



วันที่ 21 กรกฎาคม – 5 สิงหาคม 2557



## รายงานข่าวกิจกรรม

โครงการเผยแพร่ความรู้เรื่องประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) สำหรับโรงเรียนเทพศิรินทร์ลาดหญ้า กาญจนบุรี  
เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2557 สโมสรไลออนส์กรุงเทพรัตนชาติร่วมกับมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
ระหว่างประเทศจัดโครงการเผยแพร่ความรู้เรื่องประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) สำหรับโรงเรียนเทพศิรินทร์  
ลาดหญ้า กาญจนบุรี หนึ่งในเครือข่ายโรงเรียนเทพศิรินทร์ที่ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์ เลขาธิการมูลนิธิพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศและนายกสโมสรไลออนส์กรุงเทพรัตนชาติเป็นศิษย์เก่าและเป็นวิทยากรใน  
โครงการ พร้อมทั้งได้นั้นเรื่องความร่วมมือกับพม่า



## โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่ออนาคตของคณะแพทย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รุ่นที่ 1

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ร่วมกับมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศจัดโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่ออนาคตของคณะแพทย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รุ่นที่ 1 ช่วงที่ 2 ระหว่างวันที่ 17-19 กรกฎาคม 2557

ในวันที่ 17 กรกฎาคม 2557 ช่วงเช้าได้รับเกียรติจาก อาจารย์ชเนษฐวัฒน์ ฅ มุมทอง เป็นวิทยากรบรรยายหัวข้อ การพัฒนาระบบสุขภาพของไทยกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ได้รับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างดีเยี่ยม



ในวันที่ 17 กรกฎาคม 2557 ช่วงบ่ายได้รับเกียรติจาก อาจารย์ชนนธวัช วัฒน ชุมทอง สถาบันเอเชียศึกษา และ น.ท.นพ.จักรพงษ์ ไพบูลย์ จากกิฟฟารีน มาบรรยายร่วมในหัวข้อ กรณีศึกษาด้านการวิจัยและพัฒนา.. และการพัฒนางานของคณะแพทย มอ.



ในวันที่ 18 กรกฎาคม 2557 ช่วงเช้า ได้รับเกียรติจาก อาจารย์กิตติ ชยางกุล คณบดีคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย และ ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ ร่วมวิเคราะห์และดำเนินการอภิปรายโดย อาจารย์พิชญ์ภูริ จันทกรมล ร่วมบรรยายในหัวข้อ 3V's and Mini Research for the Innovative Project



ในวันที่ 18 กรกฎาคม 2557 ช่วงบ่ายได้รับเกียรติจาก ดร.เกริกเกียรติ ศรีเสริม โภคร่วมคิด วิเคราะห์และ  
แสดงความคิดเห็นในหัวข้อ CEO's /HR Non HR/Stakeholders



ในวันที่ 19 กรกฎาคม 2557 ช่วงเช้า ได้รับเกียรติจาก ดร.ศิริลักษณ์ เมฆสังข์ บรรยายหัวข้อวัฒนธรรมองค์กร – การบริหารการเปลี่ยนแปลง



ในวันที่ 19 กรกฎาคม 2557 ช่วงบ่าย ได้รับเกียรติจาก ศาสตราจารย์ ไกรฤทธิ์ บุญเกียรติ มาบรรยาย หัวข้อ เทคนิคการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ



ในวันที่ 17 กรกฎาคม 2557 ช่วงเย็น ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ เลขานุการมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศประชุมต่อกับคณบดี คณะศิลปศาสตร์ มอ. เพื่อให้คำปรึกษาเรื่องพัฒนาหลักสูตรปริญญาเอก



ติดตามสื่อเพื่อการพัฒนาความรู้ และติดตามข่าวสารทางปัญญา 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 <u>สู่ ประชาคมอาเซียน</u> 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



# STOCK *Review*



## รายการวิทยุ Human Talk

### รายการ Human Talk ออกอากาศวันที่ 13 กรกฎาคม 2557

ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแข่งขันฟุตบอลโลกว่า ทีมเยอรมนีเป็นทีมที่เน้นระบบและวินัยซึ่งถือเป็นข้อดี เวลาคุกกี้พา ควรเรียนรู้ไปด้วยเพื่อที่จะได้นำมาใช้วิเคราะห์ในงาน บางครั้งคนที่ทำงานแบบมีวินัยมากๆ มีระบบมากๆ อาจจะไม่มีความคิดสร้างสรรค์ แต่ในเรื่องนี้ ความคิดสร้างสรรค์ของบราซิลเสียเปรียบเพราะระบบไม่ดี กองหลังถูกโทษแบนไป 1 คนคือซิลวา และใจเสียเพราะเนย์มาร์ ผลกระทบทางจิตวิทยาสูง อันแรกคือความรู้สึกของคนบราซิล คือเล่นที่ประเทศของเขา และไม่เคยแพ้ใครในประเทศ ในปี 1975 แพ้แต่ไม่มาก แต่แพ้ 7-1 ในการแข่งขันฟุตบอลโลกครั้งนี้ถือว่ามากเกินไป ขอให้กำลังใจคนบราซิลเพราะเขามีความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจมาก มีคนอยู่ในสลัมมาก และนักฟุตบอลส่วนมากก็มาจากสลัม เป็นตัวอย่างให้เห็นว่ากีฬาสร้างแรงบันดาลใจทำให้เขามีความหวังขึ้นมา ควรให้นักจิตวิทยาหลายๆมาให้กำลังใจคนในบราซิลเพราะว่า เขาคงเศร้าและแพ้ในนัดชิงที่ 3 สรุปแล้วระบบของเยอรมนีกับความคิดสร้างสรรค์ของบราซิลไม่ได้ไปด้วยกัน บราซิลปรับตัวสู้กับเยอรมนีไม่ได้

ในระยะยาวจะมีปัญหาอีก 2 เรื่อง สำหรับบราซิล คือการลงทุนฟุตบอลโลกจบไปแล้ว ค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น สนามกีฬา และต้องเตรียมจัดโอลิมปิกด้วยอีก 2 ปี ขวัญกำลังใจของคนจะเป็นอุปสรรคหรือไม่ ตอนนี้ Emerging Economies เช่น BRIC มีบราซิลอยู่ด้วย เศรษฐกิจก็ไม่ดี จะคล้ายๆบรรยากาศในกรีซเพราะเคยจัดมาแล้ว อยากให้คนไทยในฐานะที่เป็นเพื่อนร่วมโลก ควรให้กำลังใจประเทศบราซิลด้วย ประเทศบราซิลมีความเหลื่อมล้ำมาก มีคนจนจำนวนมาก ศักยภาพทางเศรษฐกิจยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร จะทำให้ขวัญกำลังใจของคนแยลง อันที่จริงแล้วฟุตบอลคือศาสนาของบราซิล เขามีรายได้จากนักฟุตบอลที่ส่งไปเล่นในสโมสรบาร์เซโลน่า และลีกอื่นๆแม้กระทั่งสเปอร์ก็มีดาวรุ่งของบราซิลเล่นอยู่ หวังว่าคนบราซิลคงไม่หุดหู่และจะให้กำลังใจต่อไป ครั้งต่อไปจัดที่รัสเซีย แต่ครั้งนี้ทำให้เห็นว่ากีฬาระดับโลกสนุก ขาว นานมาก ทำให้เราไม่สนใจเรื่องอื่น เรื่องบราซิลเป็นเหตุการณ์ที่ช็อกโลกและคาดไม่ถึง

ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ ได้พูดถึงเรื่องการปฏิรูปการศึกษา ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ ได้เดินทางไปหาดีใจใหญ่ ร่วมงานกับ โรงเรียนแพทย์ ระหว่างที่นั่งเครื่องบินมา ก็ได้สนทนากับอาจารย์ท่านหนึ่ง แม้ท่านสอนระดับประถมศึกษา แต่ก็ป็นปราชญ์คนหนึ่ง มาทำวิจัยทุกภาคของประเทศ และเป็นข้าราชการครูอยู่ ท่านก็เลยฝากประเด็นไว้

ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์เคยอยู่ในฝ่ายวิชาการของมหาวิทยาลัยก่อน เพราะฉะนั้น เวลามหาวิทยาลัยจัดระบบที่จะเพิ่มสมรรถนะทางตำแหน่งวิชาการ เริ่มไปก่อน ได้ตำแหน่งอาจารย์ ทำไปสักพัก มีกฎระเบียบขึ้นเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ แล้วหลังจากนั้นก็ขึ้นเป็นรองศาสตราจารย์ ถ้ามีความสามารถก็ขึ้นเป็นศาสตราจารย์ ในระบบของมหาวิทยาลัย ทำได้ดี การขึ้นสู่ตำแหน่งต่างๆพิจารณาจากผลงานทางวิชาการอย่างจริงจัง เชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากข้างนอกมาอ่าน แล้วมีการประเมินผลกัน เพราะฉะนั้น คนที่เป็น ผศ. รศ. หรือ ศ. ก็เป็นที่ยอมรับของคนที่อยู่ในวงการวิชาการ ทางมหาวิทยาลัย แต่ในระดับโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ก็มีระบบนี้เหมือนกัน เรียกว่า ครู 3 ครู 4 ครู 5 แต่ส่วนมากจะเน้นที่ ครู 3 หมายความว่า ครูคนไหนก็ตามที่มีผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวกับการสอน การวิจัยในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ก็ส่งเอกสารทางวิชาการ ให้แก่กระทรวงศึกษาธิการหรือคณะกรรมการของสพฐ.แล้วสามารถปรับวิทยฐานะขึ้นมาเป็น ครู 3 ได้ ส่วนมากจะหยุดที่ครู 3 แต่ 4 กับ 5 ไม่ค่อยไป นอกจากนี้ยังมีเงินประจำตำแหน่งให้ประมาณคนละ 12,000 บาทต่อปี เมื่อได้แล้ว ก็ได้ทุกปี ระบบนี้เมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยแล้ว ยังมีอะไรที่ต้องปรับปรุง

- 1.ครูส่วนใหญ่ ไม่ใช่ทั้งหมด ต้องการเงิน มากกว่าที่จะต้องเอาไปใช้ในการเรียนการสอน
- 2.เอกสารที่ส่งไปนั้น บางที่เป็นเอกสารไปลอกของคนอื่นมาหรือจ้างคนอื่นทำ
- 3.คนที่มาประเมินนั้นเป็นคนที่อยู่ภายในกระทรวง จะเชิญคนนอกมา ก็ไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควร
- 4.พอได้ตำแหน่งแล้วแทนที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถ ก็กลับกลายเป็นคนที่รู้สึกภูมิใจที่ได้รับตำแหน่ง ไม่มาสอนหนังสือมากขึ้น

เรื่องนี้เป็นที่รู้กันมานานแล้วว่า ครูที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการในระดับสพฐ. มีจำนวนหนึ่งซึ่งเอาประโยชน์จากระบบนี้ซึ่งเป็นระบบที่ยังไม่โปร่งใสเท่าที่ควร ทำให้งานด้านวิชาการของสพฐ. ซึ่งมีเลขาธิการคนใหม่ชื่อ ดร.กมล รอดคล้าย แนวคิดนี้น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิรูปการศึกษา ในอนาคตต้องเสริมสร้างแรงจูงใจที่จะช่วยให้แก่นักเรียนมีศักยภาพในการเรียนสูงขึ้น ถ้าผู้บริหารสพฐ.เห็นปัญหาเหล่านี้ และมีช่องทางเสนอไปที่คสช. แล้วปรับเปลี่ยนให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจัง ประเทศไทยอยู่ในจังหวะที่ดีแล้ว ในอดีต การศึกษาของเราอยู่ภายใต้รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ และยุคทักษิณ มีการเปลี่ยนรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการบ่อยมาก ทำให้การศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอ่อนแอมากเมื่อเทียบกับการศึกษาในมหาวิทยาลัย เมื่อเด็กมัธยมศึกษาอ่อนด้านการศึกษา เวลาขึ้นไประดับมหาวิทยาลัยก็อ่อน ขอให้คสช.นำเรื่องเหล่านี้ไปพิจารณา และขอให้เลขาธิการสพฐ.พิจารณาการจัดระบบ วิธีการหนึ่งคือให้คณะที่ไปประเมินการขึ้นสู่ตำแหน่งของครูเหล่านี้มาจากข้างนอกมากขึ้น ที่ผ่านมา ไปใช้อาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏด้วยกัน ถ้าใช้อาจารย์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เขาอาจจะดูว่าหนักเกินไป แต่ทำให้มาตรฐานดีขึ้น จำัดตรวจสอบได้ ถ้าเชิญคนจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ควรเชิญคนที่รู้เรื่องการศึกษา เช่น จากคณะครุศาสตร์ สิ่งสำคัญคือต้องทำให้มาตรฐานการศึกษาของเด็กดีขึ้น ขณะนี้มีครูอยู่กลุ่มหนึ่ง ได้ทั้งเงินและตำแหน่ง แต่ไม่ได้ช่วยพัฒนาความสามารถของเด็กเลย จึงเป็นปัญหาแก่ประเทศ



ทุกวันพฤหัสบดี  
ช่อง TGN เวลา 21.00-21.25 น.

คอลัมน์ รายการ คิดเป็น...ก้าวเป็น กับ “ดร.จิระ” จัดทำขึ้นเพื่อสรุปประเด็นที่น่าสนใจในรายการครั้งนี้ สำหรับวันพฤหัสบดีที่ 24 กรกฎาคม 2557 จะนำเสนอการจัดโครงการพัฒนาผู้นำเพื่ออนาคตของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่เกิดจากการปรับมุมมองของผู้บริหารคณะแพทยศาสตร์ที่ต้องการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรด้วยการเพิ่มศักยภาพของคน

ในช่วงคิดเพื่อก้าว เป็นการสัมภาษณ์ นพ.สุธรรม ปิ่นเจริญ คณบดี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยเกี่ยวข้องกับประเด็นดังนี้

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ก่อตั้งมามากกว่า 45 ปี โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญในการขยายความเจริญสู่ภูมิภาค ลดความเหลื่อมล้ำ โดยเฉพาะภาคใต้ซึ่งมีปัญหาทางสังคม ความเชื่อ ศาสนาซึ่งมีความแตกต่างกัน คณะแพทย์ก่อตั้งปี 2515 ส่วนโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ก่อตั้งปี 2525 คณะแพทยศาสตร์ และมหาวิทยาลัยได้ยึดมั่นพระราชปณิธานของสมเด็จพระราชบิดาซึ่งเป็นพระนามของมหาวิทยาลัยและรพ.สงขลานครินทร์ ในการเห็นแก่ประโยชน์เพื่อนมนุษย์ที่ 1 ดำเนินการพัฒนาคน พัฒนาวิชาการสร้างคนและให้บริการรักษาพยาบาลโรคยาก ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

ปัจจุบันคณะแพทยศาสตร์เป็นคณะแพทย์หลักของภาคใต้ ผลิตแพทย์ปีละ 180-190 คน ผลิตแพทย์ผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขา และอนุสาขารวมกันเกือบ 100 คนต่อปี นอกจากนี้ ยังทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยและที่สำคัญ ได้แก่ การให้บริการคนของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ซึ่งเป็นโรงพยาบาลหลักด้านตติยภูมิของภาคใต้ มีขนาด 800 เตียง ดูแลผู้ป่วยโรครักษายากและซับซ้อนรวมทั้งเป็นแหล่งฝึกอบรมของแพทย์ แพทย์ผู้เชี่ยวชาญทางภาคใต้ ปัญหาของคณะแพทย์ ปัจจุบันมีความซับซ้อนขึ้นจากสถานการณ์ปัจจุบัน ความไม่สงบของ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งต่อเนื่องมาหลายปี รวมทั้งผู้นำในอดีตที่ได้ต่อสู้ฟันฝ่ามาเชื่อว่าแม้จะยากลำบากเพียงใด สิ่งที่คณะแพทย์ต้องดำเนินการคือคุณภาพ ได้แก่คุณภาพงาน คน คุณภาพระบบ ซึ่ง 40 กว่าปีมานี้คณะแพทย์และโรงพยาบาลได้พิสูจน์งานอย่างต่อเนื่องมาตลอดแม้จะอยู่ในสภาพการณ์ยากลำบาก เหตุการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลให้การดึงบุคลากรชั้นเลิศของประเทศ การธำรงรักษาบุคลากร ไว้ในระบบมีความยาก มีต้นทุน มีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น การขับเคลื่อนของสังคมโลก ของประเทศไทยสู่โลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะประเทศไทยจะมีการเปิดประชาคมอาเซียนเร็ววัน จะส่งผลกระทบต่อคนข้างมากต่อพื้นที่ภาคใต้ซึ่งเป็นจุดเชื่อมต่อระหว่างประเทศ ในกลุ่มอาเซียนที่อยู่บนพื้นที่ทวีปและกลุ่มประเทศในกลุ่มทะเลซึ่งมีความเชื่อ ภาษา วัฒนธรรม และหลักภาษาแตกต่างกัน

