



วันที่ 6-20 มิถุนายน 2557

ถึงคสช.
ปฏิรูปคุณธรรม จริยธรรม
จึงจะปรองดองได้
Back to basis



ที่มา : คอลัมน์ “บทเรียนจากความจริงกับ ดร.จีระ” หน้า 5
หนังสือพิมพ์แนวหน้าฉบับวันเสาร์ที่ 7 มิถุนายน 2557

ถึงคสช. ปฏิรูปคุณธรรม จริยธรรมจึงจะปรองดองได้ Back to basis

ผมขอขอบคุณท่านผู้อ่านที่ติดตามบทความของผมเรื่องทหารส่วนมากเป็นลูกชานา มาช่วยชานาทันเวลา มีคนแชร์และกล่าวถึงมากมาย

ข่าวดีก็คือ อย่างน้อยอีก 2 อาทิตย์เงินอีก 5 หมื่นล้านประมวลจากธนาคารออมสินก็คงจะถึงมือชานาอีก หลายแสนครอบครัวจะได้มีเงินไปลงทุนผลิตข้าวฤดูใหม่ซึ่งกำลังจะเริ่มขึ้น การจับจ่ายใช้สอยของประชาชนจะมีมากขึ้น

ระบบทักษิณนั้นเมื่อมีปัญหาคิดแต่ตัวเองว่าจะรักษาอำนาจการเมืองอย่างไร ไม่มีคำว่าเสียสละ นำเสรีามก ตกทุนทางจริยธรรม แต่ได้ทุนความโลภมาเต็มๆ

ข่าวดีอีกอย่างก็คือ นอกจากบทความของผมสามารถตีพิมพ์ได้โดยไม่มีการหยุด รายการโทรทัศน์ทั้ง 2 รายการ คือ รายการคิดเป็นก้าวเป็นกับดร.จีระ และ รายการสู่ประชาคมอาเซียน รายการวิทยุ Human Talk FM 96.5 ก็ออกได้ตามปกติ ชีวิตของผมก็ยังคงทำงานตามปกติ แต่มีความสุขที่ประเทศของเรามีกลุ่มผู้หวังดีต่อชาติ(คสช.)มาแก้ปัญหา แต่ปัญหาของชาติก็ต้องระวัง เพราะอาจจะมีปัญหาติดตามมา

จึงขอฝากคสช.ว่า ส่วนที่ดีก็เดินหน้าไปพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศ อย่าปิดหู ปิดตาประชาชน ต้องมุ่งแก้ปัญหาหลักที่เป็นอันตรายต่อชาติ คือ ทุนนิยมสามานย์ที่เกิดขึ้นในสังคมไทยมากกว่า 10 ปี ได้สร้างค่านิยมผิดๆ เช่น รวยมีความสำคัญแต่ได้มาอย่างไรยังไม่มีการสนใจนัก

ดังนั้นผมคิดว่าที่จะฝากให้คสช.ช่วยดูก็คือเรื่องการปฏิรูปค่านิยมพื้นฐาน(Basics) เช่น คุณธรรม จริยธรรมของคนไทยอย่างไร การบริหารการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ควรจะวางรากฐานไว้เพราะต้องใช้เวลาตั้งแต่วันที่ 22 พฤษภาคม 2557 ที่ยึดอำนาจผมยังเห็น

- ช่อง 3 ก็ยังมีรายการของคุณสรยุทธ้ออกอากาศ มอมเมาประชาชนทำเพื่อเงินเท่านั้น
- ละครน้ำเน่าก็ยังออกอากาศเหมือนเดิม แกรมยังออกช่อง 5 ช่อง 7 ด้วย ซึ่งก็เป็นช่องเดียวกับทหาร
- แกรมในละคร พระเอกต้องขับรถราคา 20 ล้าน ซึ่งก็ไม่ทราบว่าต้องแสดงความร่ำรวยเพื่ออะไร แต่ไม่เคยถามว่าได้เงินมาจากไหน
- จี๊ซ่าของทักษิณในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และในกระทรวงหลายๆแห่งก็ยังไม่ได้นำจัดออกไป รออะไร?

ผมจึงขอให้คสช.ช่วยดูแลเรื่องคุณธรรม จริยธรรม โดยเฉพาะให้กลับมานั้น Back to basics คือปรับค่านิยมให้ได้ซึ่งน่าจะสำคัญพร้อมกับการปฏิรูปด้านอื่นๆอาจจะทำได้พร้อมๆกัน แต่ถ้าพื้นฐานไม่ดีทุกอย่างก็อาจจะกลับมาสู่สภาพเดิมก็ได้ การยึดอำนาจก็อาจจะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เพราะระบอบทักษิณทำทุกอย่างเพื่อสร้างความแตกแยกในสังคมไทยและทำลายคุณธรรมจริยธรรมตลอดเวลาโดยใช้เงินเป็นตัวต่อ

การดำรงชีวิตของผู้นำคสช.อย่างเรียบง่ายและประหยัดก็น่าจะเป็น Role model ที่ดี เพราะทหารส่วนมากก็มาจากภาคชนบทอยู่แล้ว ดังนั้นการสร้างค่านิยมใหม่ๆให้เห็นวัตถุนิยมน้อยลง แต่จะเห็นความดีมากขึ้น น่าจะเป็นแนวทางและสร้างประโยชน์ได้มากที่สุด

อาทิตย์นี้ผมได้รับเชิญเป็นองค์ปาฐกที่มาเลเซีย ซึ่งเป็นการประชุมระหว่าง 2 มหาวิทยาลัยคือ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และ National Defence University of Malaysia

ผมภูมิใจที่มีโอกาสได้ทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ซึ่งผมเป็นกรรมการสภาอยู่ในปัจจุบัน และมีโอกาสทำงานให้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์หลายๆด้าน

อาทิตย์ที่แล้วเริ่มการสร้างผู้นำทางการแพทย์อีก 200 คน

อาทิตย์นี้ จะไปพูดในนามมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง Unity in Diversity: Challenges in New Millennium ซึ่งผมได้ยกตัวอย่างให้เห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญมากเพราะ

-Diversity จะเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ดูตัวอย่างสังคมอเมริกา –หากไม่เข้าใจบทบาทของคนเอเชีย ผู้อพยพจากเชื้อสายสเปน หรือ คนผิวดำบทบาทผู้หญิงก็จะมีปัญหามากขึ้น

-ในประเทศไทย ความเข้าใจว่า ภาคแต่ละภาคแตกต่างกัน เช่น ภาคอีสานแตกต่างจากภาคใต้เป็นต้น หรือบทบาทของชนกลุ่มน้อย บทบาทชาวอิสลามในประเทศไทยไม่ใช่เฉพาะ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยเฉพาะ คนรุ่นใหม่กับคนรุ่นเก่า

- ระดับ Micro –กับการที่มีแรงงานหลายกลุ่มคิดไม่เหมือนกัน

-หรือระดับชุมชนที่มีความคิดแตกต่างกัน เพราะถูกปลุกกระดมด้วยวิทยุชุมชน

ผมได้เสนอไปว่า การแก้ปัญหาการขัดแย้งเรื่อง Diversity น่าจะมีหลายวิธี

-ค้นหาตัวเองว่า มีความเข้าใจในความหลากหลายอะไรบ้าง ประสบการณ์แต่ละคนเป็นอย่างไร

ยกตัวอย่าง Obama หลายเรื่องอาจจะยังไม่สำเร็จ แต่เรื่องการบริหาร Diversity เขาเก่ง ทำได้ดี เช่น เพราะ พ่อผิวดำ แม่ผิวขาว เคยมีชีวิตตอนเด็กอยู่ที่อิน โคนีเซียเป็นต้น ดังนั้นคนรุ่นใหม่ต้องเรียนหนังสือแบบกว้าง นอกห้อง อยู่กรุงเทพ ก็ไปเรียนรู้คนต่างจังหวัดด้วย เข้าใจความยากจน และความเหลื่อมล้ำ

