เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์
วันจันทร์ที่ 15 มกราคม 2018 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันจันทร์ที่ 15 มกราคม 2018 เวลา 16:10 น.

สวัสดีครับชาว Blog,

การสัมมนางาน “วันนิคม จันทรวิทุร” ครั้งที่ 15 ประจำปี 2560 เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงงานสัมพันธ์ในระดับสากล: ข้อพิจารณาสำหรับประเทศไทย” ในวันที่ 28 ธันวาคม 2560 ณ ห้องประชุมประกอบ หุตะสิงห์ ชั้น 3 อาคารเอนกประสงค์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ ผมได้รับเกียรติให้ความเห็นต่อการปาฐกถาของ Prof. Dr. Greg Baber, Faculty of Business Administration, Monash University, Australia หัวข้อ The Importance of the Human Resources and Employment Relations Fields in the Global Economy: Developing Agendas for Research, Theory, Practice and a Professional Association” (ความสำคัญของบริบททรัพยากรมนุษย์และแรงงานสัมพันธ์ในเศรษฐกิจโลกาภิวัตน์: การพัฒนาประเด็นการวิจัย ทฤษฎี การปฏิบัติ และสมาคมวิชาชีพ) กล่าวรายงานการจัดงานโดย นายฐาปบุตร ชมเสวี ประธานคณะกรรมการบริหารมูลนิธินิคม จันทรวิทุร และกล่าวเปิดงาน โดย นายวิวัฒน์ ตังหงส์ รองปลัดกระทรวงแรงงาน

เพื่อเป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผมจึงขอเปิด Blog นี้เพื่อเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันครับ

จีระ หงส์ลดารมภ์

การสัมมนางาน “วันนิคม จันทรวิทุร” ครั้งที่ 15 ประจำปี 2560

เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงงานสัมพันธ์ในระดับสากล : ข้อพิจารณาสำหรับประเทศไทย”

วันพฤหัสบดีที่ 28 ธันวาคม 2560

ณ ห้องประชุมประกอบ หุตะสิงห์ ชั้น 3 ตึกเอนกประสงค์ 1

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์
วันจันทร์ที่ 15 มกราคม 2018 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันจันทร์ที่ 15 มกราคม 2018 เวลา 16:10 น.

(สรุปโดยเขมิกา ถึงแก้วธนกุล ทีมงานวิชาการ Chira Academy และนักวิจัยมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ)

กล่าวเปิดงาน

โดย นายวิวัฒน์ ตังหงส์ รองปลัดกระทรวงแรงงาน

กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีได้ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างรูปแบบการจ้างงาน ที่ไม่ได้ทำให้งานหายไป แต่เป็นการนำเทคโนโลยีมาสร้างประโยชน์กับทุกฝ่าย ดังนั้นประเด็นสำคัญคือต้องทำการศึกษาวิจัย และหาแนวร่วมในการสร้างการเปลี่ยนผ่าน และการสร้างระบบสัมพันธ์กับการจ้างงานที่ดี

การแนะนำองค์ปาฐก

โดย นายโกวิทย์ บุรพธานินทร์ กรรมการมูลนิธินิคม จันทรวิทุร

ประเด็นสัมมนาในวันนี้จะพูดถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่มีผลต่อผู้ใช้แรงงานในวงกว้าง

การส่งผลจากเทคโนโลยีต่อการจัดองค์กรใหม่ การแข่งขัน และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

การปูรากฐานการวิจัยจึงมาจากการคิดค้นแนวทฤษฎีใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปปรับใช้กับตลาดแรงงาน และอุตสาหกรรมมที่เกี่ยวเนื่องกับประเทศไทย

ประเด็นที่องค์ปาฐกจะพูดถึงในวันนี้มี 3 ประเด็นคือ

1. HR Management คือเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางในอนาคต

2. แรงงานสัมพันธ์ และการจ้างงาน Employment คือจะพูดถึงผลกระทบจากเทคโนโลยี และนำมาประยุกต์ใช้

3. บทบาทขององค์กรระหว่างประเทศว่าด้วยเรื่องแรงงานสัมพันธ์

ปาฐกถาหัวข้อ “The Importance of the Human Resources and Employment Relation Fields in the Global Economy : Developin Agendas for Research, Theory , Practice and a Professional Association” (ความสำคัญของบริบททรัพยากรมนุษย์และแรงงานสัมพันธ์ในเศรษฐกิจโลกาภิวัตน์ : การพัฒนาประเด็นการวิจัย ทฤษฎี การปฏิบัติ และสามาคมวิชาชีพ)