คณะแพทยศาสตร์ต้องเตรียมบุคลากรเพื่อรองรับการเปิดประเทศสู่สังคมอาเซียน เรื่องของการวางแผนงบประมาณ คณะแพทยศาสตร์ซึ่งเรารู้ว่าการลงทุนในคนเป็นเรื่องสำคัญ ในขณะเดียวกันบทบาทของคณะแพทยศาสตร์จะต้องชี้แนวทางด้าน เทคโนโลยีทางการแพทย์เพราะเราต้องฝึกคนฝึกแพทย์ออกไปให้มีมาตรฐานทางการแพทย์ เทคโนโลยีทางการแพทย์ ยา ถูกพัฒนาอย่างตลอดเวลา ลักษณะพิเศษของเทคโนโลยีและยาใหม่จะมีราคาแพงมากเสมอ เพราะฉะนั้นการเลือกลงทุนในคน ในครุภัณฑ์ เทคโนโลยี จึงมีความจำเป็น ที่ต้องลงทุนอย่างชาญฉลาด เลือกใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดคุณค่ามากที่สุดซึ่งเป็นโจทย์ที่ยากที่สุดของคณะแพทยศาสตร์

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเพื่ออนาคตของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์นับเป็นความ โชคดียิ่งที่คณะแพทยศาสตร์ได้รับความเมตตาจากศ.ดร.จิระ หงส์ถาวรภักดิ์ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิของสภามหาวิทยาลัย ได้ ยื่นมือเข้ามาแก้ปัญหาสำคัญของคณะแพทยศาสตร์ ช่วยจัดหลักสูตรโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญระดับประเทศ ระดับ นานาชาติเข้ามาเป็นผู้จัดอบรม ใช้รูปแบบการจัดอบรมที่มีความทันสมัย เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมแสดงความคิดเห็น จากภาคส่วนต่างๆอย่างเต็มที่ ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นความคาดหวังอย่างมากจากโครงการนี้คือศักยภาพ ความสามารถของผู้เข้าอบรม ซึ่งคณะแพทยศาสตร์ได้คัดเลือกจากทีมที่มีความสำคัญในคณะแพทยศาสตร์ ในช่วง 5-10 ปี ข้างหน้า ความสามารถในการนำเหล่านี้เป็นสิ่งที่คณะแพทยศาสตร์คาดหวังต่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าโดย รูปแบบที่คณะแพทยศาสตร์มีภารกิจที่ซับซ้อน ต้องการทีมงาน ต้องการกลไกการนำชนิตรวมหมู่ เป็น Collective Leadership ซึ่งหลักสูตรนี้ตอบสนองอย่างมาก

บทบาทหลักของคณะแพทยศาสตร์คือการสร้างแพทย์ และงานค้นคว้าวิจัย และงานบริการ โรงพยาบาล ทั้ง 3 ภารกิจนี้ ถ้ามองเป็นภารกิจเดียวกันก็เพื่อดูแลผู้ป่วย การมีรพ.เป็นการดูแลผู้ป่วยในปัจจุบันการสร้างแพทย์และการ วิจัยค้นคว้าเป็นการเตรียมแพทย์เพื่อดูแลผู้ป่วย ในอนาคตซึ่งหมายถึงรุ่นลูกหลาน คณะแพทยศาสตร์ต้องจัดให้เกิดการ สมดุลระหว่างผู้ป่วยปัจจุบันและผู้ป่วยในอนาคต ปัจจุบันเห็นได้ชัดเจนว่า โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มีเตียงไม่ พอที่จะรองรับผู้ป่วยจำนวนมาก แผนกผู้ป่วยนอกในแต่ละวันต้องจัดสรรลำดับการตรวจให้ความสำคัญกับ ผู้ป่วยหนักก่อน บุคลากรที่มีจำกัดต้องทำงานบนพื้นฐานของผู้ป่วยปัจจุบันและอนาคต

สิ่งที่ทีมงานคณะแพทยศาสตร์พยายามทำ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วย ทุกคนทุ่มเทการทำงาน ยึด มั่นคุณภาพ มีความเสียสละ ยึดถือประโยชน์เพื่อนมนุษย์ ขณะนี้มีความต้องการมาทุกๆด้าน นักศึกษาแพทย์ แพทย์ ผู้เชี่ยวชาญถูกกดดันว่าต้องทำเพิ่ม ตรวจผู้ป่วยแต่ละวันไม่ทัน ต้องจัดลำดับความสำคัญ มีเตียงไม่พอเพียงที่จะ รองรับผู้ป่วยที่ต้องนอน โรงพยาบาลบ่อยครั้ง ก็ต้องประสานส่งผู้ป่วยไปยัง โรงพยาบาลต่างๆซึ่งเป็นเครือข่ายต้อง ดูแล งานวิจัยค้นคว้าก็เป็นสิ่งที่เร่งรัดมาจากทางทบวง มหาวิทยาลัย และรัฐบาล บทบาทที่สำคัญทั้ง 3 ประการ คณะแพทยศาสตร์พยายามทำหน้าที่ให้ดีที่สุด และใช้ข้อจำกัดเพื่อสร้างความเข้มแข็งขึ้น ในการเลือกทางเดินที่มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงขึ้น

ช่วงเป็นแนวทาง นำเสนอ โครงการพัฒนาผู้นำเพื่ออนาคตของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งจะทำการต่อเนื่องแบบโครงการกฟผ. ข้อดีของผู้เข้าร่วมโครงการนี้คือ พื้นฐาน แนวคิด ความลึกซึ้ง ของวิชาการมีมาก มีความภูมิใจว่าสอบเข้าแพทย์ได้ แต่ในต่างประเทศ คนเรียนวิทยาศาสตร์

เรียนคณิตศาสตร์ สังคมศาสตร์ วรรณกรรม จะเป็นที่ยอมรับเท่าๆกับการเรียนวิศวกรรมศาสตร์ หรือ แพทยศาสตร์ แต่ในประเทศไทยยกย่องวิศวกรและแพทย์มากกว่า

เมื่อ 2 ปีที่แล้วศ.ดร.จิระ หงส์คารมภักดิ์ได้รับเลือกเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยและต้องเข้าไปประชุม ทุกๆเดือนครั้ง ในที่ประชุมจะมีคณบดี ทุกคนร่วมประชุมอยู่ด้วย รวมทั้ง นพ.สุธรรม ปิ่นเจริญ คณบดีคณะ แพทยศาสตร์ขอให้พัฒนาทุนมนุษย์ให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น แล้วศ.ดร.จิระ หงส์คารมภักดิ์ส่งทีมงานจัดทำข้อเสนอ โครงการให้ท่าน ก่อนที่จะอบรมก็ได้มีการประชุม pre-planning คือต้องศึกษาปัญหาจึงเป็นที่มาของโครงการนี้รุ่นที่ 1 จำนวน 50 คน

จากการปรึกษาหารือ ทำให้ทราบว่า เขาต้องการวิธีการเรียนรู้ ที่เป็นผู้ใหญ่ เรียกว่า Learning how to learn หลักๆคือ ศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันเป็นใช้วิธีการต้องกระตุ้น ให้เขามีส่วนร่วม เอาสิ่งที่เป็นปัญหาปัจจุบันมาหารือ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น สิ่งที่สำคัญในการพัฒนาคณะแพทย์ คือ ต้องเข้าใจธรรมชาติเขาก่อน เขาไม่ใช่ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ แม้จะมีโรงพยาบาลจริง แต่คณะต้องทำ 2 อย่างพร้อมกัน คือ ต้องผลิตนักเรียนแพทย์ และ โรงพยาบาลเป็นที่ยอมรับของคนในภาค ยังมีปัญหา 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีปัญหาระเบิด ยกตัวอย่าง 3 จังหวัด ภาคใต้ส่งคนเจ็บ จากยะลา นราธิวาส ที่โรงพยาบาล แพทย์ต้องมา 4-5 คน ต้องเชี่ยวชาญเรื่องลำไส้ ปอด หัวใจ เพราะทุกส่วนถูกระเบิด เพราะฉะนั้นหน้าที่รับผิดชอบมหาศาล มีความเชี่ยวชาญ เรียกว่าเป็นขั้นที่ 3 แต่เนื่องจาก โรงพยาบาลมีเรื่อง 30 บาทรักษาทุกโรคของคุณทักษิณ ทำให้มีคนจนมาที่โรงพยาบาลนี้มาก เพราะฉะนั้นที่ต้องทำ คือ ต้องสร้างสมดุลงานที่ต้องทำวิจัยเพื่อรองรับโรคที่รักษายากเช่น มะเร็ง หรือการ โคนระเบิด กับต้องดูแลเหมือน โรงพยาบาลประจำตำบลทั่วไป

