

## พัฒนาคน...พัฒนาใคร ?

ดร.นครินทร์ อมเรศ  
สายนโยบายการเงิน  
ธนาคารแห่งประเทศไทย

ความสุขของการสื่อสารมาจากเสียงตอบรับของผู้รับสาร จึงเป็นเกียรติอย่างยิ่งที่ได้รับจดหมายชี้แนะข้อจำกัดในการใช้รายได้ประชาชาติต่อหัวเป็นมาตรวัดสถานะการพัฒนาของประเทศ โดยควรคำนึงถึงคุณค่าทางสังคม วัฒนธรรม และศิลปะด้วย ความเห็นดังกล่าวกระตุ้นให้ตระหนักว่าเนื้อหาที่มุ่งเน้นตัวเลขมหภาคเป็นหลักยังไม่เป็นรูปธรรมทั้งในด้านวิชาการและนโยบาย จึงขอโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทุกท่านต่อเนืองไปถึงคำถามที่ว่าให้พัฒนาคนนั้น จะให้พัฒนาใคร ?

ก่อนอื่นขอทำความเข้าใจการศึกษาร่วมกับคุณพรชนก เทพขาม ที่มีกำหนดการเผยแพร่ในปี นี้ ซึ่งประมวลถึงการยกระดับรายได้ของคนไทยในแต่ละกลุ่มเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการเป็นประเทศพัฒนาแล้ว โดยขออนุโลมว่าการสร้างรายได้ของคนไทยผ่านกระบวนการพัฒนาทักษะจะเอื้อให้รายได้ที่เพิ่มพูนขึ้นยังให้เกิดการอยู่ดีกินดี ตลอดจนแผ่ไปถึงการมีสุนทรียภาพที่ลุ่มลึกขึ้นตามทุนรอนแห่งการบริโภคอุปโภคกันด้วย ประเด็นต่อมาจึง คือ แล้วคนที่พัฒนานั้นเป็นคนกลุ่มใด

การศึกษาขึ้นนี้แบ่งการดำเนินการเป็นสามขั้นตอนเริ่มจาก การกำหนดเป้าหมายตัวเลข GDP แล้วกระจายเป้าหมายลงไปยังแต่ละกลุ่มคนที่มีความแตกต่างกันด้านทักษะ ต่อมาจำแนกทิศทางการพัฒนาประเทศ แล้วจึงนำจำนวนคนไปกระจายถ่ายเทให้สอดคล้องกับสาขานั้น ๆ กระบวนการดังกล่าวอาศัยแบบจำลองทางเศรษฐมิติจับคู่คนในแต่ละกลุ่มเพื่อประมาณการรายได้ที่จะเพิ่มสูงขึ้นตามทักษะ หลังควบคุมคุณสมบัติให้ใกล้เคียงกันทั้งการศึกษา อายุ และประสบการณ์

ข้อมูลลูกจ้างที่มีรายได้ในปี 2019 ก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งครอบคลุมประมาณ 18.4 ล้านคนจากแบบสำรวจภาวะการจ้างงานทำของประชากรจัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติสะท้อนว่ากลุ่มแรงงานทักษะสูงในมิติของการทำงานในสาขาอาชีพที่มีความเป็นมืออาชีพและใช้ความสามารถในการบริหารจัดการ จะมีรายได้สูงกว่ากลุ่มทักษะต่ำกว่าที่เดือนละ 15,000 บาทโดยเฉลี่ย โดยช่องว่างรายได้หรือมูลค่าเพิ่มของทักษะ ที่ขอเรียกว่า Technician Premium นั้นใกล้เคียงกันในภาคอุตสาหกรรม (4.8 ล้านคน) เกษตรกรรม (1.7 ล้านคน) และบริการ (11.9 ล้านคน) แต่เมื่อใช้วิธีการทางเศรษฐมิติซึ่งคำนวณเพื่อเทียบเคียงลูกจ้างที่มีคุณสมบัติคล้ายกัน จะพบว่ามูลค่าเพิ่มของทักษะเหลือ 6 พันบาท นอกภาคเกษตร และเหลือ 3 พันบาท ในภาคเกษตร การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาจึงต้องพิจารณาถึงตัวช่วยที่ทำให้คนแบบเดียวกันมีทักษะอาชีพต่างกัน แล้วเสริมเติมให้คนที่มืออาชีพทักษะน้อยได้เข้าถึงตัวช่วย เช่นเดียวกับคนที่ทักษะสูง

การมุ่งเป้าไปยังการพัฒนาคนที่มีอาชีพทักษะน้อย ไม่ได้หมายความว่าคนที่ทำอาชีพทักษะสูงอยู่แล้วจะไม่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โลกที่หมุนไปย่อมทำให้วิชาชีพมีการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการที่เปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย เทคนิคการบริหารจัดการที่เคยใช้งานได้ดีกับคนกลุ่มหนึ่ง อาจใช้กับคนกลุ่มอื่นไม่ได้ หรือ อาจใช้กับคนกลุ่มเดิมไม่ได้ดีอีกต่อไปแล้วภายใต้บริบทที่ต่างออกไปอย่างรวดเร็ว คำถามที่ว่าพัฒนาคน พัฒนาใคร ? จึงควรมีคำตอบที่ถูกต้อง คือ การพัฒนาตน ผู้เขียนเองก็กำลังก้าวเดินบนทางเส้นใหม่ให้เข้าถึงศูนย์กลางแห่งการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมการเงินการธนาคาร ซึ่งมีบทบาทสำคัญยิ่งในฐานะข้อต่อหลักของการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ เพื่อจะได้เก็บเกี่ยวความรู้และประสบการณ์ที่ทั้ง

ลึกซึ้งและกว้างขวางยิ่งขึ้น ผ่านการเปรียบเทียบกับตัวอย่างจริงในภาคปฏิบัติเพิ่มเติมต่อยอดจากภาควิชาการและทฤษฎี ใน การนี้ หวังใจเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับเสียงตอบรับจากท่านผู้อ่านให้ชุ่มชื่นหัวใจ ดังที่เคยเสมอมาและขอให้คงอยู่เสมอไป

บทความนี้เป็นข้อคิดเห็นส่วนบุคคล ซึ่งไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับข้อคิดเห็นของธนาคารแห่งประเทศไทย

