

คุณลักษณะของกำลังแรงงานที่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักที่ต้องการ ในจังหวัดร้อยเอ็ดช่วงสถานการณ์โควิด-19

Characteristics of Desirable Labor Force in Five Major Industries in Roi Et Province During the COVID-19 Pandemic

นงเยาว์ จະมะลี* และวัลลภ พิริยววรรณะ

วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Nongyao Jamalee* and Wanlob Phiriyawannathana

College of Politics and Governance, Suan Sunandha Rajabhat University

Received: June 9, 2022

Revised: August 23, 2022

Accepted: September 2, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของกำลังแรงงานในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักในจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่ง คือ ผู้เชี่ยวชาญหรือเกี่ยวข้องกับการคัดสรรคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงาน จำนวน 9 ท่าน กลุ่มที่สอง คือ พนักงานจำนวน 8 ท่าน รวมทั้งสิ้น 17 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูล การตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบจากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์ และสร้างข้อสรุปผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของกำลังงาน 1) มีความรับผิดชอบสูง 2) ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี 3) มีความคิดสร้างสรรค์ 4) สื่อความได้ดี 5) มีใจรักที่จะทำงาน และต้องการประสบความสำเร็จ ส่วนความต้องการแรงงานที่ต้องการในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรู้ในวิชาชีพ ต้องการแรงงานที่เป็นผู้มีความรู้ และทำงานตามความชอบความถนัดเหมาะสมกับองค์ความรู้ ด้านทักษะในวิชาชีพต้องการทักษะแรงงานที่ตอบสนองกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ด้านคุณค่าวิชาชีพ ต้องการทักษะที่มีความภูมิใจในวิชาชีพ ด้านคุณลักษณะประจำตัวต้องการแรงงานที่ปฏิบัติงานด้วยงานซื่อสัตย์รักษาความลับในงานที่ปฏิบัติ มีความรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดี ด้านแรงจูงใจ ต้องการแรงงานที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ พอใจในเงินเดือน ค่าจ้าง สิทธิสวัสดิการ

คำสำคัญ: คุณลักษณะ กำลังแรงงาน อุตสาหกรรม 5 ประเภทหลัก จังหวัดร้อยเอ็ด

Abstract

This research was qualitative research. The objectives were 1) to study the characteristics of labor force in 5 main industries in Roi Et Province 2) to study the desirable labor demand in 5 major industries in Roi Et Province. The key informants were divided into 2 groups, the first group was 9 experts involved in the selection of employees to work, and the second group consisted of 8 employees, totaling 17 people. The interview form was used to collect data. The quality check of the interview form was conducted by thesis advisor and the data analysis was based on inductive analysis method by which the data was compiled and classified systematically and then used to interpret the relationship and create a conclusion. The results showed that the characteristics of the workforce had 1) High responsibility 2) Good adaptability to different situations 3) Creativity 4) Good communication 5) Passion for work and desire to succeed. For the desirable labor demands in the 5 main industries in Roi Et Province, the professional knowledge aspect required labor forces who were knowledgeable and worked according to their preferences and aptitudes that were appropriate for the body of knowledge. For the professional skill aspect, workforce skills were required to respond to advances in technology. For the professional values aspect, pride in the profession was required. For the personality traits, labor forces were required to perform with honesty, confidentiality in their work, responsibility and good attitude. Regarding the motivation aspect, labor forces were required to have a relationship with colleagues, pride in the work and satisfaction with salary, wages and welfare rights.

Keywords: Characteristics, Labor Force, 5 Main Industries, Roi Et Province

บทนำ

วิกฤตโควิด-19 ทำให้ทุกอย่างในชีวิตของผู้คนเปลี่ยนแปลงไปอย่างคาดไม่ถึงมียอดผู้ป่วยติดเชื้อเพิ่มขึ้นมีความวิตกกังวลในอนาคตที่ไม่แน่นอนและมาตรการล็อกดาวน์ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจและเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เริ่มขึ้นเมื่อปลายเดือนธันวาคม 2018 และพบผู้ป่วยรายแรกในเมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ ประเทศจีนและแพร่กระจายไปยังประเทศอื่น ส่วนประเทศไทยพบผู้ติดเชื้อเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2019 ซึ่งสถานการณ์ปัจจุบันยังมีแนวโน้มการติดเชื้อเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้แต่ละประเทศกำหนดมาตรการเพื่อควบคุมและป้องกันการระบาด ทั้งการควบคุม การเคลื่อนย้ายของประชาชนภายในประเทศและระหว่างประเทศ การปิดกิจการภาคธุรกิจหรือจำกัดระบบ การขนส่ง ซึ่งมาตรการเหล่านี้ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและการดำเนินกิจกรรมตามปกติของประชาชน อันจะเกี่ยวเนื่องต่อเศรษฐกิจโดยตรง ดอน นาครทรรพ (2563) จะเห็นได้ว่าปัญหาดังกล่าวได้นำมาสู่การว่างงานของประชาชนเพราะกิจการที่ดำเนินธุรกิจมีข้อจำกัดทางด้านกฎหมาย อนึ่ง แรงงานถือได้ว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญในส่วนที่ช่วยให้เกิดการผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของภาคธุรกิจ ถ้ามีการใช้

แรงงานอย่างถูกต้อง และเหมาะสมก็จะส่งผลต่อประเทศชาติ จึงเป็นหน้าที่ของภาครัฐบาลที่ควรให้ความสนใจ เพื่อให้การใช้แรงงานอย่างเป็นเหมาะสม และยั่งยืน รวมไปถึงจะควรมีมาตรการแก้ไขปัญหาการว่างงาน ในระยะยาว จากการสำรวจของ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2564) พบว่า ช่วงเดือนพฤษภาคม-มิถุนายน 2021 มีกิจการปิดตัวลง เลิกจ้างพนักงานและจังหวัดร้อยเอ็ดได้รับผลกระทบเช่นกัน อุตสาหกรรมหลักในจังหวัด ร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 1) อุตสาหกรรมที่ผลิตสินค้าทุน 2) อุตสาหกรรมสินค้าบริโภค 3) อุตสาหกรรมการผลิต สินค้าสำเร็จรูป 4) อุตสาหกรรมการบริการ และ 5) อุตสาหกรรมการผลิตเพื่อให้ได้วัตถุดิบไปใช้ในกิจการอื่น ผู้วิจัยจึงสนใจผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบของผู้ประกอบการจากการแพร่ระบาดโควิด-19 ต้องการ คุณลักษณะของกำลังแรงงานในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักจังหวัดร้อยเอ็ดในสถานการณ์นี้เป็นเช่นไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของกำลังแรงงานในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักที่ต้องการของผู้ประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักของสถานประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีงานทำ

