

การบริหารการเปลี่ยนแปลงระบบแรงงาน ในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) Labor System Change Management During Special Circumstances (Ncpo)

ภูการ สมภา และศรุตา สมพอง
Phuphal Samata and Saruda Somphong
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
Western University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: Phuphal_Samata@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทและหน้าที่ของระบบการบริหารแรงงานในช่วงการบริหารการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของระบบการบริหารแรงงานต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) และ 3) เพื่อศึกษาถึงแนวทางการดำเนินงานของระบบการบริหารแรงงานกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) ที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ประกอบด้วยบุคคลที่เกี่ยวข้อง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ 1 คือ ตัวแทนภาครัฐหรือผู้ได้รับมอบหมาย จำนวน 2 ท่าน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ 2 คือ ตัวแทนภาคเอกชนหรือผู้ได้รับมอบหมาย จำนวน 5 และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ 3 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ได้แก่ สมาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ตัวแทนลูกจ้างบริษัท โตโยต้ามอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group) จำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มละ 20 คน วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์เอกสารต่างๆ ประมวลผลการวิเคราะห์ และอธิบายปรากฏการณ์

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทและหน้าที่การปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานแรงงาน นำมากระทำได้อย่าง เนื่องจากนโยบายถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง ซึ่งอาจไม่ทราบถึงอุปสรรคในระดับการปฏิบัติงาน

*ได้รับบทความ: 11 ตุลาคม 2562; แก้ไขบทความ: 27 ธันวาคม 2562; ตอรับตีพิมพ์: 27 ธันวาคม 2562

Received: October 11, 2019; Revised: December 27, 2019; Accepted: December 27, 2019



ทำให้การดำเนินการตามนโยบายส่วนใหญ่ไม่บรรลุผลตามที่ต้องการ เช่น นโยบายด้านการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย เพื่อให้สถานประกอบการผ่านการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย องค์กรประกอบที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช) ไม่มีนโยบายระยะยาวที่แน่นอน เปลี่ยนแปลงตามผู้บริหารระดับสูงทำให้ขาดความต่อเนื่อง และแนวทางการดำเนินงานแรงงานในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การกำหนด พัฒนารูปแบบและแนวปฏิบัติการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ผู้ใช้แรงงานทุกกลุ่มเป้าหมาย การส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้นายจ้างและผู้ใช้แรงงานมีการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม การกำกับ ดูแลการปฏิบัติตามกฎหมายด้านสวัสดิการแรงงาน และส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านสวัสดิการแรงงาน และการสนับสนุนให้องค์กรภาครัฐและเอกชน ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการแรงงาน

คำสำคัญ: การบริหารการเปลี่ยนแปลง; ระบบแรงงาน; สถานการณ์พิเศษ

Abstract

This research has the objectives: 1) to study the roles and duties of the labor management system during the administration of change in the labor management system during special circumstances (ncpo); 2) to study the elements that affect the operation of the labor management system. management of change in the labor management system during special circumstances (ncpo); 3) to study the operational guidelines of the labor management system and management to the system of labor administration in special situations (ncpo) corresponding to 4.0 policy and strategy in depth interviews. consists of 3 groups of persons involved: information providers group 1 is the government agency or 2 delegates. the data provider group 2 is the private sector representative. or 5 delegates, and the group of informants, 3 stakeholders, namely the labor development organization of Thailand council company employee representative Toyota motor Thailand co., ltd. by group discussion of 2 groups, each group of 20 people, analyze data from in-depth interviews analyze various documents, analyze analysis and explaining the phenomenon.

The results of the research found that: the roles and duties in compliance with the policy of the labor agency can be difficult to do because the policy is defined by the top management which may not be aware of obstacles at the operational level causing



the implementation of most policies to not achieve the desired results, such as policies on the development of Thai labor standards in order for the establishment to pass the Thai labor standards certification elements that affect the operation of the labor system during special circumstances (ncpo). there is no definite long-term policy. change according to the top management causing lack of continuity and guidelines for labor operations in various matters, including the formulation, development, form and guideline for labor welfare arrangements for all target groups of workers, promotion, support and implementation of employers and labor users with appropriate labor welfare arrangements, supervision of compliance with labor welfare laws and promote and develop networks, development of information technology systems for labor welfare.

