

5 สก๊อบหน้า



ไทยกับกำลังแรงงาน(1)
 มองการเปลี่ยนผ่านแต่ละยุค

ไทยกับกำลังแรงงาน(1) มองการเปลี่ยนผ่านแต่ละยุค



ศูนย์วิจัย ดิเรก ชัยนาม คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 ธรรมศาสตร์ จัดเสวนา (ออนไลน์) หัวข้อ “ทรัพยากร (มนุษย์)
 กับการเมือง : การเมืองว่าด้วยการจ้างงาน การจัดการ
 กำลังคน และเจเนอเรชั่น” เมื่อเร็วๆ นี้ โดย รศ.ดร.สุนิสา
 ช่อแก้ว อาจารย์สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กล่าวว่า หากพูดถึงมุมมองในการ
 บริหารคน จะมีคำศัพท์ที่พบได้บ่อยๆ คือ

1.การบริหารงานบุคคล (Personnel Management)
 คำนี้มีรากศัพท์มาจากด้านวิศวกรรม ให้น้ำหนักเน้นไปที่การ
 ควบคุมกำกับ กำหนดลำดับขั้นการบังคับบัญชา และทำให้เกิด
 มาตรฐาน หรือมีลักษณะเป็นทางการ 2.การบริหารทรัพยากร
 มนุษย์ (Human Resource Management) คำนี้มีรากศัพท์
 มาจากด้านจิตวิทยา มองคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เหมือน
 ทรัพย์สิน (Asset) ที่ต้องเก็บรักษาไว้ให้ดี จึงให้ความสำคัญ
 กับความสัมพันธ์ระยะยาว เช่น ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึง
 เกษียณ หรือแม้แต่เกษียณแล้วยังมีสวัสดิการ

และ 3.การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital
 Management) คำนี้มีรากศัพท์มาจากด้านเศรษฐศาสตร์



มองว่าการลงทุนในมนุษย์ทำให้ได้รับประโยชน์ตามมา ไม่ใช่
 ของคนคนนั้นอย่างเดียวยแต่รวมถึงหน่วยงานด้วย แต่การ
 ใช้คำว่า “ทุน” จึงไม่ใช่ทุกคนที่จะได้รับการสนับสนุน แต่
 หน่วยงานจะมองหาคนที่ดูแล้วว่าหากลงทุนกับคนคนนั้นจะ
 เกิดความคุ้มค่า ซึ่งทั้ง 3 คำนี้ ก็ขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารแต่ละ
 องค์การจะเลือกให้น้ำหนักคำใด อันจะส่งผลต่อการกำหนด
 นโยบายในองค์กรด้วย

เมื่อมองย้อนไปในประวัติศาสตร์การจ้างงานของไทย
 สามารถแบ่งได้ 1.ยุคปี 2418-2434 ซึ่งปี 2418 เป็นปีที่
 เริ่มมีระบบ “เงินเดือน” ใช้เป็นครั้งแรก จากเดิมบุคลากรที่
 เป็นเจ้าหน้าที่รัฐ (ข้าราชการ-ขุนนาง) เคยมีรายได้จากระบบ
 “กินเมือง” หมายถึงส่วยหรือภาษีจากพื้นที่ต่างๆ ที่ต้อง

นำส่งส่วนกลาง ผู้มีอำนาจในพื้นที่นั้นสามารถแบ่งส่วนหนึ่งออกมาเป็นรายได้ของตนได้ ซึ่งการเปลี่ยนจากระบบกินเมืองเป็นระบบเงินเดือน ทำให้รัฐส่วนกลางมีอำนาจมากขึ้นผ่านกลไกที่ภาษีทั้งหมดถูกรวมเข้าส่วนกลางก่อนจัดสรรเป็นเงินเดือนให้กับเจ้าหน้าที่รัฐทั่วประเทศ

2.ยุคปี 2435-2474 หลังเปลี่ยนผ่านจากระบบกินเมืองมาเป็นระบบเงินเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐได้ระยะหนึ่ง “การค้าขาย” พลอยได้รับอานิสงส์จากเปลี่ยนแปลงนี้ด้วย โดยประชาชนสามารถซื้อ-ขายสินค้าได้เองไม่จำเป็นต้องผ่านรัฐอีกต่อไป ซึ่งหากนับจากปี 2435 ไปจนถึงปี 2474 สยามหรือไทยจะมีการเปลี่ยนแปลงอีกหลายด้าน ได้แก่การเลิกระบบไพร่-ทาส (แต่สังคมไทยก็ยังคงนับถือคนมียศถาบรรดาศักดิ์อยู่) การก่อตั้งกระทรวงขึ้นเพื่อรับผิดชอบงานด้านต่างๆ ในภาครัฐ

เริ่มมีการสรรหาคนทำงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน โดยกระทรวงยุติธรรมเป็นกระทรวงแรกที่มีการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ เนื่องจากยุคนั้นมีการส่งคนไปศึกษาวิทยาการหลายด้านในทวีปยุโรป อีกทั้งมีการก่อตั้งโรงเรียนสำหรับฝึกอบรมบุคคลเพื่อรับราชการโดยเฉพาะ (ซึ่งต่อมาจะกลายเป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) รวมถึงในปี 2471 มีการออกพร.บ.ระเบียบราชการพลเรือน มาบังคับใช้

3.ยุคปี 2475-2529 ด้านการเมืองหันมาใช้ระบบเลือกตั้งผู้ปกครอง ขณะที่ด้านเศรษฐกิจและการศึกษามีการขยายตัวอย่างกว้างขวาง ประชากรเพิ่มจำนวนมากขึ้น ยุคนี้มีลักษณะของ “สามเหลี่ยมแห่งอำนาจ” หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างนักการเมือง ข้าราชการและนักธุรกิจ ขณะเดียวกันปัญหาในภาครัฐเริ่มซับซ้อนขึ้น จนเป็นที่มาของการตั้งคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ อีกทั้งมีการขยายตัวของโครงสร้างระบบราชการ เช่น ตั้งหน่วยงานใหม่ๆ ระดับกรมขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เปลี่ยนไป