โดย Prof. Dr. Greg Baber, Faculty of Business Administration Monash Unil, Australia

Prof. Dr. Greg Baber กล่าวถึงประเด็นที่ปาฐกถาในวันนี้ จะพูดเรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ แรงงานสัมพันธ์ วิชาชีพ
โดยจะมีการซักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ในมุมมองด้านความสัมพันธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเป็นอย่างไรในเศรษฐกิจโลก จะมีการบริหารสู่ความเป็นเลิศอย่างไร

จาการศึกษาและวิจัยโดยสมาคมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของออสเตรเลียในบริบทของออสเตรเลีย สู่การสนำเสนอ Australia Human Resource Model พัฒนาโดยนักวิชาการออสเตรเลีย ซึ่งอาจแตกต่างจากบริบทของประเทศไทย ซึ่งประเทศไทยเองก็สามารถพัฒนาในบริบทของประเทศไทยเองได้เช่นกัน

ผลการศึกษา Australia Human Resource Model สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับสถานประกอบการในขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดย่อม เริ่มจาก

1. การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)

2. การสร้างให้เกิดความเป็นเลิศ

งานวิจัยในออสเตรเลีย และทางอเมริกาเหนือ พบว่า HRM + Specialist ไม่เพียงพอ ต้อง

3. มีการปรึกษาหารือ เจรจาต่อรองเพื่อให้องค์กรพัฒนาสู่ความเป็นเลิศมากขึ้นด้วย

บทบาทของ HRM in Practice เหมือนตำรวจที่จับคนผิด มีการบังคับใช้กฎหมาย ต้องทำงานเชิงกลยุทธ์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนอกจากกรอบเดิมเพื่อ Improve Experience of work ด้วย

นำเสนอทฤษฎี HRM ใน 6 ขั้นตอนเพื่อการปรับใช้

1. Evaluate the most appropriate practices, for your context

2. Decide to introduce a practice

3. Line managers agree to implement the practice

4. Line managers implement , in a quality way

5. Staff accept rationale for practice & respond appropriately 3-5 cannot occur without 1 and 2

6. Board / HRM leaders responsible for 1-2 : line for 3-5 ?

- การประเมินการปฏิบัติภายใต้บริบทของท่านเอง หมายถึง ไม่ต้องแสวงหา Best Practice แต่ให้แสวงหาความเหมาะสมกับองค์กร โดยดูจากปัญหาที่แท้จริง

- ให้มี Good investment of time

- Discuss changing introduce the change การปรึกษาหารือในคนที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน ยกตัวอย่าง บริษัท Honda
ก็ได้ใช้วิธีเดียวกันนี้ในการปรึกษาทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

- HRM ต้องปรึกษาทั้งฝ่ายข้างบน และข้างล่างในการเปลี่ยนแปลง How do Manage timeline

บางครั้งจะพบว่ากิจการต่าง ๆ อาจมีความยุ่งยากเนื่องจากมีคนบางกลุ่มไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างง่าย อาทิ กิจการเพื่อสุขภาพ สายการบิน ภาพยนตร์ ศิลปะ

ความยุ่งยากที่พบ อาทิ เรื่องการล่วงละเมิดทางเพศ พฤติกรรมเถื่อน ๆ เป็นต้น

- Creative partnership with worker หมายถึง HRM ต้องสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างคนทำงาน สหภาพ สมาคม และคนที่เกี่ยวข้อง

<u>Diversity of Practice</u>

Work Relation – Work with future technology

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์
วันจันทร์ที่ 15 มกราคม 2018 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันจันทร์ที่ 15 มกราคม 2018 เวลา 16:10 น.