สิ่งสำคัญคือต้องสร้างให้เกิดความสมดุลและต้องสืบสานพระราชปณิธานของเจ้าฟ้ามหิดลกรมหลวงราช นครินทร์ที่ทรงเห็นว่า เราต้องดูแลชีวิตของคนอื่นให้ดี แต่ขณะเดียวกันแพทย์รุ่นใหม่ต้องเลี้ยงลูก ต้องส่งลูกไป เรียน ต้องมีฐานะความเป็นอยู่ อยู่แบบมีศักดิ์ศรี ทำอย่างไรให้ปรัชญาพระราชบิดากับความเป็นจริงของเศรษฐกิจถ้า เขามีลูกเล็กๆ ก็ต้องส่งลูกไปเรียน ต้องสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เรียกว่า Mindset คือ ค่านิยม ความเชื่อต่างๆ ที่ เกิดขึ้น บางคนมีค่านิยมที่อยากจะรวย แล้วก็ออกไปทำงานที่อื่น เช่นที่กรุงเทพ ปัญหาสมองไหลในอนาคตข้างหน้า ก็จะมีมากขึ้น ต้องปรับปรุงให้สอดคล้อง โครงการนี้จะมีแพทย์ เกษัช ฝ้ายรพ. ทำระยะยาวจนถึงปลายปีนี้ในอนาคต ข้างหน้าจะขยายไปโรงเรียนแพทย์ทุกแห่งในประเทศไทย

ในช่วงกิจกรรมทุนมนุษย์ นำเสนอโครงการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการการกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่ศ.ดร.จิระ หงส์คารมภักดิ์ได้รับเกียรติจาก ดร.ชัย นิมากร และ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้มาบรรยายพิเศษเรื่อง “8K’s and Human Capital for ASEAN Community: Sport Tourism” สำหรับนิสิตระดับ ปริญญาเอก สาขาการจัดการการกีฬาเน้นเรื่อง Sport Marketing, Sport Management, Sport Education เพื่อช่วย พัฒนาวงการกีฬาและองค์ความรู้ด้านการกีฬาของประเทศไทยให้ก้าวไกลสู่สากลได้อย่างยั่งยืน ในวันเสาร์ที่ 5 กรกฎาคม 2557



## จากใจลูกศิษย์ถึงอาจารย์จีระ

### ศิษย์คนหนึ่งที่ปั้นได้



ดร.สร้อยสุคนธ์ นิยมวานิช

“ดิฉัน ดร.สร้อยสุคนธ์ นิยมวานิช มีชีวิตทำงาน 40 ปีในธนาคารแห่งประเทศไทย เมื่อทำงานถึงระดับผู้บริหารแล้วมองย้อนอดีตจากประสบการณ์พบกับวิกฤตการณ์หลายครั้ง แשרแม่ช้อย การปิดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ วิกฤตการเงินต้มยำกุ้ง วิกฤตการณ์การเงินบราซิล วิกฤตการณ์การเงิน Subprime สหรัฐอเมริกา วิกฤตการณ์การเมืองในประเทศ วิกฤตการณ์ภัยธรรมชาติ ความผันผวนราคาน้ำมันและทองคำ ค่าเงินบาท ตลาดหุ้น ตลาดทุน ฯลฯ ความรู้และประสบการณ์ที่สำเร็จและล้มเหลวมีความหลากหลายสิ่งสมไว้ในสังคมแห่งการเรียนรู้ในธนาคารแห่งประเทศไทย พนักงานระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น ความรู้จากความสัมพันธ์ข้ามสายงาน จากการประสานงานกับหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

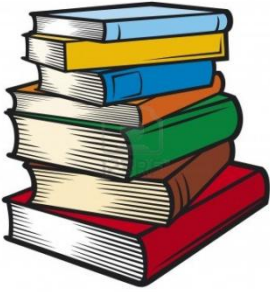
จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นมีผลกระทบต่อระบบการทำงาน การปรับหรือโครงสร้างองค์กร การจัดการความรู้ การพัฒนาบุคลากร ช่วง 2512 ถึง 2552 การพัฒนาคน การปรับปรุงงาน การแก้ไขปัญหาและวิกฤต การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุกเชิงรับ เพื่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด การลงทุนในคนเพื่อวัดมูลค่าเป็นตัวเงินกำไรหรือขาดทุนยากต่อการประเมินค่าผลตอบแทนจากการลงทุน ทูน่าองค์กรใช้จ่ายในคนขององค์กรเป็นตัวเงินงบประมาณที่จัดสรรในแต่ละปี มองอนาคตข้างหน้า การวางแผนอีก 5 ปี 10 ปีข้างหน้าเศรษฐกิจการเงินในอาเซียนจะเชื่อมโยงกันเอง และจะเชื่อมโยงกับยุโรป กับอเมริกา และอาหรับ ฯลฯ การลงทุนไว้แล้วและที่จำเป็น

ต้องลงทุนเพิ่มในคน มักจะเรียกกันว่า ศักยภาพ (Competencies) ความรู้ความสามารถ ทักษะ (Skill) และแรงจูงใจ (Motivation) ดังนั้นการดึงพลังที่ลงทุนในคนให้แสดงศักยภาพ (Competencies) ความรู้ความสามารถ ทักษะ (Skill) และแรงจูงใจ (Motivation) จึงถูกกำหนดเป็นบทบาทของผู้นำในองค์กรมีหน้าที่สร้างประสิทธิผลในการพัฒนาทุนมนุษย์หรือเรียกว่าผู้จัดการ มองวิสัยทัศน์ที่สร้างภาวะผู้นำนั่นเอง

ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์ เป็นผู้นำที่โดดเด่นแนวความคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยทฤษฎีว่าด้วยทุนมนุษย์ 8K's และ 5K's มากกว่า 30 ปี ทำให้สังคมแห่งการเรียนรู้จากหลากหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนนำไปประยุกต์และบูรณาการประสบความสำเร็จในการพัฒนาและกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร กระทั่งสังคมแห่งการเรียนรู้ในต่างประเทศให้ความสนใจเชิญไปให้ความรู้ จัดสัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อย่างหลากหลายสถาบัน

ดิฉันได้เวียนมาพบศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์ในปี 2551 อีกครั้งหนึ่ง ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เวลาเกือบ 40 ปีที่พบครั้งแรกปี 2511 ในฐานะอาจารย์สอนวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ ปี 2551 ดิฉันเพิ่งเริ่มต้นเป็นนักศึกษาปริญญาเอกเรียนวิชา ทุนมนุษย์ กับอาจารย์ ทำให้เข้าใจการพัฒนาทุนมนุษย์ทฤษฎีว่าด้วยทุนมนุษย์ 8K's และ 5K's มากยิ่งขึ้น

อยากบอกความในใจที่มาศึกษาเมื่ออายุกว่า 50 ปี ภาวะวิกฤตและการเปลี่ยนแปลงไม่เคยอยู่นิ่ง การตั้งรับไม่เพียงพอต่อสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยน การตั้งรูกด้วยการแสวงหาความรู้ไม่ใช่เพียงการอบรมสัมมนาเท่านั้น จึงเกิดแรงบันดาลใจอีกครั้งหนึ่งเริ่มเรียนปริญญาเอก มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อเรียนรู้ว่าการปรับปรุงงานในยุควิกฤตที่ต้องเผชิญข้างหน้ากับโลกาภิวัตน์ ภายนอกรั้วธนาคารแห่งประเทศไทยเราควรรู้อะไรเพิ่มขึ้นถึงแม้จะเหลือเวลาอีก 3-4 ปีก่อนจะเกษียณอายุงาน และตนเองจะปรับตัวอย่างไรหลังเกษียณอายุ 60 ปีที่วางแผนจัดหาธุรกิจเล็กๆให้ลูกชายคนเดียว (นายศักดิ์เกษม นิยมวานิช)มีไว้ประกอบอาชีพเป็นธุรกิจขนาดย่อมของตนเองได้ และงานวิจัยที่ทำทายต่อการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยของตนเองที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมประเทศชาติจะทำได้จริงหรือ ดิฉันได้รับความช่วยเหลือและแรงบันดาลใจจากคณาจารย์ คุณแม่และเพื่อนๆ ที่สำคัญยิ่งคือ ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์ วันแรกที่พบอาจารย์ในห้องเรียนเหมือนวันแรกที่ได้พบท่านในห้องบรรยายมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ ปี 2 ประมาณปี 2511ท่านเป็นอาจารย์หนุ่มหล่อมากเป็นที่สนใจของนักศึกษาไม่ว่าหญิงหรือชาย การสอนที่รู้กร้าการปะทะทำทาสติปัญญานักศึกษานั้นยังไม่เปลี่ยนแปลง เพิ่มรสชาติ กระตุ้นนักศึกษาให้คิดถึงปัญหาของสังคม เศรษฐกิจสภาพแวดล้อมมากขึ้น เราดีใจมากที่ได้พบกันในบรรยากาศอาจารย์และลูกศิษย์อีกครั้งหนึ่ง ท่านให้กำลังใจว่าคุณเรียนได้ มีอะไรให้ช่วยบอก ทุกวันนี้เรียนตลอดเวลา ความรู้ต้องสด ความรู้เก่าๆไม่ทันโลกแล้ว เมื่อจบแล้วมาช่วยอาจารย์ทำงาน เมื่อเรียนสำเร็จปริญญาเอก ดิฉันได้ไปพบอาจารย์ที่สำนักงาน ท่านให้โอกาสทันทีและให้กำลังใจ ดิฉันบอกตรงๆว่า ไม่คาดคิดเพราะสั่งให้พิมพ์หนังสือแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษามูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ และให้ไปร่วมเป็นอาจารย์ผู้ช่วยสอนนักศึกษาปริญญาเอก มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหาร ลาดกระบัง ดิฉันได้รับเกียรติอย่างยิ่งในบทบาทนี้ และรู้สึกว่าได้ใช้ความรู้และได้รับความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา จึงเกิดแรงบันดาลใจที่จะเก็บรวบรวมความรู้ต่างๆไว้เพื่อวันหนึ่งมีโอกาสอาจได้แรงบันดาลใจในการจัดทำหนังสือที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมแห่งการเรียนรู้”



## แนวคิดศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

### ทุนอัจฉริยะ (Talented Capital)

แนวคิดของศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ในฉบับนี้ ขอนำเสนอ ทุนอัจฉริยะ (Talented Capital) ซึ่งเป็นทุนที่สำคัญประการหนึ่งในทฤษฎี 8K's

ทุนอัจฉริยะ (Talented Capital) เป็นทุนที่ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ได้แนวคิดมาจากรัฐบาลของสิงคโปร์ซึ่งเชื่อว่าคนที่ประสบความสำเร็จจะต้องมี 3 อย่างพร้อมกันคือ ทักษะ ความรู้ และทัศนคติ และต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ในขณะนี้ มูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศร่วมกับคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จัดโครงการพัฒนาผู้นำเพื่ออนาคตของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รุ่นที่ 1 ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมการพัฒนาทุนอัจฉริยะหลายด้าน

ในด้านการพัฒนาทักษะ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การคิดนอกกรอบ การบริหารประสิทธิภาพในการทำงานระดับบุคคล การพัฒนาบุคลิกภาพและทักษะการเข้าสังคม ทักษะการวิจัยและสร้างสรรค์ โครงการนวัตกรรม การบริหารความเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ การคิดเชิงระบบ การบริหารการสื่อสาร

ในด้านความรู้ ได้แก่ การวิเคราะห์ประเด็นท้าทายสำหรับการทำงาน ทิศทางการแพทย์และสาธารณสุข การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เศรษฐกิจโลก ประชาคมอาเซียน การบริหารภาพลักษณ์

และในด้านทัศนคติ ได้แก่ Mindset ทุนทางจริยธรรม CSR Public Spirit กิจกรรมรักษากาย-รักษใจ ทุนทางความสุข

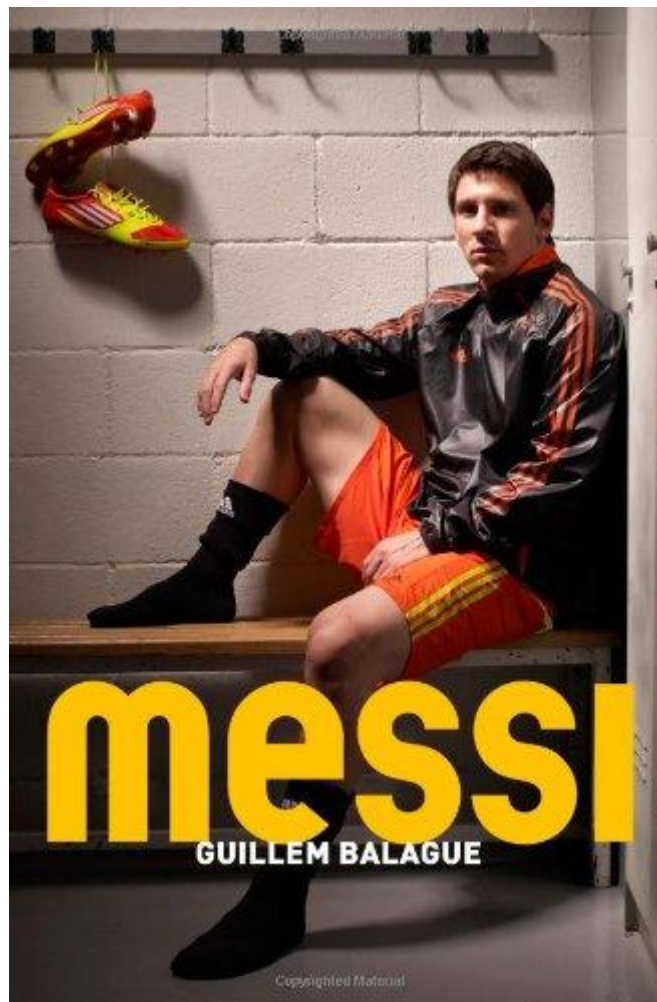
และนี่ก็ถือเป็นหนึ่งในบรรดาโครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาทุนอัจฉริยะรอบด้าน เมื่อทุนอัจฉริยะของเหล่าผู้เข้าร่วมโครงการได้รับการพัฒนาแล้ว พวกเขาก็จะเป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพช่วยพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองได้



## แนะนำหนังสือ

### Messi

แม้การแข่งขันฟุตบอลโลก 2014 จะจบลงไปแล้ว แต่ก็ยังอยู่ในความทรงจำของแฟนฟุตบอลทั่วโลก รวมถึงเขาคือนี “ลิโอเนล เมสซี” ที่ยังคงอยู่ในความทรงจำของแฟนฟุตบอลหลายๆคน



ในการแข่งขันฟุตบอลโลก 2014 นี้ ลิโอเนล เมสซีเป็นนักฟุตบอลดาวเด่นที่สามารถนำทีมชาติอาร์เจนติน่าเข้าไปสู่อันดับชิงชนะเลิศได้ และได้รับรางวัลนักเตะยอดเยี่ยม (The Golden Ball Award)



หนังสือ Messi โดย Guillem Balague สะท้อนความเป็นอัจฉริยะของ Messi เริ่มตั้งแต่ตอนที่ Messi เป็นเด็กที่ได้ย้ายจากเมืองโรซารีโอ ที่อาร์เจนตินา มาที่บาร์เซโลนา สิ่งที่น่าสนใจคือ ทำไมบาร์เซโลนา เป็นสโมสรฟุตบอลที่เก่งของสเปนสามารถจะค้นพบความสามารถ Messi ตั้งแต่อายุน้อย เพราะไปซื้อตัวมาตั้งแต่อายุ 16 ปี

หนังสือเล่มนี้ระบุว่า ชีวิตของเขาไม่ได้สวยหรู เขาจะเล่นฟุตบอลด้วยความยากลำบาก เขาเจ็บตลอดเพราะเขาตัวเล็ก เพราะฉะนั้น โค้ชคนเก่าของเขาที่ชื่อ Pep Guardiola ซึ่งเป็น โค้ชที่ประสบความสำเร็จมาก ได้เสนอแนะเขาหลายเรื่องเกี่ยวกับการรักษาร่างกายของเขาจากการปะทะ ตั้งแต่ Messi เล่นฟุตบอลทีมชาติมายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร แต่เล่นฟุตบอลสโมสรประสบความสำเร็จ ชนะลา ลีกา ยูโรเปียนคัพ ยิ่งประตูได้มาก เขาสนิทกับมาราโดน่า มาราโดน่า บอกเขาว่า เขาเป็นตัวแทนของมาราโดน่า และแนะนำว่า ทำอย่างไรจึงจะเล่นฟุตบอลให้บาร์เซโลนาได้อย่างยั่งยืน

Messi ได้พบกับการเปลี่ยน โค้ชตั้งแต่ไรท์การ์ดมาจนถึง Pep Guardiola มาเป็น โค้ชคนปัจจุบันแสดงให้เห็นว่า ถ้าโค้ชดี ไม่ได้สอนแค่ฟุตบอล แต่สอนการดูแลร่างกายให้แข็งแรงยิ่งขึ้น จะทำให้ชีวิตเขาประสบความสำเร็จ

Messi จึงเป็นต้นแบบของนักฟุตบอลที่เอาชนะอุปสรรคจนประสบความสำเร็จ และสามารถเป็นกรณีศึกษาสำหรับประเทศไทยในการพัฒนานักฟุตบอลไทยที่ตัวเล็กให้มีความสามารถสูงแบบ Messi ได้ นอกจากนี้ ยังเป็นแนวทางสำหรับประเทศไทยพัฒนานักฟุตบอลเพื่อส่งออกไปเล่นในสโมสรต่างประเทศมากขึ้นและสร้างรายได้และชื่อเสียงให้แก่ประเทศอย่างประเทศอาร์เจนตินาและประเทศบราซิลได้ทำแล้วประสบความสำเร็จ

