

ส่วนที่ 1
วิสัยทัศน์ของประเทศไทย

การที่ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมั่นใจนั้น ประการแรกผู้บริหารเราจะต้องมองว่าการไปสู่อนาคตของประเทศไทยในอีกหลายปีข้างหน้า จะกำหนดทางเดินไปในทิศทางใดในเรื่องเหล่านี้จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเข้าใจในหลายองค์ประกอบด้วยกัน เริ่มตั้งแต่สังคมโลกในอนาคตกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างไรทิศทางไปทางไหน โดยการประมวลภาพเข้าเพื่อการพัฒนาประเทศในอนาคต ก้าวอย่างที่เดินต่อไปในอีก 20 - 30 ปี ข้างหน้านี้จะทำให้ประเทศไทยเป็นอย่างไร สิ่งเหล่านี้ล้วนประกอบกันขึ้นเป็นวิสัยทัศน์ ทั้งนี้

เพื่อให้เป็นพื้นฐานและก่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องนี้ถูกต้องตรงกัน ผู้เขียนขอเสนอวิสัยทัศน์ของประเทศไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งได้ตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์มติชน วันที่ 27 พฤษภาคม 2540 มากล่าวถึงเป็นเบื้องต้นก่อน ดังนี้

สังคมโลกในอนาคตกับกระแสการเปลี่ยนแปลงหลัก

ในทศวรรษ 1990 ซึ่งเป็นยุคหลังสงครามเย็นการแข่งขันด้านการทหารมีแนวโน้มลดลง โดยการลดกำลังอาวุธ ลดความรุนแรงและแสวงหาทางสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจซึ่งกันและกัน ขณะเดียวกันก็เป็นยุคเริ่มต้นของกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของประชาคมโลก ซึ่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศจะเป็นตัวกระตุ้นให้กระแสการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีความเข้มข้นยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถแยกออกเป็นด้าน ๆ ประกอบการพิจารณาดังนี้ คือ

1) **ด้านกระแสประชาธิปไตย** ประชาคมโลกจะมีเสรีภาพในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเองมากขึ้นและผลักดันให้เกิด "ค่านิยมประชาธิปไตย" โดยมีปรัชญา "การปกครองของปวงชนเพื่อปวงชนและโดยปวงชน" ในการบริหารประเทศทั่วโลก "กระบวนการประชาธิปไตย" จะเน้นเสรีภาพทางการเมืองโดยลดอำนาจของศูนย์รวมและสนับสนุนการกระจายอำนาจมากขึ้นโดยลำดับ

2) **ด้านกระแสของการแข่งขันเสรีทางเศรษฐกิจ** ระบบการค้าเสรีจะทำให้การแข่งขันทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศเป็นไปอย่างเข้มข้นและรุนแรงยิ่งขึ้น "การค้าและการสะสมความมั่งคั่ง" จะกลายเป็นเป้าหมายหลักโดยจะมีการระดมเครื่องมือทั้งทางการเมืองและการค้าระหว่างประเทศเพื่อสร้างความได้เปรียบในตลาดโลกและใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าเป็นตัวผลักดันความได้เปรียบในการผลิตสินค้า ภาคเอกชนซึ่งมีประสิทธิภาพในการผลิตและการแข่งขันในเชิงการค้าสูงกว่าภาครัฐจะเป็น "ผู้นำ" การผลิตการแข่งขันในเชิงการค้าสูงกว่าภาครัฐจะเป็น "ผู้นำ" การแข่งขัน ส่วนภาครัฐจะเป็น "ผู้สนับสนุน"

3) **ด้านกระแสการมีส่วนร่วมของประชาคมโลก** ซึ่งถูกผลักดันโดยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ กระบวนการเรียนรู้และระดับความเป็นอยู่จะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การมองภาพปัญหาของปัจเจกบุคคล โดยเฉพาะปัญหาของตนเองหรือครอบครัว ได้มีการขยายกว้างเข้าจะกลายมาสู่ปัญหาส่วนรวมของประเทศและของโลก

การมองปัญหาที่กว้างขึ้นและเป็นระยะยาวมากขึ้นของประชาคมโลกดังกล่าว จะมีผลให้แต่ละประเทศมีอิสระในการกำหนดนโยบายสาธารณะของประเทศตนน้อยลง โดยเฉพาะปัญหาการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และปัญหาสิทธิชนกลุ่มน้อย เป็นต้น

ประเทศไทยในศตวรรษที่ 21

ประเทศไทยในระยะที่ผ่านมาได้เปรียบและปัจจัยเกื้อหนุนหลายด้านในการพัฒนาประเทศไปสู่ศตวรรษที่ 21

ด้านหนึ่งนั้นคือความสามารถในการประสานนโยบายความร่วมมือระหว่างประเทศ ซึ่งนับเป็นจุดแข็งของไทยที่สามารถจะปรับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศจากความร่วมมือเพื่อความมั่นคงมาเป็นความร่วมมือเพื่อการเศรษฐกิจ เช่น การรวมกลุ่มอาเซียน (ASEAN) และเอเปค (APEC)

ในอีกด้านหนึ่งคือความได้เปรียบในที่ตั้งภูมิศาสตร์เศรษฐกิจ (Geo-Economic) ที่เป็นศูนย์กลางของอินโดจีนและมีโครงข่ายการคมนาคมขนส่งที่เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งในอินโดจีน จีน อาเซียน และเอเชียใต้ นอกจากนี้ยังมีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและวิทยาการที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มอินโดจีน

ส่วนสมรรถนะเศรษฐกิจในเวทีการแข่งขันโลกนั้น ไทยได้มีการเตรียมพร้อมด้านการปรับโครงสร้างสู่ภาคการผลิต "อุตสาหกรรมและการส่งออก" และปรับตัวจากอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นหลักสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีระดับกลางและระดับสูงและเป็นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น

นอกจากนี้ยังเริ่มมีการปรับตัวเพื่อไปสู่ภาคการผลิตโดยใช้ "ความรู้และวิทยาการสมัยใหม่" ซึ่งศักยภาพข้อได้เปรียบด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสาร เครือข่ายใยแก้ว คอมพิวเตอร์ และเครือข่ายสารสนเทศ จะก่อให้เกิดโอกาสพัฒนาเป็นแหล่งความรู้และวิทยาการสมัยใหม่แห่งหนึ่งของโลก

ประเทศไทยยังจะเป็นฐานการผลิตสินค้าเกษตรเพื่อการส่งออกของโลกที่มีความเป็นเลิศทางการผลิต เนื่องจากมีความได้เปรียบด้านสภาวะทางธรรมชาติ ฐานการเกษตรที่มีขนาดใหญ่และหลากหลาย มีการขนานการพัฒนาไปสู่การผลิตอย่างเป็นระบบเป็นสินค้าเกษตรใหม่ ๆ ที่มีมูลค่าสูงขึ้น ซึ่งอาจเป็นโอกาสที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้นำการส่งออกสินค้าเกษตรเมืองร้อนและผลิตภัณฑ์เกษตรแปรรูปในอนาคต

ด้านทรัพยากรประเทศไทย มีแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์และศิลป-วัฒนธรรม และแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติระดับนานาชาติมากมาย

ในด้านเสถียรภาพทางสังคมและการเมือง ประเทศไทยได้เริ่มกระบวนการปฏิรูป
ด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาระบบสุขภาพ การเมือง ระบบราชการ รวมทั้งการกระจายอำนาจและ
การรักษาสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะเป็นพลังขับเคลื่อนให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ของ
โลกได้

เมื่อมองเรื่องข้อจำกัดและอุปสรรคในการพัฒนา

เราต้องยอมรับว่าคนไทยส่วนใหญ่ยังมีการศึกษาต่ำเพียงระดับประถมศึกษา และ
ยังขาดกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการพัฒนาศักยภาพเพื่อสร้างโอกาสในการทำงานและยก
ระดับรายได้ให้สูงขึ้นด้วย นอกจากนี้ยังประสบกับปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงานที่มีทักษะฝีมือ

นอกจากนี้ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของสิ่งแวดล้อมอันเนื่องจากการพัฒนา
เศรษฐกิจและการขยายตัวของชุมชนเมืองที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ขาดการบริหารจัดการ
ทรัพยากรธรรมชาติที่มีประสิทธิภาพอันเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการแข่งขันในเวทีการค้าโลก ซึ่งกำลัง
ถูกสร้างเป็นเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อมและขณะนี้กลายเป็นข้อตกลงระหว่างประเทศที่ประเทศไทยจะ
ต้องนำไปปฏิบัติ

สืบเนื่องจากปัญหาความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ที่มีเพิ่มมากขึ้นจากการ
พัฒนาในระยะที่ผ่านมา ทั้งยังเกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มรายได้ กลุ่มอาชีพ ระหว่างภาคและ
ระหว่างเมืองกับชนบท ด้านเสถียรภาพทางเศรษฐกิจก็เริ่มเป็นปัญหาตามมาจนเกิดภาวะเงินเฟ้อและ
การขาดดุลบัญชีเดินสะพัด โดยเฉพาะปัญหาการขาดแคลนเงินออมในประเทศที่ไม่เพียงพอต่อการ
ลงทุน ต้องพึ่งพาการนำเข้าเงินทุนจากต่างประเทศ ปัญหาพื้นฐานในโครงสร้างอุตสาหกรรมไทยที่
ต้องพึ่งพาการนำเข้าสินค้าทุนและเทคโนโลยีเป็นหลัก และปัญหาอุตสาหกรรมที่เกินดุล

ส่วนปัญหาการขาดแคลนโครงสร้างพื้นฐานหลักก็จะทวีความรุนแรงขึ้นทั้งในด้าน
ปริมาณและในด้านคุณภาพทำให้เกิดสภาพคอขวดของการพัฒนาในด้านการผลิต การค้าและการลง
ทุน

สำหรับปัญหาการรวมศูนย์ในการวางแผนและการพัฒนา และระบบการบริหารยัง
ขาดการมองปัญหาหรือการพัฒนาแบบองค์รวม อีกทั้งระบบราชการยังล้าสมัย ล้าช้า ไม่คล่องตัว

ทิศทางและกรอบแนวคิดการพัฒนาประเทศไทย

จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเน้นความร่วมมือและการแข่งขันทางเศรษฐกิจไปพร้อม ๆ กับการสร้างความเป็นธรรมและความยั่งยืนทางสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยจะต้องอาศัยกรอบแนวคิดที่สำคัญได้แก่

1. ต้องปูพื้นฐานการพัฒนาคุณภาพคนไปสู่ “สังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้” โดยการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาคนที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต สร้าง โอกาสให้ทุกคนมีสิทธิ์เท่าเทียมกันในการศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมกับสร้างเสริมให้มีทักษะในเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้ทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และรวมพลังของชุมชน

2. เสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงของสังคมไทยสู่การพัฒนาที่ “บูรณาการและยั่งยืน” โดยให้ “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนาตามศักยภาพอย่างเต็มที่ทั้งกาย จิตใจและสติปัญญาเพื่อให้คนทั้งประเทศมีสุขภาพดี มีความรู้ความสามารถก้าวหน้าโลก มีความสุขและมีคุณธรรม นอกจากนี้ยังมีมิติการพัฒนาที่เชื่อมโยงเกื้อกูลกันในทุกด้านอย่างสมดุลทั้ง “ตัวคน” และ “สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม” โดยเน้นการพัฒนาใน “เชิงรุก” ควบคู่กับ “เชิงรับ” และกระบวนการพัฒนาต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายในสังคมในการร่วมคิดร่วมทำ และติดตามประเมินผล

การยกระดับการพัฒนาของไทยให้เทียบเท่ากับกลุ่มประเทศสมาชิกองค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) และขยายบทบาทความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อเพิ่มสถานะในเวทีโลก พร้อมทั้งเปลี่ยนฐานะจากผู้รับเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือประเทศอื่น โดยพัฒนาประเทศให้เป็น “ศูนย์กลางด้านความรู้และวิทยาการสมัยใหม่” แห่งหนึ่งของโลก โดยให้ความสำคัญในสาขาธุรกิจการเงิน บริการ งานออกแบบ สิ่งพิมพ์ งานสื่อสารมวลชน และการประชาสัมพันธ์ ตลอดจนทั้งสนับสนุนให้เป็นศูนย์กลางความร่วมมือองค์การระหว่างประเทศ และเป็นศูนย์บริการให้คำปรึกษาและแนะนำเทคนิควิชาการ

การเสริมสร้างรากฐานการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้เข้มแข็ง โดยเน้นเทคโนโลยีที่ช่วยยกระดับรายได้และการผลิตทางการเกษตร เพิ่มขีดความสามารถทางชีวภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม เพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น มีคุณภาพ รวดเร็ว ทันต่อความต้องการของลูกค้า พร้อมทั้งพัฒนาประเทศให้เป็น “ฐานการผลิตอุตสาหกรรมพื้นฐานที่มีความได้เปรียบในภูมิภาค” เช่น อุตสาหกรรมปิโตรเคมี เหล็ก ตลอดจนเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาให้เป็น “ศูนย์กลางการผลิตการลงทุนบริษัทข้ามชาติ”