Keywords: Change Management; Labor System; Special Circumstances

1. บทนำ

กระทรวงแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) วางแผนแม่บทมุ่งพัฒนาทุนมนุษย์รายอุตสาหกรรมรองรับไทยแลนด์ 4.0 หม่อมหลวง ปุณศรีกิติ สมิตี ปลัดกระทรวงแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) เปิดเผยว่าจากข้อสั่งการนายกรัฐมนตรีในที่ประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2559 โดยให้กระทรวงแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) จัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) โดยให้ศึกษาวิเคราะห์ถึงสถานการณ์ทางเศรษฐกิจการลงทุน สถานการณ์แรงงานในปัจจุบันรวมถึงความต้องการแรงงานของภาคส่วนต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งมุ่งเน้นด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้มีศักยภาพรองรับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต รวมถึงรองรับการพัฒนาพื้นที่ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ ตลอดจนรองรับอุตสาหกรรม 4.0 เพื่อนำประเทศไปสู่ Thailand 4.0 นั้น

ปลัดกระทรวงแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) ได้วางกรอบแผนยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนระยะ 20 ปีไว้แล้ว ขณะนี้ได้ปรับปรุงล่าสุด โดยได้ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงอุตสาหกรรม รวมทั้งภาคเอกชนเพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางกำหนดความต้องการของแรงงานทั้งในและต่างประเทศ นอกจากนี้กระทรวงแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) ได้จัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีขั้นสูง 12 แห่ง เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติในการก้าวเข้าสู่โมเดล Thailand 4.0 และในวันที่ 22-23 ธันวาคม 2559 ได้จัดประชุมวิชาการโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมการจัดทำทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับไทยแลนด์ 4.0 ภายใต้โครงการ “การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับไทยแลนด์ 4.0” ณ โรงแรม Grand Mercuric Bangkok Fortune โดยจัดประชุมรายกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายเพื่อจัดทำทิศทาง (Road Map) การพัฒนาทุนมนุษย์รายอุตสาหกรรม



รวมทั้งจัดแสดงนิทรรศการเพื่อเป็นการเผยแพร่ผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) ให้เป็นที่ประจักษ์อีกด้วย นอกจากนี้ การจัดสรรงบประมาณในปี 2561 จะดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ด้วย

สำหรับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระยะ 20 ปี (2560-2579) มีเนื้อหาที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของแรงงานเพื่อรองรับ Thailand 4.0 ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” แบ่งการดำเนินการเป็น 4 ช่วงๆ ละ 5 ปี คือ ช่วงแรก Productive Manpower (พ.ศ.2560-2564) เป็นช่วงของการสร้างรากฐานด้านแรงงานให้เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ อาทิ การคุ้มครองทางสังคม เตรียมความพร้อมของกำลังคนทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ การเพิ่มทักษะ (re-skilled) เป็นต้น ช่วงที่สอง Innovative Workforce (พ.ศ.2565-2569) เป็นช่วงของการสร้างกำลังคนของประเทศให้เป็นประชาชนของโลก เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับ Thailand 4.0 โดยการปรับปรุงกฎระเบียบด้านแรงงาน สร้างระบบการจ้างงานให้เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ช่วงที่สาม Creative Workforce (พ.ศ. 2570-2574) เป็นช่วงของการสร้างกำลังคนให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต โดยการจ้างงานเต็มที่มีผลิต

ภาพและเป็นงานที่มีคุณค่า ช่วงที่สี่ Brain Power (พ.ศ. 2575-2579) เป็นช่วงของการสร้างสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนกำลังคนให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และใช้สติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง เพื่อให้มีรายได้สูงขึ้น อันจะนำพาประเทศหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Santiwong, 2003)

ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นความสำคัญของเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) จะเห็นได้ว่า ปัญหาเรื่องแรงงานเป็นปัญหาส่วนใหญ่ที่ต้องแก้ไขของทุกรัฐบาลเพราะถือว่าเป็นปัญหาของคนส่วนใหญ่ของประเทศ การศึกษาผลกระทบที่จะเกิดขึ้นและแนวทางการเตรียมรับมือกับปัญหาความท้าทายดังกล่าวทั้งในระดับนโยบายของประเทศ และระดับภาคภูมิส่วนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) หรือการปรับขึ้นค่าแรงก็ตาม เพื่อให้ได้แนวทางปฏิบัติงานของกรมการการจัดหางาน ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและเป็นการเตรียมการเพื่อปรับโครงสร้างระบบการบริหารงานเพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต อันจะทำให้การทำงานเกิดผลสำเร็จตามความคาดหวังของทุกฝ่าย คือ ความอยู่ดีกินดีของประชากรและความรุ่งเรืองของประเทศชาติ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทและหน้าที่ของระบบการบริหารแรงงานในช่วงการบริหารการ



เปลี่ยนแปลงระบบการบริหารแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.)