-สอง ใช้ปรัชญาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” การแก้ปัญหาภาคใต้ ใช้กำลังทหารยังไม่พอ แถมยังเป็นทหารมาจากภาคอีสานซึ่งขาดความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมและภาษาของภาคใต้ ทำให้แก้ปัญหา Diversity ได้ไม่สำเร็จ

-สาม เรื่องทุนมนุษย์ของเราก็สำคัญ ต้องมีความเข้าใจเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและต้องมีปัญญา คือใฝ่รู้ อยู่ตลอดเวลา

และประเด็นสุดท้าย ต้องอดทนเรื่องบริหาร เรียนรู้ สร้างความเข้าใจตลอดเวลาเรื่อง Diversity

สุดท้ายต้องสร้างความเสมอภาค (Equality) และบริหารบริหารความหลากหลายด้วยแนวคิดของผมคือ Diversity และ Respect

หวังว่า คนไทยได้ปรับตัวให้เข้าใจ Diversity มากขึ้นเพื่อไปสู่ Unity มากกว่า สร้าง Conflict จากการพูดของผมที่ประเทศมาเลเซียอาทิตย์ที่ผ่านมา



คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) นำโดยพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา
หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.)






คณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) นำโดยพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา
หัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.)



ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ได้รับเชิญเป็นองค์ปาฐกที่มาเลเซีย เมื่ออาทิตย์ที่ผ่านมา
ซึ่งเป็นการประชุมระหว่าง 2 มหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และ
National Defence University of Malaysia

ศ.ดร. จีระ หงส์ลดารมภ์

ติดตามสื่อเพื่อการพัฒนาความรู้ และติดต่อทางปัญญา กับ Chira Academy's Medias

	<p><input type="checkbox"/> ติดตามชมรายการโทรทัศน์ คิดเป็น..ก้าวเป็น.. กับ ดร.จีระ ทาง TGN ออกอากาศทุกวันพฤหัสบดี เวลา 21.00-21.25 น. สนใจ VCD รายการ (ตอนละ 120 บาทพร้อมค่าส่ง) โทร. 081-207-2255</p>
	<p><input type="checkbox"/> ติดตามชมรายการโทรทัศน์ รู้... ประชามออาเซียน ทาง NBT ออกอากาศวันศุกร์สัปดาห์ที่ 4 ของเดือน เวลา 13.05-13.30 น.</p>
	<p><input type="checkbox"/> ติดตามฟังรายการวิทยุ Human Talk ทุกเช้าวันอาทิตย์ เวลา 06.00 – 07.00 น. ที่คลื่น 96.5 หรือทางอินเทอร์เน็ต</p>

ขอขอบคุณผู้สนับสนุนร่วมสร้างสรรค์รายการอย่างดียิ่งเสมอมา





รายงานข่าวกิจกรรม

ในวันที่ 22 พฤษภาคม 2557 ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์ได้รับเกียรติจากสมาคมส่งเสริมการค้าอาเซียนในฐานะที่ปรึกษาภาคีสถิตให้เป็นตัวแทนกล่าวต้อนรับคณะ ISA จากประเทศจีนที่มาร่วมงาน "2014 Thailand International Forum on Solid State Lighting"



ในงานนี้ ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ ได้มีโอกาสวางแผนร่วมงานกับ Ms.Wu Ling ประธาน ISA และให้เกียรติเชิญ ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ ร่วมงานในด้านพลังงาน ณ ประเทศจีน



โครงการวิจัยแนวทางการกำกับดูแลกิจการกระจายเสียงบริการชุมชนในประเทศไทยให้เป็นไปตามกฎหมาย

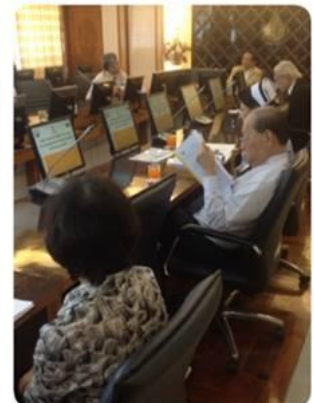
ในวันที่ 22 พฤษภาคม 2557 ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์ได้นำคณะวิจัยไปสัมภาษณ์พันตำรวจเอกทวิศักดิ์ งามสง่าในการทำโครงการวิจัยแนวทางการกำกับดูแลกิจการกระจายเสียงบริการชุมชนในประเทศไทยให้เป็นไปตามกฎหมาย



ในวันที่ 26 พฤษภาคม 2557 ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์ได้นำคณะวิจัยไปสัมภาษณ์คุณฐากร ตัณฑสิทธิ์ เลขานุการ กสทช. ในการทำโครงการวิจัยแนวทางการกำกับดูแลกิจการกระจายเสียงบริการชุมชนในประเทศไทย ให้เป็นไปตามกฎหมาย



ในวันที่ 29 พฤษภาคม 2557 ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ได้รับเชิญจากรศ.นพ.สุธรรม ปิ่นเจริญ คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ไปร่วมกิจกรรมประชุมสำรวจและระดมความคิดเห็น (Pre-Planning) โครงการพัฒนาผู้นำเพื่ออนาคต



ในวันที่ 5 มิถุนายน 2557 ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์นำคณะกรรมการ ที่ปรึกษา และเจ้าหน้าที่มูลนิธิพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศกราบอวยพรเนื่องในวันคล้ายวันเกิดท่านชวรัตน์ ชาญวีรกูล อดีตประธานมูลนิธิฯ คนที่ 3 ผู้เป็นที่เคารพรักของชาวมูลนิธิฯ ปีนี้ท่านมีอายุครบ 77 ปี แต่ท่านยังแข็งแรงมาก และไม่หยุดการเรียนรู้ ท่านเป็นผู้ก่อตั้ง Sino - Thai Engineering ตั้งแต่ท่านอายุ 25 ปี จนถึงวันนี้บริษัทเติบโตมั่นคงมาถึง 52 ปีแล้ว นับว่า ท่านเป็นตัวอย่างของผู้นำนักบริหารที่ดีมากๆ สำหรับคนรุ่นหลัง และมีปรัชญาชีวิตที่น่าศึกษา



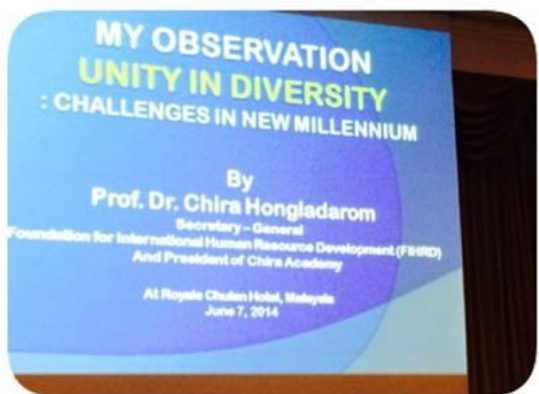
ในวันที่ 6 มิถุนายน 2557 ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์เดินทางมาประเทศมาเลเซีย เพื่อมาเป็นองค์ปาฐกในการ ประชุมวิชาการระดับนานาชาติด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็น โครงการความร่วมมือระหว่างคณะศิลป ศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และ Faculty of Defence Studies and Management, Universiti Pertahanan National ประเทศมาเลเซีย จัดงานนี้ขึ้นมาเป็นครั้งที่ 6 แล้ว

ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์และตัวแทนจาก มอ. คือ ผศ.ดร.มาลี สบายยิ่ง รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา และ รศ.ดร. ธัญญา ชีระมณี รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มอ. ได้เข้าเยี่ยมชมการวะท่านอุปทูตเสาวลักษณ์ ชัยชูสอน เพื่อหารือเรื่องความร่วมมือด้านการศึกษาระหว่าง มอ. กับมหาวิทยาลัยในมาเลเซีย และยังแลกเปลี่ยน มุมมองเรื่องการเตรียมความพร้อมของมาเลเซียในเรื่องอาเซียน ซึ่งท่านเล่าว่ามาเลเซียมีความพร้อมกว่าประเทศไทย