ในอีกประการหนึ่งจะต้องเร่งปรับโครงสร้างภาคเกษตรเข้าสู่ระบบการผลิตสมัยใหม่ ที่นำไปสู่การผลิตสินค้าเกษตรที่มีมูลค่าสูงขึ้นและใช้แรงงานน้อย โดยจะต้องเน้นสินค้าที่มีคุณภาพสูง ราคาดี มีกระบวนการผลิตที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมและให้ความสำคัญแก่สินค้าเกษตรที่มีศักยภาพสูงในอนาคต ได้แก่ ผลผลิตเกษตรเมืองร้อน ผลิตภัณฑ์เกษตรแปรรูป และผลิตภัณฑ์อาหาร เพื่อสุขภาพตลอดจนวางผังการพัฒนาพื้นที่หรือจัดระเบียบการใช้ที่ดินให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงจากชุมชนบทสู่เมืองเสริมสร้างศักยภาพของภูมิภาคให้เกิดการพัฒนาเชื่อมโยงระหว่างชนบทกับเมือง เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในพื้นที่ชนบทที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วด้วยการสร้างความเข้มแข็ง แปลงพื้นที่ในชนบทที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วด้วยการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สนับสนุนการกระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจและบริการสังคมสู่ชนบทอย่างต่อเนื่อง

แนวทางในการสร้างความเข้มแข็งของพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและกลุ่มชนชนเมืองให้เป็นระบบจะต้องเน้นการจัดกลุ่มการพัฒนาพื้นที่ตามศักยภาพทางภูมิศาสตร์เศรษฐกิจและในความสัมพันธ์ทั้งภายในประเทศและอนุภูมิภาคด้วยการสร้างระบบโครงสร้างพื้นฐานสมัยใหม่และปรับปรุงระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาชนบทกับเมืองให้สมดุลกัน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไปสู่ความเป็นศูนย์กลางในภูมิภาคทั้งในด้านโทรคมนาคม เป็นศูนย์กลางการขนส่งทางอากาศและทางบก

ในวิธีการปฏิรูปการจัดการสิ่งแวดล้อม จะต้องเน้นให้ทุกฝ่ายในสังคมตระหนักและร่วมรับผิดชอบ ยึดหลักการ “ใครใช้ ใครจ่าย” และให้ภาคธุรกิจเอกชนร่วมกันพัฒนากระบวนการผลิตให้ได้มาตรฐานสากลหรือ International Standard Organization : ISO กระจายอำนาจการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นรวมถึงการปฏิรูประบบบริหารจัดการ

และการกระจายอำนาจและกระบวนการตัดสินใจสู่ท้องถิ่นอย่างแท้จริงและมีเอกภาพและให้ทุกส่วน
ในสังคมมีส่วนร่วมและมีบทบาทในการพัฒนาทุกมิติอย่างมีประสิทธิภาพในรูปแบบของ "ประชารัฐ"
สร้างกลไกการบังคับใช้กฎหมายที่เหมาะสมเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งในสังคม เสริมสร้างกระบวนการ
การกระจายอำนาจ และเพิ่มขีดความสามารถทางการคลังสู่ท้องถิ่น

ในทางการบริหารไม่ว่าด้านใดนั้น จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ทั้งนั้น ในเรื่องนี้ผู้ที่
สามารถชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ได้เป็นอย่างดีมาก คือ นายสุรชาติ บำรุงสุข ซึ่งเป็น
นักวิชาการที่ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของเขาในด้านการทหารโดยจะสะท้อนภาพให้ผู้อื่นได้เข้าใจได้เป็น
อย่างดี กล่าวเนื่องจากกองทัพไทยในปัจจุบัน ซึ่งก็ไม่ได้มีความแตกต่างไปจากกองทัพของประเทศ
อื่น ๆ ที่กำลังอยู่ท่ามกลาง "มรสุมแห่งความเปลี่ยนแปลง" และพายุของความเปลี่ยนแปลงนี้จะ
เกิดขึ้นทั้งในระดับ ของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศคือ ที่ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมทางด้านยุทธ
ศาสตร์และความมั่นคงระหว่างประเทศใหม่

ในระดับภายในจะพบว่า เกือบทุกประเทศกำลังก้าวเข้าสู่ความเป็นประชาธิปไตย
มากขึ้น ไม่ว่าจะอยู่ในขั้นตอนของการเดินสู่ "ระยะเปลี่ยนผ่านสู่การประชาธิปไตย" (Transition to
democracy) หรือเดินเข้าสู่ "ระยะของการจรรโลงประชาธิปไตย" (Democratic
consolidation) สภาพแวดล้อมในทางการเมืองระหว่างประเทศและทางการเมืองภายในเช่นนี้
ย่อมส่งผลกระทบโดยตรงในด้านต่าง ๆ ต่อกองทัพของประเทศไทยทั้งทางตรงและทางอ้อม

การเปลี่ยนแปลงประการสำคัญยังเกิดขึ้นกับอีกส่วนหนึ่งไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของ
วิทยาการทหาร รวมถึงองค์ความรู้และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับทหาร เทคโนโลยีทางทหาร ตลอดจน
แนวคิดในเรื่องของการยุทธ์ในสนามรบและรูปแบบขององค์การทหาร

การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ล้วนจะเป็นปัจจัยภายในองค์กรที่กำลังท้าทายต่อการจัดการ
กองทัพในยุคปัจจุบันของทุกประเทศ

กระบวนการที่เปลี่ยนแปลงเช่นนี้หากเป็น "จำต้องเชิงบังคับ" เกี่ยวกับว่ากองทัพ
ไทยจะดำรงอยู่เช่นที่เป็นมาอย่างไม่เปลี่ยนแปลงคงไม่ได้ การแสวงหาหนทางในการแก้ไขปัญหากับ
ความเปลี่ยนแปลงของระแแสโลกทั้งในปัจจุบันและในอนาคต จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับ

ภาวะปัจจุบันในกระบวนการเช่นนี้ เราจึงมักจะได้อินอยู่เสมอ ๆ ถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เรียกว่า "วิสัยทัศน์ (Vision)" แต่คำถามที่กำลังเป็นปัญหากับนักคิดในกองทัพจะต้องตอบความคิดให้ได้คือ วิสัยทัศน์คืออะไร และจะได้มาอย่างไร

อย่างไรก็ตาม เนื้อหาในบทความนี้มีข้อคิดที่ควรจะได้มาพิจารณาได้อย่างลึกซึ้งว่า วิสัยทัศน์หมายถึงอะไร เพื่อเป็นการตอบคำถามนี้ เพราะ "วิสัยทัศน์" (vision) ดูจะกลายเป็นคำในคัมภีร์ไปเสียแล้ว ความทันสมัยของการสัมมนาหรือการบรรยายในที่สาธารณะมักจะต้องมีทั้งข้อเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เรียกว่า "วิสัยทัศน์" อยู่เสมอ จนบางครั้งจึงเกิดความไม่แน่ใจว่า คำว่า "วิสัยทัศน์" ที่ใช้กันอยู่มีความหมายว่าอะไรแน่ (คล้าย ๆ กับการชอบใช้คำว่า "ยุทธศาสตร์" ที่มีความหมายเพียงการกล่าวถึงอะไรใหญ่ ๆ หรือกว้าง ๆ)

และหากเราไม่สามารถทำความเข้าใจความตกลงร่วมกันได้ว่า "วิสัยทัศน์" คืออะไรแล้ว เราอาจจะได้ความหมายของสิ่งที่เรียกว่า "วิสัยทัศน์" นั้นแตกต่างกันอย่างมาก หรือในที่สุดแล้ว คำ ๆ นี้อาจจะมีความหมายเป็นเพียง "การทำนายอนาคต" เท่านั้นเองและถ้าหากเป็นเช่นนั้นแล้ว คำถามก็อาจจะเห็นว่าวิสัยทัศน์จะเป็นลักษณะของการทำนายอนาคตและไม่ต่างไปจาก "หมอดู" เราจะยอมรับหรือไม่ว่า บุคคลในอดีต เช่น นอสตราดามุส ซึ่งกล่าวทำนายถึงอนาคตในปัจจุบันได้อย่างใกล้เคียงนั้นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ได้หรือไม่

ในปัจจุบันนี้ นักคิดเกี่ยวกับเรื่องวิสัยทัศน์มีความใกล้เคียงกับ "นักอนาคตวิทยา" (Futurist) ดังเช่นที่เราเห็นได้จากอนาคตวิทยาของไฮดี (Heidi) และอัลวินทอฟเลอร์ (Alvin Toffler) ปรากฏอยู่ในผลงานของเขาเช่น Third Wave หรือ War and Anti-war เป็นต้น

นักอนาคตวิทยาเหล่านี้ อาจจะเรียกได้ว่าพวกเขาคือ "หมอดูแห่งโลกอนาคต" การทำนายอนาคตของพวกเขาได้อาศัยหลักการทางวิทยาศาสตร์และข้อมูลต่าง ๆ เป็นพื้นฐานในการมองโลกอนาคต

แต่ในความเป็นจริงแล้ว เราอาจจะต้องคิดถึงความหมายของคำว่า "วิสัยทัศน์" ในขอบเขตที่กว้างขวางมากขึ้น ในลักษณะของการมองเห็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเป็นระบบ ซึ่งก็ไม่ได้หมายความว่าต้องเป็นการทำนายอนาคตแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่เป็นการมองเห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ในโครงสร้างของปัญหาหนึ่ง ๆ ซึ่งอาจจะใช้ได้กับเส้นทางของกาลเวลาไม่ว่าจะเป็นในอดีต ปัจจุบัน หรือในอนาคตก็ตาม

หากพิจารณาในภาพรวมแล้ว เราอาจจะเห็นได้ว่าการมีวิสัยทัศน์คือการมีแนวคิดในการเตรียมตัวที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังได้กล่าวแล้วว่าแก่นอัสตราดมุสจะมองเห็นอนาคต แต่เราก็ไม่เคยกล่าวอ้างว่าเขาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ นอัสตราดมุสจึงเป็นเพียงผู้มองเห็นอนาคต อีกทั้งยังมีผู้เสนอแนวทางการแก้ปัญหาในอนาคต

ในกรณีเช่นนี้หากจะกล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ได้นั้นจะต้องเป็นการมองเห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ในระบบมิใช่เป็นแนวคิดและมองแบบแยกเฉพาะส่วน เพราะหากมีทรวงะเช่นว่านี้แล้ว แนวทางแก้ไขปัญหาก็จะมีลักษณะเฉพาะส่วน หรือเป็นการแก้ไขปัญหามองไม่เห็นความเชื่อมโยงของปัจจัยทั้งหลาย

ฉะนั้น การกล่าวถึงอนาคตในลักษณะของวิสัยทัศน์จึงมิใช่เป็นการ “ทำนาย” แต่จะเป็นการมองเห็นถึงความเป็นไปของโลกในอดีตและในปัจจุบันอย่างเข้าใจ เพื่อที่จะได้เห็นถึงผลกระทบ จากความเป็นไปของโลกเช่นนั้นที่จะเกิดแก่โลกอนาคต พร้อมทั้งสามารถเสนอแนวทางจัดการกับผลกระทบดังกล่าวได้อย่างเป็นระบบนั่นเอง

แต่ถ้าหากเราจะสังเกตในปัจจุบัน เราจะพบว่ามีการพูดหรือการเขียนถึง “วิสัยทัศน์” นั้นบ่อยมากและมีลักษณะเป็นเสมือนการมี “ทายพิพย์” ที่กล่าวว่าในอีก 20 ปี อะไรจะเกิดขึ้น หรือประเทศไทยในอีก 30 ปีจะเป็นเช่นไร หรือในหลาย ๆ ครั้ง เราอาจจะพบว่าการใช้คำว่า “วิสัยทัศน์” เป็นเสมือนการแสดงถึงความต้องการมองความอยากให้เป็นหรืออยากจะเป็นของโลกในอนาคต ในลักษณะ wishful thinking เช่นการคิดว่ากองทัพไทยในอนาคตในอีก 20 ปี หรือ 30 ปีข้างหน้าควรมีสิ่งไหน สิ่งนี้ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ในกรณีนี้ การมีวิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งไม่ว่าจะในฐานะของการเป็นฝ่ายอำนาจการหรือผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ก็ตามโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะปัจจุบันที่กองทัพอยู่ในสภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์และความมั่นคงใหม่ที่แตกต่างไปจากยุคสงครามเย็น ซึ่งหากเรายังยึดติดอยู่กับทรวงะในการมองปัญหาแบบเดิมซึ่งอาจจะเหมาะสมกับแบบแผนการสงครามเดิม แต่จะไม่สอดคล้องกับแบบแผนของการสงครามในศตวรรษหน้า

