບ ACCSTP ແນໃສ່ເພື່ອຕັດສິນສະມັດຖະພາບດ້ານ ‘ອົງປະກອບຂອງສະມັດຖະພາບ’ ແລະ ‘ເງື່ອນໄຂຂອງການປະຕິບັດງານ’ ທີ່ກ່ຽວ ຂ້ອງ. ໃຊ້ເຄື່ອງມືການປະເມີນຜົນເພື່ອລະບຸ:

1. ຄວາມຮູ້ ລວມທັງຄວາມຮູ້ພື້ນຖານ;
2. ທັກສະ; ແລະ
3. ຄຸນສົມບັດ.

ເຄື່ອງມືການປະເມີນຜົນ ແມ່ນບັນດາກິດຈະກຳຕ່າງໆ ທີ່ຜູ້ເຂົ້າຝຶກຕ້ອງໄດ້ປະຕິບັດເພື່ອໃຫ້ໄດ້ສະມັດຖະພາບ. ທຸກການປະເມີນຜົນຕ້ອງເຮັດໃຫ້ສຳເລັດດ້ວຍຄວາມເພິ່ງພໍໃຈ ແລະ ມີຄວາມຍຸດຕິທຳກັບຜູ້ຖືກປະເມີນ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ສະມັດຖະພາບສຳລັບໜ່ວຍຕ່າງໆ ທີ່ຕ້ອງໄດ້ປະເມີນນັ້ນ ຊຶ່ງບາງຄັ້ງສາມາດປະສົມປະສານ ແລະ ປະເມີນຫົວຂໍ້ຮ່ວມກັນ.

#### **4.3.4 ປະເພດຂອງການປະເມີນຜົນ**

ສາມາດໃຊ້ເຄື່ອງມືການປະເມີນຜົນຕ່າງໆ ເພື່ອຕັດສິນສະມັດຖະພາບ ແລະ ໄດ້ນຳສະເໜີເຄື່ອງມືເຫຼົ່ານີ້ແລ້ວຢູ່ໃນ ACCSTP. ເຄື່ອງມືການປະເມີນຜົນ ອາດປະກອບມີ: ໂຄງການຄົ້ນຄວ້າ, ຄຳຖາມຂຽນ, ຄຳຖາມປາກເປົ່າ, ບົດລາຍງານຈາກພາກສ່ວນທີ່ສາມ, ລາຍການສັງເກດການ ແລະ ອື່ນໆ. ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບວິທີທີ່ຄູປະເມີນຜົນສາມາດນຳໃຊ້ວິທີການປະເມີນຜົນເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນໄດ້ອະທິບາຍຢູ່ໃນຄູ່ມື ແລະ ເຄື່ອງມືການປະເມີນຜົນ.

#### **4.3.5 ເຄື່ອງມືການປະເມີນຜົນ**

ຄູປະເມີນຜົນຍັງສາມາດນຳໃຊ້ວິທີການປະເມີນຜົນຫຼາຍຮູບແບບຕ່າງໆ ເພື່ອວັດແທກສະມັດຖະພາບຂອງຜູ້ຖືກປະເມີນ. ຫຼັກຖານເປັນພຽງເຄື່ອງພິສູດວ່າຄູປະເມີນຜົນໄດ້ເກັບກຳເພື່ອສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຜູ້ຖືກປະເມີນສາມາດປະຕິບັດວຽກງານຕາມໜ້າວຽກຂອງຕົນ ແລະ ມີເງື່ອນໄຂທີ່ຊັດເຈນໃຫ້ແກ່ຜູ້ຖືກປະເມີນ ເພື່ອໃຫ້ຮູ້ວ່າໄດ້ສະມັດຖະພາບ ຫຼື ບໍ່ ຊຶ່ງມີແຫຼ່ງຫຼັກຖານຫຼາຍແຫຼ່ງທີ່ຄູປະເມີນຜົນສາມາດເກັບກຳໄດ້.

ການປະຕິບັດວຽກງານທີ່ພວມດຳເນີນຢູ່ ຊຶ່ງໄດ້ຮັບການຍິ່ງຍິນຈາກຫົວໜ້າໜ່ວຍງານ ຫຼື ຫຼັກຖານທາງກາຍະພາບ ສາມາດລວມໃສ່ກັບການປະເມີນຜົນ. ນອກຈາກນີ້, ຄູປະເມີນຜົນຍັງສາມາດລົມກັບລູກຄ້າ ຫຼື ເພື່ອນຮ່ວມງານ ເພື່ອເກັບກຳເອົາຫຼັກຖານກ່ຽວກັບການປະຕິບັດວຽກງານນັ້ນ.

ວິທີການປະເມີນຜົນຕ່າງໆ ທີ່ຈະໃຊ້ປະເມີນສະມັດຖະພາບ ປະກອບມີ: ການສາທິດໃນພາກປະຕິບັດຕົວຈິງຢູ່ບ່ອນເຮັດວຽກ ຫຼື ເຫດການທີ່ຈຳລອງຂຶ້ນມາ, ການແກ້ໄຂບັນຫາ, ຊຸດຫຼັກຖານ, ບົດລາຍງານເຫດການທີ່ສຳຄັນ, ວາລະສານ, ການນຳສະເໜີປາກເປົ່າ, ການສຳພາດ, ວິດີໂອ ແລະ ຮູບພາບຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ການນຳສະເໜີ, ເຄື່ອງສຽງ, ກໍລະນີສຶກສາ, ປຶ້ມບັນທຶກ, ໂຄງການຄົ້ນຄວ້າຕ່າງໆ, ບົດບາດການສະແດງ, ໂຄງການຄົ້ນຄວ້າທີ່ເຮັດເປັນກຸ່ມ, ການສົນທະນາເປັນກຸ່ມ ແລະ ການສອບເສັງ.

#### 4.4 ຂະບວນການປະເມີນຜົນ

ການດຳເນີນການປະເມີນຜົນຕາມມາດຕະຖານສະມັດຖະພາບຂອງ ACCSTP ແລະ ຄຸນວຸດທິຂອງ CATC ຊຶ່ງກ່ຽວຂ້ອງກັບການເກັບກຳຫຼັກຖານໂດຍຜ່ານວິທີການປະເມີນຜົນຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ການສັງເກດເບິ່ງການປະຕິບັດວຽກງານ, ການສຳພາດ, ຄຳຖາມປາກເປົ່າ, ເສັງຂຽນ, ເສັງປະຕິບັດຕົວຈິງ ແລະ ຕັດສິນວ່າບຸກຄົນນັ້ນສາມາດປະຕິບັດວຽກງານໄດ້ຕາມມາດຕະຖານສະມັດຖະພາບ ຫຼື ບໍ່. ຂະບວນການຂ້າງລຸ່ມນີ້ອາດນຳໃຊ້ເຂົ້າໃສ່ການປະເມີນຜົນຕາມສະມັດຖະພາບ.

#### 4.5 ການຮັບຮອງສະມັດຖະພາບໃນປັດຈຸບັນ

RPL ແມ່ນຂະບວນການເຮັດໃຫ້ວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວຜູ້ທີ່ບໍ່ມີຄຸນວຸດທິທາງການ ໄດ້ມີໂອກາດໃນການພິສູດທັກສະ ແລະ ປະສົບການຂອງຕົນເອງຕໍ່ມາດຕະຖານທີ່ກຳນົດໄວ້ຢູ່ໃນແຕ່ລະໜ່ວຍສະມັດຖະພາບ/ວິຊາຮຽນ. RPL ຍັງສາມາດໃຊ້ປັບປຸງຄວາມສາມາດໃນການສະໝັກງານ, ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ, ການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດ, ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງສັງຄົມ ແລະ ຄວາມພາກພູມໃຈໃນຕົນເອງສຳລັບວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ.

ສິ່ງນີ້ຄ້າຍຄືກັນກັບການປະເມີນເພື່ອຮັບຮອງທັກສະ (SRA) ຊຶ່ງຂະບວນການນີ້ແມ່ນຮູບແບບການຮຽນຮູ້ ແລະ ການປະເມີນຜົນ ທີ່ປະກອບມີ: ການວິເຄາະຊ່ອງຫວ່າງການປະເມີນດ້ານທັກສະ ແລະ ການໂອນໜ່ວຍກິດຈາກການຝຶກອົບຮົມ. RPL ແມ່ນຂະບວນການທີ່ຄ້າຍຄືກັນກັບການຮັບຮອງທະສະທີ່ມີຢູ່ນັ້ນ ຈາກຜົນການຮຽນໃນໄລຍະຜ່ານມາທີ່ສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານສະມັດຖະພາບ.

ຄູ່ມື RPL ຈະສ້າງຂຶ້ນໃນລະດັບພາກພື້ນພ້ອມກັບ ATQEM ໃນປີ 2018 ເພື່ອໃຊ້ເປັນບ່ອນອີງຢູ່ໃນລະດັບພາກພື້ນໃຫ້ແກ່ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ເພື່ອປັບຄຸນວຸດທິທີ່ມີຢູ່ນັ້ນໃຫ້ທົ່ວທຸກປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ. ຄູ່ມືນີ້ຈະປະກອບມີແຜນຍຸດທະສາດສຳລັບປະເທດສະມາຊິກເພື່ອລະບຸ ແລະ ເຕີມຊ່ອງຫວ່າງຂອບຄຸນວຸດທິຂອງເຂົາເຈົ້າໃຫ້ທຽບເທົ່າ ແລະ ຮັບຮອງຢູ່ໃນປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ.

#### 4.6 ການປະເມີນສະມັດຖະພາບ

ດັ່ງທີ່ກ່າວມາເບື້ອງຕົ້ນແລ້ວວ່າ, ການປະເມີນຜົນແມ່ນຂະບວນການກຳນົດຄວາມຮູ້, ທັກສະ ແລະ ຄຸນສົມບັດໃນປັດຈຸບັນຂອງຜູ້ຖືກປະເມີນນັ້ນຕໍ່ກັບບັນດາອົງປະກອບຂອງສະມັດຖະພາບຢູ່ພາຍໃນໜ່ວຍສະມັດຖະພາບໃດໜຶ່ງ ຊຶ່ງຈະມີການໃຫ້ຄະແນນແກ່ຜູ້ຖືກປະເມີນ ຂຶ້ນຢູ່ກັບວ່າຜູ້ຖືກປະເມີນນັ້ນສາມາດຕອບຄຳຖາມທີ່ເປັນເຄື່ອງມືການປະເມີນຜົນນັ້ນໄດ້ດີເທົ່າໃດ.