Katharine Hooper Briar (1989) สาเหตุการว่างงานที่พบในแต่ละยุคสมัยมีความแตกต่างกัน อันเกิดจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และตลาดแรงงาน สำหรับสาเหตุการว่างงานที่สำคัญ ๆ อาจจำแนกได้ 2 ประการ คือ

1. สาเหตุการว่างงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น ปริมาณกำลังแรงงาน ความต้องการของตลาดแรงงาน ระบบการศึกษา เป็นต้น
2. สาเหตุการว่างงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน เช่น การจงใจ หรืออาจเรียกว่าว่างงานโดยสมัครใจ ความบกพร่องในการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ เพศ ลักษณะงานบางอย่างก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อผู้สมควรเข้าทำงาน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การว่างงานไม่ได้เกิดจากปัญหาความไม่สมัครใจเพียงอย่างเดียว และอาจเป็นไปได้ที่การว่างงานเป็นจำนวนมากเป็นการว่างงานชั่วคราว และเป็นไปโดยสมัครใจ เพราะใช้เวลาว่างหางานทำถือเป็นการลงทุนเพื่อผลในอนาคต และปัจจัยที่สำคัญที่จะมีผลต่อการตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานก็ คือ ระบบข่าวสารแรงงานที่ได้รับอัตราค่าจ้างที่พอใจ ทักษะในการทำงาน และฐานะทางเศรษฐกิจ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการว่างงาน

รัตน สายคณิต (2551) ได้นิยามเกี่ยวกับการว่างงาน หมายถึง การที่บุคคล อยู่ในวัยทำงานมีความสามารถที่จะทำงาน และต้องการงานได้รับการว่าจ้างให้ทำงาน ความแตกต่างระหว่างจำนวนแรงงานที่ประเทศมีอยู่

นิคม จันทรวีร (2556) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการว่างงาน หมายถึง ความพยายามของมนุษย์

หรือการออกแรงในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และผู้ที่ดำเนินการจะได้รับค่าตอบแทน

พจนานาวไล (2556) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการว่าจ้างแรงงาน หมายถึง การทำงานทุกชนิดของมนุษย์ ทั้งที่ใช้แรงงาน สติปัญญา ความสามารถ แรงกาย แรงใจที่ทุ่มเทในการผลิตสินค้าและบริการ โดยทั่วไป แบ่งเป็นแรงงานฝีมือ เช่น วิศวกร นักวิชาการ แรงงานกึ่งฝีมือ เช่น ช่างเทคนิคเสมียน และแรงงานไร้ฝีมือ เช่น กรรมกรแบกหาม นักการภารโรง

ประเภทแรงงาน

รูปแบบของแรงงานมีหลายประเภท ขึ้นอยู่กับลักษณะปัจจัยต่าง ๆ ถ้าแบ่งตามลักษณะฝีมือ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor)
2. แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor)
3. แรงงานฝีมือ (Skilled Labor)

กล่าวโดยสรุป การว่าจ้างแรงงาน หมายถึง การทำงานที่เกิดจากการใช้แรงงานสติปัญญาในการผลิตสินค้าและบริการในด้านต่าง ๆ โดยมีค่าตอบแทนเป็นผลประโยชน์

ทฤษฎีด้านตลาดแรงงาน

Keynes (1936) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับตลาดแรงงาน หมายถึง ระบบเศรษฐกิจในระดับจุลภาพ คือ อุปสงค์รวมเท่ากับอุปทานรวม และระดับการจ้างงานเต็มที่เสมอ Keynes มีความเห็นว่า ผลผลิตจะถูกกำหนดโดยอุปสงค์รวมของระบบเศรษฐกิจซึ่งไม่จำเป็นจะต้องเท่ากับอุปทานรวมเสมอไป

1. มาตรการเพื่อกระตุ้นให้มีการเพิ่มอุปสงค์แรงงาน

1.1 การส่งเสริมการลงทุนทั้งในภาคเอกชน และภาครัฐ โดยการส่งเสริมให้มีการลงทุนในอุตสาหกรรมใหม่ๆ เพื่อให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น

1.2 ส่งเสริมการส่งออก ในการส่งออกตลาดเป็นสิ่งจำเป็นหน่วยธุรกิจจะไม่มีแรงจูงใจให้ลงทุนทำการผลิตสินค้าใหม่ ๆ ถ้าไม่แน่ใจว่าจะสามารถขายได้

1.3 ส่งเสริมการบริโภคสินค้าที่ผลิตภายในประเทศ เพื่อกระตุ้นให้ลดการนำเข้า และจูงใจให้มีการลงทุน ก็จะช่วยให้การจ้างงานเพิ่มขึ้น

1.4 เพิ่มรายจ่ายรัฐบาล รัฐบาลจะต้องใช้จ่ายงบประมาณในโครงการต่าง ๆ เช่น การก่อสร้าง โครงสร้างพื้นฐาน

2. มาตรการเพื่อปรับปรุงคุณภาพแรงงานให้สามารถสนองตอบอุปสงค์แรงงาน

2.1 การจัดตั้งสถาบัน ซึ่งดำเนินการโดยรัฐบาล หรือสหภาพแรงงาน หรือสภาอุตสาหกรรม ทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ต้องการหางานทำ หรือต้องการโยกย้ายงาน หรือเปลี่ยนงานใหม่