แม้ว่า Messi จะเป็นคนตัวเล็กแต่เขาเป็นแรงบันดาลใจที่ยิ่งใหญ่ที่นำไปสู่ความสำเร็จของประเทศของเขาเองและประเทศไทยหากได้มีการศึกษาจากหนังสือ Messi เล่มนี้อย่างลึกซึ้งแล้วนำไปปรับใช้ให้เหมาะสม



# บทความพิเศษ

## วิเคราะห์ความท้าทายด้านการแพทย์

มูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศได้ร่วมกับคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จัดโครงการพัฒนาผู้นำเพื่ออนาคตของคณะแพทยฯ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รุ่นที่ 1 โดยมีกิจกรรมสำคัญ กิจกรรมหนึ่งคือ การอภิปรายหัวข้อ “วิเคราะห์ประเด็นท้าทายสำหรับการทำงานของคณะแพทยฯ มอ.” โดย ศ.ดร.จิระ หงส์दारมภ์ ผศ.ดร.พงษ์ชัย อธิคมรัตนกุล อาจารย์ศรัณย์ จันทพลาบูรณ์ และดำเนินการอภิปรายโดย ดร.จิระเดช ดิสกะประกาย เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2557

เริ่มด้วยผศ.ดร.พงษ์ชัย อธิคมรัตนกุล ได้นำเสนอประสบการณ์ที่มีโอกาสได้ดูแลองค์กรคล้าย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คือ

1. คู่มือการพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆ เกี่ยวกับ Healthcare Logistics ที่โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน
2. ช่วยงานสัมมนาโรงพยาบาลกรุงเทพซึ่งมีสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีเป็นองค์ประธานพิธีเปิดงาน มีแพทย์จากหลายโรงพยาบาลเข้าร่วมงาน นอกจากนี้ ยังมีลูกศิษย์คือ แพทย์ และวิศวกรมาร่วมมือกันทำบริษัทบุญถาวร สถาบันการแพทย์จักรินฤพดินทร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาชิปดี ลูกศิษย์เป็นรองผู้อำนวยการ โดยมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องโลจิสติกส์เท่านั้น ไม่มีความรู้เรื่องแพทย์ และต้องการสร้างโรงพยาบาลให้เป็นระดับ 3 ไม่ต้องการสอนนักศึกษาแพทย์ให้จบเป็นผู้เชี่ยวชาญแพทย์เท่านั้น แต่ต้องการให้จบมาสามารถเรียนรู้ด้านการบริหารโรงพยาบาลได้

จากประสบการณ์ผศ.ดร.พงษ์ชัย อธิคมรัตนกุลที่ได้ร่วมงานกับวงการแพทย์ทำให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องนี้ ได้อธิบายระบบโรงพยาบาลว่า

1. เครือโรงพยาบาลกรุงเทพ มี 31 เครือโรงพยาบาล เช่น โรงพยาบาล พญาไท เปาโล สมิติเวช ภาควิชาได้มี 2 แห่ง คือ อยู่ที่ สมุย และ ภูเก็ต
2. โรงพยาบาลภาคเอกชนที่มุ่งเน้น Tertiary คือ โรงพยาบาลเครือกรุงเทพ และบำรุงราษฎร์ มีพันธมิตรด้านโรคหัวใจคือ โรงพยาบาลเมโย

เพราะฉะนั้นเรามีโรงพยาบาลมากมายที่มีความแข็งแกร่ง นอกเหนือจากโรงพยาบาลรัฐ เช่น โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ และ โรงพยาบาลรามาชิปดี

โรงพยาบาลในกลุ่มระดับกลางไม่ใหญ่มากเป็นโรงพยาบาลเอกชน เช่น โรงพยาบาลเกษมราษฎร์  
โรงพยาบาลนนทเวช

ผศ.ดร.พงษ์ชัย อธิคมรัตนกุลได้เปรียบเทียบโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชนว่า ลักษณะโรงพยาบาล  
ของรัฐ เน้นการรักษาโรค ลักษณะโรงพยาบาลเอกชน เน้นเรื่องการตรวจสุขภาพ แต่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
ควรเน้นมาทางด้านนี้มากขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้รับการดูแลสุขภาพก่อน

ผศ.ดร.พงษ์ชัย อธิคมรัตนกุลได้วิเคราะห์ว่า กรณีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีข้อจำกัด เช่น บางครั้งมี  
ค่านิยมแปลกๆ บ้าง บางครั้งดึงผู้คนในพื้นที่ได้เท่านั้น เมื่อเปรียบเทียบกับแพทย์ในกรุงเทพฯ เสียเปรียบ ควร  
ทำให้เป็นข้อดี ควรสร้างโอกาสมุ่งเน้นไปยังประเทศเพื่อนบ้านมากขึ้น หรือการเปลี่ยนภาพโรงพยาบาล เช่น  
คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ยังต้องปฏิบัติตามพ.ร.ก. แต่โรงพยาบาลศิริราช ตั้งโรงพยาบาล  
ศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ ซึ่งไม่ได้เป็นโรงพยาบาลในสถาบันการศึกษาหากอาจารย์แพทย์เก่งๆ ได้รับค่าตอบแทน  
น้อยราคาถูกบางครั้งก็จะถูกโรงพยาบาลเอกชนใหญ่ดึงตัวไปโรงพยาบาล ควรคิดถึง Medical Tourism เพื่อรองรับ  
คนไข้ที่มาจากหลากหลายพื้นที่ได้มากขึ้น

ในปัจจุบัน บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มองไกลไปยังแหล่งต่างๆ มากมาย  
ดังนี้

1. โรงพยาบาลเอกชน (Private Hospital)
2. โรงพยาบาลสาธารณสุข (Public Health Hospital) รายได้จากการเป็นแพทย์สังกัดนี้มากกว่ารายได้ของ  
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. โรงพยาบาลต่างประเทศ (Overseas Hospital) เช่น ประเทศมาเลเซีย สหรัฐอเมริกา เพราะได้รายได้สูง  
กว่ามาก

ประเด็นท้าทายของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คือ ทำอย่างไรถึงจะรักษาบุคลากร  
เหล่านี้ไว้ได้

ความต้องการทางการแพทย์ในอนาคตของประเทศไทยเกิดจากปัจจัยดังนี้

1. GDP Growth หากมีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ อัตราการขยายตัวทางการแพทย์ก็จะสูงขึ้นด้วย  
ดังนั้นความสามารถทางการรักษา บุคลากรทางการแพทย์ เพียงคนไข้ของคณะแพทยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จะขยายตัวรองรับทัน 7% ต่อปี หรือไม่ซึ่งยังไม่รวมคนที่อายุมาก
2. ลักษณะความต้องการไม่ได้เป็นเรื่องการรักษาโรคที่เกิดขึ้นแล้ว แต่เป็นเรื่องการตรวจสุขภาพเพื่อ  
ป้องกันการเกิดโรคมมากขึ้น
3. Medical Tourism กลุ่มคนรวยก็จะไปยังโรงพยาบาลเอกชนมากกว่า เช่น เครือโรงพยาบาลกรุงเทพ เป็น  
อันดับ 3 ของโลก

ความท้าทายในอนาคต คือ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ต้องมีการเตรียมความพร้อม  
ด้านนี้อย่างไร โดยเฉพาะระบบทางการแพทย์มากขึ้นทำอย่างไร ไม่ควรรอแต่งบประมาณรัฐบาล

ความกดดัน ที่จะเป็นการท้าทายของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้แก่

1. Patient Protection Act การวินิจฉัยคนไข้แล้วต้องมีการอวดิโอเป็นหลักฐานเพื่อให้คนไข้ฟ้องร้องแพทย์เมื่อมีการวินิจฉัยผิดได้

2. งบประมาณที่ถูกตัดจากรัฐบาล กระทรวงสาธารณสุข และคณะแพทย์ โรงพยาบาล ไม่บูรณาการกัน เป็นสิ่งที่ต้องระวัง เพราะมอ.ต้องหาแหล่งเงินมาจากที่อื่น

3. มาตรฐานต้องสูงขึ้น ต้องมีการสร้างความน่าเชื่อถือ

4. Universal Coverage Scheme เช่น 30 บาทรักษาทุกโรค โรงพยาบาลส่วนกลาง เช่น โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ และ โรงพยาบาลรามารับดี ได้เปรียบ

