



How To

ผศ. ดร.ประพันธ์ ชัยกิจจตุราใจ
ผอ.หลักสูตร MS HRM มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตพญาไท

อาเซียน บังเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน



สวัสดีผู้อ่าน How To เดือนเมษายนทุกท่านครับ บทความนี้ผมขอต่อ ยอดจากการบรรยาย หัวข้อ “ความท้าทายของผู้บริหารกับการจัดการความหลากหลายในอาเซียน” เมื่อปลายเดือนมีนาคมที่ผ่านมา โดยคุณพงษ์เดช ศรีวิชัยประดิษฐ์ นักทรัพยากรมนุษย์ดีเด่นแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2552 หนึ่งในผู้สอนหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตพญาไท

เราจะเห็นกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก จากภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นในช่วงที่ผ่านมา เช่น เหตุการณ์แผ่นดินไหว ที่ เฮติ, ชิลี,

นิวซีแลนด์ จนเกิดแผ่นดินไหวครั้งรุนแรงเมื่อ 11 มีนาคม ที่ญี่ปุ่นทำให้เกิดคลื่นยักษ์สึนามิ พัดถล่มเกาะญี่ปุ่น ผู้คนตายเป็นจำนวนมาก

ลูกลมไปถึงเตาปฏิกรณ์นิวเคลียร์

จนกระทั่งวันที่ 24 มีนาคม เวลา 20.55 น. เกิดแผ่นดินไหวขึ้นที่พม่า สร้างแรงสั่นสะเทือนไปทั่วจังหวัดทางภาคเหนือของไทย แม้กระทั่งผู้คนที่อยู่บนตึกสูงในกรุงเทพมหานครก็รับรู้ถึงแรงสั่นสะเทือนได้ จนผู้อยู่ในเหตุการณ์ถึงกับเอ่ยว่า “แผ่นดินไหวที่พม่าครั้งนี้กรุงเทพฯ สามารถรับรู้แรงสั่นสะเทือนได้ชัดเจนที่สุด รวมทั้งดินฟ้าอากาศในช่วงมีนาคมควรจะร้อนจัดตั้งเช่นหลายปีที่ผ่านมา กลับกลายเป็นว่าอากาศหนาวเย็น อีกทั้งยังมีฝนตกด้วย”

ในสองช่วงทั้งกลางเดือนและปลายเดือนทางภาคใต้ควรร้อนแต่กลับมีฝนตกมากมายอย่างต่อเนื่องจนน้ำท่วมหลายจังหวัด ดินโคลนถล่ม มีผู้เสียชีวิต สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้คนที่รู้สึกว้ากภัยพิบัติเป็นเรื่องใกล้ตัว ผู้คนจำนวนไม่น้อยเริ่มหันมาศึกษาเรียนรู้ภัยพิบัติที่เกิดขึ้นในรูปแบบต่างๆ เพื่อวางแผนเตรียมความพร้อมรับมือ

เปรียบกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกจากการที่ประเทศต่างๆ เกิดการรวมตัวกันในระดับภูมิภาค เพื่อช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในภูมิภาคนั้นๆ เช่น รวมตัวเป็นกลุ่มเศรษฐกิจที่สำคัญในภูมิภาคต่างๆ ของโลก ได้แก่ สหภาพยุโรป (EU), เขตการค้าเสรีแห่งทวีปอเมริกา (FTA), เขตการค้าเสรีอเมริกาเหนือ (NAFTA), กลุ่มตลาดร่วมอเมริกาใต้ตอนล่าง (MERCOSUR), กลุ่มประชาคมแอนเดียน (Andean Community), ประชาคมเพื่อการพัฒนาแอฟริกาตอนใต้ (SADC), สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN) ดังนั้นแนวโน้มการเรียกชื่อเป็นรายชื่อประเทศจะค่อยๆ ลดลงไป โดยจะถูกเรียกชื่อเป็นรายชื่อภูมิภาคเพิ่มขึ้น

สำหรับ ASEAN หรือ อาเซียน มีประเทศต่างๆ ในภูมิภาครวมตัวกัน 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย, อินโดนีเซีย, มาเลเซีย, ฟิลิปปินส์, สิงคโปร์, บรูไน, เวียดนาม, ลาว, พม่า และ กัมพูชา รวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN COMMUNITY) โดยเสาหลักของประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 3 เสาหลัก ได้แก่

- **การเมืองความมั่นคง ASC** : ASEAN Security Community
- **เศรษฐกิจ AEC** : ASEAN Economic Community
- **สังคมวัฒนธรรม ASCC** : ASEAN Socio-culture Community

ด้วยหนึ่งวิสัยทัศน์ หนึ่งเอกลักษณ์-อัตลักษณ์ หนึ่งประชาคม “One Vision, One Identity, One Community” ทำให้เกิดโอกาสการดำเนินการลงทุน และเป็นฐานการผลิตเดียว โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