2.2 จัดระบบการศึกษาของประเทศให้สอดคล้องกับความต้องการ และทิศทางการพัฒนา เศรษฐกิจ เช่น การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มจำนวนช่างฝีมือในระดับกลาง เพื่อที่จะแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ทักษะ และจัดการศึกษาเฉพาะอย่างเพื่อเพิ่มทักษะแรงงานระดับสูงในสาขาที่ขาดแคลน

The Employment Theory of Classical Economists (2014) มีความเห็นว่า ระดับการจ้างงาน ถูกกำหนดโดยอุปสงค์ และอุปทานแรงงาน ระดับการจ้างงานจะมีความสัมพันธ์ตรงกับระดับผลผลิต กล่าวคือ ถ้าระดับการจ้างงานเพิ่มขึ้น ระดับผลผลิตก็จะสูงขึ้นด้วย หรือถ้าระดับการจ้างลดลงระดับผลผลิตก็จะลดลงด้วย หรือถ้าระดับการจ้างคงที่ ระดับผลผลิตจะคงที่ นั่นคือ ระดับผลผลิตจะขึ้นอยู่กับระดับการจ้างเท่านั้น

กล่าวโดยสรุป ตลาดแรงงาน คือ แหล่งพบปะกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อที่จะได้ตกลงเจรจา ทำสัญญาการว่าจ้าง กล่าวคือ นายจ้างเป็นผู้ซื้อแรงงาน และลูกจ้างเป็นผู้ขายแรงงาน โดยนายจ้างได้รับการบริการจากลูกจ้าง และลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเป็นตัวแทนซึ่งก็คือ แหล่งที่ก่อให้เกิดอุปสงค์ และอุปทานของแรงงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงาน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งงานใดไว้ว่า ควรมีลักษณะ “Alert” จึงจะมีส่วนสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เห็นผลอย่างจริงจัง คุณลักษณะที่ว่านี้ได้แก่

A คือ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะทัศนคติเชิงบวก จะต้องมองงานมองปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ (Attitude)

L คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

E คือ มีความพยายามที่จะปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ (Effort to Improve)

R คือ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร (Readiness) และ

T คือ มีน้ำใจที่จะทำงานเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Team Spirit)

ประคัลภ์ ปิ่นทพลังกูร (2556) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะแรงงานที่เป็นที่ต้องการขององค์กร สามารถสรุปได้ว่า

1. มีความรับผิดชอบสูง มีทักษะในการทำงาน
2. ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี
3. มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ
4. สื่อความได้ดี เทคโนโลยีทำให้คนเราสามารถติดต่อถึงกันได้อย่างไร้พรมแดน
5. มีใจรักที่จะทำงาน และต้องการประสบความสำเร็จ

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ (2559) ได้กล่าวว่าคุณสมบัติของแรงงานไทยในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โอกาสของแรงงานต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะด้านคอมพิวเตอร์หรือการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ทักษะการคิดวิเคราะห์

Wilkinson J et. al. (2004) ได้กล่าวว่า การพัฒนาผู้รับจ้างหรือรูปแบบของการพัฒนาที่ไม่ซ้ำกันซึ่งสามารถสรุปรูปแบบการพัฒนาประกอบด้วย 7 ขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ความสามารถที่เหมาะสม
2. การประเมินความสามารถที่มีอยู่
3. ความต้องการเพื่อการรับรอง
4. การเลือกข้อเสนอการฝึกอบรม

5. การมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม เพื่อการประเมินผล
6. การใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้ในงาน
7. การประเมินความสำเร็จของการฝึกอบรม

สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะแรงงานที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการต่าง ๆ ที่สำคัญจะต้องมีองค์ประกอบหลัก คือ มีความรับผิดชอบสูง โดยรับผิดชอบต่อตนเอง และต่อทีม หรือสถานประกอบการส่วนใหญ่ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีความมั่นใจในตนเอง เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ให้เกียรติ และรักษาสัญญากับตัวเอง และผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอรักความก้าวหน้า ทำงานหนัก พุ่มเท อดทน ขยัน มีความสม่ำเสมอในการหมั่นหาความรู้ความเข้าใจในงานมีทักษะในการสื่อสารที่ดี

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ทราบถึงประเด็นของการศึกษาในรายละเอียดที่สำคัญ และมีความครอบคลุมในเนื้อหาสาระสำคัญที่ทำ ดังนี้

พื้นที่การวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะจง เนื่องจากต้องการข้อมูลเชิงลึกของผู้ประกอบการ ประกอบด้วย 1) อุตสาหกรรมที่ผลิตสินค้าทุน 2) อุตสาหกรรมสินค้าบริโภค 3) อุตสาหกรรมการผลิตสินค้าสำเร็จรูป 4) อุตสาหกรรมการบริการ และ 5) อุตสาหกรรมการผลิตเพื่อให้ได้วัตถุดิบไปใช้ในกิจการอื่น

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่ง คือ ผู้เชี่ยวชาญ หรือเกี่ยวข้องกับการคัดสรรคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงาน ประกอบด้วยกรรมการบริษัท หัวหน้างาน จำนวน 9 ท่าน และกลุ่มที่สอง คือ พนักงานจำนวน 8 ท่าน รวมทั้งสิ้น 17 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Structure In-depth Interview) จำนวน 1 ฉบับ 2) คุณลักษณะของกำลังแรงงานในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักที่ต้องการของผู้ประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด 3) ความต้องการแรงงานที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักของสถานประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. กำหนดประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ระบุรายการข้อมูลที่ต้องการของแต่ละประเด็น
2. จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์ และรายการข้อคำถามแต่ละประเด็น
3. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และการใช้ภาษา จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
4. แก้ไข และปรับปรุงให้เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

1) การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Study) เป็นการเก็บข้อมูลในลักษณะข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากหนังสือ และเอกสารงานวิชาการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นหนังสือ และสื่อสิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ งานเขียนทางวิชาการ บทความทางวิชาการ

