

{jcomments on}สร้างมาตรฐานโดยการเพิ่มมูลค่าทรัพยากรมนุษย์ด้านอุตสาหกรรมโรงแรม

บทนำ

อุตสาหกรรมโรงแรมประกอบด้วย ๔ ส่วนใหญ่ๆ ดังนี้

- ๑) ส่วนของการลงทุน ได้แก่การลงทุนด้านทรัพย์สิน เช่นที่ดิน ตัวอาคาร สาธารณูปโภค และ การลงทุนด้านการจัดการ เป็นต้น
- ๒) ส่วนของการตลาด ได้แก่การวางแผนและทิศทางของธุรกิจ กลุ่มเป้าหมายลูกค้า
- ๓) ส่วนของการจัดการ ได้แก่การดำเนินการต่างๆเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย
- ๔) ส่วนของการบริการ หรือส่วนของการปฏิบัติ ของทรัพยากรมนุษย์

ส่วนมากแล้วเจ้าของธุรกิจโรงแรมคิดแต่เฉพาะการลงทุนด้านทรัพย์สินเพียงอย่างเดียว ไม่ได้มีการกำหนดงบประมาณการลงทุนด้านการจัดการและการตลาด จึงทำให้มาตรฐานของโรงแรมไม่ตรงตามความเป็นจริง

ส่วนของการตลาดเจ้าของธุรกิจไม่ได้คำนึงถึงส่วนนี้ มักจะสร้างโรงแรมขึ้นมาเพื่อหวังผลประโยชน์ในด้านอื่น หรือทำตามความต้องการของเจ้าของเป็นหลัก

ส่วนของการจัดการเจ้าของธุรกิจไม่ได้จ้างมืออาชีพมาจัดการธุรกิจ จ้างคนมาดำรงตำแหน่งหนึ่งแต่ให้ไปทำงานอีกอย่างซึ่งไม่ตรงตามตำแหน่งที่จ้างมา เจ้าของจะลงไปจัดการเองทุกตำแหน่ง หรือถ้าตัวเจ้าของเองไม่ลงไปจัดการก็จะมอบหมายให้เครือญาติหรือคนใกล้ชิดลงไปดำเนินการในตำแหน่งนั้นๆ หรืออาจไม่มีตำแหน่งแต่ไปดำเนินการล้วงลูกในตำแหน่งที่เป็นของคนอื่น

ส่วนของการบริการ เป็นส่วนที่เกี่ยวกับการให้บริการหรือการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมทั้งหมด ซึ่งแบ่งออกเป็นกลุ่มต่างๆดังนี้

กลุ่มของพนักงานระดับล่าง เป็นพนักงานที่ใช้แรงงานเป็นหลัก ส่วนหนึ่งเป็นผู้ที่ให้บริการตรงกับลูกค้า ส่วนหนึ่งเป็นหน่วยสนับสนุน และอีกส่วนเป็นหน่วยตรวจสอบ

กลุ่มหัวหน้างาน

กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง

กลุ่มผู้บริหารระดับสูง

ส่วนใหญ่เจ้าของธุรกิจโรงแรมเป็นผู้กำหนดมาตรฐานของตัวเอง โดยใช้การลงทุนด้านทรัพย์สินเป็น ตัวชี้วัดเพียงอย่างเดียว มิได้นำเอาอีกสามส่วนมาพิจารณา

วัตถุประสงค์

- ๑) สร้างมาตรฐานอุตสาหกรรมโรงแรมไทยให้เหมาะสมกับการทำธุรกิจแบบยั่งยืน
- ๒) สร้างบุคลากรด้านอุตสาหกรรมโรงแรมให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานในตำแหน่งที่ได้รับอย่างพอเพียง
- ๓) สร้างบุคลากรด้านอุตสาหกรรมโรงแรมให้มีมูลค่าเพิ่ม มีอนาคต และรายได้ที่เหมาะสมและพอเพียงต่อการดำรงชีพ