อย่างไรก็ตาม ในยุคนี้การสอบเข้ารับราชการใช้ระบบเดียวกันทั้งหมด (ภาค ก, ข และ ค) รวมถึงเรื่องเงินเดือนเจ้าหน้าที่ก็เช่นกัน 4.ยุคปี 2530-2539 ยุคนี้ประเทศไทยเศรษฐกิจเติบโตสูงมาก นำมาซึ่งการขยายตัวของภาคเอกชนเกิดภาวะ “สมองไหล” หมายถึงคนเก่งๆ เริ่มหันไปทำงานทำในบริษัทเอกชนมากขึ้น เพราะมีแรงจูงใจจากการจ่ายเงินเดือนมากกว่าเมื่อเทียบกับการรับราชการ แต่ภาครัฐก็ยังขยายระบบราชการต่อไปผ่านการตั้งกระทรวง กรม กองใหม่ๆ โดยหวังให้ตอบโจทย์สภาพปัญหาที่เพิ่มมากขึ้น

และ 5.ยุคตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมา โครงสร้างระบบราชการมีการปรับเปลี่ยน เช่น มีการเกิดขึ้นขององค์กรมหาชน หน่วยงานภาครัฐต้องหารายได้มากขึ้น มีการปะทะกันระหว่าง 2 แนวคิด คือผู้บริหารหน่วยงานของรัฐควรมา

จากระบบอาวุโส (ได้ตัวจากการเริ่มทำงานในหน่วยงานนั้นตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนก้าวหน้าขึ้นมาเป็นระดับบริหาร) หรือเปิดทางให้คนนอกเข้ามาได้ (ไม่ว่าจากการเลือกตั้งหรือสรรหา) ขณะที่ฝ่ายการเมืองก็มีอิทธิพลมากขึ้นในการแต่งตั้งโยกย้าย มีการเกิดขึ้นของระบบการจ้างงานภาครัฐที่ไม่ใช่ข้าราชการ อาทิ พนักงานราชการ

“ยุคที่ 5 เป็นเหมือน GMO ดัดแต่งพันธุกรรม ต้องบอกว่ายุคที่ 5 เริ่มมีการจ้างงานประเภทที่เป็นตามสัญญามากขึ้น เป็นระบบพนักงานราชการ แต่ในขณะเดียวกันกลืนอายุของกฎระเบียบไม่ได้หายไป ความสัมพันธ์ระยะยาวก็ไม่ได้หายไป ขณะเดียวกันก็เจอสัญญาที่บีบรัดมากขึ้นด้วยในยุคที่ 5”

อาจารย์สุนิสา ระบุ
 อาจารย์สุนิสา กล่าวต่อไปถึงหลายปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น 1.สังคมสูงวัย (Aged Society) ซึ่งต้องเตรียมพร้อมรับมือว่าหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน เพราะคนที่เกษียณอายุออกไปแล้วความรู้ความชำนาญก็จะออกไปด้วย อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันหลายคนแม้อายุ 60-70 ปี ก็ยังดูไม่แก่ ดังนั้น นโยบายการจ้างงานจึงควรมีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น

2.ช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) ปัจจุบันคนที่ยังทำงานอยู่อาจแบ่งได้ 3 รุ่น คือ เจนเอ็กซ์ (อายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป) เจนวาย (อายุประมาณ 20 ปีปลายๆ-40 ต้นๆ) และเจนแซด (อายุ 20 ต้นๆ) ส่วนเบบี้บูมเมอร์เกษียณไปแล้ว (เว้นแต่บางคนที่ยังทำงานแบบตามสัญญาจ้าง-Contract Base) โดยคน 3 รุ่นข้างต้นมีลักษณะที่แตกต่างกันอย่างมาก กล่าวคือ เจนเอ็กซ์มีนิสัยอดทนสูงและหากจะทำอะไรต้องมีกฎระเบียบที่ชัดเจน ส่วนเจนวายจะชอบความท้าทายและการ

ได้ลองนำเสนอสิ่งใหม่ๆ แต่ถึงกระนั้นเจนวายก็ทำเรื่องดังกล่าวได้ไม่รวดเร็ว ว่องไวเท่าเจนแซด

3.คนโตไม่ทันตำแหน่งงาน (Manpower) เมื่อมีคนเกษียณอายุจำนวนมาก คนรุ่นถัดไปก็ต้องเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งบริหาร เช่น เจนเอ็กซ์อาจต้องนั่งตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานเจนวายก็ต้องขึ้นเป็นผู้บริหารระดับกลางหรือแม้กระทั่งบางหน่วยงานเจนแซดเพิ่งทำงานได้ไม่นานก็ต้องขึ้นเป็นหัวหน้าฝ่ายแล้ว ซึ่งงานบางอย่างไม่ได้รับผิดชอบแต่กัน แต่ยังรวมถึงรับผิดชอบงานและผลกระทบต่อประชาชนด้วย

4.ภาวะ “หมดไฟในการทำงาน (Burnout)”, “เบื่องาน (Bore Out)”, “ทำงานแบบอยู่ไปวัน ๆ หนึ่ง (Quiet quitting)” ในองค์กรจะพบคนที่เจอภาระงานหนักมากจนรู้สึกท้อไม่ไหวและหมดไฟในการทำงาน หรือคนที่ทำงานช้า ๆ เดิม ๆ ไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงจนรู้สึกเบื่อหน่าย หรือคนที่ทำงานเฉพาะในขอบเขตหน้าที่ จะไม่ทุ่มเททำอะไรไปมากกว่านั้น ซึ่งเปรียบเหมือนการลาออกแบบเงียบ ๆ

นอกจากนั้นยังมีคำอื่น ๆ เช่น Great Resignation (การลาออกครั้งใหญ่), Boomerang Employee (ลาออกไปแล้วยังขอกลับมาทำงานที่เดิม) ซึ่งพบแม้กระทั่งในหน่วยงานภาครัฐเนื่องจากกำลังคนไม่พอ จึงเปิดช่องให้คนที่ออกไปแล้วกลับเข้าทำงานได้, Talent War (การแย่งชิงคนเก่ง) ซึ่งในภาคเอกชนจะมีสภาวะนี้รุนแรงมาก มีการเฝ้ามองผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ แม้กระทั่งบางคนที่กำลังเรียนอยู่ยังไม่จบแต่มีประวัติโดดเด่นก็จะมีบริษัทต่าง ๆ ส่งเทียบเชิญให้ไปทำงานด้วย