2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของระบบการบริหารแรงงานต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.)

3. เพื่อศึกษาถึงแนวทางการดำเนินงานของระบบการบริหารแรงงานกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) ที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0

3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นวิธีการศึกษาเพื่อหาองค์ความรู้ใหม่จากทัศนะของผู้ให้ข้อมูล (Key Informant) ประกอบด้วย (Rukkhwamsuk, 2016) ได้แก่ การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากเอกสารข้อมูลผลการดำเนินงานเอกสารวิชาการ ผลงานวิจัยบทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากการสืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อทางเว็บไซต์ต่างๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและนำข้อมูลมาสังเคราะห์ให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ โดยครอบคลุมเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย มีหลักการดังนี้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิค

ในการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้เครื่องมือต่างๆ ในการเก็บรวบรวมเช่น แบบสัมภาษณ์เชิงลึก อุปกรณ์บันทึกภาพ และเสียง และการสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลหลัก

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการสังเกตการณ์ (Observation) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ผู้วิจัยได้ออกแบบและกำหนดแนวทางด้านการสังเกตการณ์คือการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) โดยผู้วิจัยจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในขณะการเก็บรวบรวมข้อมูลและบันทึกข้อมูลสิ่งเกิดขึ้นและได้จากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยผู้วิจัยเข้าไปมีส่วนร่วมในปรากฏการณ์นั้นด้วยหรือการประชุมที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลมาศึกษา และการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) โดยผู้วิจัยจะทำการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลและบันทึกข้อมูลจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการสังเกตโดยผู้วิจัยไม่มีส่วนร่วมในปรากฏการณ์นั้นๆ เช่น การสังเกตโครงสร้างพื้นฐานของการดำเนินงานของหน่วยงาน รูปแบบความสัมพันธ์ภายในองค์กร

การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) แนวทางนี้เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยผู้วิจัยทำการออกแบบสอบถามสำหรับผู้ให้ข้อมูลสามารถแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบคือ



องค์ประกอบที่ 1 ได้แก่ คำถามหลัก (Main Questions) สำหรับประเด็นหลักของงานวิจัย องค์ประกอบที่ 2 ได้แก่ คำถามเพื่อขอทราบรายละเอียดและความชัดเจน (Probes) ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย และองค์ประกอบที่ 3 ได้แก่ คำถามเพื่อติดตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง (follow-up questions) วิธีการเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ผู้วิจัยได้คำนึงถึงความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยน โครงสร้างขององค์การโดยเน้นให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นการเลือกอย่างเจาะจงโดยคำนึงถึงจุดหมายสำคัญในการวิจัยเป็นหลักและเป็นการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษาในระดับเชิงลึก (Information-Rich Cases)

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยจะเข้าไปร่วมจัดกิจกรรมเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้านการมีส่วนร่วม (Public Participation) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการดำเนินงานขององค์การเพราะในปัจจุบันการบริหารจัดการสาธารณะแก่ประชาชนที่มีคุณภาพนั้น ต้องเป็นไปตามความต้องการของประชาชนผู้รับบริการบนพื้นฐานความรับผิดชอบของหน่วยงานภาครัฐ และการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งปัจจุบันมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินโครงการต่างๆ เพื่อการพัฒนาใดๆ ก็ตามของภาครัฐและหน่วยงานเอกชนที่จะมีผลกระทบต่อประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อมต้องรับฟังความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือได้รับผลกระทบจากโครงการเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนุญฉบับปัจจุบันข้อมูลที่ได้จะช่วยให้ผลการวิจัย

มีความน่าเชื่อถือและการแสดงความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะทำให้ทราบความต้องการเบื้องต้นสำหรับแนวทางการดำเนินงานที่ต้องการ

ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งจากเอกสารข้อมูลผลการดำเนินงานและรายงานการประชุมคณะกรรมการกรมการ จัดหางานรายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อนำมาประกอบการศึกษาวิจัย เอกสารวิชาการ ผลงานวิจัยบทความวิชาการที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากการสืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อทางเว็บไซต์ต่างๆ เพื่อนำข้อมูลที่นำมาทำการวิเคราะห์ให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ และนำข้อมูลมาสังเคราะห์ให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ครอบคลุมเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัยโดยผู้วิจัยให้ความสำคัญที่เกี่ยวข้องของแหล่งที่มาของข้อมูล และทำการตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูลในเอกสารหรือหลักฐานที่ได้มา

3. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และทำการศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มประกอบด้วยดังนี้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 1 ได้แก่ ตัวแทนภาครัฐหรือผู้ได้รับมอบหมาย จำนวน 2 ท่าน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 2 ได้แก่ ตัวแทนภาคเอกชนหรือผู้ได้รับมอบหมาย จำนวน 5 และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 3 ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ได้แก่ สภาองค์กรการ



ลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ตัวแทนลูกจ้างบริษัท โตโยต้ามอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group) จำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มละ 20 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Research Method) จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสำหรับการสร้างชุดคำถามจะยึดตามขอบเขตของการวิจัยสำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยแบบสัมภาษณ์ที่ใช้มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้บริหารด้านนโยบายที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นนโยบายการเปลี่ยนแปลงองค์การและการบริการสาธารณะแนวใหม่ ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 แบบสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้วิจัยเตรียมประเด็นเพื่อสอบถามแนวคิดและความสัมพันธ์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยหัวข้อของการสนทนากลุ่ม ทั้งนี้เพื่อทำการรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในประเด็นปัญหาที่เฉพาะเจาะจง โดยมีผู้ดำเนินการสนทนา

เป็นผู้จุดประเด็นในการสนทนาเพื่อชักจูงให้กลุ่มสนทนาเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นหรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้งต่อการวิจัยและเครื่องบันทึกเสียงและการจดบันทึกการสัมภาษณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการจัดเตรียมฐานข้อมูลเพื่อให้สามารถนำไปใช้วิเคราะห์ให้ง่ายขึ้นด้วยการจัดทำกลุ่มข้อมูล เช่น การจำแนกหมวดหมู่ของข้อมูลให้เป็นระบบๆ มีการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม ฯลฯ เพื่อความเชื่อมั่นของข้อมูลที่ได้รับและเพื่อนำไปใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลภายหลัง จากการรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำหลักการวิเคราะห์ข้อมูลมี 3 ประการ ประกอบด้วย 1) การลดทอนและกลั่นกรองข้อมูล (Data Reduction) 2) การแสดงผลพรรณนาข้อมูล (Data display and Description) และ 3) การหาข้อสรุปและตรวจสอบผลการวิจัย (Conclusion and Verification)

ตารางที่ 1 ประเด็นวิเคราะห์และวิธีการศึกษา จำแนกตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย

วัตถุประสงค์	ประเด็นที่นำมาวิเคราะห์	วิธีการศึกษา
1. เพื่อศึกษาบทบาทและหน้าที่ของระบบการบริหารแรงงานในช่วงการบริหารการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.)	- สถานภาพองค์กรในช่วงความเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) - ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานใน	- การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (Indepth Interview)



วัตถุประสงค์	ประเด็นที่นำมาวิเคราะห์	วิธีการศึกษา
	ช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) - การจัดการแรงงานไทย 4.0 ในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) - แรงงานไทยยุคใหม่ในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) - การเตรียมความพร้อมการบริหารแรงงานไทยในยุค 4.0 - การเตรียมพร้อมพัฒนาแรงงาน 4.0 Robot	- ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) - แบบสนทนากลุ่ม
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของระบบการบริหารแรงงานต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.)	- การประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (Internal & External) - การบริหารการจัดการแรงงานยุคใหม่ในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) - องค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาแรงงานไทยยุคใหม่ในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) - แรงงานยุคไร้พรมแดน - ผลกระทบของแรงงานไทยที่ไร้ทักษะ - ปัญหาที่เกิดจากแรงงานไร้ฝีมือ	- การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (Indepth Interview) - แบบสนทนากลุ่ม (focus group discussion) - ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research)
3. เพื่อศึกษาถึงแนวทางการดำเนินงานของระบบการบริหารแรงงานกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) ที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0	- ประเด็นเศรษฐกิจไทยปี 2561 แนวโน้ม - สถานการณ์แรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) - สถานการณ์แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและรายได้ส่งกลับในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) - สถานการณ์แรงงานต่างด้าวในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.)	- วิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากวัตถุประสงค์ที่ 1 และวัตถุประสงค์ที่ 2



4. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงระบบแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

สรุปผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาบทบาทและหน้าที่ของระบบการบริหารแรงงานในช่วงการบริหารการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) พบว่า กรณีที่ผู้นำกลุ่มแรงงานแสดงความคิดเห็นต่อนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ว่าทำให้ผู้ใช้แรงงานจำนวนมากตกงาน เนื่องจากปรับตัวไม่ทันนั้นในเรื่องดังกล่าวกระทรวงแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) ยืนยันว่า นโยบายประเทศไทย 4.0 ไม่ส่งผลทำให้ผู้ใช้แรงงานจำนวนมากต้องตกงานตามที่ปรากฏเป็นข่าวแต่อย่างใดและปัจจุบันรัฐบาล โดยกระทรวงแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เตรียมมาตรการรองรับนโยบายดังกล่าวไว้แล้ว ส่วนกรณีที่นักวิชาการเกรงว่าการนำเทคโนโลยีเข้ามาทดแทนจะทำให้มีผลกระทบต่อกลุ่มแรงงานนั้นในเรื่องนี้กระทรวงแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) ยืนยันว่า การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้จะไม่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มแรงงาน ขณะเดียวกันหากมีผลกระทบเกิดขึ้นจริงกระทรวงแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) ก็มีแนวทางรองรับไว้อยู่แล้ว ปัจจุบันรัฐบาล ได้กำหนดวิสัยทัศน์เชิงนโยบายที่จะพัฒนาประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 เพื่อที่จะเปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ในส่วนของภาคแรงงานก็จะปรับเปลี่ยนจากแรงงานที่มีทักษะ

ต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้และทักษะสูง ในการเตรียมความพร้อมของกำลังแรงงานในช่วงเปลี่ยนผ่านนี้ กระทรวงแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) จะเปิดศูนย์บริหารจัดการแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อพัฒนาแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการในพื้นที่ EEC

สรุปผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของระบบการบริหารแรงงานต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) พบว่า มาตรการลดแรงงานต่างด้าวในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) ไร้ฝีมือในประเทศไทย ตัวแทนภาครัฐและภาคเอกชน หรือผู้ได้รับมอบหมาย ให้ข้อมูลกับผู้วิจัยและผู้วิจัยได้นำข้อมูลนั้นมาประมวลผลและวิเคราะห์ปรากฏการณ์ พบว่า เดิมไทยมีแรงงานจำนวนมากจนเกินความต้องการ ทำให้มีการส่งออกแรงงานไปทำงานยังต่างประเทศแต่สถานการณ์ในระยะหลังได้เปลี่ยนแปลงไปมากเกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรง โดยมีสาเหตุหลายประการ ตั้งแต่ในด้านอุปทานจาก (Dubnick, 1998) ทำงานวางแผนครอบครัวได้ผลเกินเป้าหมาย ทำให้ประชากรที่เกิดลดลงมากทำให้เด็บบโตเป็นผู้ใหญ่และก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยไม่สามารถทดแทนแรงงานสูงอายุที่จะออกจากตลาดแรงงานได้ ขณะเดียวกันการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ทำให้อุปสงค์ต่อแรงงานเพิ่มขึ้นมากจากสถานการณ์ข้างต้น จึงมีแรงงานจากต่างชาติทั้งแรงงานมีฝีมือและไม่มีฝีมือจากประเทศ