Negotiation Change – ช่วงการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

บทบาท HRM ต้องทำอย่างไรบ้าง

HRM ต้องเป็นนักยุทธศาสตร์ หมายถึงต้องรู้ว่าอะไรที่เปลี่ยนแปลง และต้องรู้ว่าจะไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างนั้นต้องทำอะไรบ้าง

ยกตัวอย่าง เยอรมันให้ความสำคัญเรื่องการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในองค์กร จะมีการฝึกอบรมกำลังแรงงานมากเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และพบได้ว่าการประกอบการในเยอรมันและสวีเดนอยู่ในอันดับต้น ๆ ของการรักษาเรื่องประสิทธิผล

การร่วมแสดงความคิดเห็น

1. มองว่า HRM ไม่สามารถเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากโลกอยู่ภายใต้ Capital list ทุกอย่างอยู่ภายใต้การได้เปรียบ ที่ Capital list เอาเปรียบคนข้างล่าง HRM เป็นเพียงกำลังของ Capital list จึงไม่สามารถให้แรงงานคนทำงานได้อย่างมีความสุข

ตอบ การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องยากที่จะทำโดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งถ้าได้รับความร่วมมือจากระดับสูงจะสามารถทำให้การเปลี่ยนแปลงสามารถทำได้มากขึ้น อย่างไรก็ตามขึ้นกับบริบทของท้องถิ่นที่ต้องค้นหาว่าอะไรทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

2. ในอุตสาหกรรมยานยนต์ มีทิศทางการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่สูงเหมือนการเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้นโดยใช้คน

ตอบ 1. สหภาพแรงงาน ต้องสามารถพึ่งพาได้ และสามารถใช้เทคโนโลยีมาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

2. ต้องศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันเป็นอย่างไร

3. HRM ต้องมี Strategic move และ Decision Makingต้องมีความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง ต้องหาทางในการพัฒนาตนเอง และทำงานเชิงกลยุทธ์มากขึ้น ไม่ใช้ทำตามสบาย และบังคับจัดการ

ปาฐกถาพิเศษ (ต่อ)

Employment Relation

เน้นการศึกษาและวิจัยที่นักวิชาการและนักวิจัยสนใจ

1. การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันจะเพิ่มผลผลิตอย่างไร

- Lean Management คือการลงทุนในสิ่งที่เร่งด่วน และใช้คนจำกัดจริง ๆ เพื่อสร้างโอกาสทางการแข่งขัน

2. โอกาสการทำงานที่ดีกว่า

3. โอกาสที่เข้ามาในลักษณะลูกจ้าง

4. บริบทการจ้างงานในภาวการณ์เปลี่ยนแปลง

- รูปแบบที่ไม่เคยปรากฏในภาคต่าง ๆ

- ความหลากหลายและความเป็นธรรมทางสังคม

- การแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ

5. Work Relation เปลี่ยนจากเดิม

สมาคมวิชาชีพ Ilera กล่าวเรื่องแรงงานสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่มีการรวมตัวกันได้ฝากถึงคนไทยว่าจะมีการแลกเปลี่ยนความคิดกับสมาคมอย่างไร

- การร่วมมือกับทางสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในการร่วมจัดงานในครั้งนี้กับ มูลนิธินิคม จันทรวิทุร และมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ น่าจะหาแนวทางความร่วมมือด้านการทำวิจัย ทางสมาคมจะเป็นความคาดหวังในการไปร่วมด้วย แต่ถ้ายังไม่มีอาจเป็นในนามตัวบุคคลที่ส่งจดหมายถึงสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทยไป สมาคม Ilera คิดว่าเป็นสิ่งที่ดีที่ได้สนับสนุนการสนำสู่แรงงานสัมพันธ์ในองค์กรที่ทำให้องค์กรขับเคลื่อนได้

การให้ความเห็นต่อการปาฐกถา

โดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ เลขาธิการมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ

การผนึกกำลังร่วมกันของ 3 สถาบัน และ Prof.Dr.Greg Baber ในวันนี้ นับเป็นเรื่องที่ดี

1. เสนอนโยบายรัฐบาลผ่านรองปลัดฯ เน้นการผนึกกำลังร่วมกัน ที่ผ่านมา กระทรวงแรงงานจะเน้นเรื่องกฎหมายมากเกินไป แต่ในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ศักดิ์ศรี ความเป็นผู้นำ และ Industry Relation อ่อนมาก จึงต้องมีผู้นำแรงงานช่วยสนับสนุนมากขึ้น

2. บริบท เน้น 2R’s คือ เลือกประเด็น Reality ด้าน HRM , Employ Relation, ระหว่างประเทศ นำไปปรับใช้กับประเทศไทย โดยเลือกประเด็นที่ Relevance จับกับนโยบายประเทศไทย 4.0 เพื่อนำให้ไทยพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง

3. ผู้ใช้แรงงานต้องการ Intellectual Skill, Thinking Skill และต้องการมีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้นการพัฒนาฝีมือแรงงานในวันนี้ได้ได้ต้องการแค่ Skill ธรรมดา แต่ต้องการ

- Knowledge

- Critical Thinking

- Creativity

- Innovation

- Entrepreneurship

4. ร่วมกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมูลนิธินิคม จันทรวิทุร ในยุคต่อไปต้องเป็น Interdisciplinary และไทยพาไทย คือต้องให้เกียรติ ยกย่อง และต้องมี HRDS

5. การเรียนยุคใหม่ต้องแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ให้เขาทำ Workshop
ตัวละครที่สำคัญที่สุดคือคนที่อยู่ข้างล่างของสังคมได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ปัญญาในยุคต่อไปต้องเกิดจากการรู้จริง

การอภิปราย หัวข้อ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย : สภาพปัญหา แนวทางการพัฒนา และความร่วมมือในเชิงสมาคมวิชาชีพ”

โดย ผศ.ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ ผู้อำนวยการสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มธ.

นายอนันต์ บวรเนาวรักษ์ ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

นายวรพงษ์ รวิรัฐ ที่ปรึกษา (อดีตนายก) สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย

น.ส.อัปสร กฤษณะสมิต ประธานสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย

ดำเนินการอภิปรายโดย ดร.โชคชัย สุทธาเวศ เลขาธิการมูลนิธินิคม จันทรวิทุร และอาจารย์คณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผศ.ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ ผู้อำนวยการสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มธ.

การพัฒนาสังคมควรมีงานวิจัยเป็นฐาน

<u>สถานการณ์ของประเทศ</u>

1. การเติบโตของเศรษฐกิจของประเทศไทยเสมือนโตเพียง 3.1 – 3.2 % ในขณะที่ประเทศอื่นในอาเซียนโตถึง 7%

2. ทรัพยากรธรรมชาติเริ่มหมด

3. เกิดความเหลื่อมล้ำมากขึ้น

4. โครงสร้างประชากรในสังคมผู้สูงอายุมีภาวะพึ่งพิงมากขึ้น ต้องให้เด็กทำงานมากขึ้น อัตราการเจริญพันธ์ลดลงทุกภาค

5. Productivity ในภาคการผลิตน้อยเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศไทยเกากลุ่มข้างล่าง

<u>สถานการณ์ตลาดแรงงาน</u>

Skill Mismatching ตั้งตัว และตื่นตัวอย่างน่าตกใจ โดยมีตัวเร่งปฏิกิริยา คือ

1. AI – Artificial Intelligent ปัญญาประดิษฐ์ คือการประดิษฐ์โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่สามารถคิดหาเหตุผลได้ เรียนรู้ได้เหมือนสมองมนุษย์ ซึ่งสามารถนำมาทดแทนงานบางอย่างของคนได้

2. IOT – Internet of Things เป็นตัวขับเคลื่อน Information Driven ซึ่งอยู่ในนโยบายประเทศไทย 4.0 อย่างในเรื่อง Area Based Management เขตเศรษฐกิจพิเศษ

3. Business Model – อาชีพใหม่ คนทำอาชีพอิสระมากขึ้น

4. New Future of Work – Skill ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น คนเลือกเรียนวิชาอะไรก็ได้

สิ่งที่พบคือ Skill เปลี่ยนแปลงไปเป็นเรื่อง Leadership Fellowship เป็นการคิดอย่างเป็นระบบ ไม่รวมเรื่องการพัฒนาอุตสาหกรรม เราจะทำอย่างไรให้มีตัวเร่งปฏิกิริยา Generation Gap แก้ปัญหาที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องเจอในอนาคต

1. Generation

2. Skill Gap Management

วิธีการแก้ไข

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์
วันจันทร์ที่ 15 มกราคม 2018 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันจันทร์ที่ 15 มกราคม 2018 เวลา 16:10 น.