การดำเนินการ

- ๑) ตั้งทีมงาน ที่มาจากบุคลากรด้านโรงแรม นักวิชาการ เจ้าของกิจการโรงแรม และส่วนของภาครัฐ ทั้งส่วนงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงและส่วนสนับสนุน (โดยการคัดเลือกเป็นรายบุคคลไม่ใช่โดยตำแหน่ง)
- ๒) รวบรวมสมาชิกที่ทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรม

๓) จัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

เป้าหมายกลุ่มที่ต้องได้รับการการพัฒนา

๑) เจ้าของกิจการ (ผู้ลงทุน)

๒) ผู้บริหารระดับสูง

๓) ผู้บริหารระดับกลาง

๔) หัวหน้างาน

๕) พนักงานระดับล่าง

เครือข่ายที่ต้องดึงเข้ามาร่วมให้การสนับสนุน

๑) กระทรวงการท่องเที่ยว (สำนักพัฒนาการท่องเที่ยว)

๒) กระทรวงแรงงาน

๓) กรมพัฒนาแรงงาน

๔) กระทรวงศึกษา ทบวง กรมอาชีวะ

๕) กระทรวงวัฒนธรรม

๖) กระทรวงต่างประเทศ

๗) สำนักงานประกันสังคม

๘) สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๙) กระทรวง IT

๑๐) ฯลฯ

ตัวอย่างอุปสรรคและปัญหาที่บุคลากรด้านอุตสาหกรรมโรงแรมขาดแคลน

คนไทยเป็นคนเก่งและมีความสามารถไม่แพ้ใคร

แต่ที่บุคลากรระดับล่างขาดแคลนไม่สามารถคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่มากมายให้มาทำงานในตำแหน่งที่ว่างเพราะขาดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

๑) อาจารย์สอนไม่รู้จริง

๒) หลักสูตรการศึกษาไม่ได้ให้โอกาสนักศึกษาเข้าใจในตำแหน่งงานอย่างแท้จริง

๓) หัวหน้าที่สอนงานให้ลูกน้องเข้าใจใหม่ ไม่มีความรู้ในการสอน

๔) พนักงานเก่าที่สอนงานให้กับพนักงานใหม่ ยังไม่รู้งานจริง จึงสอนแบบผิดๆ ถูกๆ

๕) ไม่มีเวลาเรียนรู้อย่างถูกต้อง

ทางโรงแรมเองไม่ได้เอาใจใส่ในการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ ไม่ได้คิดทุ่มเทหรือลงทุนเพื่อสร้างคนอย่างถูกต้อง เมื่อพนักงานไม่พอก็วิ่งแย่งซื้อตัวจากโรงแรมอื่นหรือรับผู้ที่ไม่เคยมีคุณสมบัติ และ ความรู้ในตำแหน่งงานนั้นๆ พนักงานใหม่เหล่านั้นไม่มีโอกาสเข้ารับการอบรมปล่อยให้พนักงานเก่าหรือหัวหน้างานเป็นผู้บอกกล่าวและสอนงาน

ส่วนการสนับสนุนจากกรมแรงงาน และหน่วยงานอื่นๆ ทั้งของภาคเอกชนและภาครัฐ ก็ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรเพราะ

๑) ผู้จัดได้กำหนดเวลาในการจัดอบรมตามความสะดวกของผู้จัด มิได้จัดการอบรม

ตามเวลาที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรมและความเป็นไปได้ในการส่งพนักงานไปอบรมของแต่ละโรงแรม

๒) การจัดอบรมเน้นที่บางตำแหน่ง แต่มีอีกหลายตำแหน่งที่ไม่มีการจัดอบรม

๓) การสื่อสารไม่ถึงตัวพนักงานผู้ต้องการได้รับการอบรม

๔) ทางโรงแรมเองไม่กล้าส่งพนักงานของตัวเองไปอบรมเพราะ ถ้าส่งไปแล้วไม่มีคนทำงาน หรือกลัวว่าเมื่อส่งไปแล้วจะถูกดึงตัวไปที่อื่น