ใกล้เคียงเข้ามาทำงานในประเทศไทยจำนวนมาก
สรุปผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษา
ถึงแนวทางการดำเนินงานของระบบการบริหาร
แรงงานกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงระบบการ
บริหารแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) ที่
สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ประเทศไทย
4.0 พบว่า กลุ่มแรงงานในระบบ ผลจากการปรับ
ค่าจ้างขั้นต่ำ และการเตรียมการเปิดประชาคม
เศรษฐกิจอาเซียนในปี 2561 รวมถึงความร่วมมือ
ระหว่างรัฐทั้งระดับชาติและท้องถิ่น นายทุน การนิคม
อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ตำรวจ ทหาร ผู้มี
อิทธิพลในท้องถิ่น และศาล อีกทั้งการเข้ามาทำ
หน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้นายจ้างของกลุ่มเจ้าหน้าที่
กระทรวงแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.)
ที่เกษียณอายุจากการทำงานแล้วหรือยังทำงานอยู่
ในปัจจุบัน

5. อภิปรายผลการวิจัย

บทบาทและหน้าที่ของระบบการบริหาร
แรงงานในช่วงการบริหารการเปลี่ยนแปลงระบบ
การบริหารแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.)
พบว่า ความท้าทายใหม่ ของแรงงานไทยใน
ทศวรรษหน้าในมุมมองระดับมหภาค (Macro)
และมุมมองระดับจุลภาค (Micro) และแนวทาง
การปรับตัวของภาคธุรกิจและแรงงานในทศวรรษ
หน้าจากผลการศึกษาวิจัย ดังนั้นในช่วงระยะเวลา
กว่า 10 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยมีอัตราการเติบโต
ทางเศรษฐกิจอยู่ที่ 5% ต่อปี และปัจจุบันอยู่ที่ 3%
ต่อปี ซึ่งปัจจัยมาจากด้านแรงงาน การลงทุน
และเทคโนโลยี โดยในส่วนของแรงงานปัจจุบัน

พบว่า อยู่ในภาคบริการ 45% ภาคเกษตร 40%
ภาคอุตสาหกรรม 15% ซึ่งต่างจากในอดีตภาค
เกษตรมีแรงงานเกินกว่า 50% จากผลการศึกษาด้าน
Structural Transformation of the Economy
ของธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB) และผลวิจัยจาก
หน่วยงานต่างๆ พบว่า โครงสร้างตลาดแรงงานไทย
มีการเปลี่ยนแปลงไปโดยมีคุณลักษณะร่วมที่มักพบ
เช่นเดียวกับประเทศที่ก้าวข้ามไปเป็นประเทศที่
พัฒนาแล้วหรือในประเทศเอเชียที่พัฒนาเศรษฐกิจ
ได้อย่างก้าวกระโดดในช่วง 4-5 ทศวรรษ เช่นเดียว
กับประเทศญี่ปุ่น ฮองกง เกาหลีใต้ สิงคโปร์และจีน
คือ 1) มีสัดส่วนของภาคเกษตรซึ่งมีผลิตภาพต่ำ
ลดลง 2) มีสัดส่วนของภาคอุตสาหกรรมและ
ภาคบริการ ซึ่งมีผลิตภาพสูงมากกว่าภาคเกษตร
เพิ่มขึ้น 3) มีความสามารถในการผลิตสินค้า
ได้อย่างหลากหลายหลายและซับซ้อน 4) มีการ
ยกระดับโดยใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรม
ใหม่ๆ 5) มีความสามารถในการเชื่อมโยงห่วงโซ่
ทางการผลิตทั้งในประเทศและฐานการผลิตใน
ต่างประเทศ สอดคล้องกับพชีรา โรจนพิทยากร
(Rojanapittayakorn, 2009) ได้ทำการวิจัยเรื่อง
การบูรณาการแนวคิดการจัดการภาครัฐในการแก้
ปัญหาการขาดแคลนและความเหลื่อมล้ำในการ
กระจายของแพทย์ในประเทศไทย พบว่า การขยาย
ตัวของผลิตภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรมและภาค
บริการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ด้านการผลิต
สะท้อนให้เห็นถึงความรู้และทักษะของแรงงาน
ตลอดจนปัจจัยและสภาพแวดล้อมของผู้ผลิตและ
ผู้ประกอบการ ทั้งนี้ ในช่วงระยะเวลา 40 ปีที่ผ่าน
มาผลิตภาพของแรงงานมีการขยายตัวในทิศทาง



เดียวกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจขณะที่การเติบโตของกำลังแรงงานลดลงต่อเนื่องตั้งแต่ช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ ปี ค.ศ. 1997 และประมาณการว่าจะยังอยู่ในระดับต่ำต่อไปอีก 10 ปีข้างหน้า ซึ่งจะเป็นความท้าทายสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจไทย ผลการศึกษาสะท้อนว่าโอกาสเร่งขับเคลื่อนของเศรษฐกิจจากการเจริญเติบโตของจำนวนประชากรจะหมดไปเหมือนในประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งจะส่งผลให้ต้องมีการมุ่งเน้นการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานให้มากขึ้นปัญหาที่ประเทศไทยต้องเตรียมการรองรับ คือ การขาดแคลนแรงงานซึ่งในอดีตอัตราการเติบโตอยู่ 3% แต่ปัจจุบันอยู่ที่ 1.2% และในอีก 10 ปีข้างหน้าจะลดลงเหลือ 1% เนื่องจากเด็กเกิดใหม่ในไทยลดลง ขณะที่ผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้นและเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้านในแถบอาเซียน

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของระบบการบริหารแรงงานต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) พบว่า ผลการศึกษาในราย sector ที่มีนัยสำคัญ คือ ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา (ปี ค.ศ. 2005-2018) อัตราค่าจ้างเฉลี่ยที่แรงงานได้รับในทุกสาขาการผลิตยังต่ำกว่าผลิตภาพแรงงานโดยเฉพาะ ภาคอุตสาหกรรมที่ใช้ทุนเข้มข้น (Capital-Intensive Industries) ได้แก่ อุตสาหกรรมรถยนต์ และอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลอุปกรณ์อะไหล่ ในขณะที่ภาคบริการในภาพรวมจะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานภาคเกษตรที่มีผลิตภาพต่ำมีการเคลื่อนย้ายแรงงานและผลิตภาพ

แรงงานทั้งภายในภาคอุตสาหกรรมและภายในภาคบริการมีความแตกต่างกันสูง สะท้อนถึงยังมีช่องว่างให้มีการพัฒนา สอดคล้องกับวรวิทย์ จินดาพล (Chindapol, 2007) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเปลี่ยนแปลงขององค์การวิชาชีพ กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า แรงงานจึงต้องมีทักษะที่เพิ่มขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการความเปลี่ยนแปลงในด้านอุตสาหกรรมเศรษฐกิจและตลาดแรงงานทั่วโลกโดยในส่วนของความต้องการด้านการพัฒนาแรงงานในภูมิภาคอาเซียนเช่นการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่มีทักษะต่ำจากประเทศเพื่อนบ้านมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานและสิทธิมนุษยชนร่วมกันการพัฒนาทุนมนุษย์การศึกษาและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานร่วมกันและการปรับกฎระเบียบภายในของประเทศสมาชิกอาเซียนให้สอดคล้องกันเพื่อเอื้อต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะภายใต้กรอบ AEC เมื่อเปรียบเทียบกับเศรษฐกิจของประเทศไทยกับเศรษฐกิจของโลก และภูมิภาคอาเซียนที่มีการขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพปัจจัยการผลิตและนวัตกรรมเป็นหลักข้อด้อยของประเทศไทยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาแรงงานไทยและขีดความสามารถในการแข่งขันคือการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนาที่ไม่ตรงจุดและไม่ตรงกับความต้องการเนื่องจากความหลากหลายของประชากรทำให้ความต้องการแตกต่างกันและเกิดปัญหาด้านความเหลื่อมล้ำ เช่น ความหลากหลายในด้านเชื้อชาติภาษา วัฒนธรรม และทักษะความรู้ เป็นต้น

แนวทางการดำเนินงานของระบบการบริหารแรงงานกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง



ระบบการบริหารแรงงานในช่วงสถานการณ์พิเศษ (คสช.) ที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 พบว่า ปัจจัยทางด้านประชากรแล้วระบบการศึกษาก็มีส่วนเกี่ยวข้องเพราะระบบการศึกษาไทย ใช้มาตรฐานเดียว ในการวัดความรู้ความสามารถ และทักษะ จึงทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางด้านการศึกษา ด้วยปัญหาดังกล่าว จึงควรมีการส่งเสริมการเพิ่มทักษะความรู้และสนับสนุนแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานตามแนวทางที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทข้อเสนอแนะต่อการสร้างผลิตภาพแรงงานสิ่งที่ภาครัฐควรให้การสนับสนุน สอดคล้องกับ Bernard (1960) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Evolution above the Species Level พบว่าการเชื่อมโยงโลกการศึกษากับโลกของการทำงานของกลุ่มเป้าหมายเข้าด้วยกัน คือ 1) การเตรียมคนเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางการส่งเสริมระบบอาชีวศึกษา 2) การส่งเสริมศักยภาพแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงาน โดยมีแนวทางการส่งเสริมคุณวุฒิวิชาชีพ กลไกค่าจ้างและผลตอบแทนที่เหมาะสม 3) การส่งเสริมแรงงานนอกระบบ แรงงานผู้พิการและแรงงานผู้สูงอายุ โดยมีแนวทางพัฒนาอาชีพด้วยระบบส่งเสริมประสบการณ์และการเรียนรู้หรือระบบ Credit Bank ซึ่งจะจัดการศึกษานอกระบบที่เปิดให้คนในวัยทำงานสามารถนำประสบการณ์ในการทำงานมาเทียบโอนเป็นวุฒิการศึกษาได้ แนวทางการสร้างงานสาธารณะ หรือ Public work program และการขยายอายุการทำงาน ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนา คือ เพื่อลดปัญหาทักษะ

และความรู้ไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

6. ข้อเสนอแนะ

1. การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานเช่นแนวทางการส่งเสริมให้นายจ้าง/สถานประกอบการเพิ่มผลิตภาพแรงงานลดขั้นตอนการทำงานและการจ่ายค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง

2. การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเกิดองค์ความรู้ใหม่ๆนำมาพัฒนางานและบุคลากร

3. การปฏิรูปสถาบันด้านแรงงานโดยเฉพาะการกำหนดค่าจ้างให้เป็นไปตามผลิตภาพเพื่อกระตุ้นให้ผู้ประกอบการเร่งพัฒนาผลิตภาพการผลิตด้วยการลงทุนทั้งในด้านเทคโนโลยีและการฝึกอบรมลูกจ้างและในส่วนของลูกจ้างก็ต้องเร่งพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับค่าจ้างที่สูงขึ้น นอกจากนี้ควรส่งเสริมกลไกด้านสถาบันการเจรจาต่อรองค่าจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้มากขึ้นเพื่อให้มีการเจรจาทกลงกันโดยสันติและเป็นแรงจูงใจให้ทั้ง

ข้อเสนอแนะ

1. การเร่งกระบวนการปรับโครงสร้างการผลิต.โดยเพิ่มการลงทุนในโครงการวิจัยร่วมระหว่างบุคลากรวิจัยภาครัฐและเอกชนเพื่อค้นคว้าพัฒนาให้เกิดสินค้าที่ผลิตด้วยนวัตกรรมในเชิงการค้าให้ได้ซึ่งจะทำให้เกิดการสร้างงานมากขึ้นและการพัฒนาการเติบโตของผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้นด้วยการเพิ่มปัจจัยทุนและการพัฒนาคุณภาพแรงงานผ่านการศึกษา/ฝึกอบรม เป็นต้น



2. การสร้างโอกาสในการพัฒนาศักยภาพให้แก่แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตการทำงาน โดยแรงงานนอกระบบที่ไม่มีทักษะวิชาชีพ เพื่อให้เป็นมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและสำหรับแรงงานในระบบที่มีทักษะควรเร่งพัฒนาและสร้างระบบ “การศึกษาทวิภาคี (Dual System)” ในสาขาวิชาชีพที่จำเป็นต่อการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม
3. ควรส่งเสริมให้มีมาตรฐานฝีมือตาม

References

- Bernard, R. (1960). *Evolution above the Species Level*. New York : Columbia university Press.
- Chindapol, W. (2007). Transformation of professional organizations: a case study: Rajabhat University. *Doctor of Philosophy*. Graduate School : Ramkhamhaeng University
- Dubnick, M. (1998). *Accountability*. Boulder, Colorado : Westview Press.
- Rojanapittayakon, P. (2009). The integration of government management concepts in solving the lack of Clan and Inequality in Medical Distribution in Thailand. *Doctor of Philosophy Department of Public Administration*. Graduate School : Ramkhamhaeng university.
- Rukkhwamsuk, E. (2016). *Qualitative research: principles and practices*. Bangkok : October print house, National Buddhism Office, Western University.
- Santiwong, T. (2003). *Organization and management*. Modernization in the era of globalization. Bangkok : Thai Wattana Panich.