วิจัยให้โลกเรา

เพื่อให้มองได้ลึกซึ้งถึงวิสัยทัศน์ของประเทศ เราจะนำเอากองทัพไทยในปัจจุบันมาเป็นตัวอย่างได้เป็นอย่างดีเพราะก็จะดูไม่แตกต่างจากสังคมไทยโดยรวมซึ่งที่มีการใช้คำว่า "วิสัยทัศน์" อยู่บ่อยครั้ง ตัวอย่างล่าสุดเช่น ผลงานจากการประชุมของคณะกรรมการพิจารณาแนวทางในการพัฒนาประเทศ ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามคำสั่งของกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ 74/40 ลงวันที่ 27 มีนาคม 2540 โดยได้จัดทำเอกสารเรื่อง "วิสัยทัศน์ 2030 : ประเทศไทยใน 3 ทศวรรษข้างหน้าในทรรศนะของนักวิชาการฝ่ายทหาร" ออกเผยแพร่ในช่วงที่ผ่านมา

หากเราจะพิจารณาในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา จะพบว่าสังคมไทยก็มีผลงานในเชิงวิสัยทัศน์ออกมาอยู่บ่อยครั้งไม่ว่าจะเป็นในลักษณะของการพูดหรือการเขียนที่ปรากฏในที่สาธารณะ แต่หากพิจารณาถึงผลงานที่มีลักษณะเป็นโครงการวิจัย ก็จะมีตัวอย่างว่าสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ในช่วงปีที่ผ่านมา (2539) ได้มี "โครงการจินตนาการสู่ปี 2000" ซึ่งเป็นโครงการวิจัยที่พิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนทัศน์ (paradigm) ที่จะเกิดแก่สังคมไทยใน ค.ศ. 2000 การวิจัยนี้ได้ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ที่จะเกิดแก่สังคมไทย เมื่อผลักดันให้สังคมไทยได้เตรียม

ไตร่ตรองถึงสถานะขององค์ความรู้ในศตวรรษใหม่ที่กำลังจะมาถึง (ผู้สนใจอ่านเพิ่มเติมได้จาก ชัยวัฒน์ สถาอานันท์, บรรณาธิการ, จินตนาการสู่ปี 2000 : นวัตกรรมเชิงกระบวนทัศน์ด้านไทยศึกษา, 2539)

และตัวอย่างล่าสุดก็คือ ผลการประชุมของคณะนายทหารสามเหล่าทัพในเรื่อง "วิสัยทัศน์ 2030" ดังได้กล่าวแล้วในข้างต้น

สิ่งเหล่านี้ทำให้เราพิจารณาประการหนึ่งสำหรับกองทัพว่า เรากำลังพูดถึงเรื่องของวิสัยทัศน์อย่างขาดความต่อเนื่องกล่าวคือ เราไม่สามารถเชื่อมโยงผลของการศึกษาที่เรากำลังทำกันก่อนหน้านี้นี้ในอดีตจนถึงปัจจุบันได้

ทุกครั้งที่มีการประชุมสัมมนาเรื่องวิสัยทัศน์ในกองทัพจึงเหมือนกับการเริ่มต้นใหม่ ปัญหาในกระบวนการนี้คือจะทำอย่างไรจึงจะสามารถเชื่อมการศึกษาค้นคว้าในภาคพลเรือนในเรื่องต่าง ๆ เข้าสู่ความรับรู้ของ "นักคิด" ในกองทัพ เพราะมีฉะนั้นแล้วก็ไม่ต่างอะไรกับการค้นคว้าวิจัยหรือการเขียนวิทยานิพนธ์ ซึ่งขาดบทหนึ่งที่ว่าด้วยการทบทวนผลงานการศึกษาก่อนหน้าการศึกษาของเรา (หรือที่เรียกในงานวิจัยว่า literature review)

ตัวอย่างที่อยากจะยกมาพิจารณาในที่นี้คือข้อเขียนเช่น ในหนังสือเรื่อง "จินตนาการสู่ปี 2000" มีบทหนึ่งได้กล่าวถึงความเปลี่ยนแปลงของประเทศไทย (เกื้อ วงศ์บุญสิน, "คน : การเปลี่ยนแปลงช่วงชีวิตประชากรในสังคมไทย : 2539) บทความนี้ได้ชี้ให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงในเรื่องของโครงสร้างครอบครัวของประเทศไทย ปัญหาในการบริหารกองทัพที่อาจจะตั้งเป็นคำถามก็คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประเทศไทย นั้น จะมีผลกระทบต่อการเกณฑ์ทหาร และต่อการบรรจุกำลังพลชั้นสัญญาบัตรในอนาคตได้อย่างไรและทำไม

หลายคนในกองทัพอาจจะคิดว่าประเด็นเช่นนี้เป็นประเด็นเล็ก ๆ แต่เราคงจะปฏิเสธไม่ได้ว่าการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้มีผลกระทบต่อการบรรจุกำลังพลในระดับต่าง ๆ ของกองทัพในภาพรวม กองทัพสหรัฐเองได้เล็งเห็นว่าปัญหานี้จะส่งผลต่อโครงสร้างกำลังพลของสหกรณ์ในอนาคตจึงได้ให้มีการทำวิจัย และนำผลวิจัยดังกล่าวออกเผยแพร่ (ผู้สนใจอ่านเพิ่มเติมได้จาก M.J. Eitelberg, S.L. Mehay, Marchigh Toward the 21st Century : Military Manpower and Recruiting: 1994) หรือปรากฏการณ์จากความเปลี่ยนแปลงของลักษณะการดำเนินการสงคราม (conduct of war) ดังเช่นที่ได้จากกรณีของสงครามอ่าวเปอร์เซีย ตัวอย่างของคำถามที่เกิดขึ้นในการจัดกำลังพลก็คือ กองทัพไทยในอนาคตของศตวรรษที่ 21 ควรจะมีกำลังรบทางบกที่เหมาะสมจำนวนสักกี่กองพล

ถ้าพิจารณาคำตอบจากนักการทหารของโลกตะวันตก จะพบว่าคำตอบมีจำนวนใกล้เคียงกันคือ 7 กองพลทหารราบ (หมายถึงในส่วนของกำลังรบหลัก) คำอธิบายของคำตอบ 7 กองพลก็คือ พวกเขาเชื่อว่าการสงครามที่ประเทศตะวันตกจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องนั้น กำลังรบของข้าศึกไม่ว่าจะมีกำลังพลเกินกว่ากำลังรบของอิรักในปี 1991 ดังนั้น กำลังรบหลักจำนวน 7 กองพลทหารราบน่าจะเป็นคำตอบที่เหมาะสมกับการเตรียมกำลังสำหรับศตวรรษหน้า ซึ่งในรายละเอียดดูได้จากบทความของผู้เขียนคนเดียวกันในหนังสือ ค.ศ. 2000 : เมื่อปี พ.ศ. 2537

หรือตัวอย่างที่มักจะพูดกันอยู่เสมอ ๆ ก็คือ “การทำกองทัพให้จิ๋วแต่แจ๋ว” ในลักษณะนี้อาจกล่าวเป็นภาษาอังกฤษเช่นหนังสือเรื่อง Small is Beautiful) หรือที่เรียกว่า เล็กแต่ทันสมัย” (small but high tech)

คำถามที่เป็นจริงจากข้อเสนอของแนวคิดนี้ก็คือ เล็กเท่าไร เล็กอย่างไรและจะทันสมัยด้วยอะไร เป็นต้น

เพราะหากเราไม่สามารถตอบคำถามอย่างเป็นระบบได้ทั้งหมดดังเช่นที่กล่าวมาแล้ว ข้อเสนอในลักษณะของแนวคิดเชิงวิสัยทัศน์ในลักษณะกว้าง ๆ อาจจะไม่เป็นสิ่งที่ เป็นประโยชน์เลย เพราะไม่อาจนำเอาไปปฏิบัติได้หรือ How to Implement

ฉะนั้น วิสัยทัศน์จึงไม่ควรจะเป็นเพียงแนวคิดกว้าง ๆ ที่ไม่มีแนวคิดในเชิงปฏิบัติรองรับ ซึ่งปัญหานี้คือสิ่งที่ดำรงอยู่ในการบริหารภาครัฐ (ทั้งพลเรือนและทหาร) ของไทยมาโดยตลอด

การคิดในลักษณะของวิสัยทัศน์สู่ออนาคต จึงจะต้องมีหนทางปฏิบัติอย่างเป็นระบบด้วย

ตัวอย่างเห็นได้ชัดเช่น การจะทำกองทัพให้เล็ก อาจจะต้องคิดถึงเรื่องลดกำลังพลในปัจจุบันลง และแสวงหาหนทางจงใจให้กำลังพลออกก่อนการเกษียณอายุและการมีงานรองรับต่อกำลังพลดังกล่าว ตลอดจนการคิดถึงเตรียมตัวในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรของกองทัพในเรื่องเหล่านี้ เป็นต้น

ในกรณีของการใช้ประโยชน์จากฐานงานวิจัยที่มีอยู่แล้ว ย่อมจะช่วยให้นักคิดทางทหารสามารถ “คิดต่อ” จากผลงานดังกล่าวและทั้งยังสามารถเพิ่มความรับรู้ได้อย่างรวดเร็วในอีกโสดหนึ่งด้วย

ประการสำคัญก็คือ การคิดต่อจากฐานงานวิจัยเดิมนั้น อาจจะทำให้สามารถลงสู่ประเด็นในรายละเอียดได้มากยิ่งขึ้น มิใช่เป็นแต่เพียงการเสนอผลสรุปในลักษณะของภาพกว้าง ๆ ซึ่งจะใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติได้ไม่มากนัก

นอกจากนี้ งานในเรื่องของวิสัยทัศน์ที่ออกสู่สาธารณะ มักจะอยู่ในกรอบระยะเวลา ยาว ๆ เช่น ผลงานของสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจะใช้กรอบระยะเวลา 20 ปี กระทรวงกลาโหมจะใช้กรอบเวลา 30 ปี ปัญหาที่ตามมาจากการมีกรอบระยะเวลายาว ๆ มีคำถามตามว่า ในกรณีของกองทัพอะไรคือความเร่งด่วนของสิ่งที่อยากเปลี่ยนแปลง (หมายถึงการจัด priority) เพราะถ้าปัญหาต่าง ๆ ถูกนำมารวมอยู่ภายใต้กรอบระยะเวลายาวนานโดยไม่จัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของปัญหาแล้ว การแก้ปัญหาก็คงเป็นสิ่งที่ได้ยากลำบาก หรือเป็นการ "รวบรวม" ปัญหามากกว่าจะเสนอแนวทางแก้ปัญหา มีเช่นนั้นแล้ว ผลงานเชิงวิสัยทัศน์จะกลายเป็นเพียงหนังสือรวมปัญหาเท่านั้น

ประเด็นสำคัญของการคิดถึงกรอบระยะเวลาในการพิจารณาแก้ปัญหาเป็นระยะเวลา 20 หรือ 30 ปีนั้น อาจจะก่อให้เกิดความยากในการปฏิบัติ เพราะรัฐบาลในระบบการเมืองไทยมีอายุไม่กี่ปีและบางครั้งค่อนข้างสั้นแถมมาก ๆ ซึ่งทำให้ขาดความต่อเนื่องในเรื่องของนโยบายระยะยาว แต่ถ้าหากมีระยะเวลาเหมือนประเทศเพื่อนบ้านเรา ปัญหานี้ก็จะง่ายเข้าต่อการพัฒนา ดังนั้น การลดกรอบระยะเวลาในการพิจารณาปัญหาลงเหลือเพียง 10 ปี อาจจะพอเป็นสิ่งที่มีความเป็นไปได้มากกว่า โดยอาจจะกำหนดช่วงเวลาของระยะสั้น ๆ เพียง 1 - 3 ปี ระยะกลางเป็น 3 - 5 ปี และระยะยาวเป็น 5 - 10 ปี เป็นต้น (กรอบระยะเวลาเช่นนี้ เป็นเพียงตัวอย่างที่น่าเสนอให้ไปพิจารณาเท่านั้น)

ตัวอย่างของปัญหาที่จะทดลองเสนอเป็นข้อพิจารณาเพิ่มเติมบางประการเช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังพลเป็นปัญหาใหญ่ในการบริหารกองทัพไทย ใน 3 ช่วงเวลา (สั้น - กลาง - ยาว) กองทัพจะสามารถทำแผนโครงสร้างกองทัพใหม่ได้เพียงใด เพื่อรองรับต่อความเปลี่ยนแปลงทั้งสถานการณ์ทางยุทธศาสตร์และความมั่นคง และต่อการก้าวกระโดดของวิทยาการและเทคโนโลยีทหารในอนาคตตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ เป็นต้น