ການປະເມີນຕາມສະມັດຖະພາບແມ່ນບໍ່ມີການໃຫ້ຄະແນນ, ພຽງແຕ່ລະບຸວ່າຜູ້ຖືກປະເມີນນັ້ນມີຄວາມຮູ້, ທັກສະ ແລະ ຄຸນສົມບັດ ເພື່ອປະຕິບັດວຽກງານໃຫ້ໄດ້ຕາມມາດຕະຖານທີ່ກຳນົດໄວ້ນັ້ນ. ດັ່ງນັ້ນ, ໃນເວລາປະເມີນສະມັດຖະພາບ, ຄູປະເມີນຜົນຈະຕອບວ່າ: ຜ່ານສະມັດຖະພາບ (PC) ຫຼື ບໍ່ຜ່ານສະມັດຖະພາບ (NYC).

ຖ້າຜູ້ຖືກປະເມີນນັ້ນສາມາດຕອບຄຳຖາມ ຫຼື ປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານການປະຕິບັດງານທີ່ກຳນົດໄວ້ນັ້ນ, ກໍ່ຖືວ່າໄດ້ ຜ່ານສະມັດຖະພາບ (PC). ຄູປະເມີນຜົນຈະໃຫ້ຜ່ານສະມັດຖະພາບ (PC) ຖ້າເຫັນວ່າຜູ້ຖືກປະເມີນນັ້ນມີຄວາມຮູ້, ທັກສະ ແລະ ຄຸນສົມບັດພຽງພໍຕາມການປະເມີນຜົນສຳລັບໜ່ວຍນັ້ນ.

ຖ້າຫາກວ່າຜູ້ຖືກປະເມີນນັ້ນບໍ່ສາມາດຕອບ ຫຼື ໄດ້ສະມັດຖະພາບຕາມມາດຕະຖານທີ່ກຳນົດໄວ້ນັ້ນ, ກໍ່ຖືວ່າບໍ່ຜ່ານສະມັດຖະພາບ (NYC). ບໍ່ໄດ້ໝາຍຄວາມວ່າຜູ້ຖືກປະເມີນນັ້ນຈະຕ້ອງເຮັດການປະເມີນທຸກຢ່າງຄືນຕື່ມ ແຕ່ຈະເນັ້ນໃສ່ແຕ່ຈຸດທີ່ຍັງບໍ່ຜ່ານເທົ່ານັ້ນ. ຜູ້ຖືກປະເມີນອາດຈຳເປັນຕ້ອງ:

- ເຂົ້າຝຶກອົບຮົມ ຫຼື ຮຽນຕື່ມອີກ; ແລະ
- ເຂົ້າປະເມີນຕື່ມອີກຈົນກ່ວາຈະໄດ້ຜ່ານສະມັດຖະພາບ (PC).

## 5. ກົນໄກສົ່ງເສີມສັນຍາ MRA-TP

### 5.1 ພາກສະເໜີ

ຕັ້ງແຕ່ສັນຍາຂອບອາຊຽນວ່າດ້ວຍການບໍລິການ (ມາດຕາ V) ໄດ້ລົງນາມໃນວັນທີ 15 ທັນວາ 1995 ທີ່ບາງກອກ, ປະເທດໄທ; ກໍ່ມີຄວາມຄືບໜ້າຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງກ່ຽວກັບຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ສັນຍາ MRA-TP ຢ່າງເຕັມຮູບແບບຈາກທຸກປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນປີ 2015. ຖະແຫຼງການໄດ້ປະຕິບັດຕາມ “ແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນຊຶ່ງອາດຮັບຮອງເອົາການສຶກສາ ຫຼື ປະສົບການທີ່ມີ, ມາດຕານທີ່ໄດ້ ຫຼື ໃບຢັ້ງຢືນທີ່ໄດ້ຢູ່ໃນປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນໃດໜຶ່ງ ແລະ ຈຸດປະສົງຂອງການອອກໃບຢັ້ງຢືນໃຫ້ແກ່ຜູ້ສະໜອງດ້ານການບໍລິການ. ການຮັບຮອງດັ່ງກ່າວອາດຂຶ້ນກັບສັນຍາທີ່ປະເທດສະມາຊິກມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ຫຼື ອາດສອດຄ່ອງກັບວິທີຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂອງຕົນເອງ”.

ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ, ຈຳເປັນຕ້ອງມີພື້ນຖານໂຄງລ່າງທີ່ສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້ທັງໃນລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ລະດັບຊາດ. ສັນຍາຂອບອາຊຽນວ່າດ້ວຍສັນຍາ MRAs ໃນປີ 1998 ໄດ້ມີຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບກົນໄກ

ເຫຼົ່ານີ້ ຊຶ່ງຕ້ອງມີການຮັບຮອງດ້ານປະສິບການ ແລະ ຄວາມນານຽນຈາກສັນຍາຮັບຮູ້ ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນໃນລະດັບສາກົນຕື່ມອີກ.

ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ມີຄວາມຄືບໜ້າທີ່ດີ, ໃນເດືອນ ພະຈິກ ປີ 2012, ບັນດາລັດຖະມົນຕີທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ ຈຶ່ງໄດ້ລົງນາມສັນຍາ MRA-TP. ສິ່ງນີ້ແມ່ນໜຶ່ງໃນບັນດາພື້ນຖານໂຄງລ່າງເພື່ອສົ່ງເສີມການຈັດຕັ້ງປະຕິ ບັດສັນຍາ MRA-TP. ຈຸດປະສົງໃນການລົງນາມສັນຍາ MRA-TP ນີ້ ກໍ່ເພື່ອເຮັດ ໃຫ້ມີການຊຸກຍູ້ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມຈາກປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ. ເປົ້າໝາຍສູງສຸດ ຂອງສັນຍາ MRA-TP ກໍ່ຄືການເຮັດໃຫ້ເກີດມີການເຄື່ອນຍ້າວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວຢູ່ ໃນພາກພື້ນອາຊຽນ ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາການຂາດແຄນ ແລະ ການມີຫຼາຍເກີນໄປຂອງ ນັກວິຊາການທ່ອງທ່ຽວຢູ່ໃນບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ແລະ ເຮັດໃຫ້ອາຊຽນ ກາຍເປັນຈຸດໝາຍປາຍທາງໜຶ່ງດຽວດັ່ງທີ່ກຳນົດໄວ້ຢູ່ໃນວິໄສທັດອາຊຽນ ປີ 2025.

ປຶ້ມຄູ່ມືສະບັບນີ້ຈະໄດ້ອະທິບາຍບັນດາກົນໄກ ແລະ ອົງປະກອບຕົ້ນຕໍທີ່ຈຳເປັນໃນ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ.

## **5.2 ອົງປະກອບຫຼັກຂອງສັນຍາຮັບຮູ້ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ**

ຮູບແບບຂອງສັນຍາຮັບຮູ້ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນກ່ຽວກັບວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ ປະ ກອບມີບັນດາກົນໄກ ຫຼື ອົງປະກອບຫຼັກຄືດັ່ງນີ້:

1. ຄະນະກຳມະການກວດກາວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ (ATPMC)
2. ລະບົບລົງທະບຽນວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ (ATPRS)
3. ຄະນະກຳມະການວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວແຫ່ງຊາດ (NTPB)
4. ຄະນະກຳມະການຢັ້ງຢືນຄຸນຈຸດທິວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ (TPCB)
5. ວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ
6. ມາດຕະຖານສະມັດຖະພາບວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວລວມອາຊຽນ (ACCSTP)
7. ຫລັກສູດການທ່ອງທ່ຽວລວມອາຊຽນ (CATC); ແລະ
8. ກອງເລຂາພາກພື້ນສຳລັບຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP.

ແຕ່ລະອົງປະກອບແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງຂອງພື້ນຖານໂຄງລ່າງທີ່ສົ່ງເສີມການຈັດຕັ້ງປະຕິ ບັດລະບົບສັນຍາ MRA-TP. ແຕ່ລະພາກສ່ວນຕ້ອງພະຍາຍາມເຮັດໃຫ້ໄດ້ໃນລະດັບ ພາກພື້ນ ຫຼື ລະດັບຊາດ.



ໃນລະດັບຊາດ, ຕ້ອງມີ ສອງ (2) ຄະນະກຳມະການ ເຊັ່ນ: NTPB ແລະ TPCB. NTPB ມີໜ້າທີ່ຄວບຄຸມຄຸນນະພາບຂອງລະບົບການຮຽນ-ການສອນ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມທີ່ນຳໃຊ້ຄຸນວຸດທິຕາມສັນຍາ MRA. TPCB ຈະໃຊ້ມາດຕະຖານສະມັດຖະພາບລະດັບຊາດ, ປະເມີນ ແລະ ອອກໃບຢັ້ງຢືນໃຫ້ແກ່ນັກວິຊາການທ່ອງທ່ຽວ ພ້ອມທັງສົ່ງເສີມ ATPRS.

### **5.3 ຄະນະກຳມະການວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວແຫ່ງຊາດ (NTPB)**

NTPB ໝາຍເຖິງຄະນະກຳມະການສຳລັບນັກວິຊາການທ່ອງທ່ຽວ ຊຶ່ງປະກອບມີບັນດາຜູ້ຕາງໜ້າຈາກພາກລັດ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ເຊັ່ນ: ສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການທ່ອງທ່ຽວ ທີ່ກຳນົດໂດຍອົງການທ່ອງທ່ຽວແຫ່ງຊາດຂອງແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ. ແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກຕ້ອງສ້າງຕັ້ງ NTPB ທີ່ເປັນອົງປະກອບໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນໃນການສົ່ງເສີມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP.

#### **5.3.1 ໜ້າທີ່ຂອງຄະນະກຳມະການວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວແຫ່ງຊາດ**

NTPB ຂອງແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- ປຸກຈິດສຳນຶກ ແລະ ເຜີຍແຜ່ສັນຍາ MRA-TP ອາຊຽນ.
- ສົ່ງເສີມ, ປັບປຸງ, ຮັກສາ ແລະ ກວດກາ ACCSTP ແລະ CATC.
- ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຂັ້ນຕອນການປະເມີນ, ມາດຖານ, ລະບົບ, ຄູ່ມື ແລະ ສິ່ງພິມຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສັນຍາ MRA-TP ອາຊຽນ.
- ລາຍງານຄວາມຄືບໜ້າໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງຕົນໃຫ້ແກ່ NTOs ອາຊຽນຮັບຊາບ ລວມທັງການດຳເນີນງານຕ່າງໆໃນກໍລະນີທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ NTPB ແລະ/ຫຼື ATPMC.
- ສ້າງ ແລະ ປັບປຸງກົນໄກທີ່ຈຳເປັນເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ອາຊຽນ.
- ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການແລກປ່ຽນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດ ແລະ ການພັດທະນາຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວ ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງ ແລະ ປັບປຸງສະມັດຖະພາບ ແລະ ຫຼັກສູດການທ່ອງທ່ຽວໃນລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ; ແລະ
- ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນໆ ທີ່ໄດ້ຮັບການມອບໝາຍຈາກ NTOs ອາຊຽນໃນຕໍ່ໜ້າ.