“Human Capital (ทุนมนุษย์) อย่าเพิ่งมองแต่ในส่วนของความสามารถ แต่มันจะมีอีก 2 ส่วนที่สำคัญคือ Social Capital (ทุนทางสังคม) กับ Psychological Capital (ทุนทางจิตใจ) ตอนนี้ถ้าเราไปดูทั้ง 2 ตัวมันน่าห่วงมากกว่าเรื่องของทุนทางปัญญาเสียอีก โดยเฉพาะของเจนเอเรชั่นใหม่นี้คือเปราะบางมาก ดังนั้นเรื่อง Mental health at Work (สุขภาพจิตในการทำงาน) ควรต้องกลายเป็นเรื่องที่เป็นวาระแห่งชาติ ไม่อยากให้เป็นแค่วาระขององค์กรด้วยซ้ำ

หลายที่เริ่มมี อย่างที่ไปดูงานหน่วยงานที่ได้รางวัลนายจ้างเมื่อหลายปีก่อนของคนเจนวาย เขาก็ต้องมีเหมือน Mental Health Service (บริการด้านสุขภาพจิต) เชิญผู้บังคับด้านสุขภาพจิตมาที่หน่วยงานทุกสัปดาห์ แล้วมันก็ช่วยให้คนสุขภาพจิตดีขึ้น ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น ความสัมพันธ์ในที่ทำงานดีขึ้น” อาจารย์สุนิสา กล่าว

(อ่านต่อฉบับวันอาทิตย์ที่ 20 พ.ย. 2565)

SCOOP@NAEWNA.COM

ข่าวสด

Khao Sod
Circulation: 950,000
Ad Rate: 1,650

Section: First Section/สังคม

วันที่: เสาร์ 19 พฤศจิกายน 2565

ปีที่: 32

ฉบับที่: 11679

Col.Inch: 25.09

Ad Value: 41,398.50

ภาพข่าว: ชาวชนคนเข้ม: เจาะลึก

หน้า: 3(บนขวา)

PRValue (x3): 124,195.50

คลิป: สีสี่

ข่าวชน คนเข้ม



เจาะลึก - วิทยาลัยนานาชาติปรีดี พนมยงค์ และเครือข่าย จัดอภิปรายวิชาการ “เอเปค-ประเทศไทย 2022 : ความมุ่งมั่นและความสำเร็จ” โดยมีนักวิชาการและนักการทูตเข้าร่วม รศ.กสิณี วิฑูรชาติ อธิการบดี มธ. กล่าวปาฐกถาที่วิทยาลัยนานาชาติปรีดีฯ มธ.

วันจันทร์ ที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565

([https://www.naewna.com/ads_redirect.php?
pid=54&id=283&url=https%3A%2F%2Fwww.isuzu-
tis.com%2Fisuzu-](https://www.naewna.com/ads_redirect.php?pid=54&id=283&url=https%3A%2F%2Fwww.isuzu-tis.com%2Fisuzu-)

v-
cross%3Futm_source%3Dnaewna%26utm_medium%3Dbanner%26utm_campaign%3Dslg_d
max_product%26utm_content%3Dcid20220902026_start20221001_end20221031_190x58_

([https://www.naewna.com/ads_redirect.php?
pid=13&id=298&url=https%3A%2F%2Fwww.youtube.com%2Fwatch%3Fv%3D04yTbmPmUz4&stat=1](https://www.naewna.com/ads_redirect.php?pid=13&id=298&url=https%3A%2F%2Fwww.youtube.com%2Fwatch%3Fv%3D04yTbmPmUz4&stat=1))

หน้าแรก (<https://www.naewna.com/index.php>) / ข่าว Like สาร (<https://www.naewna.com/likesara>)



สื่อบนหน้า : ไทยกับกำลังแรงงาน(1) มองการเปลี่ยนผ่านแต่ละยุค

วันเสาร์ ที่ 19 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565, 06.00 น.

Tag : แรงงาน (<https://www.naewna.com/tags/แรงงาน>) ไทยกับกำลังแรงงาน (<https://www.naewna.com/tags/ไทยกับกำลังแรงงาน>)

สื่อบนหน้า (<https://www.naewna.com/tags/สื่อบนหน้า>)



ศูนย์วิจัย ดิเรก ชัยนาม คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จัดเสวนา (ออนไลน์) หัวข้อ “ทรัพยากร (มนุษย์) กับการเมือง : การเมืองว่าด้วยการจ้างงาน การจัดการกำลังคน และเจเนอเรชั่น” เมื่อเร็วๆ นี้ โดย รศ.ดร.สุนิสา ช่อแก้ว อาจารย์สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กล่าวว่า หากพูดถึงมุมมองในการบริหารคน จะมีคำศัพท์ที่พบได้บ่อยๆ คือ

1.การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) คำนี้มีรากศัพท์มาจากด้านวิศวกรรม ให้น้ำหนักเน้นไปที่การควบคุมกำกับ กำหนดลำดับชั้นการบังคับบัญชา และทำให้เกิดมาตรฐาน หรือมีลักษณะเป็นทางการ **2.การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)** คำนี้มีรากศัพท์มาจากด้านจิตวิทยา มองคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เหมือนทรัพย์สิน (Asset) ที่ต้องเก็บรักษาไว้ให้ดี จึงให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระยะยาว เช่น ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงเกษียณ หรือแม้แต่เกษียณแล้วก็ยังมีส่วนร่วม

และ **3.การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management)** คำนี้มีรากศัพท์มาจากด้านเศรษฐศาสตร์ มองว่าการลงทุนในมนุษย์ทำให้ได้รับประโยชน์ตามมา ไม่ใช่ของคนคนนั้นอย่างเดียวแต่รวมถึงหน่วยงานด้วย แต่การใช้คำว่า “ทุน” จึงไม่ใช่ทุกคนที่จะได้รับการสนับสนุน แต่หน่วยงานจะมองหาคนที่ดูแลแล้วว่าหากลงทุนกับคนคนนั้นจะเกิดความคุ้มค่า ซึ่งทั้ง 3 คำนี้ ก็ขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารแต่ละองค์กรจะเลือกให้น้ำหนักคำใด อันจะส่งผลต่อการกำหนดนโยบายในองค์กรด้วย