มากเพราะคนมาเลเซียมีความเข้มแข็งทางด้านภาษา ทั้งภาษาอังกฤษและภาษาจีน ช่วงเย็นเป็นงานเลี้ยงอาหารค่ำและพิธีเปิดงานการประชุมฯ ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการของมาเลเซียมาเป็นประธานในพิธี และซึ่งท่านก็เน้นเรื่องความหลากหลายที่ลงตัวในประเทศมาเลเซีย ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.อดิศา แซ่เตียว คณบดีคณะศิลปศาสตร์



ในวันที่ 7 มิถุนายน 2557 ศ.ดร.จิระ หงส์ถาวรภักดิ์ได้รับเกียรติเป็นองค์ปาฐกหัวข้อ Challenges in New Millennium ให้ผู้เข้าร่วมประชุมนานาชาติด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ณ The Royale Chulan Kuala Lumpur





รายการวิทยุ Human Talk

รายการ Human Talk ออกอากาศวันอาทิตย์ที่ 18 พฤษภาคม 2557

ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์ ได้เล่าเกี่ยวกับรางวัลคุณภาพ (Quality Award) ประเทศไทยมีการให้รางวัล Thailand Quality Award ในระดับเอกชน รัฐวิสาหกิจด้วย หนึ่งสัปดาห์ก่อนหน้าที่ออกอากาศนี้ ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์ได้รับเชิญเป็น Assessor ประเมิน แต่การประเมินครั้งนี้เป็นการประเมินธุรกิจเอกชน บางครั้งก็จะประเมินราชการและรัฐวิสาหกิจด้วย อย่างรัฐวิสาหกิจเรียกว่า Six Sigma, SEPA กระทรวงการคลังทำหน้าที่นี้ แต่อันนี้เป็นโครงการอยู่ที่ศูนย์เพิ่มผลผลิต ของกระทรวงอุตสาหกรรม ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์ได้รับเชิญให้บรรยายช่วงเช้ามีค เป็นเวลา 1 ชั่วโมงแก่ผู้ประเมินภาคเอกชน 60 คน ไปเข้าค่ายที่มวกเหล็ก แสดงว่า เวลาอื่น เขาคงทำ Workshop กัน ค่ายการประเมินของสถาบัน Quality Award น่าสนใจ เวลาพูดถึงคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์ จะมองไปที่จุดสุดท้ายของธุรกิจ ธุรกิจมีอย่างน้อย 4 อย่าง

1. ต้องมีคุณภาพ
2. ต้องมีความเป็นเลิศ
3. ต้องมีมาตรฐาน
4. ต้อง Benchmark กับคนอื่นได้ ทำสิ่งนี้แล้วสามารถเปรียบเทียบกับเขาได้อย่างไร
5. ต้องมีกรณีตัวอย่างที่เรียกว่า Best Practice

ทั้ง 5 เรื่อง ถ้าไม่มีทุนมนุษย์ ก็ไม่ได้อะไรสักอย่าง

ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์ ได้ให้ข้อเสนอแนะ 3 เรื่องใหญ่คือ

-คนไม่เหมือนกับเงิน โครงสร้างพื้นฐาน การตลาด แต่เป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน เพราะฉะนั้นก่อนที่จะศึกษาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ CEO ในบริษัท คนที่เป็นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ คนที่อยู่ในสาขาอื่นเช่น การเงิน การตลาด ต้องถามตนเองว่ามีความเข้าใจ Capacity ความสลับซับซ้อนของมนุษย์หรือไม่ เวลาถามมนุษย์ต้องมอง ทั้งข้างนอกและข้างใน ต้องติดตามอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน อันแรก ถ้าจะประเมิน อย่าประเมินเฉพาะปริมาณ วันนี้ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์เคยช่วยทรিস เขามักจะไปดูองค์กรที่ประเมินว่า มีแผนพัฒนาบุคลากรหรือไม่ ถ้ามี ก็ให้คะแนน มีแผนก็ดีกว่าไม่มี แต่มีแล้วทำสำเร็จหรือไม่ ต้องการวัดผลทรัพยากรมนุษย์จาก Quality ไปสู่มาตรฐานแล้ว ควรไปสู่ V: Value ให้มันสูงขึ้น แต่ก่อนนี้เรามีมูลค่าเพิ่ม (Value Added) ต่อไปนี่จะมีมากกว่า Value Added มันมี Value Creation เหมือนไอแพด ไอโฟน เน้นไปที่ Value Creation มูลค่าขึ้นมหาศาล ตอนหลังมี Value Diversity คือ การนำความหลากหลายของคนในองค์กรนำความหลากหลายของวัฒนธรรม ประเทศในอาเซียนมา เช่น ถ้าเราเข้าไปทำงานกับพม่า ความหลากหลายของคนใน 2 ประเทศไม่เหมือนกัน

ถ้าเราสามารถบริหารจัดการมันได้ ก็สามารไปสู่มูลค่าที่เพิ่มขึ้นได้ อยากให้มองเรื่องการปลูกคือศักยภาพของคนในองค์กร ต้องมี Basics ก่อนคือคุณธรรม จริยธรรมแล้วคิดเป็น วิเคราะห์เป็น แล้วไปสู่ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม เวลาเข้าไปในองค์กร อย่างมองศักยภาพของคนแต่ความคิดสร้างสรรค์อย่างเดียว ต้องดูว่าเรามีพื้นฐานที่ต้องการอยู่กับองค์กรและทำให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างความยั่งยืนหรือไม่ คุณภาพของคนเหมือนขึ้นบันได ถ้าไม่มีบันไดขั้นที่ 1 แล้วกระโดดไปที่บันไดขั้นที่ 5 อยากจะเป็น Steve Jobs ทันที แต่พอร่วงแล้ว ก็ไม่เสียภาษีสังคมก็อยู่ไม่ได้

-ประเด็นที่สอง การบริหารคนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะคนหายใจได้ คิดได้ โกรธได้เกลียดได้ ต้องถามเขาว่า เขาต้องการงานให้เราหรือไม่ โดยทั่วไป ถ้าองค์กรใดให้เกียรติมนุษย์ซึ่งกันและกัน ยกย่องมนุษย์ซึ่งมากหรือน้อย จากนั้นมนุษย์ทุกคนก็มีศักดิ์ศรีซึ่งสำคัญที่สุด ในอดีต ผู้จัดการบริหารงานบุคคลเห็นแรงงาน ไร้ฝีมือ ก็ดูถูกเขาและปฏิบัติต่อเขาแบบคนไร้ค่า ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์ ยุคต่อไป สำคัญที่สุดคือไม่ว่าจะอยู่ตรงไหนขององค์กร การปลูกทุนมนุษย์ มีคุณธรรม จริยธรรมและก็มีความคิดสร้างสรรค์เป็นเรื่องสำคัญ ในขณะที่เดียวกันต้องบริหารจัดการเขาด้วยความเข้าใจว่าแต่ละคนต้องการอะไร ตอนนี้ เรามีแรงงานผู้หญิงในธุรกิจมากมาย สิ่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล HR และ CEO ต้องถามเขาว่า ชีวิต ครอบครัวและงานไปกันได้ไหม มี Work-Life Balance ไหม บางคนปฏิบัติต่อแรงงานว่าต้องมีเป้าหมาย ต้องมี KPI ถ้าทำไม่ได้ ก็ปลดออก มนุษย์อยู่ไม่ได้เพราะอยู่ในสิ่งสำคัญที่สุดคือความสมดุลในการดำรงชีวิต

