

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องร่วมมือทั้ง 3 ภาคส่วน ภาคของผู้ประกอบการ ภาคแรงงาน ภาคการศึกษา ด้วยการสนับสนุนจากภาครัฐ

คำถามจากคุณ วลัยลักษณ์ รัตนวงศ์ (5 มีนาคม 2554)

ปัญหาในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนเศรษฐกิจ ค่อนข้างจะเป็นประเด็นใหญ่ที่ต่างก็พูดถึงกันมาก ทั้ง ๆ ที่ไทยเราเองก็มีทรัพยากร แหล่งธรรมชาติที่สวยงาม คนไทยก็มีใจรักในด้านบริการ แล้วอะไรล่ะที่ทำให้เกิดปัญหานานคิดว่าข้อใดต่อไปนี้มีผลต่อทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยมากที่สุด และเพราะอะไร?

1. ปัญหาการกำหนดนโยบายของภาครัฐ ต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คืออะไร ความไม่ชัดเจน หรือการนำนโยบายไปปฏิบัติ?

คำตอบ: ทั้งสองอย่างครับ นโยบายไม่ครอบคลุม และไม่ชัดเจน แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องเป็นแผนที่มีการบูรณาการนำเอาส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมารวมกัน ไม่ว่าจะเป็นส่วนขององค์กรรัฐ ภาคธุรกิจ และชุมชน

กำหนดเรื่องของแผนการพัฒนาทุนมนุษย์ในแต่ละอาชีพโดยทำให้เกิดทุนมนุษย์ภาคสังคมและภาคเศรษฐกิจอย่างสมดุล

สำหรับเรื่องการนำไปปฏิบัติก็เป็นปัญหาอย่างมากเพราะระบบและขบวนการปฏิบัติมักจะไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในการปฏิบัติ เรามักจะมีแผนมากมายแต่ไม่ครอบคลุมอย่างที่กล่าวในเบื้องต้น จึงทำให้ไม่มีการนำไปปฏิบัติ หรือปฏิบัติไม่ได้ ในส่วนของภาครัฐมีส่วนของความเข้าใจของผู้ได้รับมอบหมายให้นำไปปฏิบัติ กำลังของหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ โดยเฉพาะไม่มีงบประมาณที่เหมาะสมในแต่ละกิจกรรม หรือไม่มีงบประมาณ ผู้บริหารมอบหมายงานแต่ไม่ได้ให้กำลังคนและงบประมาณที่เหมาะสม

นโยบายของภาครัฐ แบ่งออกเป็นดังนี้

1.1นโยบายระดับชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่แผนที่ 1-7 เน้นที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้รองรับการเติบโตของระบบทุนนิยม (เศรษฐกิจนำสังคม) และเป็นแผนที่กำหนดโดยภาครัฐเป็นหลักไม่ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนมากนัก

ตั้งแต่แผนที่ 8- ร่างแผนที่ 11 ที่กำลังจะนำออกใช้ในเดือนตุลาคม 2554 ได้มีการปรับแผนโดยเน้นเรื่องคนเป็นหลักให้ความสำคัญในด้านคนมากขึ้น นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมมากขึ้น เน้นความสำคัญด้านสังคมนำเศรษฐกิจ (ผมเห็นด้วยเพราะเมื่อสังคมเข้มแข็งเศรษฐกิจจะตามมาเอง)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นแผนในภาพใหญ่เป็นภาพรวมของแต่ละประเทศ ผมอ่านร่างแล้ว คิดว่าแผนในภาพกว้างค่อนข้างดีแต่ยังมีเวลาในการเพิ่มเติมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ส่วนแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังไม่ชัดเจน

1.2 แผนของแต่ละกระทรวง ปัจจุบันเป็นแผนที่ปรับเปลี่ยนตามรัฐธรรมนูญ ไม่ได้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่เป็นแผนหลักอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

นอกเหนือจากนั้นแล้วยังมีแผนของกรม และแผนของหน่วยงาน ต่างๆ มากมาย ที่ไม่รองรับซึ่งกันและกัน ต่างแผนต่างไปคนละทาง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ดังนั้นจะหวังพึ่งแต่แผนของภาครัฐอย่างเดียวไม่ได้ เอกชนต้องมีแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคส่วนของธุรกิจ ขององค์กร และของชุมชนแต่ละชุมชนเอง โดยภาครัฐต้องเน้นที่แผนพัฒนาคนของภาครัฐเป็นสำคัญ ตั้งแต่ข้าราชการการเมือง ข้าราชการประจำ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ (ทรัพยากรมนุษย์) เพื่อให้เน้นเรื่องการเมืองจริยธรรม คุณธรรม และการให้การสนับสนุนภาคเอกชนและชุมชนเป็นหลัก สร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในภาครัฐให้มีความเข้มแข็ง การสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าจะเกิดผลสำเร็จได้ภาคเอกชนต้องเป็นตัวขับเคลื่อน ภาครัฐเป็นผู้ให้การสนับสนุน