เมื่อมองย้อนไปในประวัติศาสตร์การจ้างงานของไทย สามารถแบ่งได้ **1.ยุคปี 2418-2434** ซึ่งเป็นปีที่เริ่มมีระบบ “**เงินเดือน**” ใช้เป็นครั้งแรก จากเดิมบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่รัฐ (ข้าราชการ-ขุนนาง) เคยมีรายได้จากระบบ “**กินเมือง**” หมายถึงส่วยหรือภาษีจากพื้นที่ต่างๆ ที่ต้องนำส่งส่วนกลาง ผู้มีอำนาจในพื้นที่นั้นสามารถแบ่งส่วนหนึ่งออกมาเป็นรายได้ของตนได้ ซึ่งการเปลี่ยนจากระบบกินเมืองเป็นระบบเงินเดือน ทำให้รัฐส่วนกลางมีอำนาจมากขึ้นผ่านกลไกที่ภาษีทั้งหมดถูกรวบรวมเข้าส่วนกลางก่อนจัดสรรเป็นเงินเดือนให้กับเจ้าหน้าที่รัฐทั่วประเทศ

2.ยุคปี 2435-2474 หลังเปลี่ยนผ่านจากระบบกินเมืองมาเป็นระบบเงินเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐได้ระยะหนึ่ง “**การค้าขาย**” พลอยได้รับอานิสงส์จากเปลี่ยนแปลงนี้ด้วย โดยประชาชนสามารถซื้อ-ขายสินค้าได้เองไม่จำเป็นต้องผ่านรัฐอีกต่อไป ซึ่งหากนับจากปี 2435 ไปจนถึงปี 2474 สยามหรือไทยจะมีการเปลี่ยนแปลงอีกหลายด้าน ได้แก่แต่การเลิกระบบไพร่-ทาส (แต่สังคมไทยก็ยังคงนับถือคนมีศถาบรรดาศักดิ์อยู่) การก่อตั้งกระทรวงขึ้นเพื่อรับผิดชอบงานด้านต่างๆ ในภาครัฐ

เริ่มมีการสรรหาคนทำงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน โดยกระทรวงยุติธรรมเป็นกระทรวงแรกที่มีการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ เนื่องจากยุคนั้นมีการส่งคนไปศึกษาวิทยาการหลายด้านในทวีปยุโรป อีกทั้งมีการก่อตั้งโรงเรียนสำหรับฝึกอบรมบุคคลเพื่อรับราชการโดยเฉพาะ (ซึ่งต่อมากลายเป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) รวมถึงในปี 2471 มีการออก พ.ร.บ.ระเบียบราชการพลเรือน มาบังคับใช้

3.ยุคปี 2475-2529 ด้านการเมืองหันมาใช้ระบบเลือกตั้งผู้ปกครอง ขณะที่ด้านเศรษฐกิจและการศึกษามีการขยายตัวอย่างกว้างขวาง ประชากรเพิ่มจำนวนมากขึ้น ยุคนี้มีลักษณะของ “**สามเหลี่ยมแห่งอำนาจ**” หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างนักการเมือง ข้าราชการและนักธุรกิจ ขณะเดียวกัน ปัญหาในภาครัฐเริ่มซับซ้อนขึ้น จนเป็นที่มาของการตั้งคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ อีกทั้งมีการขยายตัวของโครงสร้างระบบราชการ เช่น ตั้งหน่วยงานใหม่ๆ ระดับกรมขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไป

อย่างไรก็ตาม ในยุคนี้การสอบเข้ารับราชการใช้ระบบเดียวกันทั้งหมด (ภาค ก, ข และ ค) รวมถึงเรื่องเงินเดือนเจ้าหน้าที่ก็เช่นกัน **4.ยุคปี 2530-2539** ยุคนี้ประเทศไทยเศรษฐกิจเติบโตสูงมาก นำมาซึ่งการขยายตัวของภาคเอกชน เกิดภาวะ “**สมองไหล**” หมายถึงคนเก่งๆ เริ่มหันไปทำงานทำในบริษัทเอกชนมากขึ้น เพราะมีแรงจูงใจจากการจ่ายเงินเดือนมากกว่าเมื่อเทียบกับการรับราชการ แต่ภาครัฐก็ยังขยายระบบราชการต่อไปผ่านการตั้งกระทรวง กรม กองใหม่ๆ โดยหวังให้ตอบโจทย์สภาพปัญหาที่เพิ่มมากขึ้น

และ **5.ยุคตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมา** โครงสร้างระบบราชการมีการปรับเปลี่ยน เช่น มีการเกิดขึ้นขององค์กรมหาชน หน่วยงานภาครัฐต้องหารายได้มากขึ้น มีการปะทะกันระหว่าง 2 แนวคิด คือผู้บริหารหน่วยงานของรัฐควรมาจากระบบอาวุโส (ได้แต่จากการเริ่มทำงานในหน่วยงานนั้นตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนก้าวหน้าขึ้นมาเป็นระดับบริหาร) หรือเปิดทางให้คนนอกเข้ามาได้ (ไม่ว่าจากการเลือกตั้งหรือสรรหา) ขณะที่ฝ่ายการเมืองก็มีอิทธิพลมากขึ้นในการแต่งตั้งโยกย้าย มีการเกิดขึ้นของระบบการจ้างงานภาครัฐที่ไม่ใช่ข้าราชการ อาทิ พนักงานราชการ

“ยุคที่ 5 เป็นเหมือน GMO ตัดแต่งพันธุกรรม ต้องบอกว่ายุคที่ 5 เริ่มมีการจ้างงานประเภทที่เป็นตามสัญญามากขึ้น เป็นระบบพนักงานราชการ แต่ในขณะเดียวกันกลิ่นอายของกฎระเบียบไม่ได้หายไป ความสัมพันธ์ระยะยาวก็ไม่ได้หายไป ขณะเดียวกันก็เจอสัญญาที่บีบรัดมากขึ้นด้วยในยุคที่ 5” อาจารย์สุณิสา ระบุ

อาจารย์สุณิสา กล่าวต่อไปถึงหลายปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น **1.สังคมสูงวัย (Aged Society)** ซึ่งต้องเตรียมพร้อมรับมือไม่ว่าหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน เพราะคนที่เกษียณอายุออกไปแล้วความรู้ความชำนาญก็จะออกไปด้วย อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันหลายคนแม้อายุ 60-70 ปี ก็ยังดูไม่แก่ ดังนั้น นโยบายการจ้างงานจึงควรมีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น