1. ต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับค่าตอบแทน Platform ค่าจ้างต้องเปลี่ยน จะมีวิธีการจ่ายค่าจ้างอย่างไรให้ยุติธรรมเหมาะสม ในอนาคตสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเกิดขึ้น เกิดงานรูปแบบใหม่ ๆ มากขึ้น ดังนั้นจึงต้องเตรียมความพร้อมมากขึ้น และอาจเกิดคำถามที่ว่า

- ให้คนทำงานหรือเทคโนโลยีแบบไหนดีกว่ากัน
- Skill ส่วนตัวของแรงงาน
- การเลิกจ้างเฉพาะกลุ่ม Conflict Resolution
- อัตราสหภาพลดลง เพราะคิดว่าไม่จำเป็นเนื่องจากการแก้ไขข้อขัดแย้งไม่เห็นอะไรรุนแรง ดังนั้นสิ่งที่สหภาพต้องทำคือ 1. Social Partnership 2. Knowledge Management

3. สหภาพแรงงาน + ที่ปรึกษา

2. Targeting กลุ่มเฉพาะ กลุ่มไหนมีปัญหา มีการเริ่มเจรจาเรื่องโบนัส ให้มีการใช้ข้อมูลและระยะเวลา เน้นให้เกิดความเสมอภาค และยุติธรรม

3. Development แรงงานและคนที่ที่เกี่ยวข้อง

Return new skill + ปรับ sill ใหม่ ๆ มากขึ้น Skill Development

สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มธ.ได้ทำเรื่อง Public + In house course การวาง Platform

สถาบันการศึกษา + เอกชน + รัฐบาล ทำร่วมกันให้มี Mutual Benefit สู่การสร้าง Social Partnership ต้องมีทั้งคนได้และคนเสีย

ของขวัญที่ให้กับประชาชนคือ ทำอย่างไรที่จะตัด Silo และโยงเข้ากับแรงงานสัมพันธ์ได้

แรงงานที่มีอยู่ ต้องเปลี่ยนแปลงทักษะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวเร่งในการทำงาน ความเป็นหุ้นส่วน ผู้ประกอบการต้องมีความรู้ มีตัวชี้วัดที่เหมาะสม เน้นการพัฒนาที่ถูกต้องเหมาะสม และบูรณาการทำงาน

นายวรพงษ์ รวิรัฐ ที่ปรึกษา (อดีตนายก) สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย

สถานการณ์ด้านภาคอุตสาหกรรมมีการเติบโตขึ้นในปี 2015 แต่ยังคงมีระดับที่ค้างคาอยู่ อุตสาหกรรม Hi-tech เทคโนโลยี การวิเคราะห์ทรัพยากรบุคคล การรับนโยบาย การมีเครื่องมือเครื่องใช้อย่างเต็มที่ ระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลควรพัฒนาอย่างไร

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างไร มีการพัฒนาอย่างไร โยงถึงบทบาทกระทรวงแรงงาน ที่มีการเปลี่ยนแปลงเติบโต และความคาดหวังในอนาคต การบริการที่แตกต่างจะเป็นปัญหา

การเลือกใช้ระบบต่าง ๆ ขึ้นกับ HR จริง ๆ แต่ผลคือจะทำให้ลูกจ้างยอมรับในความยุติธรรมด้านการบริการหรือไม่

HR ขนาดใหญ่จะได้รับการยอมรับมากขึ้นต้องมีการพัฒนาอย่างจริงจัง

1.เน้นรูปแบบไม่เน้นเนื้องานที่เป็นปัญหา

2.โอกาสองค์กรต่าง ๆ

3. การทำให้ลูกจ้างยอมรับในเรื่องความยุติธรรม และค่าตอบแทน HR จะสามารถอยู่ในใจลูกจ้างหรือไม่ ไม่ใช่นายจ้างอย่างลูกจ้างอย่าง HR ต้องเข้าใจมากขึ้น นายจ้างให้โอกาสมากน้อยแค่ไหน

แรงงานสัมพันธ์ที่ดี จะไม่มีความขัดแย้งกับความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่แตกต่างกัน เช่นถ้ามีเรื่องร้องเรียนมา ต้องสามารถแก้ไขให้ได้ภายใน 7 วัน ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต้องมีบทบาทร่วมกันมากขึ้น

<u>สภาพอุตสาหกรรมขนาดเล็ก</u>

1. 4.0 นายจ้าง + ลูกจ้าง ต้องให้ความร่วมมือกันอย่างดีเท่านั้น

- นายจ้างต้องหาตลาดใหม่ ๆ

- การเปลี่ยนแปลงถ้าใครเปลี่ยนไม่ทันแพ้เลย

- ศึกษาเทคโนโลยีใหม่ๆ ตลาดใหม่ ๆ เช่น อินเดีย ปากีสถาน โดยใช้จำนวนคนเท่าเดิม เครื่องจักรเท่าเดิม แต่ผลิตมากขึ้นเพื่อไปขายที่ใหม่มากขึ้น