-ประเด็นสุดท้ายคือ HR Execution แม้เรามีแผนงานและคน มีแรงจูงใจแล้วทำสำเร็จหรือไม่ เวลาคนนำไปปฏิบัติแล้วมีอุปสรรคมากคือ

1. วัฒนธรรมองค์กรที่ขัดแย้งกับการพัฒนาคน บางคนบริหารคนแบบ Command and Control มีการควบคุมคนมาสายไม่ได้

2. การสร้างภาวะผู้นำในองค์กรทุกระดับ

3. การทำงานให้ต่อเนื่อง เพราะพัฒนาคนไม่ต้องทำครั้งเดียว หรือสร้างแรงจูงใจให้ครั้งเดียว

ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ต้องนำความจริงเหล่านี้ไปคิดต่อ คนประเมินแบบเครื่องจักร เทคโนโลยีหรือเงินไม่ได้เพราะเป็นสิ่งมีชีวิต

ควรนำแนวคิด ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์ไปทำเป็นตาราง ปัญหาคือบางสิ่งวัดได้ยาก โดยเฉพาะเรื่องคน เขายังให้น้ำหนักเรื่องคนน้อย แต่ให้น้ำหนักเรื่องการเงินและการตลาด คนกับตลาดและการเงินจะเชื่อมโยงกัน เราก็ต้องพัฒนาคนในสาขาการตลาดด้วย ต้องพัฒนาตั้งแต่พื้นฐาน ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม คนเป็นตัวแปรกำหนดความยั่งยืนขององค์กร ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์มีทฤษฎีทุนแห่งความยั่งยืนอยู่ ต้องมองในระยะยาวด้วย วันนี้ทำไปเพื่อให้คนรุ่นต่อไป ถ้าหลังจากเรา ก็มี Green Economy ท่านทูตฝรั่งเศสทำนายว่า สมัยก็จะกลายเป็นแหล่งเสื่อมโทรม

นอกจากนี้ ศ.ดร.จิระ หงส์คารมภักได้นำเสนอเกี่ยวกับกีฬาว่า กีฬาเกี่ยวกับ Human Talk ถ้าคนเราไม่สนใจกีฬา เราก็ไม่มีสุขภาพที่ดี ศ.ดร.จิระ หงส์คารมภักเคยเป็นนักฟุตบอลที่โรงเรียนเทพศิรินทร์ ทุกวันนี้ก็ยังติดตามกีฬาอย่างใกล้ชิด ทุกวันเสาร์ ศ.ดร.จิระ หงส์คารมภักก็มีรายการ V Sport ในช่อง T Sport 5 นาที ซึ่งนำเสนอเรื่องกีฬาต่างๆ ครั้งหนึ่ง ศ.ดร.จิระ หงส์คารมภักเคยเป็นคอลัมนิสต์ในหนังสือพิมพ์สยามกีฬาด้วย อย่างฟุตบอลโลกที่กำลังจะเกิดขึ้นในครั้งนี้ที่บราซิล อย่างน้อยก็สามารถศึกษาได้หลายเรื่อง ศึกษาว่า หลังจากฟุตบอลโลกจบลง เศรษฐกิจบราซิลจะเสียหายหรือไม่ เพราะมีการลงทุนมหาศาล การลงทุนแบบนี้ ทำตอนที่เศรษฐกิจดี ประเทศบราซิลเป็นประเทศใน BRIC ซึ่งเป็นประเทศเศรษฐกิจเกิดใหม่ (Emerging Economy) ต่อมา BRIC ก็แผ่ลงไปแล้วแบบน่ากลัวมาก ไม่ว่าจะเป็นจีนหรืออินเดียก็แยเลย ตอนที่ประเทศบราซิลขึ้นมา เขาคาดว่า จะขึ้นตลอด จึงไปนำโครงการใหญ่มา 2 โครงการ คือโครงการฟุตบอลโลก กับโครงการโอลิมปิก อย่างกรีซ จัดการแข่งขันโอลิมปิกครั้งเดียวเศรษฐกิจพัง เราก็ต้องติดตามกีฬาอย่างฟุตบอลโลก ศ.ดร.จิระ หงส์คารมภักเคยสอนคนไว้มาก เวลาดูฟุตบอล มักจะถามว่า อังกฤษกับบราซิลแตกต่างกันอย่างไร ส่วนใหญ่คนมักตอบไม่ได้ เพราะคิดว่า บราซิลเล่นฟุตบอลโลกเก่งกว่าและชนะมากกว่า อันที่จริงแล้ว อยู่ที่การเล่นที่เน้นความหลากหลาย หรือเรียกว่า ความคิดสร้างสรรค์ บราซิล สเปน อิตาลีและโปรตุเกสเล่นฟุตบอลไม่เหมือนอังกฤษ คนละสไตล์ ความคิดสร้างสรรค์ ถ้าเน้นเฉพาะด้านวิชาการก็จะน่าเบื่อ กีฬาเห็นได้ชัดว่า ฟุตบอลโลกวันนี้ตัดสินกันด้วยความคิดสร้างสรรค์แล้วต้องประสบความสำเร็จด้วย ไม่ใช่บุกเข้าไปอย่างเดียวแล้วก็ยิงประตูไม่ได้ ศ.ดร.จิระ หงส์คารมภัก เป็นเครื่องดำรงชีวิต คนควรสนใจกีฬาแต่ไม่ควรหมกหมุ่นกับการพนัน คนก็มักจะใช้หนังสือกีฬาที่ตีพิมพ์ออกมาไปประกอบการเล่นการพนัน ต้องดูกีฬาด้วยความสนุกและก็มี ความสนใจในกีฬาอย่างลึกซึ้ง คนมักสนใจกีฬาแต่ไม่ใช่ในลักษณะที่นำมาดำรงชีวิต แต่นำมาใช้ในการพนันมากกว่า ในปัจจุบันนี้ ธุรกิจการพนันขยายไปในระดับโรงเรียนมัธยมศึกษาด้วย เราต้องช่วยกันป้องกัน



ทุกวันพฤหัสบดี
ช่อง TGN เวลา 21.00-21.25 น.

คอลัมน์ รายการ คิดเป็น...ก้าวเป็น กับ “ดร.จิระ” จัดทำขึ้นเพื่อสรุปประเด็นที่น่าสนใจในรายการดังนี้
สำหรับวันพฤหัสบดีที่ 12 มิถุนายน 2557 จะนำเสนอ วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ เรื่องราวของประเทศสวีเดน

ประเทศสวีเดน ตั้งอยู่บนคาบสมุทรสแกนดิเนเวียทางตอนเหนือของทวีปยุโรป

ทิศเหนือติดกับนอร์เวย์และฟินแลนด์

ทิศตะวันออกติดกับอ่าวบอสเนีย

ทิศใต้ติดกับทะเลบอลติก

ทิศตะวันตกติดกับนอร์เวย์

มีกรุงสตอกโฮล์มเป็นเมืองหลวง

ระบบคมนาคมในประเทศสวีเดนนั้น ทั้งด้านการบิน รถไฟใต้ดิน รถโดยสารประจำทางและรถราง มีความทันสมัยและตรงต่อเวลา มีบริการรถไฟและรถโดยสารประจำทางเชื่อมเมืองต่าง ๆ ของสวีเดนอย่างทั่วถึง

สวีเดนเป็นประเทศพื้นที่ทั้งหมด 449,964 ตารางกิโลเมตรซึ่งถือว่ามากที่สุดประเทศหนึ่งในยุโรป แต่มีประชากรเพียง 9.11 ล้านคน จึงทำให้มีตลาดภายในขนาดเล็กและมีระบบเศรษฐกิจแบบพึ่งพาการส่งออก มากกว่าร้อยละ 80 ของสินค้าส่งออก เป็นสินค้าอุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมป่าไม้ กระดาษ เหล็ก อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์อากาศยาน โทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศ การผลิตอาวุธ/ยุทธโปกรณ์ทางทหาร และการผลิตเวชภัณฑ์