5. การแข่งขันสูงขึ้น สมัยก่อน เวลาเจ็บป่วยเข้าโรงพยาบาลรัฐ แต่สมัยนี้ไปโรงพยาบาลเอกชนได้ การแข่งขันสูงทำให้ทางเอกชนมองว่าเป็นโอกาส และเป็นธุรกิจที่โตอย่างยั่งยืนเมื่อสามารถสร้างชื่อเสียงได้ เมื่อเปรียบเทียบอัตราการเจริญเติบโตโดยวัดจากจำนวนเตียง บุคลากร พบว่า โรงพยาบาลรัฐแพ้โรงพยาบาลเอกชน โรงพยาบาลกรุงเทพ มี Supply Chain อย่างครบวงจร คือ มีการทำเรื่อง Central Lab และทำเรื่องประกันด้วยการตั้งบริษัทขึ้นมาเองเกี่ยวกับบริษัทโลจิสติกส์ และยังซื้อโรงงานผลิตน้ำเกลือ ผ้าก๊อซ ผลิตเข็ม ซึ่งเป็นธุรกิจที่โตอย่างไม่สิ้นสุด โรงพยาบาลรัฐต้องเปลี่ยนกรอบความคิด ปรับรูปแบบ เพื่อรองรับการเปิดประชาคมอาเซียน

6. ต้นทุนการดำเนินงานที่สูงขึ้น โรงพยาบาลรัฐจำนวนหนึ่งมีงบประมาณไม่พอ บางครั้งอาจจะติดลบ และยังไม่มียุทธศาสตร์ที่จะลดต้นทุน ซึ่งถือเป็นประเด็นท้าทายอีกประเด็นหนึ่ง คณะแพทยศาสตร์มีเครื่องมือตัวหนึ่ง และมุ่งเน้น ไปยังการพัฒนาการศึกษาแพทย์ หากทำได้ก็ยังสามารถทำเพื่อสังคมและยังได้รายได้ ต้องมองว่าจะทำการวิจัยการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษาแพทย์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์มากขึ้นได้อย่างไร การออกแบบต้องมุ่งประโยชน์เพื่อการเรียนการสอน ไม่ใช่มุ่งการเพิ่มจำนวนเตียงเท่านั้น การเคลื่อนย้ายเครื่องมือทางการแพทย์มีการดำเนินการอย่างไร

ประเด็นท้าทาย ได้แก่

1. Modern Management Culture ต้องมีวิธีการบริหารสมัยใหม่ วัฒนธรรมก็ต้องใหม่ด้วย

2. Efficient Patient Response การตอบสนองต่อคนไข้ คำนึงถึงต้นทุนและรักษาหายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. Internationalization ความเป็นสากล

4. New & High-tech Facilities เครื่องมือทางการแพทย์ ห้องปฏิบัติการ ต้องใหม่อยู่เสมอ

ดร.จิระเดช ดิสกะประกาย สรุปว่า ประเด็นของผศ.ดร.พงษ์ชัย อธิคมรัตนกุลคือ โรงพยาบาลจะเน้นเรื่องความเชี่ยวชาญ ซึ่งโรงพยาบาลของรัฐจะมีปัญหา เนื่องจากหากโรงพยาบาลรัฐมีโรงเรียนแพทย์จะเป็นแค่ศูนย์ฝึกของนักศึกษาแพทย์เท่านั้น เมื่อพิจารณา 2 ระบบ พร้อมกันทั้งรัฐและเอกชน ต้องปรับให้โรงพยาบาลมีระบบการตลาด มีระบบวิศวกรรม มีระบบการบริการ

ศ.ดร.จิระ หงส์ถาวรภักดิ์ได้แสดงความคิดเห็นดังนี้

1. รั้งกับภาคเอกชนต่างคนต่างทำจึงยากที่จะสร้างความยั่งยืน ทำ เพราะฉะนั้นต้องจัดการเรื่องนี้ให้ได้ โดยต้องรวมพลังเสนอประเด็นให้คนในสังคมยอมรับ ต้องจุดประกายเรื่องนี้ออกมาแล้วปฏิบัติตามแนวทางของจีนที่นำโดย เต็ง ลีเยว ผิง ที่บริหารประเทศแบบ 1 ประเทศ 2 ระบบ

2. นพ.เกษม พุดเรืองสมอง ไหลมาเป็นระยะเวลา 10 กว่าปี ในระดับประเทศ ถ้าทุกคนรวมพลังจัดการการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน ก็จะเป็นจุดแข็งได้ในอนาคต โดยมีความใฝ่รู้ Self-learning

3. Competency ของ Bill Heinecke จะมีกฎของนักธุรกิจ คือ การมีจิตวิญญาณของการทำอะไรให้เกิด 3V หรือการคิดนอกกรอบ แต่ก็ต้องอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม

3.1 Value added อย่างเดียวไม่พอ ต้อง Turn to action ต้อง Execution นักบริหารต้องมีสำนึกของการหาเงินเข้าองค์กรได้ เนื่องจากบางครั้งงบประมาณแผ่นดินมีมาก แต่ก็มีปัญหา ทุกคนควรมองเป้าหมายหลักขององค์กรร่วมกัน และมองไปยังอนาคตเพื่อหาเงินเข้าองค์กรได้ด้วยการวิจัยด้วยการร่วมมือกับคณะอื่น มุ่งเน้นไปยังต่างประเทศมากขึ้น

3.2 Value Creation ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ และมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ แต่ต้องอยู่ในกรอบคุณธรรม จริยธรรม

3.3 Value Diversity การสร้างความร่วมมือ โครงการกับนานาชาติ เช่น มาเลเซีย อินโดนีเซีย และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง

ในช่วงท้าย ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้ซักถามและแลกเปลี่ยนความเห็นกับวิทยากรดังนี้

**คำถามที่ 1** โรงพยาบาลรัฐควรทำอย่างไรเพื่อแก้ปัญหาความเสียเปรียบด้านโฆษณา

ผศ.ดร.พงษ์ชัย อธิคมรัตนกุล ตอบว่า ภาคเอกชนต้องทำเรื่องโฆษณา เนื่องจากคนไข้ต้องเสียเงินแพงกว่า จึงจำเป็นต้องโฆษณาเพื่อดึงลูกค้าเข้า มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อาจไม่จำเป็นต้องโฆษณา ถ้าไม่มีคนไข้ที่จ่ายแพงกว่ามาที่โรงพยาบาลก็ไม่จำเป็นต้องโฆษณา เพราะลูกค้าของโรงพยาบาลเป็นชาวบ้าน เป็นอาจารย์อยู่แล้ว เรื่องเทคโนโลยีจะมีสิ่งใหม่เข้ามาอยู่เสมอ ต้องอัปเดตเครื่องมืออยู่ตลอดเวลา โรงพยาบาลกรุงเทพใช้หุ่นยนต์ทดลองมาเป็นพยาบาลเฝ้าคนไข้ในตอนกลางคืน โดยมีกล้อง CCTV ถ่ายหน้าคนไข้ตลอดเวลา เพื่อให้แพทย์ดูได้ตลอดเวลา ต้องคำนึงว่าเทคโนโลยีทำให้ค่าใช้จ่ายถูกลง รวดเร็ว ชีวิตง่ายขึ้น เป็นเรื่องเทคโนโลยีที่เป็นทุกส่วน อาจจะทำเป็น Application ที่ใช้กับ Smart phone

**คำถามที่ 2.** นพ.สุทธิพงษ์ ถามว่า การที่จะทำเป็นโรงพยาบาลเอกชน จะถือเป็นการเลียนแบบหรือไม่ หากจะแข่งขันอย่างจริงจัง ก็คงจะไม่ชนะ ควรทำเป็นรูปแบบไหนถึงจะเหมาะสม

ผศ.ดร.พงษ์ชัย อธิคมรัตนกุล ตอบว่า ไม่ควรเปลี่ยนตัวตนทั้งหมด แต่ให้คงหลักการเดิมไว้ แต่ต้องยอมรับความจริงว่า บริบทเปลี่ยนไปหมดแล้ว เพราะฉะนั้นถ้าเราคิดตัวเอง ไม่คู่สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปคงจะอยู่ไม่รอด เพราะสมัยนี้มีโรงพยาบาลเอกชนเป็นคู่แข่ง ความเปลี่ยนแปลงต่างๆมีดังนี้

1. ลูกค้าที่ใช้บริการเปลี่ยนแปลง ลูกค้ายอมจ่ายแพง เพื่อให้ได้รับการบริการที่ดี

2. คู่แข่งที่เปลี่ยนแปลง มีกำลังเงินที่จะจ่ายให้กับบุคลากรทางการแพทย์

3. สภาพแวดล้อมโดยรวมเปลี่ยน เมื่อมีการเปิด AEC ทุกอย่างก็เปลี่ยนแปลงไป ความเป็นภูมิภาคก็เปลี่ยนไป การลงทุน Facilitator เปลี่ยน