2) การสัมภาษณ์ (Interview) การวิจัยครั้งนี้ ใช้ทั้งการสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ (Semi-Formal Interview) และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Information Interview) ดำเนินการสัมภาษณ์กรรมการบริษัทจำนวน 9 ท่าน (1) ขั้นตอนเตรียมการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนลงสนามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้วิจัย เริ่มต้นด้วยการนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ที่จะสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้วิจัยศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล (2) ขั้นตอนการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสนทนาสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผล และขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลต่าง ๆ ที่บันทึกเสียงไว้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ประสงค์ที่จะให้บันทึกเสียงในช่วงใดผู้วิจัยก็จะไม่บันทึกเสียง

3) การวิเคราะห์ข้อมูล (1) ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา (2) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) (3) การตรวจสอบ และการวิเคราะห์ข้อมูลเลือกวิธีการตรวจสอบข้อมูลที่ใช้กันมากในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation)

ผลการศึกษา

คุณลักษณะของกำลังแรงงานในอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วย แรงงานฝีมือในอดีต และปัจจุบัน พบว่าการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจครั้งใหม่ รูปแบบกระบวนการผลิตแบบใหม่ ซึ่งใช้การเชื่อมต่อระหว่างสินค้า ข้อมูล และบริการผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนากระบวนการผลิตจะเป็นยุคแห่งการบูรณาการโลกของการผลิต เข้ากับการเชื่อมต่อทางเครือข่าย และมีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ หรือหุ่นยนต์ทำงานแทนมนุษย์ หรือทำงานร่วมกับมนุษย์ในอนาคตอาจกล่าวได้ว่างานหลายประเภทอาจจะหายไป หรือแรงงานอาจต้องทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ หรือปัญญาประดิษฐ์มากขึ้น โดยงานที่จะถูกทดแทนอย่างรวดเร็ว คือ งานที่ต้องทำเป็นประจำ ตั้งแต่งานระดับไร้ฝีมือไปจนถึงงานมีฝีมือ แรงงานจะมีความเสี่ยงจะตกงานมากขึ้นซึ่งคาดการณ์ว่าประเทศไทยจะมีแรงงานอยู่ในกลุ่มเสี่ยงนี้ประมาณร้อยละ 72 ของแรงงานทั้งหมด และนอกจากนี้อุตสาหกรรม 4.0 จะส่งผลกระทบต่อแนวโน้มการจ้างงาน แรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตจะเปลี่ยนจากแรงงานฝีมือเป็นแรงงานที่ต้องมีความรู้ด้านการติดตั้งโปรแกรม และควบคุมเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้นายจ้างยังต้องการแรงงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ แก้ปัญหาด้วยตัวเองได้ รวมทั้งมีความรู้ความชำนาญด้านเทคนิค และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสร้างงานใหม่ และคาดการณ์ว่าอีก 10 ปีข้างหน้าจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการเขียนโปรแกรม เพื่อควบคุมเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพสูงของงานในปัจจุบันจะไม่มีมีความจำเป็นอีกต่อไปในอนาคต โดยกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางกระบวนการผลิต เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม อันส่งผลต่อการใช้ชีวิตของมนุษย์ และปรากฏการณ์ทางด้านแรงงานในอนาคตแรงงานกึ่งฝีมือในอดีต และปัจจุบัน พบว่า ระดับทักษะฝีมือแรงงานแบ่งเป็น 3 ระดับ โดยวัดจากระดับการศึกษาที่จบ ดังนี้ 1) ระดับแรงงานไร้ฝีมือ เป็นแรงงานที่ไม่มีการศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ 2) ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ เป็นแรงงานที่จบการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สายอาชีวศึกษา จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (อนุปริญญา) และ 3) ระดับแรงงานมีฝีมือเป็นแรงงานที่จบการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จากอดีตนั้นผู้คนส่วนใหญ่จะจบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือสายอาชีพ เมื่อจบการศึกษาแล้วจะผันตนเข้าสู่ตลาดแรงงาน เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจุบัน อัตราการเกิดของประชากรน้อยลง ทำให้ประชากรส่วนใหญ่

จบปริญญาตรีกันค่อนข้างมาก และสามารถเลือกงานได้ตามที่ตนเองชอบ และงานที่มีเงินเดือนสูง การเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศมีความคล่องตัวเฉพาะในกลุ่มแรงงานภาคเกษตรที่ย้ายไปทำงานในอาชีพอื่นที่ไม่ต้องอาศัยทักษะฝีมือมากนัก โดยเฉพาะการย้ายเข้าไปทำงานในภาคก่อสร้าง ซึ่งแรงงานเหล่านี้ต้องการเคลื่อนย้ายกลับภูมิลำเนา เมื่อเข้าสู่ฤดูกาลเพาะปลูก โดยไม่ได้คำนึงถึงค่าจ้างที่สูงขึ้นเป็นหลัก แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานจะเป็นการเคลื่อนย้ายภายในภาคเดียวกันมากกว่า ในขณะที่แรงงานที่มีทักษะนั้นจะมีการเคลื่อนย้ายกันภายในกลุ่มอาชีพเดิม เพื่อต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

แรงงานไร้ฝีมือในอดีต และปัจจุบัน พบว่า แรงงานไร้ฝีมือนั้นส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย และส่วนใหญ่จะใช้แรงงานมากกว่าทักษะความรู้ในอดีตแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการเนื่องจากมีหลาย ๆ ปัจจัยที่ทำให้เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ อาทิ เช่น ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามวันเวลาที่กำหนด สำหรับปัจจุบันนั้นเนื่องจากมีเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้ความต้องการของสถานประกอบการน้อยลง เพราะว่าเป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานคนมากขึ้น จึงทำให้หลาย ๆ สถานประกอบการเลิกจ้าง หรือลดจำนวนแรงงานลงเป็นการประหยัดต้นทุนของกิจการทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีการพัฒนาตนเองไปเป็นแรงงานกึ่งฝีมือ เพื่อให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น และได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