2.ช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) ปัจจุบันคนที่ยังทำงานอยู่อาจแบ่งได้ 3 รุ่น คือ เจนเอ็กซ์ (อายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป) เจนวาย (อายุประมาณ 20 ปลายๆ-40 ต้นๆ) และเจนแซด (อายุ 20 ต้นๆ) ส่วนเบบี้บูมเมอร์เกษียณไปแล้ว (เว้นแต่บางคนที่ยังทำงานแบบตามสัญญาจ้าง-Contract Base) โดยคน 3 รุ่นข้างต้นมีลักษณะที่แตกต่างกันอย่างมาก กล่าวคือ เจนเอ็กซ์มีนัยยะอดทนสูงและหากจะทำอะไรต้องมีการระเบียบที่ชัดเจน ส่วนเจนวายจะชอบความท้าทายและการได้ลองงานเสนอสิ่งใหม่ๆ แต่ถึงกระนั้นเจนวายก็ทำเรื่องดังกล่าวได้ไม่รวดเร็วไวเท่าเจนแซด

3.คนโตไม่ทันตำแหน่งงาน (Manpower) เมื่อมีคนเกษียณอายุจำนวนมาก คนรุ่นถัดไปก็ต้องเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งบริหาร เช่น เจนเอ็กซ์อาจต้องนั่งตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน เจนวายก็ต้องขึ้นเป็นผู้บริหารระดับกลาง หรือแม้กระทั่งบางหน่วยงานเจนแซดเพิ่งทำงานได้ไม่นานก็ต้องขึ้นเป็นหัวหน้าฝ่ายแล้ว ซึ่งงานบางอย่างไม่ได้รับผิดชอบแต่คน แต่ยังรวมถึงรับผิดชอบงานและผลกระทบต่อประชาชนด้วย

4.ภาวะ “หมดไฟในการทำงาน (Burnout)”, “เบื่องาน (Bore Out)”, “ทำงานแบบอยู่ไปวันๆ หนึ่ง (Quiet quitting)” ในองค์กรจะพบคนที่เจอภาระงานหนักมากจนรู้สึกท้อไม่ไหวและหมดไฟในการทำงาน หรือคนที่ทำงานซ้ำๆ เดิมๆ ไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงจนรู้สึกเบื่อหน่าย หรือคนที่ทำงานเฉพาะในขอบเขตหน้าที่ จะไม่ทุ่มเททำอะไรไม่มากกว่านั้น ซึ่งเปรียบเหมือนการลาออกแบบเงียบๆ

นอกจากนี้ยังมีคำอื่นๆ เช่น Great Resignation (การลาออกครั้งใหญ่), Boomerang Employee (ลาออกไปแล้วยังขอกลับมาทำงานที่เดิม) ซึ่งพบแม้กระทั่งในหน่วยงานภาครัฐเนื่องจากกำลังคนไม่พอ จึงเปิดช่องให้คนที่ออกไปแล้วกลับเข้าทำงานได้, Talent War (การแย่งชิงคนเก่ง) ซึ่งในภาคเอกชนจะมีสภาวะนี้รุนแรงมาก มีการเฝ้ามองผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ แม้กระทั่งบางคนที่กำลังเรียนอยู่ยังไม่จบแต่มีประวัติโดดเด่นก็มีบริษัทต่างๆ ส่งเทียบเชิญให้ไปทำงานด้วย

“Human Capital (ทุนมนุษย์) อยู่่าเพิ่งมองแต่ในส่วนความสามารถ แต่มันจะมีอีก 2 ส่วนที่สำคัญคือ Social Capital (ทุนทางสังคม) กับ Psychological Capital (ทุนทางจิตใจ) ตอนนี้นำเราไปดูทั้ง 2 ตัวมันนำห่างมากกว่าเรื่องของทุนทางปัญญาเสียอีก โดยเฉพาะของเจนเอเรชั่นใหม่นี้คือเปราะบางมาก ดังนั้นเรื่อง Mental health at Work (สุขภาพจิตในการทำงาน) ควรต้องกลายเป็นเรื่องที่เป็นวาระแห่งชาติ ไม่อยากให้เป็นแค่วาระขององค์กรด้วยซ้ำ”



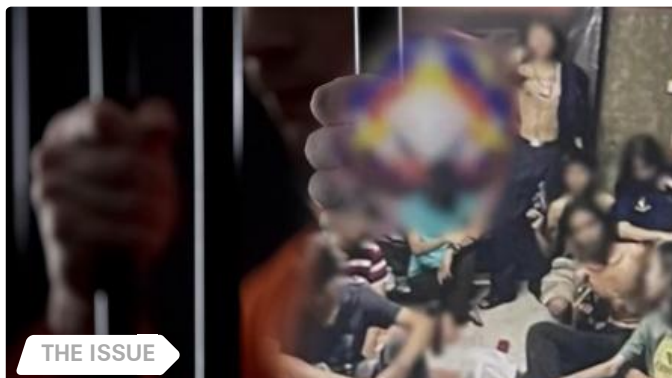
📅 19 พ.ย. 2565 10:54 น.

สกู๊ปไทยรัฐ THE ISSUE ไทยรัฐออนไลน์

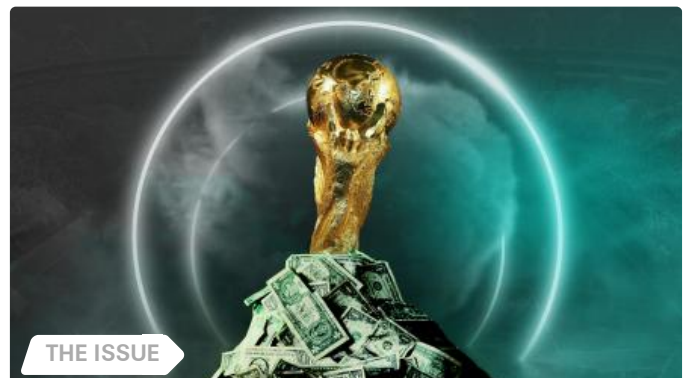
ประชุมเอเปก เป้าหมาย “สี่ จีนผิง” กลยุทธ์ The World Needs China



ข่าวแนะนำ



อุ้มเด็กช่างอมนกเขาถ่ายคลิป ทรานพวกติกรรมพีเรนทร์ โทษถึงผู้ปกครอง



ส่องคำลิขสิทธิ์ "ฟุตบอลโลก" ย้อนหลัง 20 ปี อึ้ง! พุง 5 เท่า



เราใช้คุกกี้ เพื่อให้ทุกคนได้ประสบการณ์การใช้งานที่ดียิ่งขึ้น [อ่านเพิ่มเติมคลิก \(Privacy Policy\)](#) และ [\(Cookie Policy\)](#)