4. ตัวองค์กรเปลี่ยน องค์กรต้องคิดเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอด

รศ.นพ.วิวัฒนา ถนอมเกียรติ ได้แสดงความคิดเห็นว่า ควรปรับปรุงส่วนเอ็กซ์เรย์ให้ทันสมัย ซึ่งทำได้ 2 แบบ คือ ทำให้ร้อนขึ้น หรือทำให้เย็นลงก็ได้ เช่น ปรอทยาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จะต้องใช้ปัญญามากกว่า บางครั้งอาจารย์แพทย์ที่อายุมาก อาจจะไม่ได้มีความทันสมัยทางด้านเทคโนโลยี แต่มีความทันสมัยทางด้านความรู้หรือทางปัญญา

ดร.จิระเดช ดิสกะประกาย ได้แสดงความคิดเห็นว่า บางครั้งประเทศไทยรับอิทธิพลจากต่างประเทศมามาก แต่ต้องพิจารณาด้วยว่าประเทศไทยจะสามารถเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้หรือไม่ ถ้าไม่ไหว ก็ค่อยไปอย่างช้าๆ

อาจารย์ศรัณย์ จันทพลานุกรณ์ ได้เสนอแนะว่า ควรทำอะไรที่เปลี่ยนไปจากเดิม จากโรงพยาบาลตึกเก่าๆ เป็นตึกใหม่ๆ อาจจะเห็นผลลัพธ์ใหม่ๆ ในการเปลี่ยนแปลงโรงพยาบาล การทำอะไรต่างไปจากเดิม ต้องมาจากความคิดที่ต่างไปจากเดิม ไลน์สโตน์กล่าวว่า คาดหวังผลลัพธ์ต่างๆ จากเดิมแต่ทำแบบเดิมๆ แบบนี้เรียกว่าฟันเฟือง

**คำถามที่ 3 ควรนำระบบโลจิสติกส์มาปรับใช้อย่างไรให้มีคุณภาพ**

ผศ.ดร.พงษ์ชัย อธิคมรัตนกุล ตอบว่า ระบบโลจิสติกส์ การเคลื่อนย้าย จัดเก็บ รวบรวม และกระจาย ต้องกำหนดว่า จะต้องการเคลื่อนย้าย จัดเก็บ รวบรวม และกระจาย อย่างไร ในโรงพยาบาลก็ต้องเป็นคน ใช้ มีทั้ง Walk in คนใช้ที่จองเวลานัดหมาย คนใช้ที่เป็นตามอาการ

กลุ่มที่ 1 เริ่มต้นจากคนใช้ที่การจองนัดหมายมาควรมีมากกว่า และคนใช้ที่เป็น Walk in มาควรมีน้อยกว่า และเริ่มจากการคัดกรองคนใช้ก่อนเพื่อจัดตารางนัดหมายให้เหมาะสม

กลุ่มที่ 2 คือ พกยาเวชภัณฑ์ บริษัทก็มุ่งมาหาหมอแต่ละคน ยาประเภทเดียวกันบางครั้งก็สั่งมาจากหลายแบรนด์ต่างๆ ที่รักษาอาการ โรคเดียวกัน ต้องมาทำ Stock Rationalization

กลุ่มที่ 3 การเจาะเลือดของแต่ละวอร์ด วอร์ดไหนต้องการเดินเลือดที่ต้องการตรวจ ก็ส่งคนจากส่วนกลางไปเดิน และนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ โดยการใส่บาร์โค้ด ควบคุมการเดิน

กลุ่มที่ 4 ห้องคนใช้ที่มี 800 เตียง ต้องทำให้ช่วงเวลาที่ต้องเปลี่ยนคนใช้ใช้เวลาให้น้อยที่สุด ทำให้มีการใช้เวลาสั้นลง โดยให้ใช้ระบบคล้ายโรงแรม

กลุ่มที่ 5 เรื่องอาหาร ที่บริการให้คนใช้ 3 มื้อ บางครั้งควรจ้างคนภายนอกมาทำ

กลุ่มที่ 6 การทำความสะอาดผ้าลินิน ใช้บริษัทภายนอกมาทำทำให้จะดีกว่า

กลุ่มที่ 7 การบริหารจัดการเข็ม ผ้าก๊อซที่ใช้แล้ว

โรงพยาบาลรามาริบัติ มีแผนที่จะใช้ในการใช้โลจิสติกส์ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ตัวอย่างในต่างประเทศ ในห้องคลอดของต่างประเทศอนุญาตให้คุณพ่อเข้าไปในห้องคลอดได้

คำถามที่ 4 โดย อ.พ.วีรพล เปรมประภา ถามว่า ในอนาคตอาจจะเกิด Career Path ที่ถูก recruit เข้าโรงพยาบาลเอกชน อะไรเป็นสาเหตุที่บุคลากรไม่ไปโรงพยาบาลเอกชน องค์กรจะอย่างไรให้บุคลากรเหล่านี้ไม่ไปและอยู่ในองค์กร

ผศ.ดร.พงษ์ชัย อธิคมรัตนกุล ตอบว่า คิดว่าเอกชนมักง่ายในระบบนี้ ใช้เครื่องมือแบบไม่มีจริยธรรม แต่เราห้ามเอกชนไม่ได้ เพราะเขาใช้เงินล่อ แต่บางครั้งแพทย์ที่จบใหม่ๆก็ต้องการสร้างตัว สร้างครอบครัว ต้องการได้เงิน เพราะฉะนั้นเงินเป็นปัจจัยสำคัญในการเติบโตต่อไป แนะนำว่าก็ต้องสร้างแรงจูงใจด้วยเงิน คนอีกกลุ่ม เงินไม่ใช่ปัจจัย ต้องการทำอะไรที่ท้าทาย ไม่อยากมีกฎเกณฑ์ แต่อยากจะทำให้ปรับโดยที่ไม่ต้องเซ็นชื่อ แต่อยู่ในระบบที่ไว้วางใจได้ บางครั้งบุคลากรอยู่ไม่ได้เพราะผู้บริหารมี Mindset ที่ยึดเอาตัวเองเป็นที่ตั้ง

คำถามที่ 5 คำว่า “คุณค่า” ใครเป็นตัวกำหนด

ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์ ตอบว่า Happy Workplace คณะเป็นตัวกำหนด แต่สิ่งที่กำหนด คือ Happy at work เราทำงานแล้วมีความสุขหรือไม่ เราทำงานเพื่ออะไร แต่เมืองไทยชอบเน้น Happy Workplace มีความยืดหยุ่น/ มี work at home คณะแพทย์ควรเน้น Learning Habit ต้องมีความใฝ่รู้

คำถามที่ 6 เรื่องสมองไหลเป็นปัญหาขององค์กร เรื่องสมองไหลเป็นปลายทางและเห็นว่าสิ่งที่วัดได้คือ Engagement ขององค์กร มี Passion ในการทำงานหรือไม่ แต่เรื่องเงินไม่ใช่เรื่องใหญ่ที่สุด แต่ก็เป็นเรื่องใหญ่ เรื่อง Motto คือ ยึดส่วนรวมเป็นที่หนึ่ง ส่วนตนเป็นที่สอง

คนที่มาทำงานเอกชนด้วยการไปด้วยเงิน ก็ไม่จริงทั้งหมด เพราะเอกชนก็ Recruit คนเก่งเข้าไป หากไม่เก่งจริง ก็ไม่รับ ปัจจุบันเอกชนส่งคนไปเรียนมากขึ้น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ปรับตัวตรงนี้ยังไม่ค่อยได้ ต้องหาที่อยู่ของเราเองให้เหมาะสม

สมองไหลเป็นปัญหาแต่ยังไม่ critical แต่มีปัญหาเรื่องไม่โตเท่าที่ควร คนเก่งออกไป คนเก่งไม่เข้า คนเก่งไม่มา คนอยู่ก็ไม่เก่งเท่าที่ควร เนื่องจากไม่มีแรงจูงใจ ต่อไปก็จะเหวี่ยงทำให้เป็นโรงพยาบาลระดับกลาง

โรงพยาบาลเอกชนและรัฐ สามารถอยู่ด้วยกันได้ แต่ในเชิงธุรกิจอาจเป็นคู่แข่ง เพราะยังเชื่อว่าแต่ละที่ยังมีที่ยืนต่างกัน

ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์ ได้สรุปปิดท้ายว่า อยากให้ความคาดหวังของแต่ละคนสามารถเติมเต็มในส่วนที่แต่ละคนต้องการ และต่อไปก็ต้องเติมเต็มให้สังคมด้วย ขอให้จับประเด็นให้ถูก เพื่อนำความคิดเห็นมาเรียนรู้กัน

ภัทรพร อันตะริกานนท์