แนวโน้มในอนาคตของ แรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ พบว่า ความต้องการบุคลากรใน “ตลาดงาน” มีความซับซ้อนมากขึ้น อันมาจากการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวของแต่ละองค์กรในการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และแนวโน้มการทำงานในอนาคต ส่งผลให้ความต้องการทางด้านทักษะ โดยเฉพาะทักษะใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์การทำงานในปัจจุบัน และการจ้างงานยุคใหม่มากขึ้น

คุณลักษณะ และความแตกต่างการทำงานของแรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ พบว่า แรงงานฝีมือเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในงานช่างฝีมือ โดยมีประสบการณ์ และผ่านการฝึกอาชีพมาแล้วมีความรับผิดชอบในหน้าที่ และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ ต้องมีความรับผิดชอบในเนื้องาน และมีทักษะอื่น ๆ

ความต้องการของแรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือของอุตสาหกรรม ในจังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจุบัน พบว่า ภาวการณ์ทำงานของประชากรกลุ่มแรงงานที่อยู่ในวัยทำงานที่มีความต้องการทำงานจำนวนลดลง และความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ดลดลงเช่นกัน

แรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือเป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมในจังหวัดร้อยเอ็ด ในอนาคต พบว่า กำลังแรงงาน แรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือในจังหวัดร้อยเอ็ด มีภาวการณ์ทำงานของประชากรกลุ่มแรงงานที่อยู่ในวัยทำงาน ที่มีความต้องการทำงานจำนวนมาก และความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ดมีมากขึ้นเช่นกัน

ความต้องการแรงงานที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักของสถานประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งประกอบด้วย

ด้านความรู้ในวิชาชีพ พบว่า แรงงานต้องเป็นผู้มีความรู้ และทำงานตามความชอบ ความถนัด ได้ค่าตอบแทนเป็นค่าจ้าง เงินเดือน มีการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานมีองค์ความรู้ใหม่ โดยนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนาการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ด้านทักษะในวิชาชีพ พบว่า ต้องการทักษะแรงงานด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงลึก ทักษะการแยกแยะ และสังเคราะห์ข้อมูลที่หลากหลาย ทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานร่วมกับสังคม ทักษะการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ ทักษะการสื่อสาร และเทคโนโลยี ตลอดจนการประยุกต์นำเอาเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ให้กับสถานประกอบการ และมุ่งมั่นเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ทางด้านทักษะเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ด้านคุณค่าวิชาชีพ พบว่า ความภูมิใจในวิชาชีพที่แรงงานที่ได้ทำงาน และการดำเนินชีวิตให้มีความสุข มีความสำเร็จ เจริญก้าวหน้า มีหลักธรรมาภิบาล มีทางแห่งความสุขความเจริญ จรรยาบรรณในวิชาชีพ จำเป็นสำหรับแต่ละวิชาชีพ เพราะเป็นข้อกำหนด หรือมาตรฐานของความดีงามของการกระทำ

ด้านคุณลักษณะประจำตัว พบว่า การปฏิบัติงานด้วยงานซื่อสัตย์รักษาความลับในงานที่ปฏิบัติ มีความรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดี ความรู้ทักษะ และความสามารถที่ต้องใช้เพื่อให้ทำงานสำเร็จ เป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองทั้งกาย และจิตใจ

ด้านแรงจูงใจ พบว่า ส่วนใหญ่แรงงานนั้นมีความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เรื่องความรู้สึภาคภูมิใจ เงินเดือน ค่าจ้าง สิทธิสวัสดิการที่ดีทำให้แรงงานเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในงานที่ทำ ความเป็นกันเองในการทำงานของเจ้าของสถานประกอบการ หัวหน้า และผู้ปฏิบัติงานเอง

ข้อเสนอแนะของคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักของสถานประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งประกอบด้วย

ด้านความรู้ในวิชาชีพ พบว่า สถานประกอบการให้ความสำคัญกับความรู้ในวิชาชีพของแรงงาน จะต้องมีความรู้ มีทักษะ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถ และทัศนคติที่ดี สามารถใช้ในการทำงานในอาชีพต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพต้องประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ ความรู้ในวิชาชีพ มีองค์ความรู้เฉพาะของตน ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องเข้ารับการศึกษ ฝึกอบรมให้มีความรู้ในศาสตร์เฉพาะของวิชาชีพนั้น ๆ อยู่เสมอมีมาตรฐานการปฏิบัติเป็นการเฉพาะสำหรับวิชาชีพ โดยมีความรู้เป็นพื้นฐาน มีจรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ ต่อตนเอง มีสำนึกที่จะให้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน

ด้านทักษะในวิชาชีพ พบว่า แรงงานที่สถานประกอบการต้องมีทักษะด้านความรู้ มาตรฐานประสบการณ์ วิชาชีพ สารความรู้ สมรรถนะ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามความถนัดความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริง ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่จะให้ได้ผลดี รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของแรงงานอย่างเป็นระบบ การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ของบุคคลอื่นในสถานประกอบการ และร่วมมือปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานของสถานประกอบการให้เป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ รวมทั้งมีการฝึกฝนทักษะในการทำงาน ทักษะการเรียนรู้กระบวนการทำงาน และลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเองโดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ

ด้านคุณค่าวิชาชีพ พบว่า แรงงานที่รักต่อองค์กร รักในอาชีพมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างความรักความสามัคคี เห็นคุณค่า

ทั้งต่อตนเอง และต่อวิชาชีพ มีทัศนคติในทางบวกต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา แรงงานมีความสำคัญในฐานะที่เป็นปัจจัยการผลิตและสามารถพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น แรงงานเป็นประชากรที่อยู่ในวัยทำงานที่สามารถทำงานได้โดยใช้กำลังกายและกำลังความคิดที่มีหลายระดับความรู้ ความสามารถอันเป็นประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ซึ่งกำลังแรงงาน ในทุกสาขาการผลิตมีความสำคัญอย่างยิ่ง และสร้างประโยชน์ทั้งในระดับสถานประกอบการ สังคม และประเทศชาติ โดยยึดหลักแนวคิดด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ คือ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ รักในการทำงาน เป็นการทำงานที่ตนเองรักหรือมีความถนัด