รับทราบ

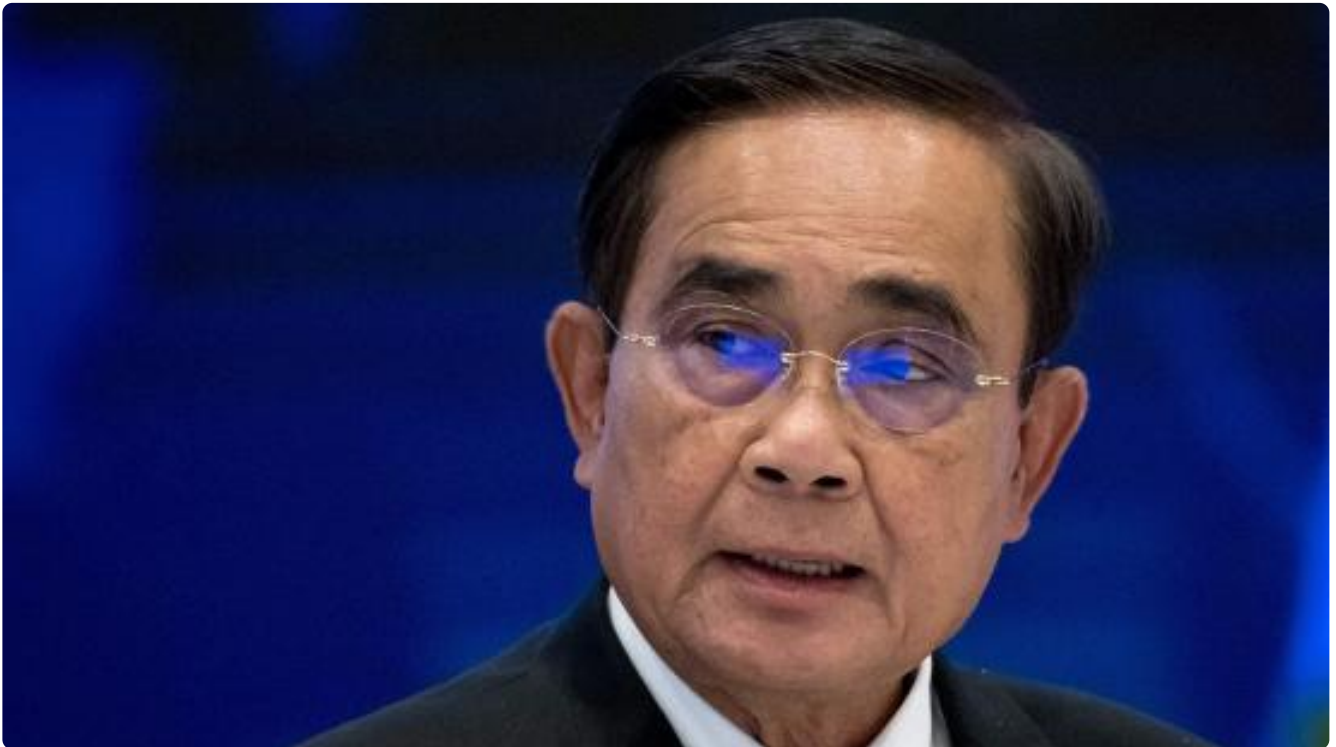


ทวงคืนช้างไทยในศรีลังกา เดินเท้าไล่ 30 ครั้ง ขาหน้าเสียอยู่อย่างถาวร



3 เหตุการณ์สำคัญในปี 2022 ที่จะส่งผลในทางที่ผิดต่อการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมโลก

คอลัมน์



ปิดจาก “เอเปก” การเมืองเข้าสู่สถานการณ์วัดใจ : ทางสามแพร่ง พี่น้อง “2ป.”

พระสมเด็จบางขุนพรหม พิมพ์เกศบัวตูม วัดใหม่อมตรส พระพิมพ์นิยมหายาก

กำเนิดของโควิดเกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยในห้องแล็บ

เดินทางมาร่วมประชุมเอเปก ในประเทศไทยอย่างเป็นทางการแล้ว สำหรับ ประธานาธิบดี “สี จิ้นผิง” ผู้นำสูงสุดของสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งถือเป็น “หนึ่งเดียว” ใน 3 ชาตินมหาอำนาจ เพราะสหรัฐอเมริกา และ รัสเซีย ผู้นำไม่มาเอง ส่งเพียงตัวแทนมาร่วมประชุมเท่านั้น

คำถามสำคัญ คือ สิ่ง “จีน” หวัง... จากการประชุม เอเปก คืออะไร และทำไม “ลุงสี” ถึงให้ความสำคัญ และ “จำเป็น” ต้องเดินทางมาร่วมประชุมเอเปก ด้วยตัวเอง

คำตอบของคำถามข้างต้นนี้ คงต้องขอให้กูรูจีนคนนี้ มาวิเคราะห์ให้ฟัง รศ.ดร.อักษรศรี พานิชสาส์น

เราใช้คุกกี้ เพื่อให้ทุกคนได้ประสบการณ์การใช้งานที่ดียิ่งขึ้น [อ่านเพิ่มเติมคลิก \(Privacy Policy\)](#) และ [\(Cookie Policy\)](#)



รับทราบ



ชำแหละพฤติกรรมเสีย ป. สายเปย์
ล่อลวงเด็กสาว ติดหรูเกินตัว สนอง...



บทเรียนการรุมหามาแวน 138 ชีวิต
เตือนเช็กก่อนเป็นเหยื่อเพจบริจาค



20 สำนักพิมพ์เสียหายยับ เด่นหน้า
ฟ้องหนัก เค ร้อยล้าน สมาคมผู้จัด...