## 5.4 ຄະນະກຳມະການຢັ້ງຢືນຄຸນວຸທິວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ (TPCB)

ແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນຕ້ອງສ້າງຕັ້ງ TPCB. ຊຶ່ງຄະນະກຳມະການດັ່ງກ່າວນີ້ ຈະເຮັດໜ້າທີ່ໃນການສົ່ງເສີມ ATPRS ໂດຍສະໜອງການຮັບຮອງເອົາຄຸນວຸທິຢູ່ພາຍໃນປະເທດຂອງຕົນກ່ຽວກັບຄຸນວຸທິວິຊາຊີບທີ່ມີຢູ່ແລ້ວໂດຍນຳໃຊ້ຮູບແບບທີ່ກຳນົດໄວ້ຕາມຂອບຄຸນວຸທິ ແລະ RQFSRS. ຢູ່ໃນບາງປະເທດ, TPCB ຫຼື ມີໜ່ວຍງານທຽບເທົ່າແລ້ວ ແລະ ການພັດທະນານີ້ນຳສະເໜີຕົວຊີ້ວັດເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບຄວາມພ້ອມໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂອງຕົນ. ຕົວຢ່າງ: ລັດຖະບານຫວຽດນາມ ໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກສະຫະພາບເອີຣົບ ຊຶ່ງໄດ້ສ້າງຕັ້ງ TPCB ມີຊື່ວ່າ: ຄະນະກຳມະການຢັ້ງຢືນການທ່ອງທ່ຽວຫວຽດນາມ ຊຶ່ງໄດ້ຮັບຮອງໂດຍອົງການທ່ອງທ່ຽວແຫ່ງຊາດຫວຽດນາມ.

### 5.4.1 ໜ້າທີ່ຂອງຄະນະກຳມະການຢັ້ງຢືນຄຸນວຸທິວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ (TPCB)

TPCB ຂອງແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- ປະເມີນຄຸນວຸທິ ແລະ/ຫຼື ສະມັດຖະພາບຂອງວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວດັ່ງທີ່ລະບຸໄວ້ຢູ່ໃນ ACCSTP.
- ອອກໃບຢັ້ງຢືນໃຫ້ແກ່ວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວຜູ້ທີ່ມີຄຸນວຸທິ ແລະ/ຫຼື ສະມັດຖະພາບຕາມມາດຕະຖານດັ່ງທີ່ກຳນົດໄວ້ຢູ່ໃນ ACCSTP.
- ສ້າງ, ດຳເນີນ ແລະ ຮັກສາລະບົບລົງທະບຽນວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວທີ່ໄດ້ຮັບການຢັ້ງຢືນ ແລະ ໂອກາດໃນການປະກອບອາຊີບຢູ່ໃນ ATPRS; ແລະ
- ແຈ້ງໃຫ້ NTPB ຮັບຊາບໂດຍທັນທີໃນກໍລະນີວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວຕ່າງປະເທດບໍ່ໄດ້ຕາມຄຸນວຸທິໃນການປະກອບອາຊີບໃນການບໍລິການ ຫຼື ລະເມີດມາດຕະຖານດ້ານວິຊາການ, ວິຊາຊີບ ຫຼື ຈັນຍາບັນ.

## 5.5 ຄະນະກຳມະການກວດກາວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ (APTMC)

ATFTMD ແລະ ການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ສັນຍາຮັບຮູ້ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ໃນຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ (CBAMT) ເຫັນດີຕາມຄວາມຈຳເປັນໃນການສ້າງຕັ້ງໜ່ວຍງານກວດກາເພື່ອກວດກາເບິ່ງການດຳເນີນກົນໄກຂອງສັນຍາຮັບ MRA-TP ທີ່ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ເພື່ອຕັດສິນບັນຫາຂໍ້ຄັດແຍ່ງກັນດ້ານການປະຕິບັດວຽກງານ. ພາຍຫຼັງທີ່ ກອງປະຊຸມວິຊາການວ່າດ້ວຍການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນທ່ອງທ່ຽວໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂແລ້ວໃນປີ 2010, APTMC ກໍ່ໄດ້ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນເດືອນ ມິຖຸນາ 2010 ທີ່ລົມບົກ, ປະເທດອິດໂດເນເຊຍ.

### 5.5.1 ໜ້າທີ່ຂອງ ATPMC

ຄະນະກຳມະການດັ່ງກ່າວມີໜ້າທີ່ລວມໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາຮັບຮູ້ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ລວມທັງການຕິດຕາມ ກວດກາການປະຕິບັດກົນໄກດັ່ງກ່າວ. ໃນຄວາມ ເປັນຈິງແລ້ວ, ຄະນະກຳມະການດັ່ງກ່າວແມ່ນອົງປະກອບທີ່ດີ. ຄະນະກຳມະ ການກວດກາວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນຈະທົບທວນຄືນ, ຕັດສິນ, ແກ້ໄຂບັນຫາຜິດ ຖຽງກັນ ແລະ ຕິດຕາມ ກວດກາເບິ່ງການປະຕິບັດງານຂອງຄະນະກຳມະການຢັ້ງຢືນ ຄຸນນະຄຸນທິວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການປະຕິບັດຕາມຄວາມທຽບເທົ່າທີ່ກຳນົດໄວ້. ສັນຍາວ່າດ້ວຍການສ້າງຕັ້ງກອງເລຂາພາກພື້ນສຳລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ໄດ້ລົງນາມໃນເດືອນທັນວາ ປີ 2015, ATPMC ກໍ່ໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງ ເປັນຄະນະກຳມະການຄຸ້ມຄອງເພື່ອກວດກາ ແລະ ສະໜອງຄຳແນະນຳໃຫ້ແກ່ກອງເລ ຂາພາກພື້ນ. ATPMC ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- ປຸກຈິດສຳນຶກ ແລະ ເຜີຍແຜ່ສັນຍາ MRA-TP ຢູ່ພາຍໃນອາຊຽນ.
- ສົ່ງເສີມ, ປັບປຸງ, ຮັກສາ ແລະ ກວດກາ ACCSTP ແລະ CATC.
- ຮັບເອົາຄຳຕຳນິຕິຊົມຈາກ NTPBs ເພື່ອແຈ້ງໃຫ້ TPCB ຮັບຊາບທັນທີໃນກໍ ລະນິວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວຕ່າງປະເທດບໍ່ໄດ້ຮັບຮອງຈາກປະເທດເຈົ້າພາບນັ້ນແລ້ວ.
- ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຂັ້ນຕອນ ການປະເມີນ, ມາດຕານ, ລະບົບ, ຄຸ້ມ ແລະ ສິ່ງພິມຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສັນ ຍາ MRA-TP.
- ລາຍງານຄວາມຄືບໜ້າໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງຕົນໃຫ້ແກ່ອົງການທ່ອງ ທ່ຽວແຫ່ງຊາດອາຊຽນຮັບຊາບ.
- ສ້າງ ແລະ ປັບປຸງກົນໄກທີ່ຈຳເປັນເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP; ແລະ
- ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບການມອບໝາຍຈາກ NTOs ອາຊຽນໃນຕໍ່ໜ້າ.

### 5.6 ກອງເລຂາພາກພື້ນສຳລັບສັນຍາຮັບຮູ້ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນທ່ຽວ ກັບວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາ

ໂດຍຮັບຮູ້ເຖິງສຳຄັນຂອງການທ່ອງທ່ຽວທີ່ເປັນເຄື່ອງຈັກ ແລະ ເຄື່ອງມືທາງເສດຖະ ກິດໃຫ້ແກ່ການພັດທະນາ ແລະ ປ່ຽນແປງຢູ່ໃນພາກພື້ນ, ລັດຖະມົນຕີທ່ອງທ່ຽວອາ ຊຽນ (ATM) ໄດ້ຮັບຮອງເອົາ ATSP 2011-2015 ໃນວັນທີ 17 ມັງກອນ 2011 ທີ່ນະຄອນຫຼວງພະນົມເປັນ, ປະເທດກຳປູເຈຍ. ຈາກ ATSP, ATM ໄດ້ຕົກ ລົງເຫັນດີຄົ້ນຄວ້າການສ້າງຕັ້ງກອງເລຂາພາກພື້ນເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA- TP.

ອີງຕາມບົດວິພາກໃນການສ້າງຕັ້ງກອງເລຂາພາກພື້ນທີ່ໄດ້ດໍາເນີນໃນປີ 2012, ມີການເຜີຍແຜ່ສັນຍາຂອງປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍຊຶ່ງເຮັດໃຫ້ບັນດາຜູ້ປະກອບການດ້ານການທ່ອງທ່ຽວຈະໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການສ້າງຕັ້ງກອງເລຂາພາກພື້ນສໍາລັບວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ ເພື່ອຊ່ວຍເຮັດໃຫ້ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາຮັບຮູ້ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ໄປຕາມກົນໄກທີ່ໄດ້ຕົກລົງກັນ. ເພື່ອສະໜອງການອໍານວຍຄວາມສະດວກທີ່ດີ ແລະ ການຕິດຕາມເບິ່ງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP, ກອງປະຊຸມ ATM ຄັ້ງທີ 16 ໄດ້ຈັດຂຶ້ນໃນວັນທີ 20 ມັງກອນ 2013 ທີ່ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ສປປ ລາວ ໂດຍໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນໃນການສ້າງຕັ້ງກອງເລຂາພາກພື້ນສໍາລັບວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ ແລະ ເຫັນດີເລືອກເອົາປະເທດອິນໂດເນເຊຍເປັນປະເທດເຈົ້າພາບຂອງກອງເລຂາພາກພື້ນສໍາລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP. ສັນຍາການສ້າງຕັ້ງກອງເລຂາພາກພື້ນນີ້ ໄດ້ລົງນາມໂດຍລັດຖະມົນຕີທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນໃນວັນທີ 30 ທັນວາ 2015.

ກອງເລຂາພາກພື້ນຈະບໍລິຫານງານໂດຍຫົວໜ້າບໍລິຫານງານທີ່ໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງໂດຍຄະນະກຳມະການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ປະກອບມີ 4 ພະແນກເພື່ອດໍາເນີນງານ.