ด้านคุณลักษณะประจำตัว พบว่า คุณลักษณะประจำตัวของแรงงานทุกประเภท ที่ผู้ประกอบการต้องการคือ มีความขยัน อดทน มีความร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว หมั่นเรียนรู้ในส่วนงานอื่นที่ไม่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทนต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี สามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน อุทิศเวลาให้กับงานที่ตนรับผิดชอบ

ด้านแรงจูงใจ พบว่า สถานประกอบการสร้างแรงจูงใจ ของแรงงาน เพื่อเป็นสิ่งที่กระตุ้นและตอบสนองความต้องการของแรงงานในการทำงาน สร้างความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบที่ได้รับ ความสำเร็จในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เรื่องความรู้สึภาคภูมิใจ เงินเดือน ค่าจ้าง สิทธิสวัสดิการที่ดี เป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

สถานการณ์แพร่ระบาดของโรค Covid-19 คุณลักษณะของแรงงานประเภทใดเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ พบว่า แรงงานกึ่งฝีมือเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการมากที่สุด ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีความขยัน ซื่อสัตย์ต่อองค์กร สามารถเรียนรู้ และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น มีความเสียสละ เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา สามารถที่จะเรียนรู้ทักษะงานอื่น ๆ ที่รับผิดชอบเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของตนอยู่ตลอดเวลา เสนอตัวเองเพื่อเรียนรู้งานต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นในการที่จะทำงานอยู่ตลอด

การดำเนินการของสถานประกอบการต่อแรงงานที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์ Covid-19 พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่นั้นจะยังรักษาพนักงานของตนอยู่โดยการปรับลดรูปแบบการทำงานลง เช่น ลดจำนวนค่าใช้จ่ายที่จำเป็นลง ปรับลดโอที ปรับลดค่าแรงเป็นรายวัน ปรับลดเงินเดือนสำหรับบางตำแหน่งที่เงินเดือนสูง เปลี่ยนรูปแบบการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ปรับลดเงินเดือนลงตามความจำเป็นหารายได้จากช่องทางอื่น ประชุมหาทางออกร่วมกัน อธิบายถึงความจำเป็นให้กับพนักงานได้รับรู้ และเข้าใจ หากสถานประกอบการต้องปิดตัวลงเนื่องจากรับภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นก็จะปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เมื่อสถานการณ์กลับมาปกติ รูปแบบการจ้างงานก็จะกลับมาเหมือนเดิม

การเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม พบว่า สถานประกอบการยังพึงตระหนักถึงความสำคัญ การพัฒนาการเรียนรู้ให้กับพนักงาน ที่เกิดจากอุปสรรคในการสื่อสาร และการมีปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงานการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และปรัชญาในการมองปัญหาของผู้บริหารที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ในที่ทำงานของพนักงาน เช่น วัฒนธรรมของผู้บริหารที่มีต่อจิตวิทยาการทำงาน มาตรการที่มีประโยชน์ และสามารถช่วยเหลือพนักงานขององค์กรในช่วงภาวะวิกฤตอย่างที่ได้ตั้งใจไว้

อภิปรายผล

คุณลักษณะของกำลังแรงงานแรงงานฝีมือในอดีต และปัจจุบันมีความรู้ความชำนาญด้านเทคนิคและเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสร้างงานใหม่งานที่เกี่ยวข้องกับการเขียนโปรแกรม เพื่อควบคุมเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพสูงของงานในปัจจุบันจะไม่มีซ้ำเป็นอีกต่อไปในอนาคต โดยกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางกระบวนการผลิตเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม อันส่งผลต่อการใช้ชีวิตของมนุษย์และปรากฏการณ์ทางด้านแรงงานในอนาคต คุณลักษณะของกำลังแรงงานแรงงานกึ่งฝีมือในอดีต และปัจจุบัน จากอดีตนั้นผู้คนส่วนใหญ่จะจบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือสายอาชีพ ปัจจัยที่ทำให้เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ อาทิ ไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด สำหรับปัจจุบันนั้นเนื่องจากมีเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้ความต้องการของสถานประกอบการน้อยลง เพราะว่าเป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานคนมากขึ้นจึงทำให้หลาย ๆ สถานประกอบการเลิกจ้างหรือลดจำนวนแรงงานลงเป็นการประหยัดต้นทุนของกิจการทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีการพัฒนาตนเองไปเป็นแรงงานกึ่งฝีมือ เพื่อให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น และได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น คุณลักษณะของกำลังแรงงานแนวโน้มในอนาคตของแรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ ความต้องการบุคลากรใน "ตลาดงาน" มีความซับซ้อนมากขึ้น อันมาจากการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวของแต่ละองค์กรในการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และแนวโน้มการทำงานในอนาคต ส่งผลให้ความต้องการทางด้านทักษะโดยเฉพาะทักษะใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์การทำงานในปัจจุบัน และการจ้างงานยุคใหม่มากขึ้น ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้สำหรับทิศทางของตลาดงานและแรงงาน มีแนวโน้มการปรับตัวไปสู่รูปแบบของธุรกิจใหม่ (New Economy) ซึ่งทุกกลุ่มธุรกิจจะต้องมีการวางแผนด้านกำลังคนการสรรหาบุคลากร รวมถึงพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ตอบโจทย์การทำงานปัจจุบันสู่อนาคต และสร้างความสำเร็จร่วมกันท่ามกลางโลกของการเปลี่ยนแปลงท่ามกลางความท้าทายของโลกการทำงานในปัจจุบัน ทั้งภาวะเศรษฐกิจ สถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 คุณลักษณะและความแตกต่างการทำงานของ แรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานฝีมือเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในงานช่างฝีมือ โดยมีประสบการณ์และผ่านการฝึกอาชีพมาแล้ว มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ ต้องมีความรับผิดชอบในเนื้องาน และมีทักษะอื่น ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน แรงงานกึ่งฝีมือ เป็นผู้ที่อยู่ในระดับกลางระหว่างแรงงานฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือมีประสบการณ์การทำงานที่น้อยได้รับการฝึกอาชีพมาบ้าง การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานผ่านการทดสอบการฝึกหลักสูตรอาชีพเสริมตามมาตรฐานฝีมือแรงงานกำหนดรวมทั้งตำแหน่งงานของแรงงาน และอัตราการเปลี่ยนแปลงของความต้องการแรงงาน ของสถานประกอบการมีความต้องการที่ลดลง เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้มีการว่างงานที่เพิ่มมากขึ้น และการชะลอตัวของเศรษฐกิจคุณลักษณะของกำลังแรงงานแรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือเป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมในจังหวัดร้อยเอ็ดในอนาคต กำลังแรงงาน แรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือในจังหวัดร้อยเอ็ด มีภาวะการทำงานของประชากรกลุ่มแรงงานที่อยู่ในวัยทำงานที่มีความต้องการทำงานจำนวนมาก และความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ดมีมากขึ้นเช่นกัน แต่สถานประกอบการต้องการแรงงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ทันที และมีความรู้ความสามารถ