สรุป

สิ่งที่อยากจะกล่าวในท้ายที่สุดนี้ก็คือ การคิดถึงเรื่องของวิสัยทัศน์ใหม่นั้น เราอาจจะต้องคิดในเรื่องของกระบวนทัศน์ (paradigm) ด้วย เพราะการจะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในเรื่องของกระบวนทัศน์ทุกเข้าใจถูกต้องแล้วผู้คิดก็จะสามารถทะลุวงกรอบ "ความคิดเห็น" ที่จำกัดระบบความคิดของตนไว้ได้

ตัวอย่างเรื่องนี้เช่น พัฒนาการแนวความคิดและวิทยาศาสตร์นั้น มิได้มีลักษณะของความเป็นไปอย่างต่อเนื่องในลักษณะเรียบ ๆ (หรือเป็นเส้นตรงแบบ linear) หากแต่พัฒนาการเกิดจากการก้าวกระโดดหรือเป็นการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของกระบวนกรความคิด

ดังนั้น นักคิดในกองทัพอาจจะต้องกล้าที่จะก้าวเดินออกจากกระบวนกรทางความคิดแบบเก่า มิใช่การคิดในกระบวนทัศน์แบบเดิมซึ่งย่อมจะเป็นการยากในอันที่จะสร้างวิสัยทัศน์ทางทหารใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นได้

ฉะนั้น สิ่งที่ทำหายนักคิดในกองทัพในยุคปัจจุบัน จึงมิใช่การแสวงหาวิสัยทัศน์ใหม่ในลักษณะของความรู้สึกอยากเห็นสิ่งที่ควรจะเป็น (ought to be) และเกิดแก่กองทัพเท่านั้น หากแต่จะทำอย่างไรที่จะให้นักคิดเหล่านี้สามารถเดินทะลุกำแพงความคิดเดิมในกองทัพ เพื่อที่จะก่อให้เกิดกระบวนทัศน์ใหม่ขึ้น

วิสัยทัศน์ใหม่แทบจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยถ้าหากกระบวนกรทางความคิดใหม่ยังไม่สามารถฝังรากและปักตัวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นจริงได้ ทำให้เราสามารถเข้าใจได้ว่า วิสัยทัศน์นั้นมีความจำเป็นด้วยอย่างไร และหากนำเอาบทความดังกล่าวมาพิจารณาโดยถ่องแท้จะสามารถพิจารณาได้ว่าวิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และวิสัยทัศน์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ชัดเจน การกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นจริงในอนาคตได้

ก่อนที่จะพิจารณาในเรื่องนี้โดยละเอียดและเป็นไปอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ผู้เขียนขอแนะนำวิสัยทัศน์ของกระทรวงฯ และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มากล่าวไว้ในส่วนที่ 2 โดยลำดับต่อไป

ส่วนที่ 2
วิสัยทัศน์ทางด้านแรงงาน

การที่รัฐบาลได้ก่อตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้นเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 นั้นรัฐบาลได้มุ่งหวังไว้ว่าต้องการให้เป็นกระทรวงตัวอย่างคือ "จ้าวแต่แจ้ว" และให้เป็นกระทรวงของประชาชนเพื่อประชาชน จากความมุ่งหวังดังกล่าวได้ก่อให้เกิดแผนนโยบายในการบริหารของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมตามมา เพื่อให้มองภาพรวมและทราบถึงวิสัยทัศน์ทางด้านแรงงาน ผู้เขียนจึงได้รวบรวมแผนนโยบายของรัฐบาลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 ถึงปัจจุบันและของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยเริ่มตั้งแต่เมื่อปี พ.ศ. 2536 มาจนปัจจุบันมาเสนอไว้ให้ที่นี่ โดยลำดับ

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรียุคนายชวน หลีกภัย ข้อ 5.8
ด้านแรงงาน

รัฐบาลได้ตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญของแรงงานในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศ ให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งเสริมให้มีการลงทุนร่วมกันระหว่างรัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาความรู้ พินิจและทักษะ เพิ่มขีดความสามารถในการประกอบอาชีพของผู้ใช้แรงงาน ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนให้ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งได้รับการคุ้มครองด้านสภาพการทำงาน และการจ้างงานตามกฎหมายอย่างครบถ้วน จึงกำหนดนโยบายดังนี้

1. ส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานมีเสรีภาพ และได้รับการคุ้มครองแรงงานอย่างเต็มที่ โดยให้มีสิทธิตั้งสหภาพแรงงานเพื่อการคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนจัดสวัสดิการให้เข้ามาตรฐานตามหลักสากลนิยมในการปกครองแบบประชาธิปไตย โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศ

2. ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานรัฐวิสาหกิจ ให้มีสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบในขอบเขตที่เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยการห้ามนัดหยุดงานในกิจการอันเป็นสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

3. ส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานภาคเกษตรในชนบท กลุ่มแรงงานยากจนในเมือง เพื่อเสริมสร้างโอกาสการมีงานทำและช่วยยกระดับรายได้

4. ส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน ในการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ฝึกฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะสำหรับแรงงานที่ต้องใช้ฝีมือและความชำนาญสูง

5. ให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัวขนาดเล็ก ในด้านข้อมูลทางวิชาการและแหล่งเงินทุน รวมทั้งจัดให้มีการฝึกสอนอาชีพต่าง ๆ ที่จะเสริมรายได้ให้เยาวชนและแม่บ้านในชนบทในฤดูแล้ง และช่วงรอฤดูกาลเก็บเกี่ยว

6. วางกฎเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมระหว่างผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพการผลิต และภาวะค่าครองชีพ

7. ส่งเสริมระบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมและได้มาตรฐาน โดยเฉพาะสำหรับแรงงานก่อสร้างนั้น จะส่งเสริมให้มีการจัดที่พักชั่วคราวที่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งการจัดการศึกษาสำหรับบุตรหลานคนงานก่อสร้างในลักษณะโรงเรียนเคลื่อนที่

8. เสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพทั้งระบบทวิภาคี และระบบไตรภาคี เพื่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งที่เป็นผลเสียต่อระบบเศรษฐกิจ โดยจะดำเนินการอบรมเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิหน้าที่ ความรับผิดชอบ และประโยชน์อันจะพึงมีพึงได้ตามกฎหมายแรงงาน

9. ส่งเสริมให้มีความปลอดภัย ตลอดจนการพัฒนาให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อนายกรัฐมนตรี ศิลปอาชา ข้อ ๑

นโยบายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานมีการพัฒนาฝีมือและทักษะในการทำงาน มีระบบสวัสดิการและระบบความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมและได้มาตรฐาน

3. ส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานภาคเกษตรในชนบท กลุ่มแรงงานยากจนในเมือง เพื่อเสริมสร้างโอกาสการมีงานทำและช่วยยกระดับรายได้

4. ส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน ในการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ฝึกฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะสำหรับแรงงานที่ต้องใช้ฝีมือและความชำนาญสูง

5. ให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัวขนาดเล็ก ในด้านข้อมูลทางวิชาการและแหล่งเงินทุน รวมทั้งจัดให้มีการฝึกสอนอาชีพต่าง ๆ ที่จะเสริมรายได้ให้เยาวชนและแม่บ้านในชนบทในฤดูแล้ง และช่วงรอกฤดูกาลเก็บเกี่ยว

6. วางกฎเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมระหว่างผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพการผลิต และภาวะค่าครองชีพ

7. ส่งเสริมระบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมและได้มาตรฐาน โดยเฉพาะสำหรับแรงงานก่อสร้างนั้น จะส่งเสริมให้มีการจัดที่พักชั่วคราวที่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งการจัดการศึกษาสำหรับบุตรหลานคนงานก่อสร้างในลักษณะโรงเรียนเคลื่อนที่

8. เสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพทั้งระบบทวิภาคี และระบบไตรภาคี เพื่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งที่เป็นผลเสียต่อระบบเศรษฐกิจ โดยจะดำเนินการอบรมเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิหน้าที่ ความรับผิดชอบ และประโยชน์อันจะพึงมีพึงได้ตามกฎหมายแรงงาน

9. ส่งเสริมให้มีความปลอดภัย ตลอดจนการพัฒนาให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีชุดนายบรรหาร ศิลปอาชา ข้อ 9

นโยบายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานมีการพัฒนาฝีมือและทักษะในการทำงาน มีระบบสวัสดิการและระบบความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมและได้มาตรฐาน

สนับสนุนการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อการแรงงานสัมพันธ์และคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งกำหนด มาตรการที่เหมาะสมเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติในประเทศ โดยจะดำเนินการ

1. ส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้แก่ ผู้ใช้แรงงาน กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและผู้ซึ่งประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานจนต้องกลายเป็นคน พิการ ให้มีความรู้ ฝีมือ ทักษะในการประกอบอาชีพ ตลอดจนทำให้ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้วย การสนับสนุนการฝึกอาชีพระยะสั้น และขยายความร่วมมือกับภาคเอกชน ในการจัดตั้งสถาบันฝึก อบรมวิชาชีพในสาขาที่ต้องการแรงงานฝีมือและความชำนาญงานเฉพาะด้าน

2. ส่งเสริมให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ การคุ้มครองแรงงาน และมาตรการ ความปลอดภัยในการทำงานทั้งแบบทวิภาคีและไตรภาคี เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่ ดีต่อกัน ร่วมมือกันในการแก้ไขข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน ให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม และได้มาตรฐานให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

3. ส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานมีเสรีภาพและได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ในการ จัดตั้งสหภาพแรงงาน และปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานรัฐวิสาหกิจ ให้มีสิทธิหน้าที่และ ความรับผิดชอบในขอบเขตที่เหมาะสมตามหลักสากลนิยมในการปกครองแบบประชาธิปไตย โดย ปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ มีความสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนา การส่งเสริมเสถียร ภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และห้ามนัดหยุดงานในกิจการอันเป็นสาธารณูปโภคและ สาธารณูปการ

4. ส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือและดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการและด้อยโอกาส และผู้ ถูกทอดทิ้งทางสังคมอย่างจริงจังโดยให้มีศูนย์สงเคราะห์ราษฎร และกฎหมายสวัสดิการสังคม

5. เร่งจัดตั้งศูนย์สารสนเทศแรงงานและสวัสดิการให้เป็นศูนย์ข้อมูลในการจัดหา งาน การจัดทำทะเบียนผู้ใช้แรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ผู้ใช้แรงงานทุกด้าน

6. เร่งรัดการศึกษาจัดทำข้อมูล เพื่อกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเกี่ยวกับแรง งานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศ

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พุทธทศวรรษลิต ยงใจยุทธ ข้อ 9

นโยบายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

รัฐบาลจะส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำด้วยการพัฒนาฝีมือ มีระบบสวัสดิการและระบบความปลอดภัยในการทำงานที่ได้มาตรฐาน สนับสนุนการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างและนายจ้าง ตลอดจนกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติในประเทศ โดยจะดำเนินการ

1. พัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน มีวินัยและมีขีดความสามารถสอดคล้องกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศ
2. จูงใจให้คนไทยระดับวิชาชีพ ผู้ชำนาญการและผู้ใช้แรงงานที่อยู่ในต่างประเทศกลับมากำหนดงานในประเทศ
3. ปรับปรุงระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศที่ดำเนินการอยู่ให้มีความเป็นธรรม ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ใช้แรงงาน
4. ควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติอย่างเข้มงวดและเป็นระบบ
5. ส่งเสริมให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ การคุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงานทั้งระบบทวิภาคีและไตรภาคี
6. ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและพนักงานรัฐวิสาหกิจให้เหมาะสมกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
7. เร่งดำเนินการทั้งมาตรการป้องกันและปราบปรามเพื่อแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กและโสเภณีเด็ก
8. กระจายบริการสวัสดิการสังคมไปยังชนบทโดยสนับสนุนทุนดำเนินการของศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน
9. เร่งจัดตั้งศูนย์สารสนเทศแรงงานและสวัสดิการสังคม

ทัศนภาพของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (VISION 2000)

ภาพรวมด้านพัฒนาด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมในอนาคตข้างหน้าที่สำคัญผลการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของโลก และของประเทศไทย จนถึงปี พ.ศ. 2544 อันเป็นช่วงสิ้นสุดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ประกอบเข้ากับการ

พิจารณาถึงแนวนโยบายของรัฐ ซึ่งบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และนโยบายของรัฐบาลที่แถลงไว้ต่อรัฐสภานั้นกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้กำหนดไว้เป็นทัศนภาพหรือวิสัยทัศน์ ซึ่งถือเป็นทิศทางโดยรวมในทศวรรษหน้า ดังนี้

1. แรงงานไทยมีความรู้ความสามารถทันสมัย มีทักษะในงานและการจัดการ มีวินัย และมีคุณธรรมเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานทั้งในและนอกประเทศจนได้รับการยกย่องว่าเป็น "แรงงานที่มีฝีมือเป็นเลิศในภูมิภาค"

2. ประชาชนวัยทำงานมีงานทำอย่างทั่วถึงและมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสภาพเศรษฐกิจสังคมขณะนั้น