### 5.6.1 ໜ້າທີ່ຂອງກອງເລຂາພາກພື້ນ

ກອງເລຂາພາກພື້ນຈະສົ່ງເສີມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ໂດຍສະໜອງການດໍາເນີນງານ ແລະ ບໍລິຫານງານ ພ້ອມດຽວກັນກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາໂຄງການ ແລະ ກິດຈະກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຕ່າງໆ. ກອງເລຂາພາກພື້ນມີໜ້າທີ່:

- ສົ່ງເສີມການເຜີຍແຜ່ ແລະ ສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ລວມມີ: ການຕະຫລາດ ແລະ ການໂຄສະນາວຽກງານຕ່າງໆ ທີ່ນໍາສະເໜີໂດຍກອງເລຂາ.
- ສ້າງ, ຮັກສາ ແລະ ປັບປຸງ ATPRS ລວມມີ: ການຄຸ້ມຄອງຖານຂໍ້ມູນ ແລະ ຊັບພະຍາກອນຕ່າງໆ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ສັນຍາ MRA.
- ສ້າງ, ປັບປຸງ ແລະ ແນະນຳກົນໄກທີ່ຈຳເປັນ ລວມມີ: ການຢັ້ງຢືນ ແລະ ການປະເມີນຜົນເພື່ອເຮັດໃຫ້ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ສາມາດດໍາເນີນໄປໄດ້ດ້ວຍດີ.
- ຮັບປະກັນການນໍາໃຊ້ບຸກຄະລາກອນທີ່ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ, ຊັບພະຍາກອນທາງດ້ານການເງິນ ແລະ ທຶນຂອງກອງເລຂາ; ແລະ
- ປະຕິບັດໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບອື່ນໆ ທີ່ອາດຖືກມອບໝາຍຈາກຄະນະກຳມະການຄຸ້ມຄອງ.

## 5.7 ການກວດສອບ ແລະ ການລາຍງານ

ການກວດສອບເບິ່ງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາຮັ MRA ແມ່ນເຮັດຜ່ານບົດລາຍງານປະຈຳເດືອນຈາກ ATPRS. ຖານຂໍ້ມູນຂອງລະບົບລົງທະບຽນດັ່ງກ່າວຈະອ່ານວຍຄວາມສະດວກໃນການສ້າງບົດລາຍງານແບບອັດຕະໂນມັດຕາມທີ່ ATPMC ຕ້ອງການຂອງຄະນະກຳມະການຄຸ້ມຄອງກອງເລຂາພາກພື້ນສຳລັບສັນຍາ MRA-TP. ຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວຈະຊ່ວຍເຮັດໃຫ້ການປະເມີນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA ຜ່ານບົດລາຍງານດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- ຈຳນວນການລົງທະບຽນຢູ່ໃນ ATPRS;
- ຈຳນວນຄັ້ງ/ລະດູການຂອງການລົງທະບຽນຢູ່ໃນ ATPRS;
- ປະເພດຂອງຄຸນວຸດທິທີ່ລົງທະບຽນຢູ່ໃນ ATPRS;
- ສັນຊາດ, ເພດ ແລະ ຄຸນລັກສະນະອື່ນໆຂອງການລົງທະບຽນ; ແລະ
- ການປ່ຽນແປງອື່ນໆທີ່ບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ແລະ ATPMC ຕ້ອງການ.

ຜ່ານບົດລາຍງານເຫຼົ່ານີ້ທັງ ATPMC ແລະສະມາຊິກສະມາຊິກ (ຜ່ານ NTPBs) ຈະສາມາດທົບທວນຜົນປະໂຫຍດຂອງ MRA ຕາມຈຸດປະສົງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້.

### 5.7.1 ໜ້າທີ່ການລາຍງານ

ລະບົບການລາຍງານປະຈຳເດືອນແບບອັດຕະໂນມັດຈາກ ATPRS ໂດຍຜ່ານການເຫັນດີ, ການປຶກສາຫາລືກັບປະເທດສະມາຊິກ ແລະ ATPMC.

- ATPMC ຄວນກວດກາຕິດຕາມເບິ່ງບົດລາຍງານປະຈຳເດືອນຢ່າງໜ້ອຍ 6 ເດືອນ;
- NTPB ຢູ່ແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ຄວນຕິດຕາມຂໍ້ມູນ ແລະ ບົດລາຍງານຂອງຕົນເອງປະຈຳໄຕມາດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ATPMC; ແລະ
- ATPMC ຄວນລາຍງານຜົນຂອງການກວດກາຂອງຕົນໃຫ້ແກ່ NTOs ຮັບຊາບທຸກປີ.

ຂະນະທີ່ການກວດກາ ແລະ ການປະເມີນສັນຍາຮັບຮູ້ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນໃນເບື້ອງຕົ້ນຈະຂຶ້ນຢູ່ກັບຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຈາກ ATPRS, ຍັງຈະມີຂໍ້ມູນອື່ນໆອີກໃນລະດັບຊາດ ແລະ ສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຕະຫຼາດແຮງງານການທ່ອງທ່ຽວໃນອາຊຽນ ຊຶ່ງສາມາດໃຊ້ເປັນຂໍ້ມູນເສີມຈາກລະບົບລົງທະບຽນດັ່ງກ່າວ ແລະ ຍັງສາມາດກວດສອບການເຄື່ອນຍ້າຍເຂົ້າ ແລະ ອອກຈາກພາກພື້ນອາຊຽນ ແລະ ສະໜອງຂໍ້ມູນ ATPRS ໄດ້ຫຼາຍຂຶ້ນ.

## 6. ລະບົບລົງທະບຽນວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ (ATPRS)

### 6.1 ພາກສະເໜີ

ATPRS ຖືວ່າເປັນສິ່ງຈຳເປັນໃນການສົ່ງເສີມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ໃນລະດັບຊາດເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງ ສາມ (3) ມາດຕະຖານ ເຊັ່ນ: ACCSTP, CATC ແລະ RQFSRS ໂດຍຍັງຮັກສາກົດໝາຍ ແລະ ກົດລະບຽບຂອງປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນໄວ້ຄືເກົ່າໃນການອອກໃບອະນຸຍາດເຮັດວຽກແກ່ວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ. ການນຳໃຊ້ສະມັດຖະພາບໂດຍສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມການທ່ອງທ່ຽວແມ່ນການປະຕິບັດດ້ວຍຄວາມສະໝັກໃຈ ແລະ ລະບົບດັ່ງກ່າວຈະໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຮັກສາໂດຍກອງເລຂາພາກພື້ນສຳລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ພາຍໃຕ້ການຊີ້ນຳຂອງ ATPMC ທີ່ເປັນຄະນະກຳມະການຄຸ້ມຄອງ. ໃນເບື້ອງຕົ້ນ, ໄດ້ຮັບຮູ້ວ່າການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ໃນລະດັບຊາດຕ້ອງໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກ ATPRS ຊຶ່ງເຮັດໃຫ້ບັນດາມາດຕະຖານເຫຼົ່ານີ້ສາມາດຖືກຮັບຮອງທົ່ວທຸກປະເທດໂດຍໃຊ້ກົດໝາຍ ແລະ ກົດລະບຽບຂອງປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນໃນການອອກໃບອະນຸຍາດເຮັດວຽກໃຫ້ແກ່ວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ. ດັ່ງນັ້ນ, ລະບົບລົງທະບຽນວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ ແມ່ນສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກທາງເວັບໄຊເພື່ອເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບລາຍຊື່ວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບການຢັ້ງຢືນຢ່າງຖືກຕ້ອງຈາກ NTPB ແລະ TPCB.

ໃນຖານະທີ່ເປັນອົງປະກອບຂອງສັນຍາ MRA-TP, ATPRS ເຮັດໜ້າເປັນບ່ອນຈັດຫາງານໃຫ້ແກ່ພາກອຸດສາຫະກຳ ແລະ ວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ຍັງເປັນບ່ອນທີ່ສະໜອງໜ້າທີ່ຕ່າງໆ ເພື່ອສົ່ງເສີມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ຢ່າງເຕັມຮູບແບບ. ATPRS ສາມາດສ້າງລາຍຮັບໃຫ້ແກ່ກອງເລຂາພາກພື້ນ ຊຶ່ງຄາດວ່າຈະມີນັກວິຊາການທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນລົງທະບຽນຫຼາຍກ່ວາ 6,000 ຄົນໃນປີທຳອິດຖ້າສັນຍາ MRA-TP ໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງເຕັມຮູບແບບຈາກປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ. ຈາກຕົວເລກທີ່ຄາດຄະເນນີ້ຈະເພີ່ມຂຶ້ນຕາມຄວາມຮັບຮູ້ທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນຂອງ ATPRS. ລະບົບລົງທະບຽນດັ່ງກ່າວໄດ້ເປີດຢ່າງເປັນທາງການໃນວັນທີ 9 ສິງຫາ 2016 ຢູ່ທີ່ກອງປະຊຸມສາກົນວ່າດ້ວຍການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ທີ່ນະຄອນຫຼວງຈາກາຕ້າ, ປະເທດອິນໂດເນເຊຍ.

### 6.2 ຈຸດປະສົງຂອງ ATPRS

ປະກອບມີ ສອງ (2) ຈຸດປະສົງຂອງ ATPRS ເຊັ່ນ:

- ເພື່ອຮວບຮວມຂໍ້ມູນຂອງຜູ້ສະໝັກ (ວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ) ຕາມຮູບແບບ ແລະ ຂັ້ນຕອນທີ່ໄດ້ຕົກລົງກັນ. ຂັ້ນຕອນນີ້ແມ່ນວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວຈະຕ້ອງໄດ້ລົງທະບຽນ ແລະ ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງວ່າເປັນວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວທີ່ໄດ້ລົງທະບຽນ ຢ່າງເປັນທາງການຈາກອຸດສາຫະກຳ; ແລະ
- ນອກຈາກຂັ້ນຕອນການລົງທະບຽນທີ່ສ້າງຄວາມເພິ່ງພໍໃຈແລ້ວ, ATPRS ຍັງຈະສະໜອງລະບົບຖານຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຂໍ້ມູນຂອງຜູ້ສະໝັກທີ່ຈະຖືກປະເມີນຈາກຜູ້ຈ້າງງານ ຫຼື ໜ່ວຍງານທີ່ອອກໃບອະນຸຍາດຕື່ມອີກ. ຂະບວນການດັ່ງກ່າວຈະເຮັດໃຫ້ເຮົາຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມສົນໃຈຂອງບັນດາວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວທີ່ໄດ້ລົງທະບຽນເພື່ອຊອກວຽກເຮັດຢູ່ຕາມອຸດສາຫະກຳທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸມັດຢ່າງຖືກຕ້ອງຢູ່ໃນປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ.