ต่อมา สวีเดนเข้าเป็นสมาชิกสหภาพยุโรป European Union หรือ EU แต่ได้ตัดสินใจไม่เข้าร่วมสหภาพเศรษฐกิจและการเงิน (Economic and Monetary Union หรือ EMU) แม้ว่าระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจจะผ่านเกณฑ์ ที่สหภาพยุโรปกำหนดไว้ก็ตาม

ตลาดสินค้าส่งออกสำคัญที่สุดของสวีเดนอยู่ในยุโรปตะวันตก สินค้ามากกว่าครึ่งส่งออกไปยังสหภาพยุโรป สำหรับตลาดส่งออกนอกภูมิภาคยุโรปที่สำคัญของสวีเดน ได้แก่ สหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่น สำหรับในด้านการนำเข้า ประเทศคู่ค้าที่สำคัญที่สุด คือ สหภาพยุโรป นอร์เวย์ และสหรัฐอเมริกา

ในด้านความสัมพันธ์กับประเทศไทยนั้น ได้มีการเจริญสัมพันธ์ไมตรีทางการทูตมาตั้งแต่ พ.ศ. 2411 และมีความสัมพันธ์อันดีในระดับราชวงศ์ไทยและราชวงศ์สวีเดน

ในด้านการค้ากับประเทศไทย เมื่อปี 2555 สวีเดนเป็นประเทศคู่ค้าลำดับที่ 7 ของไทยในกลุ่มประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป และอันดับที่ 33 ของไทยในโลก การค้าไทย-สวีเดน มีมูลค่ารวม 1,504 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ไทยส่งออก 576 ล้านดอลลาร์สหรัฐ นำเข้า 928 ล้านดอลลาร์สหรัฐ

สินค้าส่งออกที่สำคัญของไทยไปยังประเทศสวีเดน ได้แก่ เครื่องรับวิทยุโทรทัศน์และส่วนประกอบ เครื่องใช้ไฟฟ้าและส่วนประกอบ เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ รถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ เครื่องนุ่งห่ม เครื่องซักผ้าและเครื่องซักแห้งและส่วนประกอบ อาหารทะเลกระป๋องและแปรรูป ไม้แปรรูป เครื่องปรับอากาศและส่วนประกอบ เครื่องจักรกลและส่วนประกอบ

ส่วนสินค้านำเข้าจากประเทศสวีเดน ได้แก่ เครื่องจักรกลและส่วนประกอบ เครื่องจักรไฟฟ้าและส่วนประกอบ กระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ ส่วนประกอบและอุปกรณ์ยานยนต์ เหล็ก เหล็กกล้าและผลิตภัณฑ์ สินแร่โลหะอื่น ๆ เศษโลหะและผลิตภัณฑ์ เยื่อกระดาษและเศษกระดาษ

การลงทุนจากสวีเดนมีอัตราสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในระยะ 10 ปี (ปี 2545-2555) มีโครงการลงทุนในประเทศไทยรวม 67 โครงการ มูลค่าเงินลงทุนกว่า 16,300 ล้านบาท ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องจักรและโลหะการ และอุปกรณ์การแพทย์

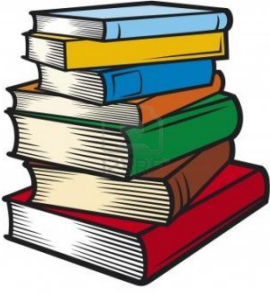
ในด้านการท่องเที่ยว ประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางหลักอันดับที่ 1 ของนักท่องเที่ยวสวีเดน เมื่อปี 2555 มีนักท่องเที่ยวสวีเดนเดินทางมาเยือนไทย จำนวน 350,565 คน ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชาวสวีเดนนิยมเดินทางมาท่องเที่ยวในไทย คือ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชาวสวีเดนในการท่องเที่ยวประเภทแหล่งท่องเที่ยวชายทะเลที่คุ้มค่าเงินและมีความสะดวกในการเดินทางคมนาคม

ประเทศสวีเดนมีเรื่องราวที่น่าสนใจอีกมากมาย ทั้งทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ทำให้ประเทศสวีเดนเป็นประเทศที่มีประชากรที่มีคุณภาพ รวมทั้งเรื่องการศึกษา สิ่งแวดล้อม สวัสดิการจากภาครัฐ

ประเทศสวีเดนแตกต่างจากนอร์เวย์เพราะไม่มีน้ำมัน ได้รับการกดดันเรื่องการที่มีทรัพยากรไม่มาก จึงทำให้มีพลังให้ทำการวิจัย และต่อยอด ชาวสวีเดนมีความกระตือรือร้นและมีคุณค่าสูง

ในระหว่างที่ศ.ดร.จิระ หงส์คารมภ์อยู่สวีเดนก็ได้ไปเยี่ยมชมสถานที่ 2 แห่ง แห่งแรกคือ City Hall เป็นที่เลี้ยงรับรอง คนที่ได้รับเชิญ เป็นคนที่ได้รับรางวัลโนเบล ทูต คณะกรรมการ และผู้นำของประเทศ ประเทศไทยยังไม่มีผู้ได้รับรางวัลโนเบลเลย แต่ ดร.สง่า สัพพะสี เป็นกรรมการระดับนักวิทยาศาสตร์แล้ว ในอนาคต ประเทศไทยควรจะคิดเสนอชื่อบุคคลเพื่อรับรางวัลโนเบล สถานที่นี้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้เป็นประโยชน์เพราะว่าชีวิตคนเราเกิดมาแล้วต้องพยายามเดินให้สูงสุด

สถานที่อีกแห่งหนึ่ง คือ พิพิธภัณฑสถานเรือวาซ่า นำเสนอเรือที่จมในอ่าวสวีเดน เรือจมตอนที่เริ่มออกไป แปลว่าเป้าหมายของเรือลำนี้แทนที่จะเน้นเรื่องความยั่งยืนก็ไปเน้นถึงอาวุธยุทธโศปกรณ์ ความจริงในเรื่อง วิทยาศาสตร์ต้องคำนวณเรื่องน้ำหนัก ในการกู้เรือ ใช้เวลาหลายปี ที่น่าสนใจคือได้เรียนรู้ว่าสมัยก่อนไวถึงจะเก่ง เรื่องเหล่านี้ แต่พระมหากษัตริย์ตัดสินใจผิดพลาด แต่ในเรื่องวิชาการ ควรเตือนไม่ให้นำอาวุธไปมากเกินไป เหมือนกับฝ่ายผู้นำที่อยากทำอะไรที่เป็นประโยชน์ แต่ฝ่ายปฏิบัติการจะต้องอธิบาย ต้องกล้าพูดความจริง เหมือน นักการเมืองกับข้าราชการประจำ ซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีว่าถ้านักการเมืองทำอะไร โดยไม่มีพื้นฐานทางวิชาการ นักวิชาการต้องกล้าพูดความจริง เพราะเรือต้องคำนวณได้ว่ารับน้ำหนักได้กี่ตัน ในที่สุดก็กู้เรือได้ จนเป็นหลักฐาน ทางประวัติศาสตร์ที่ดี



แนวคิดศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

แนวคิดของศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ในฉบับนี้ ขอนำเสนอทุนแห่งความยั่งยืนซึ่งเป็นทุนสำคัญอันหนึ่งใน 8K's

ความยั่งยืนหมายถึงประโยชน์ระยะสั้นจะต้องไม่ทำลายประโยชน์ในระยะยาว

ทุนแห่งความยั่งยืนสอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ประกอบด้วย 3 ท่วงคือ ความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน และ 2 เงื่อนไขคือ คุณธรรมและความรู้

มูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศได้เคยดำเนิน โครงการเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลายโครงการ

ตัวอย่างโครงการในประเทศได้แก่

1.สัมมนาวิชาการเรื่อง ทางรอดเพื่อความมั่นคงเผชิญวิกฤติเศรษฐกิจ: ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2544