โศกนาฏกรรมอีแกวอน กับข้อมูลค่าใช้จ่าย
ส่งศพจากเกาหลีใต้กลับไทย

สี่ จีนผิง ผู้นำชาติมหาอำนาจ กับการปรากฏตัวในเวที “เอเปก”

รศ.ดร.อักษรศรี อธิบายว่า เวทีการประชุม “เอเปก” สำคัญสำหรับจีน ถือเป็น เวทีการประชุมเศรษฐกิจ
แห่งแรกที่จีนเข้าร่วมเป็นสมาชิก นับจากที่จีนได้ปฏิรูปและเปิดประเทศในปี ค.ศ. 1979 มาจนถึงปี 1991
จีนได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มเอเปก พร้อมๆ กับจีนฮ่องกง และจีนไทเป ในปีเดียวกัน

ที่ผ่านมา “สี่ จีนผิง” จะเข้าร่วมประชุมผู้นำเอเปกด้วยตัวเองมาโดยตลอด ยกเว้นในช่วงที่มีปัญหาการ
ระบาดของโควิด



SPONSORED

การเดินทางมาเข้าร่วมเวทีเอเปกที่กรุงเทพฯ รวมทั้งเวที G20 ที่บาฮาลิ ถือเป็นเวลาสำคัญ หลังจาก
ที่ สี จิ้นผิงได้อยู่ในอำนาจเป็นผู้นำจีนแบบเบ็ดเสร็จเด็ดขาดเป็นวาระที่ 3 จึงถือเป็น “จังหวะ” และ
“เวลา” ที่เหมาะสม ที่สี จิ้นผิง ตั้งใจบอกกับโลกว่า “จีนพร้อมที่จะแสดงพลังของจีนในระดับโลกอีก
ครั้ง” และจีนจะทำให้ “โลกต้องการจีน” หลังจากที่จีนใช้นโยบาย Zero Covid อย่างเข้มข้นคุมการเดิน
ทางระหว่างประเทศ และสีจิ้นผิงก็ไม่ได้เดินทางไปร่วมการประชุมระดับโลกด้วยตัวเองแบบนี้มาหลาย
ปีแล้ว

ที่สำคัญ ตอนนี้ ภายในประเทศจีนเอง ด้วยผลกระทบจากนโยบาย Zero Covid ทำให้การใช้ชีวิตของ
คนจีนเริ่มมีความยากลำบาก คนเริ่มตั้งคำถามและเริ่มมีปัญหาทางเศรษฐกิจ ดังนั้น การมีภาพผู้นำ
ของจีนที่โดดเด่นในระดับโลก ก็จะทำให้ชาวจีนได้ภาคภูมิใจ โดยเฉพาะจีนมีความเป็นชาตินิยมสูงมาก
สิ่งเหล่านี้จะทำให้ สี จิ้นผิง ยังคงได้รับคะแนนนิยมจากชาวจีนต่อไปนั่นเอง

“สี จิ้นผิง สร้างบารมีในฐานะผู้นำระดับโลก ตั้งแต่เวที G20 ที่เกาะบาฮาลิ และเวทีเอเปกใน
ประเทศไทย จะมีภาพของ สี จิ้นผิง พบปะกับผู้นำของหลายประเทศที่สำคัญ มีการหารือและประชุม
ในลักษณะทวิภาคีในหลายครั้ง และ สี จิ้นผิง ยังได้นำประสบการณ์ความสำเร็จของจีนขึ้นกล่าวใน
สุนทรพจน์ต่างๆ ด้วย ทั้งหมดนี้ ทำให้ชาวจีนได้เป็นปลื้มกับผู้นำตนเอง”





สี จิ้นผิง มาไทย มีอะไรเป็นรูปธรรมบ้าง

รศ.ดร.อักษรศรี แยกวิเคราะห์ การมาเยือนไทยของ สี จิ้นผิง เป็นสองส่วน

ส่วนแรก : การเดินทางมาร่วมประชุมสุดยอดผู้นำเอเปก

ในเวทีเอเปก ชาติคู่แข่งของจีน คือ สหรัฐฯ ส่งเพียงแค่ตัวแทนมา ทำให้ปฏิเสธไม่ได้ว่า “สี จิ้นผิง” กลายเป็นผู้ที่ถูก “สปอตไลท์” จับตามากที่สุดในเวทีประชุมครั้งนี้

นอกจากนี้ เวทีเอเปก เป็นกลุ่มที่เน้นด้านเศรษฐกิจโดยเฉพาะ “สี จิ้นผิง” จึงต้องการใช้เวทีนี้ เพื่อผลักดันประเด็นด้านเศรษฐกิจและการพัฒนาที่จีนได้ริเริ่มไว้ คือ “แผนริเริ่มการพัฒนาโลก” หรือ Global



SPONSORED



เราใช้คุกกี้ เพื่อให้ทุกคนได้ประสบการณ์การใช้งานที่ดียิ่งขึ้น [อ่านเพิ่มเติมคลิก \(Privacy Policy\)](#) และ [\(Cookie Policy\)](#)



รับทราบ



BRI ที่ทำมานานสิบปีแล้ว จึงต้องการที่จะต่อยอด BRI หรืออัปเกรดสู่ระดับโลก คือ GDI”

กुरुประเทศจีน เชื่อว่า “สี่ จีนผิง” น่าจะใช้โอกาสในการประชุมเอเปก ในการประกาศแผนริเริ่ม GDI นี้ และประเทศไทยก็ได้เข้าร่วมกลุ่ม Group of Friends of GDI ที่ริเริ่มโดยจีน นอกจากนี้ จีนยังได้ตั้ง กองทุน GDI Fund เพื่อดึงให้ประเทศต่างๆ มาร่วมมือกับจีนด้วย

ส่วนที่สอง : การหารือระดับ “ทวิภาคี”

รศ.ดร.อักษรศรี กล่าวต่อว่า นอกจากมาร่วมประชุมเอเปกแล้ว การเดินทางครั้งนี้ ก็เพื่อพูดคุยกับไทย ในระดับ “ทวิภาคี” ซึ่งตามแผนจะมีการหารือข้อราชการกัน ในวันที่ 19 พ.ย. และรัฐบาลไทย มีการออก ร่างแถลงการณ์ร่วมไทย-จีนแล้ว ซึ่งดิฉันมีโอกาสได้อ่านโดยละเอียดแล้ว

ความร่วมมือ “ไทย-จีน” กับสิ่งที่ต้องผลักดันจริงจัง ไม่ใช่พูดลอยๆ

รศ.ดร.อักษรศรี ย้ำว่า ความร่วมมือไทย-จีนต้องจริงจัง ไม่ใช่แค่เขียนไว้ในกระดาษ หรือพูดลอยๆ ซึ่งมี หลายเรื่อง หลายประเด็นสำคัญที่มีการระบุในเอกสารแล้ว อาทิ การร่วมมือกันปราบปราม อาชญากรรมข้ามชาติ แก๊งคอลเซ็นเตอร์ รวมถึงปัญหา “ทุนสีเทา/สีดำ” ทั้งหมดนี้เป็นประเด็นสำคัญ ที่ต้องจัดการแก้ปัญหาให้จบ ไม่ใช่แค่พูดลอยๆ เพราะหากปล่อยไว้ อาจจะกลายเป็นปัญหา “น้ำผึ้ง หยอดเดียว” ของความสัมพันธ์ไทย-จีน ก็เป็นไปได้