๕) ผู้รับการอบรมขาดแรงจูงใจในการเข้ารับการอบรม

๖) การอบรมบางหลักสูตร ไม่สามารถนำกลับมาใช้ในโรงแรมที่ตัวเองทำงานอยู่ได้

การขาดแคลนบุคลากรในระดับหัวหน้างาน และผู้บริหารระดับกลาง

ไม่ได้ถูกอบรมมาให้เป็นผู้บริหาร ได้รับตำแหน่งเพราะมีชั่วโมงการทำงานที่มากกว่าพนักงานคนอื่น ๆ หรือเป็นคนของหัวหน้างานในระดับสูงขึ้นไป หรือเป็นผู้ที่ขยัน ทำงานดี ซื่อสัตย์ จึงถูกเลื่อนให้เป็นหัวหน้างาน หรือเป็นผู้บริหารระดับกลาง หรือถูกดึงตัวไปอยู่โรงแรมที่เปิดใหม่ โดยยังไม่เคยมีความรู้หรือได้รับการเรียนรู้ฐานของการเป็นหัวหน้า หรืองานในการบริหาร เมื่อขึ้นไปอยู่ในตำแหน่งนั้นก็ยังคงติดกับการทำงานเก่าๆของตัวเอง ไม่ได้ทำงานในหน้าที่ใหม่ จึงไม่สามารถสร้างบุคลากรในระดับรองลงไปได้

การพิจารณากำหนดมาตรฐานของงานในแต่ละตำแหน่ง

การตั้งมาตรฐานของงานแต่ละตำแหน่งต้องศึกษาและวิจัยให้ลึกๆ เพราะแต่ละโรงแรมมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน การบริการขึ้นอยู่กับกลุ่มลูกค้าเป็นสำคัญดังนั้น มาตรฐานของงานแต่ละตำแหน่งจึงขึ้นอยู่กับชนิดของกลุ่มลูกค้าของโรงแรมนั้นๆ การกำหนดมาตรฐานของงานในแต่ละตำแหน่งจึงต้องจัดแบ่งแยกออกไปตามกลุ่มของโรงแรมนั้น

โรงแรมแต่ละระดับมีรายได้และการลงทุนที่แตกต่างกัน มาตรฐานของงานแต่ละตำแหน่งในแต่ละระดับโรงแรมก็ต้องแตกต่างกันไปด้วย

พนักงานที่มีความขยันอดทน ทำงานเก่ง บริการลูกค้าได้ดีเยี่ยม ส่วนมากจะเป็นพนักงานที่เรียนรู้ด้วยตัวเอง เรียนจากประสบการณ์ แต่ไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าได้ในสถานที่เดิม เพราะโรงแรมนั้นๆ ไม่ได้มีแผนในด้านทรัพยากรมนุษย์ ไม่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับพนักงาน พนักงานเหล่านี้จึงได้วิ่งหางานที่ใหม่ ที่ทำให้พนักงานผู้นั้นมีรายได้เพิ่มมากขึ้น

สำหรับโรงแรมระดับ สี่ดาว และ ห้าดาวไม่ค่อยจะมีปัญหาในการขาดแคลนบุคลากรระดับล่าง

เพราะโรงแรมระดับนี้ส่วนใหญ่จะมีผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์จากโรงแรมระดับที่ต่ำกว่ามาสมัครเพื่อขอเข้าทำงานเป็นจำนวนมากจึงสามารถคัดเลือกคนได้ตามคุณสมบัติที่ตัวเองต้องการ

สร้างมาตรฐานโดยการเพิ่มมูลค่าทรัพยากรมนุษย์ด้านอุตสาหกรรมโรงแรม

เขียนโดย ม.ล.ชาญโชติ ชมพูนุท

- แก้ไขล่าสุด วันอังคารที่ 13 กันยายน 2011 เวลา 18:04 น.

ม.ล.ชาญโชติ ชมพูนุท

๖ มกราคม ๒๕๕๘