2.สัมมนาวิชาการเรื่อง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้จังหวัดสมุทรสงครามเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2546

3.สัมมนาวิชาการเรื่อง การดำเนินการตามแนวพระราชดำริ: เพื่อการพัฒนาที่มั่นคงยั่งยืน เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2547

4.ประชุมเชิงปฏิบัติการ การสร้างชุมชนต้นแบบเรียนรู้รักสามัคคีและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจังหวัดสมุทรสงคราม เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2548

5.โครงการสร้างชุมชนและคนต้นแบบการเรียนรู้ การพัฒนาตามแนวพระราชดำริ การเรียนรู้สามัคคีและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่จังหวัดอุดรธานี เมื่อวันที่ 12-13 มกราคม 2549

ตัวอย่างโครงการระดับนานาชาติได้แก่

1.Learning forum on “Sufficiency Economy and the New Agricultural theory in Cambodia”
เมื่อวันที่ 28-29 ตุลาคม 2545

2.The follow-up project of the Learning Forum on "Sufficiency Economy and New Agricultural Theory in Cambodia" เมื่อวันที่ 1-10 ธันวาคม 2546

3.The Follow-up Project II Learning Forum on “Leadership Development in Sufficiency Economy for Agriculture Value Added” เมื่อวันที่ 19-21 พฤษภาคม 2547

4.Learning Forum “Tourism, Globalization and Sufficiency Economy in Myanmar” เมื่อวันที่ 21-23

กรกฎาคม 2547

5.Learning Forum on "Sufficiency Economy and New Agricultural Theory in Kunming" เมื่อวันที่ 14-15

มีนาคม 2549

6.Learning Forum on “Sufficiency Economy and New Agricultural Theory in Ho-Chi Minh City, Vietnam” เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2549

7.Learning Forum on "Sufficiency Economy and the New Agricultural Theory in Myanmar”

เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2550

จะเห็นได้ว่า มุลินธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศส่งเสริมทุนแห่งความยั่งยืนตลอดมา ดังนั้นการที่จะมีความยั่งยืนได้ ก็ต้องปฏิบัติตามหลักการเศรษฐกิจพอเพียง



บทความพิเศษ

สวีเดน: รัฐสวัสดิการที่เติมเต็มคุณภาพชีวิตให้คนสวีเดนตั้งแต่เกิดจนชราภาพ

ทำนอง คาศรี

ผู้เขียนได้มีโอกาสร่วมเดินทางไปสวีเดนกับคณะของสมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในช่วง 17-21 พฤษภาคม 2557 จึงขอเล่าเรื่องสวัสดิการที่คนสวีเดนได้รับจากทางการ และการร่วมมือของประชาชนในการสร้างสังคมคนเกษียณที่สุขและยั่งยืนผ่านกองทุนต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิรูปสวัสดิการของไทย จะได้เลิกนโยบายประชานิยมแบบไม่สร้างสรรค์ความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจและสังคม

สวีเดนมีพื้นที่และระบบการปกครองใกล้เคียงไทยแต่พัฒนาก้าวไกลมากและไม่มีคอร์รัปชัน

ประเทศสวีเดนมีชื่อเป็นทางการว่า “ราชอาณาจักรสวีเดน” หรือ Konunga riket Sverige ซึ่งแม้มีพื้นที่ใกล้เคียงประเทศไทย คือ 449,964 ตารางกิโลเมตร (ไทย 510,890 ตารางกิโลเมตร) แต่มีประชากรเพียง 9.4 ล้านคน (ไทย 68 ล้านคน) และมี GDP สูงกว่าประเทศไทย คือ ประมาณ 603 พันล้านดอลลาร์สหรัฐอเมริกา ในขณะที่ไทย ประมาณ 466 พันล้านดอลลาร์สหรัฐฯ และประเทศสวีเดนเป็นประเทศที่มีรายได้ต่อหัวสูงเป็นอันดับแปดของโลก และกล่าวกันว่าเป็นประเทศที่ไม่มีคอร์รัปชันบงหลวง หรือคอร์รัปชัน ประเทศสวีเดนจึงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ที่มุ่งประโยชน์สุขแก่ประชาชนเป็นสำคัญ

สินค้าส่งออกที่สำคัญประกอบด้วย เครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง ผลิตภัณฑ์เคมี พลาสติก และยาง ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์และการคมนาคม ผลิตภัณฑ์พลังงาน เครื่องจักรอุตสาหกรรม ยานพาหนะ แร่ และสินค้าประเภทอาหาร

นอกจากนั้น สวีเดนยังเป็นประเทศที่อยู่ในระดับต้นๆเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆในอีกหลายเรื่อง เช่น เรื่อง คุณภาพชีวิต สุขภาพอนามัย การศึกษา การปกป้องสิทธิเสรีภาพของประชาชน ชัดความสามารถการแข่งขันของประเทศ ความเสมอภาคของประชาชน ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม และการพัฒนามนุษย์

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนามนุษย์ที่ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้น เมื่อวัดจากดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Index: HDI) ในปี 2554 สวีเดนอยู่ในอันดับที่ 10 ในขณะที่ประเทศไทยอยู่ในอันดับ 92 พม่า อันดับที่ 132 โดยประเทศที่เป็นอันดับหนึ่งคือ นอร์เวย์ และที่พัฒนาน้อยที่สุดในโลกคือ ซิมบับเว อยู่ที่อันดับ 181 (<http://th.wikipedia.org>)

ดัชนีการพัฒนามนุษย์นี้ใช้วัดความสำเร็จโดยเฉลี่ยของแต่ละประเทศ โดยวัดจาก ความรู้และมาตรฐานคุณภาพชีวิต โดยความรู้วัดจากการรู้หนังสือ (มีน้ำหนักเป็นสองในสามส่วน) และอัตราส่วนการเข้าเรียนสุทธิที่รวมกันทั้งระดับประถม มัธยม และอุดมศึกษา (มีน้ำหนักหนึ่งในสามส่วน) ในขณะที่มาตรฐานชีวิตวัดจาก GDP ต่อหัวและความเท่าเทียมกันของอำนาจซื้อ (Purchasing Power Parity- PPP)

อนึ่งเมื่อพิจารณาการกระจายรายได้ โดยวัดจาก GINI Coefficient of all countries ปรากฏว่าสวีเดนมีอัตราต่ำสุดในโลก เพียง 0.23 เท่านั้น (www.oknation.net/blog/print.php?id=81767) ซึ่งแสดงว่าสวีเดนเป็นประเทศที่มีความเสมอภาคมากที่สุดในโลกในเรื่องการกระจายรายได้ของประชาชนในชาติ

สวีเดนเป็นรัฐสวัสดิการที่ประสบความสำเร็จ

ความมั่งคั่งของสวีเดนนอกจากตัวชี้วัดดังกล่าวข้างต้นแล้ว สวีเดนเป็นประเทศหนึ่งที่ไม่มีการคอร์รัปชัน และเป็นประเทศที่มีสวัสดิการสังคมที่รัฐให้แก่คนสวีเดนสูงมากจนเป็นลึงคูดึงดูดให้หลายคนอยากไปอยู่เป็นพลเมืองของสวีเดน ซึ่งแม้แต่คนไทยเอง ที่มีकुเทศก์ที่เป็นคนไทย(คุณ สาวิตรี ซาโวนีเยฟสกี- Savitree Sawoniewski) แต่อยู่

สวีเดนประมาณ 15 ปีแล้วแล้วว่า ขณะนี้คนไทยในสวีเดนประมาณห้าหมื่นคน และคนสวีเดนจำนวนมากรู้จักเมืองไทยและเคยมาเมืองไทย ซึ่งผู้เขียนได้มีโอกาสคุยกับคนสวีเดนในวัยทำงานหลายคนในผับที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งในเมืองเก่ากรุงสต็อกโฮล์มก็สามารถยืนยันความรู้สึกดีๆของชาวสวีเดนต่อเมืองไทยได้