ตรงกับตำแหน่งงานที่ว่างจึงอยากให้กลุ่มแรงงานทุกประเภทได้มีการพัฒนาศักยภาพแรงงานมีการพัฒนาฝีมือแรงงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานผ่านการทดสอบการฝึกหลักสูตรอาชีพเสริมตามมาตรฐานฝีมือแรงงานกำหนด ตำแหน่งงานบางประเภทกลุ่มแรงงานในตลาดแรงงานของไทยเลิกงานและไม่มี ความสนใจที่จะทำอาจทำให้ผู้ประกอบการหันไปหาตลาดแรงงานจากต่างประเทศด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานแทน และแนวโน้มความต้องการแรงงานฝีมือเป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมในจังหวัดร้อยเอ็ดเป็นอย่างมาก อนึ่งจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรค Covid-19 ได้ขอเสนอแนะของคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์จะเป็นแรงงานกึ่งฝีมือที่ต้องการของสถานประกอบการมากที่สุด ส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีความขยัน ซื่อสัตย์ต่อองค์กร สามารถเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่เอาแต่ใจเปรียบผู้อื่นมีความเสียสละเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาสามารถที่จะเรียนรู้ทักษะงานอื่น ๆ ที่รับผิดชอบเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของตนอยู่ตลอดเวลาเสนอตัวเองเพื่อเรียนรู้งานต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นในการที่จะทำงานอยู่ตลอดสอดคล้องกับ ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ (2559) ที่ได้กล่าวว่าคุณสมบัติของแรงงานไทยในยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล โอกาสของแรงงานต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะด้านคอมพิวเตอร์หรือการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ทักษะการคิดวิเคราะห์

ความต้องการแรงงานที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักของสถานประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรู้ในวิชาชีพต้องการแรงงานที่เป็นผู้มีความรู้ และทำงานตามความชอบ ความถนัดได้ค่าตอบแทนเป็นค่าจ้าง เงินเดือน มีการพัฒนาตนเอง ให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานมีองค์ความรู้ใหม่โดยนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนาการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ด้านทักษะในวิชาชีพ ต้องการทักษะแรงงานที่ตอบสนองกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงลึก ทักษะการแยกแยะ และสังเคราะห์ ทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานร่วมกับสังคม ทักษะการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบทักษะการสื่อสาร และเทคโนโลยี ด้านคุณค่าวิชาชีพต้องการทักษะที่มีความภูมิใจในวิชาชีพ และการดำเนินชีวิตให้มีความสุข มีความสำเร็จ เจริญก้าวหน้า มีหลักธรรมาภิบาล มีทางแห่งความสุขความเจริญ จรรยาบรรณในวิชาชีพจำเป็นสำหรับแต่ละวิชาชีพ ด้านคุณลักษณะประจำตัวต้องแรงงานที่ปฏิบัติงานด้วยงานซื่อสัตย์รักษาความลับในงานที่ปฏิบัติ มีความรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดี ความรู้ทักษะ และความสามารถที่ต้องใช้เพื่อให้ทำงานสำเร็จ เป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง ด้านแรงจูงใจ ต้องการแรงงานที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ พอใจในเงินเดือน ค่าจ้าง สิทธิสวัสดิการ สอดคล้องกับ กฤตสุตา เขียวอุบล และคณะ (2557) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการภาคธุรกิจบริการในจังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคธุรกิจบริการ ในจังหวัดพิษณุโลก ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับดังนี้ คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้ ส่วนแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงาน ได้ตั้งนี้สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ มีระเบียบวินัยในการทำงาน มีความขยันอดทน และเสียสละ การเคารพในสิทธิและทรัพย์สินของผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเจตคติที่ดีต่อหน่วยงานมีความรับผิดชอบในสังคม และมีการประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี การทำให้แรงงานมีความ