3. ประชาชนได้รับสวัสดิการเป็นอย่างดี ผู้ใช้แรงงานมีหลักประกันและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานสูง กลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้รับการเอาใจใส่ดูแลจนสามารถช่วยตัวเองได้เป็นอย่างดี

4. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวมีความผาสุกสมบูรณ์อย่างทั่วถึง

5. ประชากรไทยได้ชื่อว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าของประเทศและของโลก

6. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นกระทรวงที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่พึงของประชาชนได้อย่างแท้จริงในด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมจนได้รับการยกย่องว่าเป็น "กระทรวงของประชาชนและเพื่อประชาชน"

แผนปฏิบัติการ 100 วันมีนโยบายหลัก 4 ประการของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

1. **วางพื้นฐานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมให้เป็นของประชาชนเพื่อประชาชน** ด้วยการปรับปรุงโครงสร้าง กำหนดบทบาทและภารกิจ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติในการรับใช้ประชาชน และสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรฝ่ายนายจ้าง องค์กรฝ่ายลูกจ้าง องค์กรฝ่ายพัฒนาเอกชน องค์กรปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นของรัฐทุกระดับ ทั้งนี้ใช้วิธีการมีส่วนร่วมในการรับฟังและระดมความคิดเห็น การปรึกษาหารือเป็นหลักในการตัดสินใจ

2. **เร่งรัดการปฏิบัติทั้งปวงเพื่อส่งเสริมการมีงานทำและการเพิ่มพูนรายได้ของประชาชน** ทั้งงานในประเทศและงานต่างประเทศ ด้วยการจัดตั้งบริษัทมหาชน ตลอดจนมุ่งขจัดปัญหาหลักของผู้ใช้แรงงานในปัจจุบัน เพื่อให้การทำงานในต่างประเทศถูกต้องตามกฎหมาย ลดค่าใช้จ่าย และจัดหาแหล่งเงินทุน ดอกเบี้ยต่ำเพื่อปลดปล่อยหนี้สิน และการใช้จ่ายแก่ผู้ใช้แรงงาน

3. **มุ่งมั่นพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถทั่วไป และความสามารถพิเศษเฉพาะทาง** ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในด้านการผลิตทั้งภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และการบริการของโลก และของภูมิภาค ซึ่งจะมีทั้งการแข่งขันและการร่วมมือมากขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นหนึ่งของขบวนการแรงงานไทยในภูมิภาคนี้

4. **สร้างฐานสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม** ให้กับนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ด้อยโอกาสในสังคม โดยเฉพาะเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และคนพิการ ด้วยระบบบริการด้านสุขภาพอนามัย การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย การขยายกิจการประกันสังคมไปยังผู้ประกอบการอาชีพอิสระและเร่งรัดการให้สิทธิประโยชน์ด้านการสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ตลอดจนพัฒนาตัวกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะกฎหมายสวัสดิการสังคม กฎหมายประกันสังคม กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

วิสัยทัศน์ของกรมประชาสงเคราะห์

ประชาชนโดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการดูแลพัฒนาอย่างทั่วถึงจนสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข มีการกระจายบริการการให้การสงเคราะห์และภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

วิสัยทัศน์ (Vision) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

พัฒนาแรงงานไทยให้มีผลิตภาพ (Productivity) และประสิทธิภาพ (Efficiency) เพื่อการแข่งขัน (Competitiveness) ในตลาดโลกและเพื่อเตรียมพร้อมแรงงานไทยในการเข้าสู่การพัฒนาในศตวรรษที่ 21

วิสัยทัศน์ของกรมการจัดหางาน

1. กรมการจัดหางาน เป็นศูนย์กลางด้านข้อมูลอาชีพที่สมบูรณ์ครบถ้วน ทันสมัย มีการกระจายการให้บริการข้อมูลความรู้ด้านอาชีพ การแนะแนวส่งเสริมการประกอบอาชีพ เพื่อให้ประชาชนสามารถเลือกประกอบอาชีพตามแนวโน้มและศักยภาพของตนเอง การให้บริการจัดหางานแก่ประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึงด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ประชาชนมีงานทำอย่างทั่วถึง มีรายได้ที่เหมาะสมพอเพียงต่อการดำรงชีพ

2. กรมการจัดหางาน มีระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ในการดูแลช่วยเหลือ เตรียมความพร้อมให้คนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานในต่างประเทศ ได้มีงานทำและได้รับสิทธิประโยชน์สูงสุด ทั้งในด้านรายได้และการเพิ่มทักษะฝีมือ ปัญหาการหลอกลวงคนหางานจะหมดไป และคนงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศจะได้รับการกำกับดูแล ให้เข้ามาทดแทนแรงงานในสาขาที่ขาดแคลนอย่างเหมาะสม

3. กรมการจัดหางาน เป็นหน่วยงานชำนาญการ ด้านข้อมูลตลาดแรงงานของประเทศมีการจัดการข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย สมบูรณ์ ครบวงจร สามารถวิเคราะห์วิจัย สภาวะตลาดแรงงาน แนวโน้มความต้องการแรงงาน ได้อย่างถูกต้องและนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง

4. กรมการจัดหางาน มีการจัดองค์กรและระบบบริหารที่ทันสมัย ยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้รวดเร็วเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม มีการกระจายอำนาจการบริหารให้หน่วยปฏิบัติสามารถให้บริการประชาชนอย่างเบ็ดเสร็จ บุคลากรทั้งหมดเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีต่อการบริการประชาชน มีค่านิยมที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย

วิสัยทัศน์งานประกันสังคม 2000

มุ่งสร้าง**ศรัทธา**ในงานประกันสังคมให้เกิดขึ้นอย่างแพร่หลาย จนได้รับการ**ยอมรับ**ให้เป็นหลักประกันความมั่นคงของชีวิต ด้วยการ**ให้บริการ**ที่เป็นเลิศ พร้อมทั้งเสริมสร้าง**กองทุนให้****มีเสถียรภาพ**สืบไป

วิสัยทัศน์ของสำนักงานประกันสังคม ปี 2005

เป็นองค์กรชั้นนำในการบริการทางด้านประกันสังคมอันเป็นที่ต้องการของสังคม ซึ่งจะบรรลุได้โดย

- มีการบริหารองค์กรที่ดี
- มีระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมทั่วประเทศ
- มีบุคลากรที่มีทักษะสูง
- มีการบริหารกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

วิสัยทัศน์ (Vision) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กำหนดไว้เมื่อปี พ.ศ. 2536

1. ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองให้มีการใช้แรงงานอย่างเหมาะสม มีสุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ตามมาตรฐานสากล หรือใกล้เคียงกับมาตรฐานสากล

2. ลูกจ้างได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรมเพียงพอแก่การครองชีพ ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในการทำงาน

3. แรงงานหญิงและเด็กได้รับการคุ้มครองพิเศษเหมาะสมกับเพศและวัย

4. แรงงานมีความสุข มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เสริมสร้างบรรยากาศในการลงทุน ลูกจ้างกับนายจ้างสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างปกติสุข มีผลผลิตเต็มที่ และลูกจ้างได้รับแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม

5. ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความรู้ ความสามารถ เป็นที่ **ยอมรับของลูกจ้าง** นายจ้าง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

วิสัยทัศน์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กำหนดไว้เมื่อ พ.ศ. 2540

1. ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองให้มีการใช้แรงงานอย่างทั่วถึงเหมาะสม มีสุขภาพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ตามมาตรฐานสากล

2. ลูกจ้างได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรมเพียงพอแก่การครองชีพได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในการทำงาน
3. แรงงานหญิงและเด็กได้รับการคุ้มครองพิเศษเหมาะสมกับเพศและวัย
4. แรงงานมีความสุข มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เสริมสร้างบรรยากาศในการลงทุนลูกจ้างกับนายจ้างสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างปกติสุข มีผลผลิตเต็มที่ และลูกจ้างได้รับแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม
5. ทรัพยากรแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก
6. ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความรู้ ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นเป็นที่สรรเสริญของลูกจ้าง นายจ้าง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

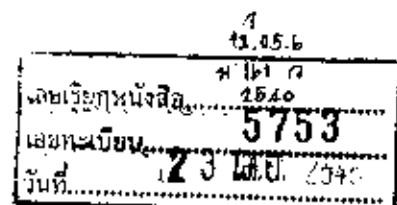
ส่วนที่ 3
บทวิเคราะห์วิสัยทัศน์ด้านแรงงาน

3.1 บทวิเคราะห์วิสัยทัศน์ด้านแรงงาน

จากการที่ผู้เขียนได้เสนอข้อเท็จจริงที่นักวิชาการหลายท่านโดยได้กล่าวถึงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในทศวรรษต่าง ๆ ในความเห็นของผู้เขียนเกี่ยวกับเรื่องนี้ ผู้เขียนเห็นว่าการที่จะกำหนดวิสัยทัศน์นั้น จำเป็นที่จะต้องมองให้ลึกไกลไปถึงปัญหาข้อเท็จจริงและความเป็นไปได้ในระยะเวลาดังหนึ่งที่กำหนดขึ้นในอนาคต ซึ่งระยะเวลาที่กำหนดนั้นก็มักจะกำหนดเป็นช่วงเวลา 5 ปี, 10 ปี, หรือ 20 ปี ตามลำดับดังได้มีการกล่าวถึงมาแล้วนั้น

การที่จะกำหนดช่วงเวลาเป็นเท่าใดนั้น ผู้บริหารระดับสูงสุดของประเทศหรือสูงสุดขององค์กรนั้น จะต้องคิดคำนึงอยู่เสมอว่าการจะดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างไรนั้น จะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ และข้อจำกัดที่มีตัวว่าจะบริหารจัดการอย่างไร เช่น ข้อจำกัดทรัพยากรมนุษย์ ทุนทรัพย์ วิธีการตลอดจนแนวทางในการแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือเชื่อมโยงกัน นอกจากนี้ยังจะต้องทำให้บุคลากรในประเทศของตนที่มีอยู่หรือในองค์กรของตนที่มีอยู่ให้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และถ่องแท้ ตรงกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

นอกจากนั้นยังจะต้องคาดการณ์ถึงอนาคตด้วยว่าในช่วงระยะเวลา 5, 10 หรือ 20 ปี ข้างหน้านั้น กระแสการเปลี่ยนแปลงจะเป็นอย่างไร มุ่งมั่นและพุ่งเป้าอย่างไร การที่จะตอบคำถามตรงนี้ผู้เขียนเห็นว่าจากประสบการณ์เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของหลาย ๆ ประเทศได้กำหนดวิสัยทัศน์ตัวเองอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม ปฏิบัติได้ ตลอดจนมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำให้บรรลุผลในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในอนาคตอีกด้วย ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดในเรื่องนี้ ผู้เขียนจะขอยกตัวอย่างของความจริงจังในบางประเทศที่ให้ความสำคัญในเรื่องนี้สัก 3 - 4 ประเทศ กล่าวคือ



1. **ประชาคมมาเลเซีย** ได้สร้างกระบวนการในการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้โดยเริ่มตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดและมองภาพสะท้อนเพื่อให้สะท้อนไปถึงปัญหาของตนเองเช่นมาเลเซียมีคนหลายเชื้อชาติ หลายศาสนา มีความต้องการที่จะให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งวิสัยทัศน์ของมาเลเซียจะมีกระบวนการเริ่มต้นมาจากการผลักดันของผู้นำประเทศไปสู่การสร้างการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในสังคม ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ที่มีข้อความค่อนข้างกระชับและพูดถึงเป้าหมายชัดเจน มีเครื่องหมายที่เป็นรูปธรรม ทั้งนี้ท่านมหาธีร์ โมฮัมหมัด นายกรัฐมนตรีมาเลเซียได้ตั้งเป้าหมายที่จะนำพามาเลเซียไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างเต็มที่ ภายในปี 2020 โดยให้คำจำกัดความว่า

“ภายในปี ค.ศ. 2020 มาเลเซียจะกลายเป็นประเทศที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นสังคมชาวมาเลย์ที่มีความมั่นใจในตนเอง มีความเข็มแข็งอย่างมั่นคงในคุณค่าทางสังคมและจริยธรรม

อยู่ในสังคมที่มีความเป็นประชาธิปไตย มีเสรี มีความอดกลั้น เอื้ออาทรต่อกัน มีความเสมอภาค ยุติธรรม ก้าวหน้า เจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ มีระบบเศรษฐกิจที่มีความสามารถในการแข่งขัน มั่นคง เข้มแข็ง ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

2. **ประเทศสิงคโปร์**

เนื่องจากประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว (Newly Industrialized countries : NICs) แนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ก็จะแตกต่างออกไป โดยได้กำหนดไว้ว่าจะต้องมีความเป็นเลิศด้วยปัญญาของสิงคโปร์เอง ในปี 2000 ซึ่งการกำหนดวิสัยทัศน์มีสาระโดยสรุปดังนี้