สำหรับในประเด็นสวัสดิการที่น่าอิจฉานั้น รัฐบาลสวีเดนจะให้สวัสดิการหลายประการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย เช่น เมื่อแม่คลอดบุตรแล้วให้ลาพักผ่อนโดยมีเงินเดือนได้ถึง 1 ปี 3 เดือน รวมทั้งให้พ่อสามารถมาช่วยเลี้ยงดูระยะหนึ่งด้วย ลูกที่เกิดมาจะได้รับเงินเดือนจนถึงอายุ 16 ปีเท่ากันทุกคน เรียนฟรีโดยไม่มีค่าหน่วยกิต ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาจนถึงจบปริญญาเอก สำหรับการเรียนในมหาวิทยาลัยนั้น มหาวิทยาลัยจะเรียกเก็บเฉพาะ “ค่าบำรุงองค์กรนักศึกษา” เท่านั้น ซึ่งเป็นข้อบังคับที่มหาวิทยาลัยจะเรียกเก็บจากนักศึกษาทุกคน

เมื่อถึงวัยทำงาน หากตกงานรัฐยังตามมาดูแลช่วยเหลือจนกระทั่งมีงานทำ กล่าวคือในขั้นต้นจะมีเงินช่วยเหลือจากบริษัทเฉลี่ยเป็นรายเดือนเป็นเวลา 1 ปี นอกจากนั้นคนตกงานจะได้เงินช่วยเหลือจากสภาพแรงงานเป็นเวลา 1 ปี ซึ่งแรงงานทุกคนจะเป็นสมาชิกของสภาพแม้จะต้องเสียค่าสมาชิกที่แพงก็ตาม แต่สภาพจะช่วยเหลือทุกคนทุกชั้นที่เป็นสมาชิกอย่างเต็มที่ หลังจากนั้นหากยังไม่ได้ทำงาน รัฐจะเป็นผู้เลี้ยงดูช่วยเหลือจนกระทั่งมีงานทำโดยไม่จำกัดเวลา

ต่อมาเมื่อถึงวัยเกษียณ วัยชรา สวีเดนได้สร้างระบบบำนาญๆ ที่เข้มแข็งมารองรับ โดยประชาชนทุกคน แม้แต่คนมีรายได้ต่ำ หรือไม่มีรายได้เลย รัฐยังออกแบบบำนาญๆมารองรับให้สามารถมีคุณภาพชีวิตตามอัธยาศัยให้สามารถอยู่ได้ โดยเงินบำนาญนี้จะตามไปให้คนสวีเดนทั่วโลกเลย ซึ่งจะได้กล่าวในรายละเอียดต่อไป

คำถามก็คือรัฐบาลสวีเดนเอาเงินจากไหนมาดูแลสวัสดิการแก่ประชาชนทุกคนได้อย่างต่อเนื่อง?

คำตอบ ก็คือการเก็บภาษีอากรต่างๆในระดับที่สูงมาก และเป็นรายได้หลักของรัฐ อาทิ ภาษีรายได้บุคคลธรรมดาในอัตราก้าวหน้าสูงสุดถึงร้อยละ 56.6 (รองจาก Aruba ที่มีอัตราสูงสุดร้อยละ 58.95) ภาษินิติบุคคลร้อยละ 25 ภาษีการขายหรือ VAT ร้อยละ 25 ซึ่งเป็นหน้าที่ของชาวสวีเดนที่ต้องเสียภาษี จนมีคำกล่าวกันว่า สิ่งที่คุณสวีเดนกลัวมากที่สุดคือ “หนี้กรมการภาษี” ซึ่งไม่สามารถชำระแบบผ่อนส่งได้

นอกจากนั้นสำหรับคนสวีเดนที่อยู่ในระบบการประกันสังคม และกองทุนบำเหน็จฯของสวีเดนต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนนั้นๆอีก กล่าวคือ ภาษีเพื่อการประกันสังคม (Social Security Tax) จ่ายตามรายได้โดยบริษัทนายจ้างจ่ายสมทบร้อยละ 31.42 และลูกจ้างจ่ายร้อยละ 7 ส่วนกองทุนบำเหน็จฯลูกจ้างต้องจ่ายเข้ากองทุนร้อยละ 18.5 ของเงินเดือน ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก

รูปแบบสำคัญของกองทุนบำเหน็จบำนาญของสวีเดน : มีคุณลักษณะและอัตลักษณ์เฉพาะ

ระบบกองทุนบำเหน็จบำนาญของสวีเดนในปัจจุบันประกอบด้วย 3 กองทุนด้วยกันคือ กองทุนบำเหน็จภาครัฐ (the national retirement pension/public pension) กองทุนบำเหน็จภาคบังคับของผู้ที่ทำงานในกิจการต่างๆ (the compulsory occupational pension) และกองทุนบำเหน็จฯโดยสมัครใจ (voluntary pension) โดยกองทุนบำเหน็จภาครัฐของสวีเดนจะมีรูปแบบเฉพาะตัวแตกต่างจากประเทศอื่นๆในยุโรป ที่เงินทุนส่วนหนึ่งจะจ่ายเข้าบัญชีเพื่อการลงทุนของแต่ละคน และอีกส่วนหนึ่งที่เป็น funded pension จะมอบหมายให้ผู้บริหารจัดการกองทุนอิสระเป็นผู้บริหารจัดการลงทุน ส่วนเงินกองทุนบำเหน็จภาคบังคับใช้กับผู้ทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆที่ต้องตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หากใครที่ไม่อยู่ในกลุ่มนี้ก็เข้าไปอยู่ในระบบกองทุนบำเหน็จฯโดยสมัครใจ ซึ่งแต่ละกองทุนบำเหน็จฯดังกล่าวมีลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. กองทุนบำเหน็จบำนาญภาครัฐ (Public Pension)

กองทุนบำเหน็จภาครัฐประกอบด้วย 3 ส่วนด้วยกันคือ

(1) กองทุนบำเหน็จฯที่อิงกับรายได้ (The income-based pension) กองทุนนี้เป็นกองทุนที่ใหญ่ที่สุด โดยเก็บเงินจากผู้มีรายได้ร้อยละ 16 ของรายได้ และจ่ายให้ผู้เกษียณในรูปแบบ pay-as-you-go ซึ่งการเกษียณอายุของคนสวีเดนนั้นยืดหยุ่นได้ แต่ทั้งนี้ผู้เกษียณจะมารับเงินจากกองทุนนี้ได้ต้องมีอายุตั้งแต่อายุ 61 ปีขึ้นไป

อนึ่งเงินกองทุนบำเหน็จฯนี้จะเป็นกองทุนที่แยกเป็นอิสระจากงบประมาณแผ่นดิน โดยแบ่งเงินทุนให้กองทุนบำเหน็จฯแห่งชาติเป็นผู้บริหารจัดการสี่กอง คือ AP1, AP2, AP3 และ AP4 กองละเท่ากัน แยกการบริหารโดยอิสระของแต่ละกองทุน โดยให้มีการปรับตัวการไหลเข้า-ไหลออกของเงินทุนให้ได้ดุล โดยไม่ต้องพึ่งเงินจากรัฐบาลเลย

(2) กองทุนบำเหน็จระดับพรีเมียม (The premium pension) กองทุนนี้ที่เก็บเพื่อใช้ช่วยเหลือเกษียณจากผู้มีรายได้ในอัตราร้อยละ 2.5 ของรายได้ ระบบกองทุน premium pension นี้บริหารจัดการลงทุน โดย Premium Pension Authority โดยเงินทุนแต่ละบัญชีตามที่ลูกจ้างเลือกลงทุนไว้ และได้มอบหมายให้กองทุนบำเหน็จแห่งชาติ AP7 เป็นผู้บริหารจัดการกองทุนนี้ ทั้งนี้ลูกจ้างสามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบการลงทุนได้ตลอดเวลา และสามารถได้รับเงินทุนพร้อมผลตอบแทนเมื่อเกษียณที่มีอายุตั้งแต่ 61 ปีเป็นต้นไป