- เลิกคิดเรื่องกฎหมาย ใช้เหตุผลในการพูดคุย

<u>การบริหารงาน HR</u>

1. ต้องเชื่อว่านักบริหาร HR เป็น Change Agent ต้องมีการคัดเลือกและใช้กระบวนการในการขับเคลื่อนองค์กร และได้รับความร่วมมือจากลูกน้อง

2. มีระบบที่ดี มีกระบวนการที่ยุติธรรม อาทิการจ่ายเงินเดือน และโบนัสให้ยุติธรรม

3. แรงงานสัมพันธ์เน้นการมีส่วนร่วม ต้องสร้างความมีส่วนร่วม ทำเพื่อองค์กรไม่ใช่ข้างใดข้างหนึ่ง

4. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล แยกกลุ่มที่ยังไม่พร้อมพัฒนา

5. สร้างค่านิยมองค์กรในการขับเคลื่อน วัฒนธรรมองค์กรในแนวเดียวกัน ยกตัวอย่างค่านิยมองค์กรหนึ่งเน้น เรื่องเคารพ ยอมรับ รวดเร็วถูกต้อง ทำงานเป็นทีม และนวัตกรรม โดยวิธีการสร้างค่านิยมให้วิเคราะห์ วิจัยตามความเชื่อ ป

น.ส.อัปสร กฤษณะสมิต ประธานสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย

วิธีการคือการลงลึกกับสภาพปัญหา ใช้วิธีการ Sub Contract มีวิธีคิด ค่านิยม ความเชื่อ ในองค์กรที่นำไปสู่เป้าหมายองค์กรเพื่อความอยู่รอด

การทำงานของ HR กับสหภาพนั้นไม่ได้ต่างกัน แต่ HR มีหน้าที่ที่ต้องโดนสั่งให้ทำตามนโยบาย แต่สหภาพไม่ได้โดนสั่ง ดังนั้น HR + สหภาพ ก็คือคนเดียวกันได้

ยกตัวอย่างเรื่องการไม่เชื่อฟังผู้ใหญ่โดยไม่คิด ต้องปรับไปสู่แนวคิดว่า ทำเพื่ออะไร ทำอย่างไร และเรามีส่วนร่วมอย่างไร เน้นการสร้างจิตสำนึกให้คนมีส่วนร่วมอย่างเรา สร้างความยุติธรรม ความสุจริตในองค์กร ไม่เอาเปรียบกัน

สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย เริ่มต้นเมื่อปี พ.ศ.2543 และจัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2549 มีพันธกิจคือ เป็นคณะกิจการสัมพันธ์ ดูแลลูกจ้างและสวัสดิการ

การทำให้เกิดสหภาพแรงงานเป็นเรื่องยากเนื่องจากคนไม่เข้าใจว่ามีทำไม ดังนั้นการมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีต้องประสบกับตัวเอง และสามารถใช้กับตัวเองด้วย ทำอย่างไรให้ฝ่ายแรงงานสามัคคีกัน อาทิ การแก้ไข พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์

นายอนันต์ บวรเนาวรักษ์ ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

จากสถานการณ์ที่เป็นข้อพิพาท ข้อขัดแย้ง เน้นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ จะทำให้ข้อเรียกร้องจะลดลงไม่ถึง 1% สถานการณ์ที่มีจะเกิดขึ้นน้อย นำสู่การมีข้อจำกัดที่มากขึ้น

เรื่องข้อพิพาท ข้อขัดแย้ง เป็นเรื่องปกติ จะแก้ไขจัดการอย่างไร ไม่ควรมีการนัดหยุดงาน หรือการก้าวล่วงการทำงานเกิดขึ้น

สำนักแรงงานสัมพันธ์มีหน้าที่สร้างระบบให้แข็งแรง โดยใช้ระบบหุ้นส่วน การคัดกลยุทธ์ และการคัดเลือกสถานประกอบการ และผู้ประกอบการดีเด่นเป็นตัวอย่าง

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์
วันจันทร์ที่ 15 มกราคม 2018 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันจันทร์ที่ 15 มกราคม 2018 เวลา 16:10 น.