“จะต้องพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศสู่ ค.ศ. 2000 วิสัยทัศน์การเป็นเกาะที่เลิศด้วยปัญญาของสิงคโปร์”

สิงคโปร์เอง ตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ จึงได้กำหนดแผนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศไว้อย่างชัดเจนในแผนชาติ

โดยในระยะแรก (ค.ศ. 1981-1985) จะเป็นการสร้างระบบคอมพิวเตอร์ในภาครัฐและตั้งสำนักงานคอมพิวเตอร์แห่งชาติ

ระยะที่สอง (ค.ศ. 1986-1990) จะเน้นการวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศ การจัดตั้งศูนย์วิจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เน้นการสร้างเสริมแข่งให้ภาคธุรกิจเอกชน

ระยะที่สาม (ค.ศ. 1991-2000) สิงคโปร์จะเป็นเกาะที่เลิศด้วยปัญญา มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในวงกว้างทุกเรื่องของสังคม

3. ประเทศแคนาดา

ในกรณีของประเทศแคนาดา เนื่องจากประเทศนี้มี 2 เชื้อชาติ ดังนั้นจึงมีนโยบายรวม 2 เชื้อชาติ คือ อังกฤษกับฝรั่งเศสเข้าด้วยกันเป็นหนึ่งเดียวทั้งนี้เพราะประชากรส่วนใหญ่อยู่ในหลายรัฐจะมีเชื้อสายฝรั่งเศส และในรัฐเหล่านั้นในปัจจุบันมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงมาก และบางส่วนที่เป็นเชื้อชาติอังกฤษก็มีปัญหาการแบ่งเชื้อชาติอยู่เสมอมาก เหตุที่ประเทศแคนาดาเป็นประเทศหนึ่งในกลุ่มประเทศ G-7 เป็นสมาชิกของกลุ่ม NAFTA เป็นสมาชิกในกลุ่ม APEC และเป็นประเทศที่อยู่ในเครือจักรภพอังกฤษด้วย โดยเหตุนี้การกำหนดวิสัยทัศน์ของประเทศแคนาดาจึงมุ่งไปสู่การปรับปรุงระบบราชการที่มีความแตกต่างในวิถีชีวิต ภาษาที่ใช้ โดยเหตุนี้สาระวิสัยทัศน์ของประเทศแคนาดาจึงมุ่งเน้นไปที่การปรับระบบราชการ กล่าวคือ

“วิสัยทัศน์ระบบราชการของประเทศแคนาดาสู่ ค.ศ. 2000”

มุ่งปฏิรูประบบราชการให้สอดคล้องสนองตอบกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของประชาชนและประเทศ โดยดึงดูดคนที่มีความสามารถเข้าสู่ระบบราชการ ขจัดทัศนคติและวิธีการทำงานที่ไม่เหมาะสม นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ และขั้นสูงมาใช้ในภาคราชการ การจัดส่วนราชการใหม่แบบแนวราบ ใช้บุคลากรที่มีทักษะมากขึ้นและลดจำนวนผู้บังคับบัญชาลง เกือบกำลังคนเพื่อการใช้งานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด และเพิ่มสัดส่วนของผู้หญิงและคนกลุ่มน้อยในการรับราชการมากขึ้น

โดยคาดว่าจะภายใน 10 ปีข้างหน้าคือในปี 2000 ได้กำหนดว่าประมาณร้อยละ 56 ของข้าราชการที่บรรจุใหม่จะเป็นผู้หญิงที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นกว่าปัจจุบัน

4. ประเทศออสเตรเลีย

เนื่องจากประเทศออสเตรเลีย มีการแข่งขันกันระหว่างพรรคการเมืองสองพรรค สูงมาก คือ พรรคอนุรักษ์นิยม (Conservative Party) กับพรรคแรงงาน (Labour Party) ได้มีการขับเคี่ยวกันทางการเมืองมาโดยตลอดระยะเวลากว่า 10 ปี และในช่วงหลังพรรคแรงงานได้สูญเสียอำนาจในการบริหารประเทศให้กับพรรคอนุรักษ์นิยม ทั้งนี้ ด้วยเหตุที่ว่าตั้งแต่ปี 2518 - 2540 พรรคแรงงานได้รับเลือกตั้งเข้ามาบริหารประเทศอย่างต่อเนื่อง วิสัยทัศน์ของการบริหารประเทศจึงเน้นไปที่การพัฒนากลุ่มแรงงานเป็นหลักทำให้รัฐบาลต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมากเพื่อกลุ่มแรงงานของประเทศ ทำให้สภาพเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในภาวะฝืดเคือง ก่อให้เกิดการขาดดุลทางการค้าอย่างต่อเนื่องหลายปี หลังจากที่มีการเลือกตั้งครั้งครั้งสุดท้าย เมื่อต้นปี พ.ศ. 2540 ที่ผ่านมามี พรรคอนุรักษ์นิยมได้รับการเลือกตั้งเข้ามาบริหารประเทศ จึงทำให้มีการปรับวิสัยทัศน์ของประเทศใหม่ ดังนี้

“นโยบายสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคมของออสเตรเลีย”

มุ่งรักษาอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและลดอัตราการว่างงาน โดยพยายามปฏิรูปตลาดแรงงานเพื่อสร้างการจ้างงาน ปรับระบบประกันสังคมเพื่อจูงใจให้คนหางานทำ รวมทั้งสร้างแรงจูงใจในสถานประกอบการเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน เน้นนโยบายอุตสาหกรรมให้ประเทศสามารถแข่งขันกับนานาชาติ ปฏิรูปและสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กว้างขวางโดยสนองตอบต่อความต้องการของอุตสาหกรรม และพัฒนารัฐต่าง ๆ รวมทั้งภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

จากวิสัยทัศน์ของแต่ละประเทศดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถที่จะวิเคราะห์เนื้อหาสาระได้ว่า วิสัยทัศน์ในแต่ละประเทศนั้น จะมีทั้งกล่าวถึงเรื่องแรงงานโดยตรง เช่นในประเทศออสเตรเลียซึ่งมุ่งไปที่การลดอัตราการว่างงานลงและปฏิรูปตลาดแรงงานเพื่อการจ้างงานตลอดจนปรับปรุงระบบประกันสังคมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อจูงใจให้คนหางานทำ หากพิจารณาโดยตื้นเขินที่ว่า การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศออสเตรเลียแล้วก็น่าจะมุ่งไปที่คนหรือแรงงานนั่นเอง

ในส่วนของประเทศแคนาดาที่จะปรับระบบราชการหรือถ้าจะกล่าวให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ก็หมายถึงข้าราชการหรือแรงงานในภาครัฐบาล ให้มีขีดความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน มากยิ่งขึ้น และโดยเฉพาะมุ่งเน้นไปที่แรงงานที่เป็นสตรี ซึ่งทำให้เข้าใจได้ว่าในช่วงที่ผ่านมาในอดีต สัดส่วนของข้าราชการระหว่างชายกับหญิงจะไม่อยู่ในสัดส่วนที่เหมาะสม ทั้งนี้ เพราะระบบราชการ ในอดีตนั้นอาจจะไม่เอื้อให้แรงงานสตรีเข้าไปทำงานหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของสตรีหรือผู้ หญิงในภาคราชการมาก เรื่องนี้จึงกลายเป็นปัญหาใหญ่ของประเทศ การที่จะแก้ปัญหานี้ให้ได้จึงต้องมีวิสัยทัศน์ในเรื่องดังกล่าวด้วยโดยกำหนดไว้ในระดับชาติ ส่วนในประเทศสิงคโปร์และมาเลเซียก็ได้ กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ตามสภาพความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศมาเลเซีย นั้น นายกรัฐมนตรีของมาเลเซียได้มุ่งหวังไว้ว่า ในปี ค.ศ. 2020 มาเลเซียจะมีสังคมที่เป็นหนึ่งเดียว โดยรวม เอาคนเชื้อสายจีนที่กุมเศรษฐกิจ อินเดียที่เป็นข้าราชการ มาเลย์ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ เข้าไว้ด้วยกัน เป็นหนึ่งเดียว

สำหรับกรณีของประเทศมาเลเซีย ผู้เขียนมีข้อพิจารณาเพิ่มเติมว่า นับตั้งแต่มาเลเซียได้รับเอกราชจากอังกฤษเป็นต้นมา โดยเฉพาะพรรคอุมโน (UMNO) ซึ่งเป็นพรรครัฐบาลได้ เข้ามามีบทบาทในการบริหารประเทศต่อเนื่องมาตั้งแต่แรก ทำให้การบริหารประเทศมีความต่อเนื่อง ตามไปด้วย ก่อให้เกิดความเข้มแข็งทางการเมืองการปกครองมาโดยลำดับ และในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา มหาธีร์ โมฮัมหมัด ได้เป็นนายกรัฐมนตรีมาเกือบ 20 ปี ดังนั้น กรอบวิสัยทัศน์จึงมุ่ง เน้น ความเป็นหนึ่งเดียวภายในชาติ นั้นย่อมหมายถึง หากมาเลเซียสร้างความเป็นหนึ่งเดียวของ ประเทศได้สำเร็จในปี ค.ศ. 2020 วิสัยทัศน์ของประเทศมาเลเซียย่อมบรรลุผลตามที่ตั้งไว้

3.2 บทวิเคราะห์วิสัยทัศน์ด้านแรงงานไทย

จากชีวิตในการรับราชการของผู้เขียนซึ่งติดต่อกันมาเป็นเวลา 32 ปี โดยเริ่ม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2508 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งเริ่มรับราชการตั้งแต่เป็นพนักงานจัดหางานตรีจำนวน 2 ปี เป็นพนักงานแรงงานโทจำนวน 6 ปี และเป็นแรงงานจังหวัดเกือบ 20 ปี ได้พบเห็นการ เปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการในกระบวนการบริหารแรงงานมาโดยลำดับ สิ่งที่คุณเขียนได้รับรู้และมีส่วน เข้าไปแก้ไขวิกฤติการณ์แรงงานในเหตุการณ์ที่สำคัญ ๆ หลายเหตุการณ์โดยเฉพาะในช่วงปี พ.ศ. 2516 - 2524 สามารถกล่าวอ้างและยืนยันได้ว่าเป็นยุคของการปรับตัวของกระบวนการแรงงานที่มี

การเคลื่อนไหวทางด้านแรงงานมากที่สุดช่วงหนึ่ง และกลายเป็นปัญหาระดับชาติมาจนถึงปัจจุบัน และในช่วงระยะเวลาเดียวกันขณะนั้นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร (อธิบดีกรมแรงงาน) ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสทางการเมืองด้วยและบ่อยครั้งที่สุดถึง 5 คน โดยเหตุนี้ผู้เขียนจึงมีข้อพิจารณาว่าหากผู้บริหารระดับสูงไม่มีแนวทางในการแก้ปัญหาที่ชัดเจนและไม่มีความยืดหยุ่นในอดีตจึงทำให้เห็นว่า ในช่วงที่ผ่านมามีวิสัยทัศน์ทางด้านแรงงานจึงไม่มีทั้งการแก้ปัญหาที่เป็นทั้งนามธรรมและรูปธรรม การที่จะมุ่งหวังที่จะให้เกิดอะไรขึ้นในอนาคตจึงเป็นเรื่องคิดเอาเอง ผันเอาเอง ของแต่ละคน ไม่มีความเป็นเอกภาพและแนวทางที่ต่อเนื่องและแม้แต่ในปัจจุบันการกำหนดวิสัยทัศน์ของกระทรวงฯ เองก็ยังไม่มีความชัดเจนทั้งที่เป็นเรื่องเดียวกัน ก็มี พ.ศ. บ้าง ไม่มี พ.ศ. บ้าง จึงไม่แน่ใจว่าจริง ๆ เป็นอย่างไร ต้องการอะไร และหากจะพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของวิสัยทัศน์ของกระทรวงฯ กับกรมต่าง ๆ ก็เป็นเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังไม่มีทิศทางสอดคล้องกับองค์กรแม่

ดังนั้น ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2508 เรื่อยมาจนถึงปี พ.ศ. 2536 อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นช่วงแห่งการที่ไม่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเป็นเพียงแต่การสร้างภาพและไม่เป็นผลต่อการพัฒนาการบริหารแรงงานที่ไม่เป็นไปตามอย่างสากลนิยมที่เขากำหนดกัน