คิดช่วยเหลือกัน และกันอย่างเต็มใจการสร้างเจตคติที่ดีต่อตนเอง และผู้อื่น ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของแรงงานแนวทางการเรียนรู้ มีช่องทางหลากหลาย คือ เรียนรู้ด้วยตนเองในช่องทางจากสื่อประเภทต่าง ๆ เรียนรู้จากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน การนำความรู้ทางทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เป็นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อการทำงานที่ถูกต้อง และประคัลภ์ ปณทพลังกูร (2556) การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของกำลังแรงงานในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักในจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่ง คือ ผู้เชี่ยวชาญหรือเกี่ยวข้องกับการคัดสรรคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานจำนวน 9 ท่าน กลุ่มที่สอง คือ พนักงานจำนวน 8 ท่าน รวมทั้งสิ้น 17 ท่าน ใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูล การตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัยโดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบจากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์ และสร้างข้อสรุป ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของกำลังงาน 1) มีความรับผิดชอบสูง 2) ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี 3) มีความคิดสร้างสรรค์ 4) สื่อความได้ดี 5) มีใจรักที่จะทำงาน และต้องการประสบความสำเร็จ ส่วนความต้องการแรงงานที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรู้ในวิชาชีพ ต้องการแรงงานที่เป็นผู้มีความรู้ และทำงานตามความชอบความถนัดเหมาะสมกับองค์ความรู้ด้านทักษะในวิชาชีพต้องการทักษะแรงงานที่ตอบสนองกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ด้านคุณค่าวิชาชีพต้องการทักษะที่มีความภูมิใจในวิชาชีพ ด้านคุณลักษณะประจำตัวต้องแรงงานที่ปฏิบัติงานด้วยงานซื่อสัตย์รักษาความลับในงานที่ปฏิบัติ มีความรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดี ด้านแรงจูงใจ ต้องการแรงงานที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกภาคภูมิใจงานที่ทำ พอใจในเงินเดือน ค่าจ้าง สิทธิสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะของคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ในอุตสาหกรรม 5 ประเภทหลักของสถานประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรู้ในวิชาชีพ ได้ข้อเสนอแนะของคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ว่า ควรมีความรู้ในวิชาชีพ มีองค์ความรู้เฉพาะของตน ฝึกอบรมให้มีความรู้ในศาสตร์เฉพาะของวิชานั้น ๆ อยู่เสมอ มีมาตรฐานการปฏิบัติเป็นการเฉพาะสำหรับวิชาชีพ โดยมีองค์ความรู้เป็นพื้นฐานด้านทักษะในวิชาชีพได้ข้อเสนอแนะของคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ว่าควรมีทักษะการเรียนรู้กระบวนการทำงาน และลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเองโดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ทำด้านคุณค่าวิชาชีพได้ข้อเสนอแนะของคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ว่า มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างความรักความสามัคคี เห็นคุณค่าทั้งต่อตนเอง และต่อวิชาชีพ มีทัศนคติในทางบวกต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ได้ข้อเสนอแนะของคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ว่า คุณลักษณะประจำตัวของแรงงานทุกประเภท ที่ผู้ประกอบการต้องการคือ มีความขยัน อดทน มีความร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว หมั่นเรียนรู้ในส่วนงานอื่นที่ไม่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทนต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี สามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน อุทิศเวลาให้กับงานที่ตนรับผิดชอบ ด้านแรงจูงใจ ได้ข้อเสนอแนะของคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ว่า ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดแรงงานเข้าทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะของการทำงาน มีการแจ้ง

รายละเอียดงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนครบถ้วน และสื่อสารให้แรงงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ รวมทั้งการได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญในระดับนโยบาย การปฏิบัติและสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยพิจารณาจากการตัดสินใจ และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียง โดยเน้นการพัฒนาที่สมดุล และยั่งยืนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ทั้งเศรษฐกิจสังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี ฯลฯ

2. ควรให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในมิติพื้นที่ในเรื่องของการกำหนดแผนพัฒนาแรงงาน และการสร้างศักยภาพของผู้ประกอบการและกำลังแรงงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพของแรงงานไทยให้สอดคล้องกับสถานการณ์โควิด-19 โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งนายจ้าง และลูกจ้างรวมทั้งองค์กรวิชาชีพต่าง ๆ ควบคู่กับการประเมินเชิงพฤติกรรม

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาแรงงานไทยในมุมมองของนักวิชาการ และนักวิชาชีพในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นการให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย และครบทุกประเด็น

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2564). สถานประกอบการรวมสถานประกอบการในจังหวัดร้อยเอ็ด. [Online]. <https://datawarehouse.dbd.go.th/searchJuristicInfo>. [2564, กันยายน 15].

กฤตสุตา เขียวอุบล และคณะ. (2557). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ ภาคธุรกิจบริการในจังหวัดพิษณุโลก. [Online] Available: <http://gs.nsruc.ac.th/files/5/1กฤตสุตา-เขียวอุบล.pdf>. [2565, พฤษภาคม 23].

ดอน นาคทรพร. (2563). วิกฤตโควิด: ศักินยังอีกยาวไกล. [Online]. Available: www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/DocLib/_Article_29Dec2020.pdf. [2563, สิงหาคม 12].

นิคม จันทรวีร. (2556). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. สาขาเศรษฐศาสตร์ สายวิชามนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์. 2556. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ประคัลภ์ ปันทพลังกูร. (2556). การทำให้พนักงานเกิดความรักในงาน. [Online]. Available: <https://prakal.wordpress.com>. [2563, สิงหาคม 12].

พจนา วไล. (2556). นิยาม “แรงงาน” อย่างที่ควรจะเป็น เพื่อมองคนให้เป็นคน. [Online] Available: <https://prachatai.com/journal/> [2564, กุมภาพันธ์ 10].

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2559). ผลกระทบจากการจ้างแรงงานข้ามชาติของไทย ภายใต้ยุคพหุวัฒนธรรม. [Online]. Available: <http://tdri.or.th/wpcontent/uploads/2012/09/wb86.pdf>. [2565, พฤษภาคม 23].

รัตนา สายคณิต. (2551). **เศรษฐศาสตร์เบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2553). **การบริหารการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Reference

- Katharine Hooper Briar. (1989). **School Development Program. Homepage of LSS at Temple University Center for Research in Human Development and Education.** December 28, 2005. [online]. Available: http://www.reformhandbook-lss.org/viewprog_do.asp?p_id=11. [2021, June 5].
- Keynes, J. M. (1936). **The General Theory of Employment, Interest and Money**. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Munich Personal RePEc Archive. (2014). **The Employment Theory of Classical Economists.** [Online]. Available: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/53920/2/MPra_paper_53920.pdf. [2021, June 5].
- Wilkinson J., Rushmer R. K. ,& Davies H.T.O. (2004). Clinical Governance and the Learning Organization. **J Nursing Management**. 12 (2), 105-113.

คณะผู้เขียน

นางสาวนงเยาว์ จะมะลี

หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง
วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
1 ถนน อุททองนอก แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
C.kuljitti@gmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลลภ พิริยวรรณะ

วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
1 ถนน อุททองนอก แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
lekcharo@hotmail.com