### 6.3 ການສ້າງ ແລະ ອອກແບບ ATPRS

ກົນໄກຂອງສັນຍາຮັບຮູ້ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ຕ້ອງເປັນເທັກໂນໂລຍີທີ່ທັນສະໄໝ ແລະ ມີຄວາມຍືນຍົງ ທີ່ມີລະບົບລົງທະບຽນທາງເວັບໄຊທີ່ເໝາະສົມ ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ສະໝັກທີ່ມີຄຸນສົມບັດພຽງພໍສາມາດສະແດງຄວາມສົນໃຈໃນການຊອກ ວຽກເຮັດຢູ່ໃນຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ແລະ ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ATPRS ອອກແບບມາເພື່ອ:

- ເຮັດໃຫ້ການສະໝັກງານໄດ້ລົງທະບຽນໂດຍຜ່ານຊ່ອງທາງທີ່ຫຼາກຫຼາຍຢູ່ໃນແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກ ແລະ ການ ເຂົ້າເຖິງກໍ່ສະດວກສະບາຍ ຊຶ່ງບໍ່ໄດ້ຈຳກັດແຕ່ພຽງ ໜຶ່ງ (1) ຫຼື ສອງ (2) ແຫ່ງເທົ່ານັ້ນຢູ່ໃນແຕ່ລະປະເທດ.
- ການລົງທະບຽນສະໝັກວຽກຈະບໍ່ເຮັດໃຫ້ມີພາລະຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສູງຢູ່ໃນລະບົບດັ່ງກ່າວ ຊຶ່ງອອກແບບມາເພື່ອໃຫ້ບໍລິການ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການໃຊ້ຈ່າຍໃຫ້ໜ້ອຍທີ່ສຸດ.
- ພື້ນຖານຂອງການດຳເນີນງານຍັງຈະເປັນ “ແບບເນັ້ນໃສ່ອຸດສາຫະກຳ” ເພາະວ່າຜູ້ຈ້າງງານຈະເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບ ແລະ ມີສິດໃນການດຳເນີນງານ, ແຕ່ການໃຫ້ຄວາມສຳຄັນດ້ານຄຸນວຸດທິຂອງຜູ້ຊອກວຽກຫຼາຍຂຶ້ນກໍ່ຈະເຮັດໃຫ້ລະບົບມີຄວາມເທົ່າທຽມກັນຢຶ່ງຂຶ້ນ.
- ເນື່ອງຈາກວ່າການໃຊ້ ATPRS ມີຄວາມສະດວກດີ, ຈະຊ່ວຍເຮັດໃຫ້ຜູ້ຊອກວຽກເຮັດທີ່ໄດ້ຮັບການຍິ່ງຍືນຢູ່ໃນຂົງເຂດຊົນນະບົດ ທີ່ຊອກວຽກເຮັດຢູ່ໃນສະພາບແວດລ້ອມທ້ອງຖິ່ນມີຄວາມປອດໄພ; ແລະ

- ໂດຍຜ່ານການເຂົ້າຫາລະບົບມີຄວາມສະດວກ, ATPRS ຈະຊ່ວຍເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງທີ່ຊອກວຽກເຮັດທີ່ໄດ້ຮັບການຍິ່ງຍືນຢູ່ໃນຂົງເຂດຊົນນະບົດ ທີ່ຊອກວຽກເຮັດຢູ່ໃນສະພາບແວດລ້ອມທ້ອງຖິ່ນມີຄວາມປອດໄພ.

ນອກຈາກນີ້ແລ້ວ, ATPRS ຍັງຊ່ວຍເຮັດໃຫ້ຜູ້ນຳໃຊ້ສາມາດເຂົ້າລະບົບລົງທະບຽນດ້ວຍຄວາມສາມາດທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ຜູ້ໃຊ້ລະບົບລົງທະບຽນອາດເປັນວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ, ຜູ້ປະກອບການຂອງອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ, ຄູ່ຝຶກ ແລະ ຄູ່ປະເມີນຜົນຕົ້ນແບບ/ລະດັບຊາດ, ໂຮງຮຽນ ແລະ ສູນສະຖາບັນການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ, TPBs ແລະ NTPB ຂອງປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ, ກອງເລຂາພາກພື້ນສຳລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ແລະ ຜູ້ໃຊ້ທົ່ວໄປ.

## 6.4 ຄຸນລັກສະນະຂອງ ATPRS

ATPRS ປະກອບມີ:

- ກົນໄກລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ຄຸນລັກສະນະລວມຂອງລະບົບສັນຍາ MRA;
- ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກດ້ານຖານຂໍ້ມູນເວັບໄຊ;
- ລະບົບດຳເນີນງານຕົວຈິງ;
- ສາມາດເຂົ້າເຖິງຜູ້ໃຊ້ທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດເທົ່ານັ້ນ. ສິ່ງນີ້ຈະໃຊ້ເພື່ອປ້ອນຂໍ້ມູນຈາກຜູ້ສະໝັກທີ່ໄດ້ຮັບການຍິ່ງຍືນແລະ ໃຊ້ໂດຍໜ່ວຍງານຈັດຫາງານ, ບໍລິສັດ ແລະ ພາກທຸລະກິດຕ່າງໆ;
- ເພື່ອເກັບຮັກສາປະຫວັດຂອງຜູ້ໃຊ້ຢ່າງເໝາະສົມ ທັງນີ້ກໍ່ເພື່ອເປັນການປ້ອງກັນລະບົບດັ່ງກ່າວຈາກຄວາມສ່ຽງຕໍ່ການເສຍຫາຍໃນໄລຍະເລີ່ມຕົ້ນຂອງການດຳເນີນງານ; ແລະ
- ກອງເລຂາພາກພື້ນເປັນເຈົ້າການໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ພ້ອມກັບການຄຸ້ມຄອງໃນແຕ່ລະວັນ, ການບຳລຸງຮັກສາ ແລະ ການດຳເນີນງານຈາກພາກສ່ວນອື່ນກັບຜູ້ສະໜອງ IT ຕາມຄວາມເໝາະສົມ.

## 6.5 ການລົງທະບຽນວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວສຳລັບ ATPRS

ATPRS ແມ່ນສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກທາງເວັບໄຊແນໃສ່ເພື່ອເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວທີ່ໄດ້ຮັບການຍິ່ງຍືນຢ່າງຖືກຕ້ອງຢູ່ໃນປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ. TPCB ຫຼື NTPB ຂຶ້ນຢູ່ກັບກົດລະບຽບຂອງປະເທດຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການກວດສອບບັນດາຜູ້ສະໝັກຢູ່ໃນ ATPRS .



ATPs ສາມາດລົງທະບຽນຂໍ້ມູນຕົນເອງລົງໃນລະບົບດັ່ງກ່າວ. ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ, ກອງເລຂາພາກພື້ນຈະໄດ້ສົມທົບກັບ NTPB ແລະ TPCB ຂອງປະເທດສະມາຊິກ ໃນການກວດກາຄວາມຖືກຕ້ອງຂອງວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນກ່ອນຍືນຍັນການລົງ ທະບຽນໃຫ້ແກ່ ATPs ທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງນັ້ນ.

### **6.6.1 ການບໍລິຫານ ATPRS**

ກອງເລຂາພາກພື້ນຈະກວດກາການຄຸ້ມຄອງລະບົບລົງທະບຽນວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາ ຊຽນ. ມີພະແນກ IT ປະຈຳຢູ່ໃນກອງເລຂາພາກພື້ນ ເພື່ອຄຸ້ມຄອງການດຳເນີນງານແຕ່ ລະວັນຂອງລະບົບລົງທະບຽນດັ່ງກ່າວ. ຢູ່ແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ, NTPB ຫຼື TPCB ມີໜ້າທີ່ໃນການກວດສອບຄຸນວຸດທິຂອງນັກວິຊາການທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນທີ່ ລົງທະບຽນຢູ່ໃນລະບົບລົງທະບຽນ ATPs ທັງນີ້ກໍ່ເພື່ອເຮັດໃຫ້ຂໍ້ມູນຂອງເຂົາເຈົ້າປະ ກົດມີຢູ່ໃນລະບົບ ATPRS ດັ່ງກ່າວ.

## **7. ການຮັບຮອງຄຸນວຸດທິວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ**

### **7.1 ພາກສະເໜີ**

ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ໄດ້ດຳເນີນໄປຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ຈຳເປັນຕ້ອງມີລະບົບການຮັບຮອງເອົາຄຸນວຸດທິວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ. ບັນດາປະເທດທີ່ ນຳເຂົ້າແຮງງານການທ່ອງທ່ຽວຕ້ອງຮັບເອົາ ແລະ ປະຕິບັດຕາມກົດລະບຽບຂອງປະ ເທດທີ່ສົ່ງອອກນັ້ນ. ບັນດາປະເທດທີ່ສົ່ງອອກແຮງງານການທ່ອງທ່ຽວກໍ່ຕ້ອງປະຕິບັດ ຕາມກົດລະບຽບຂອງປະເທດທີ່ນຳເຂົ້າເຊັ່ນກັນ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍຄຸນວຸດທິ ການທ່ອງທ່ຽວພາຍໃນປະເທດຂອງບຸກຄົນທີ່ຕ້ອງການໄປເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດສະມາ ຊິກອາຊຽນ.

### **7.2 ການຮັບຮອງວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວ**

ຄຸນວຸດທິຂອງວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວຕ່າງປະເທດອາດຖືກຮັບຮອງເອົາໂດຍປະເທດສະມາ ຊິກອາຊຽນ ແລະ ຖ້າຖືກຮັບຮອງເອົາແລ້ວ, ບຸກຄົນນັ້ນກໍ່ສາມາດເຮັດວຽກຢູ່ໃນປະ ເທດເຈົ້າພາບນັ້ນ ແລະ ບຸກຄົນດັ່ງກ່າວຕ້ອງມີໃບຢັ້ງຢືນສະມັດຖະພາບການທ່ອງ ທ່ຽວທີ່ສອດຄ່ອງກັບຕຳແໜ່ງງານໃດໜຶ່ງດັ່ງທີ່ລະບຸຢູ່ໃນ ACCSTP ທີ່ອອກໃຫ້ ໂດຍ TPCB ຢູ່ໃນແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ. ເງື່ອນໄຂໃນການເຮັດວຽກຢູ່ ໃນປະເທດເຈົ້າພາບໃດໜຶ່ງນັ້ນແມ່ນຂຶ້ນກັບກົດລະບຽບ ແລະ ກົດໝາຍຂອງປະເທດ ນັ້ນ.