ในเรื่องนี้นับตั้งแต่ได้มีการก่อตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้นเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 ดังเหตุผลที่ผู้เขียนได้กล่าวไว้แล้วในส่วนที่ 1 และ 2 ซึ่งได้พูดถึงวิสัยทัศน์ทางด้านแรงงานที่เป็นรูปธรรมนั้นน่าจะสะท้อนข้อเท็จจริงได้มากขึ้น แต่ผู้เขียนเองก็มีข้อสงสัยในข้อเท็จจริงที่ว่าแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ของกระทรวงฯ กรมและกองต่าง ๆ นั้นใครหรือผู้ใดกำหนดและอาศัยหลักการอะไรรวมถึงเป็นไปตามหลักการที่ถูกต้องหรือไม่ หรือเพียงคิดวากำหนดขึ้นตามอย่างกระแสโลกหรือตามแฟชั่นเท่านั้น เพราะหากไม่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ก็จะไม่ทันสมัย ซึ่งจะสอดคล้องกับกระบวนการทางความคิดของชาติหรือไม่เพียงใดเรื่องนี้จึงเกิดคำถามถึงแนวทางการจะนำไปสู่วิธีการปฏิบัติที่เป็นจริงจับต้องได้ เพื่อเป็นการยืนยันในส่วนนี้ผู้เขียนขอเสนอข้อเท็จจริงบางประการมากล่าวอ้างเพิ่มเติมเพื่อจะได้ชี้ให้เห็นว่า เรื่องนี้เป็นจริงและแม้ว่าวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดขึ้นนั้นจะสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก แต่ในความเป็นจริงประเทศไทยก็ได้ใช้ชาติมาตลอดระยะเวลาเช่นกัน กล่าวคือ

1. ประเทศไทย รัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ไม่มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพในการบริหารประเทศอย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ด้านแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม จึงส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมตามมก

2. หลังจากตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและรัฐมนตรีว่าการและช่วยว่าการ พ.ศ. 2536 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงรัฐมนตรีบ่อยครั้งที่สุด ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------|---------|------------------------------|
| 2.1 พล.อ ชวลิต ยงใจยุทธ | รวม.รส. | 23 กันยายน 36 -7 มกราคม 37 |
| นายไพฑูรย์ แก้วทอง | รมช.รส | |
| นายเสริมศักดิ์ การุญ | รมช.รส | |
| 2.2 นายไพฑูรย์ แก้วทอง | รวม.รส | 8 มกราคม 37-11 ธันวาคม 37 |
| นายเสริมศักดิ์ การุญ | รมช.รส | |
| 2.3 นายสมพงษ์ อมรวิวัฒน์ | รวม.รส | 17 ธันวาคม 37-17 กรกฎาคม 38 |
| นายยุทธ อังกินันท์ | รมช.รส | |
| 2.4 นายพิศาล มุลศาสตร์สาทร | รวม.รส | 18 กรกฎาคม 38-27 มีนาคม 39 |
| นายประสงค์ บุรณ์พงศ์ | รมช.รส | |
| 2.5 นายประสงค์ บุรณ์พงศ์ | รวม.รส | 3 พฤษภาคม 39-28 พฤศจิกายน 39 |
| นายพูนสวัสดิ์ มุลศาสตร์สาทร | รมช.รส | |
| 2.6 นายฉัตรชัย เอียสกุล | รวม.รส | 29 พฤศจิกายน 39 - ปัจจุบัน |
| นายพูนสวัสดิ์ มุลศาสตร์สาทร | รมช.รส | |
| นายเอกพร รักความสุข | รมช.รส | |

และจากรายชื่อของรัฐมนตรีว่าการและรัฐมนตรีช่วยว่าการที่ตั้งได้นำเสนอมากแล้วข้างต้น ผู้เขียนเองก็ยังไม่แน่ใจว่าในอนาคตคือไม่กี่เดือนข้างหน้านี้จะเกิดมีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงคณะรัฐมนตรีอีกหรือไม่ สิ่งหนึ่งที่ผู้เขียนคำนึงอยู่ตลอดเวลา หากมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารในระดับสูงดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นรัฐมนตรีว่าการหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการท่านใดท่านหนึ่งหรือทั้งคณะและถ้าหากเกิดเหตุการณ์เช่นเช่นนั้นจริงแล้ว วิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานฯ ย่อมจะต้องถูกแก้ไขไปตามความ

ต้องการของผู้บริหารระดับสูงนั้นอย่างแน่นอน ด้วยเหตุนี้วิสัยทัศน์ที่ได้ถูกกำหนดขึ้นและวิธีการที่ ถูกกำหนดไว้ย่อมจะต้องมีการถูกกำหนดขึ้นมาใหม่และจะกลายเป็นคำถามตามมาว่า วิสัยทัศน์เดิม และแนวปฏิบัติเดิม มีข้อบกพร่องอย่างไรและมีเหตุผลใดที่จะต้องแก้ไขใหม่ คำถามนี้จะก่อให้เกิด ปัญหาถึงวิธีการและแนวทางที่จะนำไปสู่ภาคปฏิบัติจริง ๆ เพราะเดิมได้มีการกำหนดแผนในแต่ละ ช่วงปีไว้ล่วงหน้าแล้ว ก็ย่อมจะไม่อาจตอบคำถามที่ได้ตั้งไว้เดิม.

ส่วนที่ 4 ความเห็นและข้อเสนอแนะ

ความเห็น

จากเนื้อหาที่ผู้เขียนได้นำมากล่าวถึงแล้วในส่วนที่ 1 และ 2 รวมถึงนโยบายของรัฐบาลทั้ง 3 คณะจะสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นจริงในทัศนภาพของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นอย่างดีว่าการกำหนดนโยบายหลัก 4 ประการของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในแผนปฏิบัติการ 100 วัน เมื่อปี พ.ศ. 2536 นั้น มีความเชื่อมโยงถึงวิสัยทัศน์ของหน่วยงานระดับกรมที่สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมอย่างไร และมีทิศทางเป็นอย่างไร หากพิจารณาในภาพรวมดูว่ามีเรื่องใดบ้างที่มีความสอดคล้องกัน แต่หากพิจารณาในเฉพาะหน่วยราชการสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมโดยลึกซึ้ง จะไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทหรือวิสัยทัศน์รวมของประเทศและ วิสัยทัศน์รวมของกระทรวงหรือไม่ ในส่วนนี้ผู้เขียนสามารถชี้ให้เห็นได้อย่างชัดเจน กล่าวคือกระทรวงแรงงานฯ ได้กำหนดวิสัยทัศน์หรือทัศนภาพของกระทรวงแรงงานฯ ให้บรรลุเป้าหมาย 6 ประการ โดยให้แล้วเสร็จหรือบรรลุเป้าหมายในปี ค.ศ. 2000 แต่วิสัยทัศน์ของหน่วยงานระดับกรม ไม่ว่าจะเป็นกรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์ กลับไม่ได้กำหนดปี ค.ศ. หรือ พ.ศ. ไว้ว่าปีใดจะดำเนินการให้บรรลุผลได้อย่างไร มีแต่เพียงสำนักงานประกันสังคมเท่านั้น ที่ได้กำหนดไว้ 2 ช่วงคือ วิสัยทัศน์ 2000 กับวิสัยทัศน์ 2005

สำหรับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อศึกษาจากเอกสารหลายส่วนแล้วพบว่าก็ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ขึ้นเช่นกัน แต่ไม่ได้จัดระบบไว้ว่าเป็นปี ค.ศ. หรือ พ.ศ. หรือ ช่วงปีใดที่จะมีการดำเนินการให้แล้วเสร็จ จากเอกสารที่ผู้เขียนรวบรวมมาได้และเท่าที่มีการตีพิมพ์ในหนังสือไดอารี่ เมื่อปี พ.ศ. 2539 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ 5 ด้าน และในปีถัดมาคือ ปี พ.ศ. 2540 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์และได้มีการเพิ่มเติมวิสัยทัศน์อีก เป็น 6 ด้าน และมีการเปลี่ยนข้อความเนื้อหา 1 ด้าน โดย 4 ประการแรกเหมือนเดิม ซึ่งผู้เขียนได้เปรียบเทียบดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1

การแสดงผลเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ปี 2539 และ 2540

วิสัยทัศน์กำหนดขึ้นเมื่อ ปี 2539	วิสัยทัศน์กำหนดขึ้นเมื่อ ปี 2540
<p>1. ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองให้มีการใช้แรงงานอย่างเหมาะสม มีสุขภาพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ตามมาตรฐานสากล หรือใกล้เคียงกับมาตรฐานสากล</p> <p>2. ลูกจ้างได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรมเพียงพอแก่การครองชีพ ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในการทำงาน</p> <p>3. แรงงานหญิงและเด็กได้รับการคุ้มครองเหมาะสมกับเพศและวัย</p> <p>4. แรงงานมีความสุข มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เสริมสร้างบรรยากาศในการลงทุน ถูกจ้างกับนายจ้างสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างปกติสุข มีผลผลิตเต็มที่ และลูกจ้างได้รับแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม</p>	<p>1. ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองให้มีการใช้แรงงานอย่างทั่วถึงเหมาะสม มีสุขภาพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ตามมาตรฐานสากล</p> <p>2. ลูกจ้างได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรมเพียงพอแก่การครองชีพ ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในการทำงาน</p> <p>3. แรงงานหญิงและเด็กได้รับการคุ้มครองเหมาะสมกับเพศและวัย</p> <p>4. แรงงานมีความสุข มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เสริมสร้างบรรยากาศในการลงทุน ถูกจ้างกับนายจ้างสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างปกติสุข มีผลผลิตเต็มที่ และลูกจ้างได้รับแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม</p>

วิสัยทัศน์กำหนดขึ้นเมื่อ ปี 2539	วิสัยทัศน์กำหนดขึ้นเมื่อ ปี 2540
<p>5. ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความรู้ ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของลูกจ้าง นายจ้าง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>5. ทรัพยากรแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก</p> <p>6. ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความรู้ ความสามารถและมีศักยภาพในการ ปฏิบัติงานสูงขึ้นเป็นที่ศรัทธาของลูกจ้าง นายจ้าง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>

ตามตารางเปรียบเทียบดังกล่าว วิสัยทัศน์ที่ได้มีการกำหนดขึ้นทั้ง 2 ครั้ง มีข้อ น่าสังเกตว่ามีได้กำหนดมี ค.ศ. ไว้จึงทำให้ผู้เขียนวิเคราะห์ได้ว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนด วิสัยทัศน์ยังไม่เข้าใจในเรื่องนี้ลึกซึ้ง จึงเป็นการยกที่จะปฏิบัติและยากที่จะทำให้บรรลุผลตามที่ กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังเป็นยากที่จะให้เจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติสามารถดำเนินการเป็นมรรคผลได้ อย่างแท้จริง

ในส่วนนี้ ผู้เขียนมีความเห็นว่า การมองไปข้างหน้าจะอย่างไรและจะดำเนินการ เป็นประการใดนั้น ก็คือกำหนดวิสัยทัศน์เป็นสำคัญและวิสัยทัศน์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะว่า การที่จะกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีกระบวนการในการกำหนด วิสัยทัศน์ตามความเป็นจริงและควรดำเนินการเป็นดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้กำหนดวิสัยทัศน์หรือผู้บริหารในระดับสูงของกรมจะต้องตรวจสอบและคาดการณ์ถึงแนวโน้มของสังคมโลกในอนาคตอีก 10 ปี 20 ปีข้างหน้าได้ว่า สถาน การณ์ทางเศรษฐกิจการค้าการลงทุน จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และจะมีผลกระทบต่อแรงงานของ ประเทศไทยไปในทิศทางใดและในภาพรวมอีกทั้งยังมีความจำเป็นจะต้องระดมความคิด ชุมเทศติ ปัญญาของข้าราชการทุกระดับอย่างเต็มที่เพื่อประมวลภาพให้ชัดเจนพอ ที่จะคาดการณ์ในอนาคต ให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ขั้นที่ 2 ผู้กำหนดวิสัยทัศน์จะต้องศึกษาวิเคราะห์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมาและในแต่ละฉบับว่ามีเรื่องใดมีจุดอ่อนจุดแข็ง อีกทั้งยังจะต้องวิเคราะห์ถึงความเข้าใจในภารกิจต่าง ๆ ที่กรมจะต้องปฏิบัติตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ใช้ในปัจจุบัน (แผนฯ 8) และยังต้องมองไปในอนาคตในแผนฉบับต่อไปล่วงหน้าหลายแผนประกอบกัน

ขั้นที่ 3 ผู้บริหารในระดับสูงทั้งในระดับกระทรวงและระดับกรมก่อนที่จะนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ จะต้องมีความเข้าใจในปัญหาอุปสรรคสภาพข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอย่างเป็นกระบวนการ (Process) และเป็นระบบ (system) มีความต่อเนื่อง โดยกำหนดช่วงที่มีดำเนินการให้แล้วเสร็จตรงกัน สอดรับกันกล่าวคือ ถ้าแผนกระทรวงแรงงานกำหนดไว้ที่ปี ค.ศ. 2000 ทุกหน่วยงานในระดับกรมจะต้องกำหนดให้เหมือนกันคือเป็นปี ค.ศ. 2000