นอกจากนี้ ยังมีแผนที่จะร่วมมือเพื่ออุตสาหกรรมแห่งอนาคต เช่น การมุ่งสู่ Green Technology ส่ง เสริมพลังงานสะอาด โดยเฉพาะอุตสาหกรรมรถยนต์ EV ทั้งหมดนี้ล้วนสอดคล้องกับโมเดล BCG ของ ประเทศไทย

SPONSORED



“ที่น่าดีใจคือ จีน เลือกแล้วที่จะให้ประเทศไทย เป็นฐานการผลิตรถยนต์ไฟฟ้า EV ของจีนในภูมิภาคนี้ ไทยมีศักยภาพเป็นฐานการผลิตรถยนต์ EV อย่างครบวงจรของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งค่ายรถยนต์ EV ระดับโลกของจีนอย่าง BYD ก็มาลงทุนในไทยแล้ว BYD เป็นผู้ผลิตรถยนต์ไฟฟ้า เบอร์ 2 ของโลก

นอกจากนี้ ค่ายรถยนต์ไฟฟ้า EV จากจีนรายอื่นที่ได้มาลงทุนในเมืองไทย ตั้งแต่ MG ที่เข้าเมืองไทยมา ลักปักแล้ว รวมไปถึง Great Wall Motor ที่เข้ามาลงทุนในบ้านเราแล้ว และมีการประกาศเพิ่มการลงทุนเป็น 2 เท่า ด้วย ในการเพิ่มฐานการผลิตชิ้นส่วน ทั้งหมดชี้ให้เห็นว่า จีนเลือกแล้ว ที่จะให้ไทย เป็นฐานการผลิตรถยนต์ EV ฉะนั้น สิ่งที่เราหวังจะเห็นและไทยจะได้ประโยชน์ ก็คือ จะมีการถ่ายทอด เทคโนโลยีให้ไทยด้วย ไม่ใช่แค่เม็ดเงินลงทุนเข้ามา หรือมีการจ้างงานในไทยที่เพิ่มขึ้นเท่านั้น”



ความพร้อมของจีน และการแสดงจุดยืนในเวที “เอเปก”

เมื่อถามว่า การประชุมเอเปก ครั้งนี้ สิ่งจีนอยากบอกกับโลกคืออะไร ภูวด้านจีน เชื่อว่า จีนต้องการ

เราใช้คุกกี้ เพื่อให้ทุกคนได้ประสบการณ์การใช้งานที่ดียิ่งขึ้น [อ่านเพิ่มเติมคลิก \(Privacy Policy\)](#) และ [\(Cookie Policy\)](#)



รับทราบ



จีน”

SPONSORED

“จีนจะทำให้โลกต้องพึ่งพาจีน ยังได้สอดคล้องกับโมเดล “เศรษฐกิจวงจรคู่” หรือ Dual Circulation Model ที่จีนจะเน้นทั้ง “การหมุนเวียนภายใน” คือ จีนจะลดพึ่งพาโลก พร้อมๆ ไปด้วยกับ “การหมุนเวียนภายนอก” คือ การดึงให้โลกต้องพึ่งพาจีน ดังนั้น ประเด็นทำให้ “โลกต้องการจีน” เป็นสิ่งที่ สี จิ้นผิง ตอกย้ำอย่างหนักแน่นในการประชุมใหญ่พรรคคอมมิวนิสต์จีน และแสดงให้เห็นว่าจีนและพรรคคอมมิวนิสต์ได้ประจักษ์ จากการเดินทางมาแสดงพลังความเป็นผู้นำของจีนในเวทีการประชุม G20 และเวทีเอเปกในรอบนี้นั่นเอง”





เป้าหมายจีน ไม่ว่าจะมองจากมุมไหน “อาเซียน” ก็สำคัญในสายตาจีน

กับคำถามที่ว่า เป้าหมายจีน มองภูมิภาคอาเซียนไปทิศทางไหน รศ.ดร.อักษรศรี อธิบายว่า อาเซียนมีความสำคัญในสายตาจีน

ในขณะนี้ อาเซียนก้าวขึ้นเป็นคู่ค้าอันดับ 1 ของจีน อาเซียนยังเป็นตลาดเป้าหมายของจีน ด้วยประชากรที่มากกว่า 600 ล้านคน และมีประชากรเน็ตในอาเซียน หรือ Netizen ที่ใช้ชีวิตแบบดิจิทัลไลฟ์สไตล์ มีกำลังซื้อสินค้าออนไลน์ สอดคล้องกับเศรษฐกิจแพลตฟอร์มที่จีนให้ความสำคัญ และมีกลุ่มบิกเทคของจีนที่เติบโตติดอันดับโลก

นอกจากนี้ อาเซียนยังตอบโจทย์จีนในเรื่องทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญหลายอย่างที่จีนต้องการ อาเซียนยังเป็นเส้นทางเดินเรือสำคัญของจีน

ฉะนั้น ไม่ว่าจะมองจากมุมไหน “อาเซียน” ก็มีความสำคัญในสายตาจีน และสายตาผู้นำทั่วโลก และในครั้งนี้ ถือเป็นจังหวะเวลาที่ดีที่มีการจัดประชุมสำคัญหลายวงในภูมิภาคอาเซียน ผู้นำจีนและผู้นำทั่วโลกเดินทางมาร่วมประชุมในภูมิภาคอาเซียน หลังจากการระบาดโควิดมาหลายปี ครั้งนี้เป็นโอกาสสำคัญที่ผู้นำแต่ละประเทศได้มาเจอกันด้วย เริ่มตั้งแต่การประชุมที่กัมพูชา ในฐานะเจ้าภาพอาเซียนปี นี้ รวมไปถึงการประชุม G20 ที่อินโดนีเซียเป็นเจ้าภาพ และปิดท้ายด้วยการประชุมผู้นำเอเปกที่ประเทศไทยเป็นเจ้าภาพงานสำคัญนี้เช่นกัน

ทีมข่าวเฉพาะกิจไทยรัฐออนไลน์ รายงาน

อ่านสื่อบทที่น่าสนใจ

ประชุมเอเปก ถกเศรษฐกิจปณการเมือง จับตาคู่แข่งกับการรอลูกเอาต์

เอเปก 2022 กับโอกาสทองดึงเม็ดเงินสู่ธุรกิจรายย่อยไทย