### 7.3 ການປະເມີນຜົນຄວາມສອດຄ່ອງ

ອີງຕາມສັນຍາຂອບອາຊຽນວ່າດ້ວຍສັນຍາຮັບຮູ້ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ໄດ້ໃຫ້ຮູ້ວ່າ: ‘ການປະເມີນຄວາມສອດຄ່ອງ ໝາຍເຖິງການສອບເສັງທີ່ເຮັດເປັນລະບົບເພື່ອກຳນົດຂອບເຂດທີ່ຜະລິດຕະພັນ, ຂະບວນການ ຫຼື ການບໍລິການໄດ້ຕາມມາດຖານທີ່ກຳນົດໄວ້’. ສຳລັບສັນຍາລະຫວ່າງປະເທດ, ຄວາມສອດຄ່ອງໃນການ ຂ້າມຊາຍແດນປະກອບມີ ສອງ (2) ວິທີຄື:

- (1) ບັນດາປະເທດທີ່ສາມາດຮັບເອົາຜົນຂອງການປະເມີນຄວາມສອດຄ່ອງຂອງປະເທດອື່ນເປັນພື້ນຖານໃຫ້ແກ່ການເລືອກການປະເມີນຄວາມສອດຄ່ອງຂອງຕົນ. ສິ່ງນີ້ແມ່ນເປັນປະໂຫຍດຫຼາຍເນື່ອງຈາກວ່າບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງມີການໂຄສະນາທີ່ກ້ວາງຂວາງ, ແຕ່ເຮັດໃຫ້ໜ້ອຍລົງເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການປະເມີນ; ຫຼື
- (2) ເຂົາເຈົ້າສາມາດໂຄສະນາຮັບເອົາຜົນຂອງການປະເມີນຄວາມສອດຄ່ອງຂອງປະເທດອື່ນໆຈາກລູກຄ້າຢູ່ໃນປະເທດຂອງຕົນ ຊຶ່ງຕ້ອງມີກິດຈະກຳສິ່ງເສີມການຂາຍ, ແຕ່ຫຼຸດຄວາມຊັບຊ້ອນໃຫ້ໜ້ອຍທີ່ສຸດຢູ່ໃນລະບົບ. ສິ່ງນີ້ແມ່ນສັນຍາລວມ ແລະ ແມ່ນສັນຍາໜຶ່ງສຳລັບສັນຍາ MRA ໃນຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ.

ດັ່ງນັ້ນ, ບັນດາປະເທດຕ່າງໆ ຈຶ່ງຮັບຮອງເອົາການປະເມີນຄວາມສອດຄ່ອງເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ດ້ານຄຸນຈຸດທິການທ່ອງທ່ຽວ. ການຮັບຮອງນີ້ກ່ຽວຂ້ອງກັບຂະບວນການປະເມີນຜົນຄວາມສອດຄ່ອງ. ສິ່ງສຳຄັນຕ້ອງບໍ່ໃຫ້ຄັດກັບກົດລະບຽບຂອງປະເທດທີ່ສົ່ງອອກ ແລະ ປະເທດທີ່ນຳເຂົ້າ. ດັ່ງນັ້ນ, ຈຸດປະສົງຂອງສັນຍາຮັບຮູ້ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນກ່ຽວກັບວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ ແມ່ນເພື່ອເຮັດໃຫ້ 10 ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນສາມາດຮັບເອົາການປະເມີນຄວາມສອດຄ່ອງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄຸນຈຸດທິສະມັດຖະພາບການທ່ອງທ່ຽວຢູ່ໃນປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນໃດໜຶ່ງ.

### 7.4 ຫຼັກການສຳລັບການປະຕິບັດຕາມການປະເມີນຜົນ

ເພື່ອໃຫ້ມີຄວາມສອດຄ່ອງໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຮ່ວມກັນ, ແຕ່ລະສິບ (10) ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນແຕ່ລະປະເທດຕ້ອງມີລະບົບການປະເມີນຄຸນຈຸດທິການທ່ອງທ່ຽວຂອງຕົນເອງທີ່ປະເມີນຕາມມາດຖານທີ່ກຳນົດໄວ້ຢູ່ໃນສັນຍາ MRA-TP ທັງນີ້ກໍ່ເພື່ອສະແດງສະມັດຖະພາບຂອງຕົນ ຊຶ່ງຖືວ່າເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງສັນຍາດັ່ງກ່າວ ຊຶ່ງປະກອບມີການປຽບທຽບຄຸນຈຸດທິການທ່ອງທ່ຽວທົ່ວປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ.

### 7.4.1 ການປະເມີນຄວາມທຽບເທົ່າ

ຂະບວນການຕົ້ນຕໍແມ່ນການປະເມີນຜົນຄວາມທຽບເທົ່າຊຶ່ງແມ່ນຂະບວນການຕັດສິນ ການປະເມີນຄວາມສອດຄ່ອງ ແລະ/ຫຼື ຫຼັກການຂອງປະເທດອື່ນທີ່ຈະທຽບກັບຫຼັກ ການຂອງການປະເມີນຄວາມສອດຄ່ອງລະດັບຊາດ. ຖ້າສັນຍາ MRA-TP ແມ່ນສັນ ຍາທີ່ມີປະສິດທິພາບ, ກໍ່ຕ້ອງມີການປະເມີນຄວາມທຽບເທົ່າ.

ເຫດຜົນທີ່ຂະບວນການປະເມີນຄວາມທຽບເທົ່າມີຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ກັບສັນຍາຮັບຮູ້ເຊິ່ງ ກັນ ແລະ ກັນ ກໍ່ເນື່ອງຈາກວ່າການທ່ອງທ່ຽວປະກອບມີອາຊີບທີ່ບໍ່ໄດ້ມີການຄວບ ຄຸມ:

- ອາຊີບທີ່ໄດ້ຮັບການຄວບຄຸມແມ່ນອາຊີບໜຶ່ງທີ່ໄດ້ຮັບການຄວບຄຸມ ແລະ ຄຸ້ມຄອງໂດຍອົງການວິຊາຊີບ ຫຼື ໜ່ວຍງານທີ່ຮັບຜິດຊອບ. ໜ່ວຍງານທີ່ຮັບຜິ ດຊອບທີ່ຄຸ້ມຄອງອາຊີບ ຫຼື ການຄ້າມີສິດໃນການກຳນົດເງື່ອນໄຂ ແລະ ມາດ ຕະຖານຕ່າງໆ ໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ເພື່ອປະເມີນຄຸນນະພາບ ແລະ ຂໍ້ມູນ ຂອງຜູ້ສະໝັກທີ່ໄດ້ຮັບການຢັ້ງຢືນ ເພື່ອຢັ້ງຢືນ, ລົງທະບຽນ ຫຼື ອອກໃບອະນຸ ຍາດໃຫ້ແກ່ຜູ້ສະໝັກທີ່ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ວິຊາຊີບ/ການຄ້າມີລະ ບຽບວິໃນທິດີ.
- ເງື່ອນໄຂໃນການເຂົ້າປະເທດ ອາດແຕກຕ່າງກັນຢູ່ໃນແຕ່ລະປະເທດ. ຕາມບົກ ກະຕິແລ້ວ, ຈະປະກອບມີບັນດາອົງປະກອບຕ່າງໆທີ່ເປັນການສອບເສັງ, ໄລ ຍະເວລາການກຳນົດປະສົບການເຮັດວຽກ ແລະ ສະມັດຖະພາບດ້ານພາສາ.
- ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ, ຍັງມີມາດຕະຖານທີ່ໄດ້ຕົກລົງຮ່ວມກັນແລ້ວໃນແຕ່ລະວິ ຊາຊີບ ຊຶ່ງສາມາດສ້າງເປັນສັນຍາ MRA ໄດ້. ຕົວຢ່າງພາກສ່ວນອາຊີບທີ່ມີ ການຄຸ້ມຄອງ ເຊັ່ນ: ແພດສາດ, ວິສາວະກໍາ ຫຼື ກົດໝາຍ; ແລະ
- ອາຊີບທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບການຄວບຄຸມຄືວິຊາຊີບຫຼື ການຄ້າທີ່ບໍ່ມີຂໍ້ກຳນົດທາງກົດ ໝາຍ ຫຼື ຂໍ້ຈຳກັດໃນການປະຕິບັດວຽກງານກ່ຽວກັບໃບອະນຸຍາດ, ໃບຢັ້ງຢືນ ຫຼື ການລົງທະບຽນ ຊຶ່ງການທ່ອງທ່ຽວແມ່ນຈັດຢູ່ໃນປະເພດນີ້ ແລະ ເປັນ ເຫດຜົນທີ່ເຮັດໃຫ້ການອອກແບບສັນຍາ MRA-TP ເປັນສິ່ງທີ່ທ້າທາຍຫຼາຍ ຂຶ້ນ.

### 7.4.2 ສູດທຽບຄຸນນະພາບການທ່ອງທ່ຽວ

ສັນຍາ MRA-TP ແມ່ນມີຄວາມທ້າທາຍຫຼາຍ ເນື່ອງຈາກວ່າບໍ່ມີມາດຕະຖານການ ທ່ອງທ່ຽວສາກົນທີ່ໄດ້ຕົກລົງຮ່ວມກັນ ຊຶ່ງສາມາດສ້າງເປັນພື້ນຖານໃຫ້ແກ່ການປະ ເມີນຄວາມສອດຄ່ອງສໍາລັບສັນຍາດັ່ງກ່າວ. ຜົນໄດ້ຮັບກໍ່ຄື ຕ້ອງໄດ້ສ້າງສູດທຽບຄຸນ ນະພາບການທ່ອງທ່ຽວໃຫ້ແກ່ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນໄດ້ນໍາໃຊ້ເພື່ອເປັນພື້ນຖານໃຫ້

ແກ່ການປະເມີນຄວາມສອດຄ່ອງ. ນີ້ແມ່ນກົນໄກການສົ່ງເສີມທີ່ສໍາຄັນເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາດັ່ງກ່າວໃຫ້ມີຄວາມເຊື່ອຖື ແລະ ໂປ່ງໃສ. ສຸດທຽບຄຸນຈຸດທິການທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ ແນໃສ່ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ໄດ້ກ່າວມານັ້ນ ແລະ ສະໜອງຄໍາແນະນໍາໃຫ້ແກ່ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ເພື່ອລະບຸຊ່ອງຫວ່າງຄຸນຈຸດທິທົ່ວພາກພື້ນອາຊຽນ ຊຶ່ງຈະຊ່ວຍເຮັດໃຫ້ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນສາມາດວາງແຜນທີ່ດີໃນການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນທ່ອງທ່ຽວ ໃຫ້ໄດ້ຕາມເບົ້າໝາຍສູງສຸດຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP.