“ ดังนั้นผู้บริหารที่ต้องเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร คงต้องเรียนรู้ แบบรู้เขา รู้เรา คือเรียนรู้ถึงภาษา วัฒนธรรม ประเพณี และวัฒนธรรมของคนต่างชาติที่เข้ามาทำงานในองค์กร ”

- **กลุ่มที่มีทรัพยากร (วัตถุดิบ แรงงาน) :** สมาชิกใหม่ 4 ประเทศ คือ กัมพูชา ลาว พม่า และ เวียดนาม
- **กลุ่มที่เป็นฐานการผลิต :** อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ ไทย
- **กลุ่มที่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยี :** สิงคโปร์ มาเลเซีย ไทย

นอกจากนี้ยังมีประเด็นความท้าทายจากการเคลื่อนย้ายแรงงานซึ่งจริงๆ แล้วประเด็นนี้มีให้เห็นมานานแล้ว จากการที่งานบางงานในประเทศไม่สามารถหาคนไทยทำได้ หรือคนไทยไม่ทำ จึงต้องหากคนจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า ลาว กัมพูชา มาทำ รวมทั้งยังจ่ายค่าจ้างถูกกว่าให้คนไทยทำ จึงเห็นมีคนจากประเทศเหล่านี้มาทำงานในประเทศอย่างแพร่หลาย เป็นแรงงานต่างด้าว ทั้งที่ลักลอบหลบเข้าเมืองมาและเข้ามาอย่างถูกกฎหมาย ทางหน่วยงานราชการจึงเรียกให้มาขึ้นทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมาย

ปรากฏการณ์แรงงานต่างด้าวเป็นการเกิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งเดิมที่ตั้งเป้าว่าจะเกิดขึ้นภายใน ค.ศ. 2020 เปลี่ยนมาเป็นภายใน ค.ศ. 2015 ทำให้รู้สึกว้ากอาเซียนเป็นเรื่องใกล้ตัว เป็นการเร่งให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีเพิ่มมากยิ่งขึ้น เนื่องจากค่าจ้าง ค่าตอบแทนในแต่ละประเทศของอาเซียนมีความแตกต่างกันมาก ดังนั้นค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ถูกกว่าในประเทศพม่า ลาว กัมพูชา และ

เวียดนาม จะทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเหล่านี้ไปสู่ประเทศที่เจริญกว่าและมีความสามารถในการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนได้สูงกว่าตามไปด้วย

ดังนั้นผู้บริหารที่ต้องเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร คงต้องเรียนรู้ แบบรู้เขา รู้เรา คือเรียนรู้ถึงภาษา วัฒนธรรม ประเพณี และวัฒนธรรมของคนต่างชาติที่เข้ามาทำงานในองค์กร เหมือนที่คนต่างชาติมาทำงานในไทยพูดภาษาไทยได้ รู้ชนบทรอบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมของคนไทย (เพราะที่พบเห็นเป็นแต่เขารู้เรา แต่เราไม่รู้เขา)

สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความหลากหลายของพนักงาน (Workforce Diversity) ในองค์กร รวมไปถึงผู้บริหารจะจัดการความหลากหลาย (Managing Diversity) ที่เกิดขึ้นนี้อย่างไร นอกจากนี้ยังมีกฎกติกาพื้นฐานด้านการทรัพยากรมนุษย์ในอาเซียน กฎหมายแรงงานพื้นฐานของประเทศต่างๆ ในอาเซียน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยเพื่อการพัฒนาประเทศ ทั้งความเสี่ยง ปัญหาของแรงงานต่างด้าวและการเข้าถึงบริการสาธารณสุขของแรงงานต่างด้าวอีกด้วย

ซึ่งมองในมุมมองคนต่างชาติเข้ามาทำงานในองค์กรไทย ในมุมมองกลับกันเป็นโอกาสของคนไทยที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนเก่ง คนมีฝีมือที่จะถูกผู้ประกอบการต่างชาติดึงตัวไปร่วมงานในต่างประเทศด้วยค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่สูงใจมากกว่า เป็นอีกมุมมองที่เจ้าของกิจการ ผู้ประกอบการคนไทย และผู้บริหารจะต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยมีนโยบายกลยุทธ์ในการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) ให้อยู่กับองค์กร ป้องกันปัญหาสมองไหล

สำหรับผู้บริหารที่ต้องเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การเปลี่ยนแปลงจากอาเซียนนี้คงเป็นเรื่องใกล้ตัวเข้ามาทุกที สำหรับผู้สนใจสามารถมาศึกษาเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ฉบับปรับปรุงใหม่ มหาวิทยาลัยศรีปทุม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่กำลังจะเกิดขึ้นอย่างเต็มรูปแบบภายใน พ.ศ. 2015 นี้ [e](#)