มาตรการในการแก้ไขปัญหา จะให้นายจ้างและลูกจ้างได้พูดคุยกัน การรับฟังปัญหาและเฝ้าระวังปัญหา แต่สิ่งที่พบคือสถานประกอบการให้โอกาสในการพูดคุยน้อยมาก ควรจัดให้มีเวทีในการพูดคุยกัน มีระบบทวิภาคี มีการจัดตั้งและรับรองรายบุคคล ช่วยผลักดันและสร้างความสันติสุขและสงบสุข และนำไปสู่การผลักดันคนรุ่นใหม่ในการทำงานได้อย่างเห็นผลและเป็นธรรม

<u>การร่วมแสดงความคิดเห็น</u>

1. ควรมีการสอบวุฒิบัตรก่อนทำงานได้ คุณสมบัติคนที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทควรมีแนวคิดและทฤษฎีการจัดการความขัดแย้ง ไม่ได้เอาเรื่องการจัดการเรียนรู้มาใช้ ทุกคนต้องเข้าใจเรื่องนี้ดี

2. อย่าฟังแต่ฝ่ายเดียว ต้องรู้วิธีการทำงานในการแก้ไขปัญหา Maximize Profit ต้องหาความเป็นธรรมให้ได้ การพิจารณาความดีความชอบ มาตรการการลงโทษต้องมีมาตรฐาน เพราะความขัดแย้งส่วนใหญ่เกิดจากความไม่เป็นธรรม ถ้าไม่สามารถแก้ไขได้จะทำให้การเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 เป็นไปได้ยาก

3. การแยกหน้าที่ในการแก้ไขปัญหา การมีระบบรองรับในการจัดการปัญหาต่าง ๆ การพัฒนาและส่งเสริมแรงงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อสร้างจิตสำนึกในการทำงานและสร้างระบบที่เป็นธรรม

ตอบ

- การประเมินที่นำมาใช้นั้นเป็นเพียงการประเมินเท่านั้น ไม่ได้เป็นการวัด การเอาเครื่องมือมาใช้ถ้าไม่รู้ข้อบกพร่องอาจเป็นปัญหา เครื่องมืออาจมีการเบี่ยงเบนได้เนื่องจากความคิดคน และไม่ได้ช่วยได้ 100 % แต่ยังดีกว่าไม่ไม่เครื่องมือ

- Good Governance ใช้เพื่อเจรจาทั้งฝ่ายนายจ้างแรงลูกจ้าง การสร้างความเป็นธรรม เข้ามาช่วยในการพัฒนากฎระเบียบ สนับสนุนให้บริษัทมีธรรมาภิบาล จะช่วยทำให้การบริหารงานง่ายขึ้น

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์
วันจันทร์ที่ 15 มกราคม 2018 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันจันทร์ที่ 15 มกราคม 2018 เวลา 16:10 น.

สรุปการสัมมนา

โดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

1. ควรมองถึงการ Move จาก Micro ไปสู่ Macro หมายถึง Globalization ด้วย เพราะหลายคนมีบทบาทในระดับชาติและระดับข้ามชาติ จึงต้องผนึกกำลังกันเพื่อช่วยสังคม เศรษฐกิจการเมือง ประชาธิปไตย หมายถึง ความภาคภูมิใจที่มี Impact ต่อสังคมด้วย

2. ให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาคิดว่าได้อะไรจาการพูดในวันนี้มาคนละ 2 ประเด็นที่โดนใจ

3. การร่วมมือกันที่จะเดินหน้าต่อไป อยากให้มีคณะทำงานเกิดขึ้น

4. Impact ที่เกิดขึ้นในวันนี้ น่าจะทำงานต่อเนื่อง ต่อเนื่อง และต่อเนื่อง ถ้าจะเป็นองค์กร Impact ในอนาคตต้องทำการบ้านมากขึ้น

5. น่าจะมี Working Group

เรื่องทรัพยากรมนุษย์และแรงงานสัมพันธ์เป็นสงครามยืดเยื้อ ต้องสร้าง Impact ให้ทรัพยากรมนุษย์มีมูลค่าเพิ่ม ต้องผนึกกำลังสร้าง Synergy

บันทึกนี้เขียนที่ GotoKnow โดย ศ.ดร. จีระ หงส์ลดารมภ์ ใน Chira Academy