(3) กองทุนบำเหน็จแบบประกันการจ่ายอย่างแน่นอน (The guaranteed pension) กองทุนบำเหน็จฯ ภาครัฐประเภทนี้ จ่ายแก่ผู้มีรายได้ต่ำหรือไม่มีรายได้เลย โดยต้องเป็นคนสวีเดนที่อาศัยอยู่ในประเทศสวีเดนตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป โดยรัฐบาลจะจ่ายจากงบประมาณประจำปี

กล่าวโดยสรุปแล้ว การจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ นั้น ลูกจ้างทุกคนต้องจ่าย 18.5 % ของเงินเดือนเข้ากองทุนฯ โดยจ่าย 16 % เข้ากองทุนฯ Income Pension และ อีก 2.5 % เข้ากองทุนฯ Premium Pension ทั้งนี้เนื่องจากกองทุนฯ Income Pension เป็นอิสระจากการสนับสนุนทางการเงินจากรัฐบาล ดังนั้นผู้เกษียณจากกองทุนฯ นี้จะได้รับเงินแบบ pay-as-you-go scheme ส่วนผู้ที่อยู่ใน Premium Pension นั้นขนาดของกองทุนฯ ที่จะได้รับขึ้นอยู่กับเงินกองทุนฯ ไปลงทุน ซึ่งแต่ละคนมีสิทธิ์เลือกลงทุนได้ อย่างไรก็ตามหากไม่เลือกลงทุนเอง เงินทุนนั้นจะย้ายไปเป็น default policy และให้ AP7 เป็นผู้บริหารจัดการลงทุนให้แทน และสำหรับผู้มีรายได้ต่ำหรือไม่มีรายได้เลย รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณเพื่อจ่ายเป็นบำเหน็จฯ ให้แก่คนสวีเดนที่อาศัยอยู่ในสวีเดนตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป

2. กองทุนบำเหน็จภาคบังคับของผู้ทำงานในกิจการต่างๆ (The compulsory occupational pension)

กองทุนหลักประเภทที่สองนี้ เกิดขึ้นจากข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการจ่ายเงินเข้ากองทุน ลูกจ้างที่มีอาชีพถาวรทุกคนต้องเข้ากองทุนนี้โดยอัตโนมัติ ปัจจุบันมีลูกจ้างตามกองทุนนี้ประมาณ 4.5 ล้านคน โดยเป็นกองทุนประเภท defined contribution ในขณะที่กองทุนบำเหน็จฯ ของข้าราชการประมาณ 700,000 คนเป็นประเภท defined benefit และพนักงานของเทศบาลประมาณ 1 ล้านคนเป็นประเภท defined contribution.

สรุป: ไทยควรจะปฏิรูประบบสวัสดิการเพื่อความสุขและคุณภาพชีวิตของคนในชาติได้หรือยัง?

ประเทศสวีเดนมีระบบสวัสดิการแก่ประชาชนที่ดีมากตั้งแต่เกิดจนถึงวัยชรา การศึกษาฟรีตั้งแต่ประถมศึกษาถึงจนจบดอกเตอร์ การเพิ่มคุณภาพชีวิตในมิติต่างๆโดยมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างต่อเนื่อง มีระบบบำเหน็จบำนาญแก่ทุกคนอย่างยั่งยืน ผู้ทำงานที่มีรายได้มีกองทุนรองรับที่ต้องจ่ายเงินสทบเป็นรายเดือนจนเกษียณ จ่ายมากมีโอกาสดำเนินชีวิตได้รับเงินมากเมื่อเกษียณ ซึ่งขึ้นอยู่กับผลตอบแทนการลงทุนและปีที่เริ่มรับสิทธิประโยชน์ สำหรับผู้มีรายได้ต่ำหรือไม่มีรายได้เลย รัฐได้ออกแบบกองทุนบำเหน็จบำนาญโดยจ่ายจากงบประมาณ ซึ่งประชาชนกลุ่มนี้มีไม่มากจึงไม่เป็นภาระทางการคลัง เท่าที่ทราบมีประเทศเดียวที่มีสวัสดิการสังคมมากถึงขนาดนี้

ดังนั้นคุณภาพชีวิตของคนสวีเดนจึงอยู่ในระดับสูงจนน่าอิจฉา และประเทศไทยต้องเรียนรู้แล้วนำมาปรับใช้ โดยปัจจัยสำคัญที่ทำให้การพัฒนาด้านสวัสดิการของสวีเดนดีขึ้นมาโดยลำดับนั้น นอกจากสวีเดนมีฐานทางเศรษฐกิจและสังคม และระบบการศึกษา ที่เข้มแข็งแล้ว คนและรัฐบาลมีวินัยการเงินและการคลัง และการอยู่ร่วมกัน รวมทั้งการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ไม่มีคอร์รัปชันหรือฉ้อราษฎร์บังหลวงในสวีเดน จึงทำให้ประชาชนแน่ใจว่าเงินภาษีที่จ่ายไปไม่รั่วไหลไปไหน และสามารถกลับมาเป็นสวัสดิการอย่างแน่นอน นอกจากนี้ก็เชื่อว่าเงินที่จ่ายเข้าไปในระบบบำเหน็จบำนาญจะได้รับการดูแลเป็นอย่างดีจากกฎระเบียบของทางการและการบริหาร AP Funds

ที่กล่าวมาโดยย่อดังกล่าวข้างต้น น่าจะเป็นข้อสังเกตและบทเรียนสำหรับประเทศไทยได้ อนึ่งในหลายๆประเทศไทยที่กำลังเข้าสู่ยุคปฏิรูปครั้งใหญ่แล้ว รัฐบาลและผู้เกี่ยวข้องควรจะปฏิรูประบบสวัสดิการ กองทุนบำเหน็จบำนาญ กองทุนประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกบข.ให้เป็นระบบที่ยั่งยืนได้ ซึ่งจะเป็นทางหนึ่งที่จะลดหรือยกเลิกนโยบายประชานิยมได้ โดยปฏิรูปในทุกด้านทั้งตัวบทกฎหมาย การบริหารจัดการ วินัย และการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยเฉพาะการสร้างความสำเร็จในเรื่องธรรมาภิบาล และเป็นประเทศที่ไม่มีคอร์รัปชัน

เริ่มทำเถอะ ครับ คนไทยจะได้เป็นสุขชั่วชีวิต (คสช.) เสียดิ

.....08/06/2014

เอกสารอ้างอิง

- 1 ทำนอง ดาศรี, “ข้อมูลศึกษาเพิ่มเติมก่อนไปศึกษาดูงาน” สมาคมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
ศึกษาดูงาน ต่างประเทศ รุ่นที่ 10 ณ กรุงสต็อกโฮล์ม ประเทศสวีเดน
วันที่ 16-22 พฤษภาคม 2557
- 2 AP3 Third Swedish National Pension Fund,
Annual Report 2013
- 3 Pisit Leeatham, Europe and Sweden, Faculty of Economics,
Chiang Mai University, May 2014
- 4 www.ap3.se
- 5 www.fi.se
- 6 www.estlanderpartners.com
- 7 www.kth.se
- 8 http://www.ap3.se/sites/english/aboutus/Pages/AP3_inbrief.aspx
- 9 <http://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/sweden/90>
- 10 <http://th.wikipedia.org>
- 11 <http://hrm.siamhrm.com?names&file=readnews&max=3707>
- 12 www.oknation.net/blog/print.php?id=81767
- 13 <http://dx.doi.org/10.1787/5k990qtkk6f8-en>

.....