## 7.5 ສຸດທຽບຄຸນຈຸດທິການທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ (ATQEM)

ເພື່ອຕອບສະໜອງຕາມມາດຖານ ‘ການປະເມີນຄວາມສອດຄ່ອງ’ ຂອງອາຊຽນ, ຈະໄດ້ສ້າງ ATQEM ຂຶ້ນມາໂດຍນໍາໃຊ້ CATC. ຂັ້ນຕອນຕໍ່ໄປນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຂະບວນການຂອງ ATQEM ເຊັ່ນ:

ຄວາມຈໍາເປັນໃນການຮັບຮອງເອົາຄວາມສອດຄ່ອງຂອງຄຸນຈຸດທິໃນລະດັບພາກພື້ນຖືວ່າເປັນສິ່ງສໍາຄັນໃນການກວດສອບຄວາມຖືກຕ້ອງຂອງຄຸນຈຸດທິ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການຖ່າຍໂອນທັກສະ. ຖ້າຜູ້ໃຊ້ບໍ່ມີຄວາມໝັ້ນໃຈໃນຫຼັກການພື້ນຖານດ້ານການປະກັນຄຸນນະພາບ (QA)/ການຄວບຄຸມຄຸນນະພາບ (QC), ຄວາມກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ຄວາມໜ້າເຊື່ອຖືຂອງ ATPRS ກໍ່ຈະຫຼຸດລົງຢ່າງວັ້ງໄວ. ດັ່ງນັ້ນ, ການກວດສອບຄວາມສອດຄ່ອງສາມາດເຮັດເປັນເລກດັດສະນີກັບ CATC ຕາມມາດຕະຖານລວມໃນລະດັບພາກພື້ນ.

ຈາກການນໍາສະເໜີສັນຍາ MRA-TP ໃນປີ 2015, ບັນດາຜູ້ສະໝັກຕ້ອງສະແດງຄຸນຈຸດທິພາຍໃນທີ່ປະເມີນໂດຍ TPBC ຢູ່ໃນປະເທດຂອງຕົນໂດຍຜ່ານລະບົບລົງທະບຽນວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ ທີ່ໄດ້ຕາມ ATQEM.

## 7.6 ຫຼັກການສໍາລັບ ATQEM

ການຮັບຮອງເອົາກົນໄກການທຽບຄຸນຈຸດທິແມ່ນສູນລວມການແກ້ໄຂບັນຫາດ້ານຄວາມຕ້ອງການທີ່ສາມາດເຮັດໃຫ້ມີຄວາມເຂົ້າໃຈດ້ານຂອບເຂດ, ເນື້ອໃນ ແລະ ມູນຄ່າທຽບເທົ່າ (ຫຼືສະຖານະພາບ) ຂອງການໄດ້ຮັບຄຸນຈຸດທິການທ່ອງທ່ຽວຢູ່ແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ.

ຄວາມຈໍາເປັນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ດ້ານຄຸນຈຸດທິທຽບເທົ່າທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນແຕ່ລະຄັ້ງທີ່ວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວໄດ້ຮັບການຢັ້ງຢືນຢູ່ໃນປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນໃດໜຶ່ງຕ້ອງໄດ້ຮັບການລົງທະບຽນເປັນວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວໃນລະດັບພາກພື້ນ.

## 7.7 ວິທີໃຊ້ ATQEM

ATQEM ງຽມແນໃສ່ເພື່ອສະໜອງການຕີຄວາມໝາຍ (ການປະເມີນຜົນ) ຄຸນວຸດທິຂອງຜູ້ສະໝັກ “ໂດຍທັນທີ” ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການປະຕິບັດວຽກງານໃນຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວ, ແຕ່ຕ້ອງໄດ້ຮັບຈາກລະບົບການຢັ້ງຢືນທີ່ຖືກຕ້ອງຈາກປະເທດອື່ນ. ໃນດ້ານວິຊາການ, ຕ້ອງເປັນສູດອ້າງອີງທາງອິເລັກໂທນິກທີ່ວ່ອງໄວ ແລະ ເຊື່ອຖືໄດ້ ໂດຍມີຄຸນວຸດທິຄ້າຍຄືກັນກັບການຢັ້ງຢືນ ຊຶ່ງໄດ້ຮັບການຮັບຮອງຈາກປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນອື່ນທີ່ສາມາດປະເມີນໄດ້ຈາກມາດຖານຂອງອາຊຽນ ແລະ ມີການໃຫ້ຄະແນນ ຫຼື ຄຸນວຸດທິເທົ່າທຽມກັນ.

ລະຫັດການປະເມີນຜົນທີ່ໄດ້ຈາກ ATQEM ແມ່ນເນັ້ນໃສ່ຄວາມເໝາະສົມຂອງຄຸນວຸດທິສໍາລັບຈຸດປະສົງສະເພາະໃນການຈ້າງງານໃນກໍລະນີທີ່ຜູ້ສະໝັກ ແລະ ຄຸນວຸດທິນັ້ນໄດ້ມາຈາກແຫຼ່ງ ແລະ ລະບົບຕ່າງປະເທດ.

ATQEM ຈະເຮັດເປັນແບບອິເລັກໂທນິກ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດສາມາດທຽບໄດ້ ຊຶ່ງສາມາດສະແດງເປັນໝາຍເລກດັດສະນີ ເຊັ່ນ: 7.8 ໃນຄະແນນ 10 ຫຼື ເປັນແຖບທີ່ແຈ້ງໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ຮັບຮູ້ເຖິງຄຸນນະພາບຂອງຄຸນວຸດທິຂອງຜູ້ສະໝັກໃດໜຶ່ງໃນແບບງ່າຍໆ. ສິ່ງນີ້ອາດເອີ້ນວ່າ ‘ລະບົບຈັດຄຸນວຸດທິ’ ທີ່ມີການປຽບທຽບກັບມາດຖານອາຊຽນທີ່ໄດ້ຮັບຮອງແລ້ວຕາມ ACCSTP ແລະ CATC.

## 7.8 ຄຸນລັກສະນະຫຼັກຂອງ ATQEM ທາງອອນລາຍ

ເຖິງແມ່ນວ່າ ATQEM ຍັງຢູ່ໃນຊ່ວງກຳລັງພັດທະນາກໍຕາມ, ແຕ່ຄຸນລັກສະນະທີ່ຈຳເປັນທີ່ກຳນົດໄວ້ມີຄື:

- ການບັນທຶກຂໍ້ມູນສໍາລັບປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນແມ່ນສາມາດເຮັດໄດ້. ສ່ວນຂໍ້ມູນ ແລະ ການປ່ຽນແປງອື່ນໆ ສາມາດເຮັດໄດ້ໂດຍ TPCB ທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸມັດແລ້ວ;
- ຖານຂໍ້ມູນຍ່ອຍທີ່ຈັດສັນໃຫ້ແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກຈະເປັນຕົວເລືອກໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນ. TPCB ມີໜ້າທີ່ໃນການຄຸ້ມຄອງທຸກຂໍ້ມູນທີ່ເກັບມ້ຽນຢູ່ນັ້ນ;
- ການດຳເນີນງານທີ່ເປັນອິເລັກໂທນິກແບບອັດຕະໂນມັດຈະບົ່ງບອກເຖິງສະຖານະພາບຂອງຄຸນວຸດທິບິນພື້ນຖານຂອງ CATC;
- ຂອບເຂດຂອງຄຸນວຸດທິທີ່ກຳນົດໄວ້ນັ້ນຕ້ອງສອດຄ່ອງກັບຫຼັກສູດການທ່ອງທ່ຽວລວມອາຊຽນຕາມທີ່ກຳນົດໄວ້;

- ສາມາດຕອບສະໜອງດ້ານການປ້ອນຂໍ້ມູນ ແລະ ອ່ານຂໍ້ມູນພ້ອມໆກັນ ແລະ ສາມາດເຊື່ອມໂຍງເຂົ້າກັບATPRS;
- ATQEM ຈະເຊື່ອມໂຍງກັບລະບົບລົງທະບຽນນັ້ນວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ;
- ສາມາດໃຊ້ໄດ້ກັບສະມາຄົມອຸດສາຫະກຳ ແລະ ບັນດາຜູ້ປະກອບການ ຫຼື ໜ່ວຍງານທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດ;
- ເພື່ອຄວາມຖືກຕ້ອງ ແລະ ເຊື່ອຖືໄດ້, ລະບົບ ATQEM ຕ້ອງດຳເນີນຕາມວັນເວລາ ແລະ ດຳເນີນບົດພື້ນການຕາມຮູບແບບແບ່ງປັນດົ້ນທຶນທີ່ໃຊ້ຮ່ວມກັນ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບໜ້າທີ່ຂອງກົນໄກຂອງລະບົບລົງທະບຽນຫຼັກ;
- ຂໍ້ມູນທີ່ເອົາລົງໃນລະບົບຕ້ອງເປັນພາສາອັງກິດ; ແລະ
- ການເຂົ້າເຖິງຜູ້ປະກອບການທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸມັດມີຈຳນວນຈຳກັດເພື່ອໃຫ້ມີຄວາມປອດໄພ.

## 7.9 ຄວາມສຳຄັນຂອງ ATQEM

ແຕ່ປີ 2018, ວິຊາຊີບທ່ອງທ່ຽວຈາກ 10 ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ລວມທັງລະບົບການສຶກສາ ແລະ ມາດຕະຖານໃນການຮັບຮອງ ຈະສາມາດສະໜັກວຽກໃນຂະແໜງການໂຮງແຮມ ແລະ ທ່ອງທ່ຽວຢູ່ໃນບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນໄດ້ໂດຍຜ່ານສັນຍາ MRA-TP.

ATQEM ຈະຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ສະໜັກ ແລະ ຜູ້ປະກອບການ (ຜູ້ໃຊ້ງານ) ຕີຄວາມໝາຍສະຖານະພາບຂອງຄຸນນະທຳທ່ອງທ່ຽວ (ທາງອິເລັກໂທຣນິກ ແລະ ແບບອັດຕະໂນມັດ). ຜູ້ປະກອບການຕ້ອງເຊື່ອໝັ້ນໃນຄວາມສາມາດເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີຄວາມສອດຄ່ອງຈາກໃບຢັ້ງຢືນ ຫຼື ໃບປະກາດຂອງຜູ້ສະໜັກນັ້ນ, ໜ່ວຍງານທີ່ຢັ້ງຢືນ, ວັນທີ, ສະຖານະພາບ ແລະ ຄຸນນະພາບຂອງຄຸນນະທຳ ແນໃສ່ດ້ານ:

1. ການລົງທະບຽນຂອງຜູ້ສະໜັກ; ແລະ
2. ການປະເມີນຈາກຜູ້ປະກອບການ ຫຼື ໜ່ວຍງານທີ່ໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງຕາມຄວາມເໝາະສົມຂອງຜູ້ສະໜັກສຳລັບອາຊີບທີ່ຫວ່າງໃດໜຶ່ງ.

ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນສ່ວນຫຼາຍມີຂອບຄຸນນະທຳແຫ່ງຊາດ ທີ່ມີຄວາມສອດຄ່ອງຕາມຄຸນນະທຳແຫ່ງຊາດ. ນອກຈາກນີ້, ອາຊຽນຍັງໄດ້ຄົ້ນຫາຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງຂອບຄຸນນະທຳໃນລະດັບພາກພື້ນເພື່ອຊ່ວຍເຮັດໃຫ້ມີຄວາມສອດຄ່ອງ ແລະ ມີການຮັບຮອງຄຸນນະທຳໃນລະດັບຊາດລະຫວ່າງບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ.

## 8. ສະຫຼຸບ

### 8.1 ພາກສະເໜີ

ສັນຍາ MRA-TP ໄດ້ປະສານສົມທົບ ແລະ ດໍາເນີນແຕ່ປີ 1999 ພ້ອມກັບກອງປະຊຸມວິຊາການວ່າດ້ວຍ ATFTMD ທີ່ໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນມາ. ກອງປະຊຸມລັດຖະມົນຕີທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ ຄັ້ງທີ 13 ໃນເດືອນມັງກອນ 2010 ໄດ້ຮັບຮອງເອົາ “ບັນດາເງື່ອນໄຂໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA” ລວມທັງການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ສະມາຊິກຂອງອົງກອນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງພາຍໃຕ້ສັນຍາ MRA ຢູ່ໃນລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ລະດັບຊາດ.

ໄດ້ໃຊ້ຄວາມພະຍາຍາມຢ່າງຫຼວງຫຼາຍໃນການພັດທະນາພື້ນຖານໂຄງລ່າງທີ່ສະໜັບສະໜູນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ໃນລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ລະດັບຊາດ.

### 8.2 ຫຼັກສູດຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການປະເມີນຜົນ

ຫຼັກສູດສໍາລັບສະມັດຖະພາບລວມສໍາລັບ 6 ພະແນກແຮງງານ ເຊັ່ນ: ພະແນກແມ່ເຮືອນ, ພະແນກບໍລິການສ່ວນໜ້າ, ພະແນກປຸງແຕ່ງອາຫານ, ພະແນກບໍລິການອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງດື່ມ, ພະແນກທຸລະກິດການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ພະແນກບໍລິການທຸລະກິດການທ່ອງທ່ຽວ ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນແຕ່ປີ 2012 ແລະ ສໍາເລັດໃນປີ 2016. ພະແນກແມ່ເຮືອນແມ່ນພະແນກໜຶ່ງທີ່ມີຄວາມສໍາຄັນທີ່ໄດ້ຮັບການສ້າງຂຶ້ນກ່ອນ ເພື່ອເປີດໂອກາດໃນການປະກອບອາຊີບຢູ່ໃນພາກພື້ນ.

#### 8.2.1 ການຝຶກອົບຮົມຄູຝຶກ ແລະ ຄູປະເມີນຜົນຕົ້ນແບບ

ໄດ້ຈັດຊຸດຝຶກອົບຮົມຄູຝຶກ ແລະ ຄູປະເມີນຜົນຕົ້ນແບບ (Master Trainers ແລະ Assessors) ສໍາລັບແຕ່ລະພະແນກແຮງງານຂອງຫຼັກສູດການທ່ອງທ່ຽວລວມອາຊຽນທີ່ສ້າງສໍາເລັດແລ້ວນັ້ນ. ຫຼັກສູດດັ່ງກ່າວໃຊ້ໂດຍບັນດາສະຖາບັນການທ່ອງທ່ຽວຢູ່ໃນບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ເລີ່ມແຕ່ໃບຢັ້ງຢືນ II ຈົນຮອດໃບປະກາດຊັ້ນສູງ (Advanced Diploma) ຊຶ່ງເປັນບ່ອນອ້າງອີງໃນການດໍາເນີນລະບົບການຮຽນ-ການສອນ/ການຝຶກອົບຮົມຕາມສະມັດຖະພາບ (CBT) ສໍາລັບພະແນກແຮງງານການທ່ອງທ່ຽວທີ່ກໍານົດໄວ້ ແລະ ໄດ້ຕົກລົງເຫັນດີເປັນເອກະພາບຮ່ວມກັນແລ້ວ. ນອກຈາກນີ້, ຫຼັກສູດດັ່ງກ່າວຍັງໃຊ້ເພື່ອຈັດຊຸດຝຶກອົບຮົມການຢັ້ງຢືນວິຊາຊີບໄດ້ຕື່ມອີກ.

## 8.2.2 ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຫຼັກສູດຝຶກອົບຮົມ

TPCB ແລະ NTPB ຂອງແຕ່ລະປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບການພັດທະນາ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ການນໍາໃຊ້ຫຼັກສູດດັ່ງກ່າວ. NTPB ເປັນເຈົ້າການໃນການພັດທະນາຫຼັກສູດຝຶກອົບຮົມ ແລະ ມີໜ້າທີ່ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຫຼັກສູດດັ່ງກ່າວຢູ່ໃນປະເທດຂອງຕົນ.

ໂດຍລວມແລ້ວ, ແມ່ນໄດ້ສຸມໃສ່ທຸກສະຕິປັນຍາເພື່ອເຮັດໃຫ້ຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວມີຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ສາມາດເຊື່ອມໂຍງກັນໄດ້ຕາມແຜນແມ່ບົດຂອງປະຊາຄົມເສດຖະກິດອາຊຽນໂດຍການພັດທະນາສີມືແຮງງານໃນຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວໃຫ້ດີຂຶ້ນ.

## 8.3 ສະຫຼຸບ

ສັນຍາ MRA-TP ແມ່ນຕົວຂັບເຄື່ອນທີ່ສໍາຄັນໃນການຍົກລະດັບມາດຕະຖານຂອງການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການປັບປຸງຄຸນນະພາບຂອງບຸກຄະລາກອນໃນຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວຢູ່ໃນພາກພື້ນອາຊຽນໃຫ້ມີຄຸນນະພາບທີ່ດີ. ສິ່ງຄໍາຄັນຄືບັນດາປະເທດສະມາຊິກຕ້ອງໄດ້ທົບຄວນຄືນບັນດາສະຖານະພາບ, ແຜນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ຄວາມພ້ອມຂອງສັນຍາຮັບຮູ້ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນຂອງຕົນ ແລະ ສືບຕໍ່ແຈ້ງໃຫ້ກອງເລຂາພາກພື້ນຮັບຊາບເພື່ອວ່າມີບາງຢ່າງທີ່ສາມາດຊ່ວຍ ຫຼື ສະໜັບສະໜູນຢູ່ໃນລະດັບພາກພື້ນເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີຄວາມຄືບໜ້າທີ່ດີ ແລະ ປະຕິບັດໄປໃນແລວທາງດຽວກັນຢູ່ໃນທົ່ວປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ.

ຫວັງຢ່າງຍິ່ງວ່າປຶ້ມຄູ່ມືສະບັບນີ້ຈະຊ່ວຍເຮັດໃຫ້ທ່ານມີຄວາມເຂົ້າໃຈສັນຍາ MRA-TP ແລະ ຊ່ວຍບັນດາ NTOs ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນໆໃນການວາງແຜນ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາດັ່ງກ່າວ. ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນສາມາດດັດແກ້ປຶ້ມຄູ່ມືໄດ້ຕາມຄວາມເໝາະສົມ ແລະ ສາມາດດາວໂລດໄດ້ຈາກເວັບໄຊອາຊຽນ. ນອກຈາກນີ້, ປຶ້ມຄູ່ມືສັນຍາ MRA-TP ຍັງໄດ້ແນະນໍາໃຫ້ແກ່ບັນດາຜູ້ປະກອບການອຸດສາຫະກໍາການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ນັກວິຊາການທ່ອງທ່ຽວໂດຍສະເພາະຕື່ມອີກ. ສາມາດດາວໂລດປຶ້ມຄູ່ມືດັ່ງກ່າວໄດ້ຈາກເວັບໄຊອາຊຽນ: <http://www.asean.org/resources>

ATMPC ແລະ ກອງເລຂາພາກພື້ນ ຍິນດີໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ແນະນໍາກ່ຽວກັບຂະບວນການ ແລະ ຊ່ວຍບັນດາອົງການທ່ອງທ່ຽວແຫ່ງຊາດຕ່າງໆ ຕໍ່ກັບສິ່ງທ້າທາຍ ຫຼື ຄວາມຈໍາເປັນດ້ານຕ່າງໆ. ກອງປະຊຸມລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ລະດັບຊາດຈະສືບຕໍ່ຈັດຂຶ້ນຕື່ມອີກ ເພື່ອເປັນການແຈ້ງຂ່າວ, ໃຫ້ຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ຝຶກອົບຮົມຄູ



ຝຶກ ແລະ ຄຸປະເມີນຜົນຕົ້ນແບບ ແລະ ພະນັກງານຫຼັກແຫຼ່ງອື່ນໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສັນຍາ MRA-TP ເພື່ອປັບປຸງສັນຍາ MRA-TP ໃຫ້ທັນກັບສະພາບການ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ.

ສໍາລັບຂໍ້ມູນ ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອເພີ່ມເຕີມ, ກະລຸນາຕິດຕໍ່ກັບກອງເລຂາພາກພື້ນອາຊຽນ.

ເອກະສານອ້າງອີງ:

- ຍຸດທະສາດການຕະຫຼາດການທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ (ATMS) 2012-2015
- ແຜນຍຸດທະສາດການທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນ 2011 – 2015
- ແຜນຍຸດທະສາດການທ່ອງທ່ຽວອາຊຽນປີ 2016 – 2025

ໂຄງການຮ່ວມມືພັດທະນາອາຊຽນ - ອິດສະຕາລີ - ໂຄງການຄູ່ຮ່ວມງານພາກພື້ນ. ການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດສໍາລັບ MRA ດ້ານ MRA-TP - ແຜນຍຸດທະສາດສະບັບປັບປຸງປີ 2008.



Published by  
**giz** Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