การนำนโยบายไปปฏิบัติยังเป็นปัญหาหนักเพราะเมื่อตัวแผนนโยบายเองมีปัญหา การนำไปปฏิบัติก็ยังมีปัญหา เพราะปฏิบัติกันไปคนละทิศละทาง เสียเงินงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์ กิจกรรมที่ควรจะได้การสนับสนุนก็ไม่ได้ งบประมาณถูกใช้ไปกับกิจกรรมที่ง่าย ๆ เพื่อให้เกิดผลงานว่าได้ทำแต่ไม่ได้คำนึงถึงผลของความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง จึงทำให้คุณภาพทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้รับการพัฒนาให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ

2. ปัญหาเรื่องค่าแรงของไทย

คำตอบ : จริงๆค่าแรงงานที่เรากำหนดกันเป็นสิ่งที่ผิดพลาด เพราะไม่ได้คำนึงถึงความจริง เรามีการกำหนดเฉพาะค่าแรงของแรงงานไร้ฝีมือ คิดว่าถ้าแรงงานต่ำจะทำให้ภาคการลงทุนในประเทศขยายตัว แต่ไม่ได้คิดถึงค่าครองชีพที่แท้จริง เศรษฐกิจของประเทศไม่ได้อยู่ที่แรงงานขั้นต่ำ รายได้ของมนุษย์เงินเดือนมีความสำคัญกับแรงจูงใจ และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไทย

เรื่องค่าแรงขั้นต่ำเป็นเพียงการกำหนดอัตราค่าแรงขั้นต่ำสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ จริงๆการแก้ปัญหาเรื่องค่าจ้างที่เหมาะสมและถูกต้อง

จะต้องทำให้เกิดสภาพวิชาชีพบริการ เพื่อให้มีองค์กรที่มาขับเคลื่อนในการสร้างมาตรฐานแรงงานและกำหนดอัตราที่เหมาะสม ในแต่ละธุรกิจ

การกำหนดอัตราค่าแรงงานขั้นต่ำขึ้นเพื่อให้ประโยชน์ในการคำนวณค่าแรงให้กับผู้ประกอบการโดยเฉพาะภาคการผลิต ฝ่ายตัวแทนของผู้ประกอบการพยายามกดค่าแรงขั้นต่ำเพราะต้องการให้ทุนการผลิตต่ำ รัฐก็ไม่ต้องการให้ค่าแรงสูงเพราะกลัวว่าต่างชาติจะไม่มาลงทุน แต่ในความเป็นจริง แรงงานที่มีฝีมือถูกจ้างในราคาที่สูงกว่าแรงงานขั้นต่ำหลายเท่า อีกตัวที่เกี่ยวข้องกับค่าแรงขั้นต่ำคือการจ่ายค่าชดเชยของผู้ประกอบการที่เลิกจ้าง เป็นช่องทางให้ผู้ประกอบการเอาเปรียบแรงงาน

3. ปัญหาความรู้ความสามารถของคนไทย?

คำตอบ : คนไทยเป็นคนที่มีความสามารถในตัวเองสูง ส่วนของผู้ประกอบการ (เจ้าของ) ขาดการมองระยะไกล มองผลประโยชน์ของตัวเอง แข่งขันชิงดีชิงเด่นกันเอง ไม่ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ขาดการบริหารจัดการที่เป็นมืออาชีพ หวังผลระยะสั้น ขาดความจริงใจ ไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ลงทุนด้านคน

มนุษย์เงินเดือน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากไม่ได้รับการตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ ขาดความมั่นคงทางอาชีพ ไม่ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมด้านการพัฒนาทุนมนุษย์จากผู้ประกอบการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องร่วมมือกันทั้งสามฝ่าย ได้แก่ฝ่ายผู้ประกอบการ ฝ่ายมนุษย์เงินเดือน ฝ่ายการศึกษา โดยต้องได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ

คนไทยเก่งและฉลาดแต่ขาดโอกาสในการเรียนรู้ และขาดการสนับสนุน คนไทยต่างชาติได้สบายถ้าได้รับการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ที่ระบบและกลไกของธุรกิจ SMEs และ MSEs ไทย ต้องแก้ที่ระบบและกลไกของภาคธุรกิจ ทำให้ธุรกิจ SMEs และ MSEs ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมพอเพียงกับค่าครองชีพ ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มองเห็นอนาคตในอาชีพ

ถาม-ตอบ ปัญหาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

เขียนโดย ม.ล.ชาญโชติ ชมพูนุท

วันศุกร์ที่ 20 กันยายน 2013 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันศุกร์ที่ 20 กันยายน 2013 เวลา 09:29 น.

มีนาคม 2554

บันทึกนี้เขียนที่ [GotoKnow](#) โดย [ชาญโชติ](#)