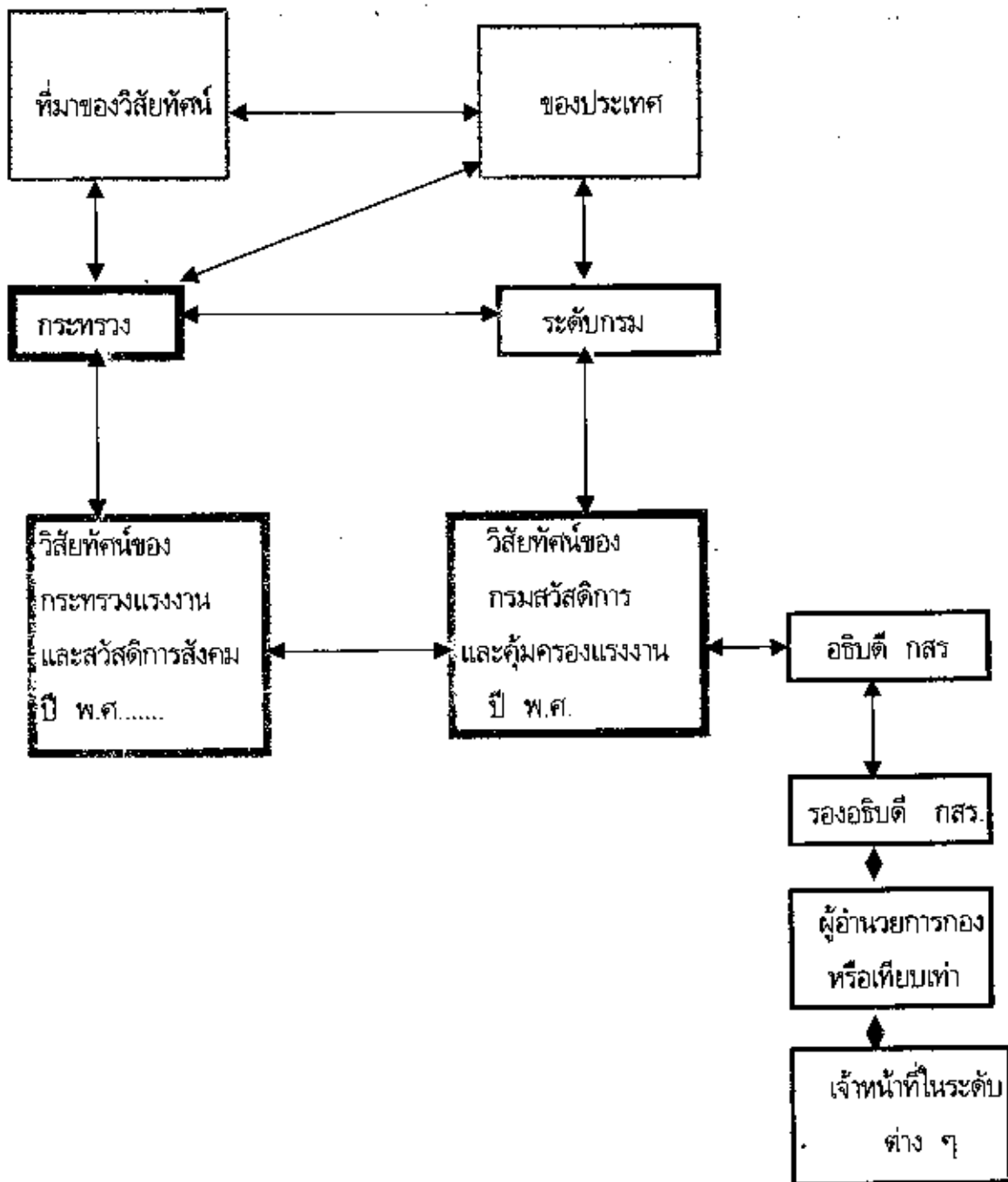
ขั้นที่ 4 การกำหนดเนื้อหาสาระในวิสัยทัศน์จะต้องกระชับและชัดเจน สามารถคิดคำนึงเห็นภาพในทางปฏิบัติได้ในอนาคต ในขั้นนี้หากนำเอาวิสัยทัศน์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนี้ไม่ว่าจะเป็นปีใดจะรายละเอียดมากเกินไป และบ่งบอกถึงกิจกรรมหรือภารกิจหน้าที่มากกว่าการเป็นวิสัยทัศน์

ขั้นที่ 5 ซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายจะเป็นขั้นของการพัฒนาวิสัยทัศน์และการทำความเข้าใจเพื่อไปสู่การปฏิบัติจริง เรื่องนี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารในระดับสูงของหน่วยงานจะต้องทำความเข้าใจให้กับผู้บริหารในระดับรองลงมาตามลำดับ ตลอดจนถึงผู้ปฏิบัติงานทุกกลุ่มเป้าหมาย มิใช่เพียงตีพิมพ์หรือจัดพิมพ์ขึ้นโดยไม่น่าว่าจริง ๆ แล้วจะต้องมีโครงการแผนงานใดรองรับและหากผู้บริหารและผู้ปฏิบัติตามลำดับขั้นไม่มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งก็จะไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในทางเป็นจริงได้

เพื่อให้เข้าใจในเรื่องนี้อย่างง่าย ผู้เขียนขอแสดงลำดับในความเป็นมาของการกำหนดวิสัยทัศน์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ควรจะเป็นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล .

แผนภูมิที่ 1

แผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ของวิทยาลัยกับการนำไปสู่การปฏิบัติ



* **หมายเหตุ** : ที่มาของวิสัยทัศน์

1. กระบวนการคิด
2. ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข
3. รัฐธรรมนูญ
4. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่....
5. นโยบายของรัฐบาล
6. ภารกิจที่สำคัญของชาติ
7. อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ตามโครงสร้างกระบวนการในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นข้างต้นจะมีความเชื่อมโยงถึงที่มาของวิสัยทัศน์ เป้าหมายของประเทศและเป้าหมายของกระทรวงฯ และกรมฯ ตามลำดับ ในส่วนของกระทรวงและกรมนั้นจำเป็นต้องอาศัยเป้าหมายของประเทศเป็นหลักในการกำหนดวิสัยทัศน์เช่นกัน หากจะอธิบายเพิ่มเติมว่าทำไมถึงเป็นเช่นนั้น หรือมีเหตุผลอะไร เรื่องนี้ผู้เขียนเห็นว่าเป็นเรื่องของคำตอบที่ไม่มีความซับซ้อน ตัวอย่างที่จะชี้ให้เห็นได้ง่าย ๆ เกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ของประเทศมาเลเซีย จะเป็นตัวอย่างหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการนำเอาแนวคิดและปัญหาของชาติมาสร้างขบวนการสร้างวิสัยทัศน์ของประเทศ

สำหรับเรื่องนี้หากจะให้ผู้เขียนประมวลผลทั้งหมดเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในอนาคต ผู้เขียนมองว่าหากจะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ จำเป็นจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างน้อยก็ต้องอีก 20 กว่าปีข้างหน้า ดังข้อเสนอของผู้เขียนดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ 2020

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“กรมจะมุ่งส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง โดยมุ่งหวังความเข้าใจอันดีต่อกันและเพื่อให้เกิดภาวะสันติสุขในวงการอุตสาหกรรมของประเทศ

การที่ผู้เขียนกำหนดกรอบวิสัยทัศน์เช่นนี้ ทั้งนี้เพราะผู้เขียนมองเห็นว่าบทบาทของรัฐที่จะส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จะต้องควบคู่กันทั้ง 2 ระบบ คือ ระบบทวิภาคี และระบบไตรภาคี กล่าวคือ

1. ระบบทวิภาคี

การพัฒนา ระบบทวิภาคีในกรอบวิสัยทัศน์นี้ หมายถึงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างองค์กรต่อองค์กร รวมไปถึงบุคคลในองค์กรกับบุคคลในองค์กร ที่จะร่วมมือร่วมใจกัน ใน 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ว่าด้วยการส่งเสริมพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กับองค์กรนายจ้างในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับพื้นฐาน ไปจนถึงระดับชาติ

ส่วนที่ 2 ว่าด้วยการส่งเสริมพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กับองค์กรลูกจ้างในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปจนถึงระดับชาติ

ส่วนที่ 3 องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง จะต้องส่งเสริมความร่วมมือต่อกันในระดับสถานประกอบการและระดับชาติโดยในส่วนนี้ ฝ่ายรัฐคอยให้การสนับสนุนในฐานะบุคคลภายนอก (Officer as The outsider) ในระบบทวิภาคีนี้ถือว่าการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีในระดับพื้นฐานหรือระดับจุลภาค (Grass root level)

2. ระบบไตรภาคี

โดยกระบวนการทางระบบไตรภาคีนั้นถือว่า บทบาทของรัฐในส่วนนี้จะเป็นผู้ชี้แนะและคอยประสานให้ฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง เข้ามา มีบทบาทในการกำหนดแนวทางในการดำเนินการระดับชาติเป็นสำคัญ โดยฝ่ายรัฐบาลเป็นเพียงแต่ทำหน้าที่กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือต่อกันระหว่าง ฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างตั้งแต่ระดับพื้นฐานคือ ตั้งแต่ระดับโรงงานจนถึงระดับชาติ



ในส่วนแนวทางและวิธีการที่จะดำเนินการให้เกิดมรรคผลนั้นก็เป็นเรื่องที่ต้องร่วมมือกันพิจารณาหาหนทางตลอดจนวิธีการต่าง ๆ จากทั้ง 3 ฝ่ายในระดับไตรภาคีนี้ เราอาจจะกล่าวได้ว่า เป็นกรอบวิสัยทัศน์ระดับมหภาค (Macro Level)

สรุป

ตามทัศนะของผู้เขียน ในฐานะของผู้ตรวจราชการต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ดังกล่าว เพื่อให้นำไปสู่การปฏิบัติจริงในระดับภูมิภาคและระดับจังหวัดที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ที่ได้กล่าวถึง จำเป็นที่จะต้องใช้เวลานาน ทั้งนี้ เพราะปัจจัยเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ของสังคมไทยเป็นเช่นนั้น ระยะเวลาที่ต้องใช้อย่างน้อยก็จะต้อง 2 ช่วงทศวรรษ โดยระยะแรกเป็นเรื่องของการดำเนินการด้านมหภาค (Maero Level) จะต้องใช้ระยะเวลา 5-10 ปี ในด้านจุลภาค (Micro Level) จะใช้เวลา 10-20 ปี เป็นอย่างน้อยและในขอบข่ายเหล่านี้ค่อย ๆ ดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ผู้เขียนเชื่อว่าโดยพื้นฐานเบื้องต้นของข้าราชการ สังักตกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หากได้รับการพัฒนาฝึกอบรมอย่างจริงจัง เพื่อให้เข้าใจที่ถูกต้อง ทราบถึงแนวทางและวิธีการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมแล้ว สามารถที่จะประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ โดยมีเงื่อนไขว่าข้าราชการ ทุกคน ทุกระดับชั้น จะต้องได้รับการอบรมอย่างเข้มข้น เพื่อให้ทราบถึงเป้าหมาย แนวทาง วิธีการดำเนินการที่เหมาะสม หากหน่วยงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานตั้งแต่ระดับกระทรวงและกรมมีความจริงจังและจริงใจ วิสัยทัศน์ที่ผู้เขียนได้กล่าวถึงมาแล้วโดยลำดับ เชื่อมั่นว่าแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้เขียนในการปฏิบัติงานในระดับภูมิภาคและระดับจังหวัดย่อมจะบรรลุผลอย่างแน่นอน

12.09.6
๗๗613
2540

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม
๗/ ถนนวิภาวดีรังสิต กรุงเทพฯ 10150
05753
วิสัยทัศน์คนนำวิสัยทัศน์

บรรณานุกรม

หนังสือและเอกสาร

1)ภาษาไทย

ทศพร ศิริสัมพันธ์, ผศ.ดร.และคณะ. เทคนิควิธีการวิเคราะห์นโยบาย. กรุงเทพฯ

สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535

รุ่ง แก้วแดง, ดร. วิสัยทัศน์เชิงระบบราชการไทย ภาค 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์

มติชน, 2539

สมชาย ภาคภาสนวิวัฒน์, ดร. วิสัยทัศน์ ปี 2000. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน,

2538

สุรชาติ บำรุงสุข, วิสัยทัศน์ทหาร .มติชนสุดสัปดาห์, ฉบับประจำวัน อังคาร

ที่ 4 มีนาคม 2540 ปีที่ 17 ฉบับที่ 863

สุรชาติ บำรุงสุข, วิสัยทัศน์ประเทศไทย ค.ศ.2020, หนังสือพิมพ์มติชนรายวัน ฉบับ

ศุกร์ที่ 6 มิถุนายน 2540

2)ภาษาอังกฤษ

Champy, Jame. Reengineering Management. Haper Collins Publishers,

Newyork, 1995.

Dicken, Paul. Quality and Excllencee in Human Service. John Wiley and Sons

Chichester, 1994

Drucker, Peter Ferdinand. Post - Capitalist society. HaperCollinsPublishers, 1994

Hammer, Michael and Stanon ,Steven A. The Reengineering Revolution. Haper

Collins Publishers, 1995